

试论图书馆文化与核心竞争力的关系

李 严

(湖南工业大学 图书馆,湖南 株洲 412008)

摘要: 图书馆文化与图书馆核心竞争力的关系,大体可以概括为相互交融、相互依存和相互促进三个方面,三者之间是一种辩证关系。应在理清这三者关系的基础上,不断丰富和创新图书馆物质文化、制度文化和精神文化,努力提升图书馆的核心竞争力,让二者相互影响,同步增强,持续发展。

关键词: 图书馆;图书馆文化;核心竞争力

中图分类号: G251 **文献标识码:** A **文章编号:** 1674-117X(2011)03-0144-03

Discussion on the Relationship between Library Culture and Library Core Competitiveness

LI Yan

(Library, Hunan University of Technology, Zhuzhou, Hunan, 412008, China)

Abstract: The relationship between the library culture and the library core competitiveness, which is a kind of dialectical relation, can be roughly summarized as interacting with each other, interdependence and promoting with each other. Base on the analysis of the relationships, we should enrich and innovate library material culture, institutional culture and spiritual culture in order to improve the core competitiveness the library. To make the library culture and library core competitiveness influence each other and develop together with a sustained growth.

Key words: library; library culture; core competence

图书馆文化与图书馆核心竞争力,二者之间关系十分密切。图书馆学界无论是论述图书馆文化还是图书馆核心竞争力,都取得了丰硕的成果。相对而言,探讨二者双向关系的文章却不多见。因此,笔者试图就此作一些尝试。

一 相互交融

图书馆文化与图书馆核心竞争力是两个不同的概念。但二者在多处相互交融、相互渗透,常表现为“你中有我,我中有你”。主要有:

1. 内涵的相互交融。关于图书馆核心竞争力,有“精神观”、“人力观”、“资源观”、“能力观”、“知识服务观”等多种说法:

(1)“精神观”。“精神观”是把图书馆精神作为图书馆核心竞争力之一。范并思认为,图书馆精神对于当前的图书馆事业和图书馆员而言,本身就是一种核心能力(竞争力)。金珠的看法是,馆员的职业精神是构成图书馆核心竞争力的灵魂。

(2)“人力观”。“人力观”是把高素质的人力资源作为图书馆的核心竞争力。李健康等人提出,核心竞争力的关键是人,是各类专门人才汇集的队伍。拥有高素质的图书馆员工队伍是构建图书馆核心竞争力的关键。

(3)“资源观”。闫月香认为,图书馆的核心竞争力是建立在图书馆核心资源基础上的。所谓核心资源,既包括上面提到的人力资源,也包括馆藏

收稿日期: 2011-03-24

作者简介: 李 严(1965-),女,湖北武汉人,湖南工业大学副教授,主要从事图书馆管理及研究。

的图书、信息资源等。

(4)“能力观”。“能力观”视核心竞争力为一种或几种能力。詹衍玲把图书馆核心竞争力概括为获得持续竞争优势的能力,是维持图书馆存在和保障其发展的独特的、外界不易掌握的能力。李爽认为,图书馆的核心能力是指某一图书馆比较其它图书馆,能够从社会获得更多资源的能力。王宗义提出,形成快速、准确地选择和获取文献的专业能力,是当前图书馆业务发展中亟需提高、强化的核心能力之一。

(5)“知识服务观”。“知识服务观”将“知识服务”列为核心竞争力之一。张晓林的意见是,应将核心竞争力定位在知识服务,即以信息知识的搜寻、组织、分析、重组的知识和能力为基础,根据用户的问题和环境,融入用户解决问题的过程之中,提供能够有效支持知识应用和知识创新的服务。^{[1]14}

图书馆文化与核心竞争力的内涵相对应,同样也可以概括为“精神观”等“五观”:

(1)“精神观”。“图书馆精神是图书馆文化的核心和基石”。^[2]

