

儒家管理思想与图书馆管理探索

任永芳

(武汉大学 信息管理学院, 武汉 430072)

摘要: 儒家管理思想重视伦理道德, 讲究人际关系, 以人为本。本文试着将这种管理模式用于图书馆管理中, 相信会给图书馆发展带来良机。

关键词: 儒家管理; 道德; 人性化; 图书馆管理

中图分类号: G251

文献标识码: A

文章编号: 1002-1248 (2006) 01-0092-02

Confucianist Management Idea and Library Management Exploration

REN Yong-fang

(College of Information Management, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: Confucianist management ideas pay attention to ethics, focuses on interpersonal relationship, and treats people as vital factor. The paper tries to put this managing mode into the library management; and believes that it will bring a good opportunity to library development.

Key words: Confucianist management; morality; personalized nature; library management

图书馆是联系人类知识信息资源和有效利用这些资源的独特的社会组织, 它的主体要素是人, 核心问题是管理问题, 因此, 对图书馆工作的科学管理, 是非常有意义的话题。本世纪以来, 全世界掀起了管理热潮, 管理科学成为一门热门科学, 经济全球化的发展和现代企业成功的管理, 正在呼唤着儒家管理思想。以孔子为代表的儒家管理思想在我国两千多年的社会实践中积累了丰富的经验, 它处处闪耀着人本主义的理念之光, 将这种管理模式用于图书馆中, 定会给图书馆发展带来良机。

1 德治思想与图书馆管理

德治是儒家管理思想的基本原则。子曰: “为政以德, 譬如北辰, 居其所而众星共之”; “道之以德, 齐之以礼, 有耻且格” (《论语·为政》)。意思是: 以道德教化治理国家, 必然得到人们的拥戴, 就会向群星环绕北极星一样; 用伦理道德来引导人民, 用人格来感化人民, 人民不但有廉耻之心, 而且会遵守规矩, 人心归服。在儒家看来, 道德教化是管理的前提。结合到图书馆, 要想成为成功的管理者, 就要让

读者明白道德是非, 提高读者道德水平, 认真地对读者进行道德修养, 引导他们向善。不能一味地靠规章制度及行政命令的硬性规定强迫人们执行, 还要不时地用道德规范、行为准则、社会观念、文化传统、价值取向等影响和感染读者的言行, 要用人性化的管理方法, 与人为善, 心诚方能中肯, 心柔方能言善。作为一个领导者, 仅靠规章制度维持管理, 那只能收到事倍功半的效果, 必须在制度以外, 加上德的教育, 使每一个读者都有德的观念, 自主自发地去实践。对有一点小错的读者, 要温和地规劝, 给他改正机会。古人云: “人谁无过, 过而能改, 善莫大焉”。如: 对于我馆读者的偷书行为, 我们不能不问青红皂白, 一概偷一罚十处理, 而应向读者讲明道理, 客观地分析错误的原因, 以此感化读者, 促其反省, 使他自觉地认识到自己的不良行为, 同时让他感受到图书馆的人情味。孔子曰: “宽则得众” (《论语·阳货》), 如果领导不具备这种宽容, 不允许出错, 一旦出错, 一味严加追究, 则会挫伤读者自尊心, 造成更大的精神压力, 增加工作阻力, 宽大为怀不失为一种美德。

2 和为贵思想与图书馆管理

儒家在总体上追求一种和为贵的管理模式,孔子的学生有若认为:“礼之用,和为贵”。但和顺必须以礼法为基础,如果离开礼法去讲和顺,那就行不通。和并非不讲原则,不讲斗争,一团和气,它既讲原则又讲团结,在对立统一的基础上通过彼此的理解与沟通达到同心同德,协力合作。孔子所崇尚的人生意境是一种和谐的意境,因而也是一种美的意境。在图书馆管理中很重要的一条就是和,我们应把一切事物都用宽大通达的眼光来仔细打量一番,感受生活的和谐之美。图书馆的成功需要每个馆员的通力合作,只有团结一心,才能有洋溢着活力的富有柔性和刚性的集体。作为图书馆的领导,要充分调动和发挥每一个馆员的特长,多些爱与关怀,发扬温情友爱精神,形成家庭式和谐风尚。通过培养积极向上的风气,创造良好的工作环境,营造一种尊重人、理解人、培养人、使用人的氛围,使图书馆充满和谐祥和的气氛。充分调动馆员积极性、主动性和创造性,建立一种宽松的、包容式的、理解式的图书馆文化,培养图书馆精神,强调馆员精神状态、群体价值观和群体信念,塑造良好的图书馆整体形象,理顺工作中的人际关系,填平人与人之间的鸿沟,发挥最根本、最活跃、最富有创造性的因素——人的素质和形象,使馆员对图书馆产生忠诚心和归属意识,自觉地把命运与图书馆的命运结合在一起。