(2)“人力观”。“文化的建设和传播最终要靠人来实施,人的素质高低左右着文化传播质量的高低”。^[3]“图书馆工作人员的认同感、自豪感是图书馆文化的基础,以图书馆馆长为主要力量的领导群体,对图书馆文化的关注和认识程度是一个图书馆形成一种优秀图书馆文化的关键,领导干部的作风是图书馆文化的灵魂”。^[2]

(3)“资源观”。图书馆馆藏资源是文化的载体,这些载体丰富的文化内涵营造了浓厚的文化氛围。

(4)“能力观”。图书馆一旦建立起符合图书馆需要的管理文化,就能增强图书馆管理能力。现代图书馆管理文化,人的能力占有越来越重要的地位。而其中的“以能为本”管理,就是通过有效的方法,最大限度地发挥人的能力,从而实现能力价值的最大化。^[4]

(5)“知识服务观”。“知识服务”的过程就是培育图书馆文化的过程。“知识服务”是充分运用现代信息技术,尤其是网络技术和数字技术,不断重塑图书馆知识服务机构,将大量的、分散的、杂乱的信息经过筛选、整序、优化,培育成持续发展的文化。^[5]

2. 特征的相互交融。图书馆核心竞争力与图

书馆文化都具有独特性、服务性、公益性、可持续性等特点。

(1)独特性。指的是图书馆所特有的,竞争对手(包括新进入的商业化信息服务机构)难以模仿、难以取代的综合实力。图书馆文化同样难以模仿、不可替代。以图书馆文献管理为例,这一职能所体现出来的管理文化具有鲜明的独特性,其蕴含的历史经验、文化积淀是其它机构的文化无法模仿和取代的。

(2)服务性。图书馆核心竞争力主要体现在为读者服务的能力和力度。读者对服务满意度的高低,是衡量图书馆核心竞争力大小的重要标准。而“以读者至上,以服务为天职的人本服务理念就构成了图书馆文化的核心”。^[3]

(3)公益性。图书馆的公益性具有其他以赢利为目的的信息服务机构所无法相比的竞争优势。而公益性中所遵循的把社会效益放在第一位的原则,正是图书馆文化的应有之义。

(4)可持续性。图书馆核心竞争力与图书馆文化都把创新作为灵魂与动力。正是因为具有创新精神和创新能力,二者就都能保持持续发展的势头。

3. 功能的相互交融。图书馆文化与图书馆核心竞争力在功能上是相通的,甚至是相同的。它们都具有学习功能、导向功能、激励功能、凝聚功能等。只不过前者重在功能目标的选择与确立,后者重在对这些目标实施的力度。

(1)学习功能。一座图书馆就是一座文化知识宝库,能让读者从中学习到自己所需要的知识,提高知识水平和文化素养。

(2)导向功能。图书馆馆藏中,作为我国优秀传统文化载体的古籍,能引导读者继承和发扬中华民族的优秀传统道德。作为社会主义先进文化载体的现代图书,则可以引导我们学习和坚持社会主义先进文化。

(3)激励功能。激励功能来自于图书馆的管理文化。“管理既是一门科学,又是一门艺术,激励则称得上是‘艺术的艺术’。没有激励的管理是没有艺术的管理,管理就是一个不断激励员工的过程”。^{[6]115}图书馆管理中的激励方式主要有物质奖励和精神奖励。而在精神奖励中,馆长等领导成员,必须懂得对员工的尊重和欣赏。“欣赏的本质是热爱”,“领导欣赏下属,就像欣赏优秀的兄弟,收获的是尽心竭力”。^{[6]147}

(4)凝聚功能。凡是优秀的、具有创新精神的

管理文化都具有凝聚功能。2011年2月19日胡锦涛总书记在省部级专题研讨班开班式上发表的重要讲话中强调要“加强和创新社会管理”。这样,就能为促进社会和谐,实现“十二五”时期经济社会发展目标任务凝聚强大力量。图书馆是社会的一个“细胞”,总书记的讲话精神指引了我们全体图书馆人为加强和创新图书馆管理而努力奋斗的目标和方向。使我们认识到,坚持“以人为本”,在思想上尊重、在感情上贴近、在工作上依靠全体馆员和广大读者,把他们的满意不满意作为加强和创新图书馆管理的出发点和落脚点,就会最大限度增加和谐因素,最大限度发挥图书馆的凝聚功能。

二 相互依存

图书馆文化与图书馆核心竞争力相互依存,“你离不开我,我离不开你”。如果说,前者是“灵魂”,后者则是附有“灵魂”的“躯体”;前者是“树根”,后者则是“树干、树枝”;前者是“水之源”,后者则是“水之流”;前者是“思想、理念、价值观”,后者则是在其指导下将其化为行动的力量。正如“灵魂”与“躯体”,“树根”与“树干、树枝”、“水源”与“水流”等相互依存一样,图书馆文化与图书馆核心竞争力也是相互依存的。一个图书馆,没有图书馆文化,就不可能有核心竞争力。而缺少核心竞争力的图书馆文化必将是苍白无力的,甚至是逐渐萎缩、没有活力的。

三 相互促进

图书馆文化与图书馆核心竞争力相互促进,二者是“你帮我,我帮你”的关系。广义的图书馆文化由物质文化、制度文化和精神文化三个层面构成。^[4]物质文化可以为核心竞争力提供物质基础。一个图书馆如果馆舍、馆藏都没有达标,是不可能具有核心竞争力的。图书馆的制度文化的加强和创新,就能形成强大的凝聚力。图书馆的精神文化是以图书馆精神引导馆员的文化,而图书馆精神又是图书馆具有竞争优势的核心。

以上主要谈了图书馆文化对核心竞争力的促进。现在,我们再来看看,图书馆核心竞争力对图书馆文化也是有所促进的。首先,图书馆核心竞争力是图书馆文化的组成部分,一个部分的增强,必然会促进整体的增强。其次,核心竞争力就是知

识。普拉哈拉德和加里·哈默尔提出,核心竞争力是“在一个组织内部经过整合了的知识和技能”。^{[1]39-52}“知识”与“文化”通常是不分家的一个共同体。我们可以说,核心竞争力愈强,其蕴含的知识质愈高、量愈大。而知识的质高量大也就意味着图书馆文化的丰富和增强。第三,核心竞争力是把图书馆精神文化外化为工作效率和服务效果的推动力和执行力。

不过,我们在了解图书馆文化与图书馆核心竞争力相互促进的同时,也应看到,二者相比较,前者是关键,是起主导作用的。

从物质、制度、精神三个层面看,图书馆的物质文化应包括图书馆建筑风格、内外环境、设施、文献信息资源和人力资源等;图书馆的制度文化,最主要的则有激励制度、职业资格认证制度等,它们是调动馆员积极性和提高馆员专业素养,规范图书馆活动及馆员行为,提高图书馆服务效率,协调图书馆内外工作的重要保证;图书馆的精神文化是以图书馆精神引导馆员的文化,馆员的职业精神是构成图书馆核心竞争力的灵魂。图书馆文化与图书馆核心竞争力之间是一种辩证关系,我们应在理清这三个关系的基础上,不断丰富和创新图书馆物质文化、制度文化和精神文化,努力提升图书馆的核心竞争力,让二者相互影响,同步增强,持续发展。

参考文献:

- [1] 李 严. 论图书馆核心竞争力[M]. 北京:光明日报出版社,2010.
- [2] 戴龙基,关志英. 构筑图书馆文化,提升图书馆软实力[J]. 大学图书馆学报,2008(5):8-10.
- [3] 穆祥望,董 蓓,邓克武. 论馆办报刊在高校图书馆文化建设中的作用[J]. 图书馆工作与研究,2008(10):78-80.
- [4] 柯 平. 图书馆管理文化三论[J]. 图书情报知识,2005(5):24-26.
- [5] 高晓燕. 基于知识服务的图书馆核心竞争力思考[J]. 图书馆研究与工作,2010(1):24-25.
- [6] 文 征. 管理中的金科玉律[M]. 北京:企业管理出版社,2006.

责任编辑:骆晓会