3 修己安人思想与图书馆管理

子曰:“修己以敬”,“修己以安人”,“修己以安百姓”(《论语·宪问》)。也就是说,修养自己的品德,严肃恭敬地对待工作,修养自己,使统治者安乐,修养自己,使老百姓安乐。管理的最终目标在于安人,能够安人的管理才是真正的人性管理,孔子的修己安人对管理者运用形象管理是一个很好的理论依据。子曰:“政者正也,子帅以正,孰敢不正?”(《论语·颜渊》)就是说,你自己带头走正路,那谁还敢走歪门邪道呢?子曰:“其身正,不令而行,其身不正,虽令不从,苟正其身矣,于从政乎何有,不能政其身,如正人何?”(《论语·子路》)也就是说,如果自身行为端正,治理国家还有什么困难,如果自身行为不端正,又怎么能端正别人呢?结合到图书馆,领导者必须树立榜样示范作用,要用以身作则的模范行为形成良好的环境气氛,让全体馆员在榜样的感召下,统一步调。孔子在(《论语·颜渊》)中曾经打了

一个比喻:“君子之德风,小人之德草,草上之风,必偃”。即管理者的德行好比风,群众的德行好比草,风向哪边吹,草向哪边倒。因此管理者必须树立良好形象,要严以律己,宽以待人,视权力如眼睛,既要很好地爱护它,又要正确地使用它。正人必先正己,管理者能够正己,就可以不令而行,这就是人格的力量。江泽民同志曾讲过,上梁不正下梁歪,中梁不正倒下来,就是对管理者的告诫。管理者应首先从人格上做起,然后推及其它,加强管理者的影响力,只有做自律之典范,方能达律人之效果。

4 任官得人思想与图书馆管理

儒家主张君主主要任贤用能,集众人之长,则可上统一天下,下称霸诸侯,“故将大有为之君,必有所不召之臣,欲有谋焉,则就之,其尊德乐道,不如是,不足与有为也”。“所以凡是有所作为的君王,一定有他不能召唤的臣子,如果有什么事情商量的话,就亲自到臣子那里去,这就叫尊重人才,乐于服从道理,如果不是这样的话,便不足有所作为了”。图书馆管理的目的就是充分利用各种图书资料、设备、财力、物力,发挥其作用,为读者服务。围绕这一目标,必须对各种资源,尤其是人力资源加强管理,重视人力资源的开发利用,实行以人为本的管理原则。管理者要尊重人才,善于发现人才,精心培育人才。根据不同员工的能力水平和特长,给他们提供适合其能力的机会与位置,求得人与事的最佳配合。赋予馆员一定的权力和责任,放心大胆地让下属自己来决定一些事务,对下属予以充分依赖,以此来激发下属的积极性与创造性,让他们充分发挥自己的特长与优势,从而达到获取最大人才效益的目的。管理者要想大局,议大事,不能事无巨细,事必躬亲,更不能大权独揽,搞一言堂。只有放权授权与下属真诚合作,才能尊重馆员的价值,实现馆员的内在价值向外在价值的转化。只有尊重权利,才能激发催人奋进的动力,发挥馆员的个性和创造性。人才是图书馆的灵魂,要坚持任人唯贤,排除人才使用上的各种障碍,真正做到量才为用,人尽其才。

5 无为而治思想与图书馆管理

无为而治是一种高超的管理艺术。《论语·卫灵公》子曰:“无为而治者,其舜也与?夫何为哉?恭己正南面而已矣”。意思是说:“自己什么都不做,而是天下治理,得到太平盛世的大概只有舜能够做到

吧,他都做了什么呢,他不过庄严端正地坐朝廷罢了”。无为而治并非鼓励无所作为,消极怠工、怕苦怕累、贪图安逸的思想和行为;而是指不要把人看成被管理和控制的工具,不要把人置于严格的监督与控制之下,要为他们提供、创造种种条件,使其主动性和自身潜力得以充分发挥出来,不能容忍人才的浪费,追求人才资源的完美。我们借鉴无为而治思想,就是管理者要具有超前意识,规划今天,预见明天,为图书馆的发展奠定良好的基础,用最少的行为达到最大的管理效果,用超脱的手段达到牵一发而动百身的功能,实现由事必躬亲向事不躬亲的转变,使馆员的所作所为处于无形约束之中,达到自我管理,自我控制。领导应在抓好大事的前提下,适当放松一下缰绳,给下属适度的自由,让他们根据自己的不同兴趣、爱好、特长、追求,去奋力实现个人的小目标,适度松绑也是对馆员的充分依赖。孔子有云:“民无信不立,信则人任焉,古人又云:“信用二字,能助

人之成功,乃无形之资本”。信任馆员,鼓励他们遵循自己的最高价值目标的导引去追求、创造和竞争,从而使他们更有效、更健康、更有利地开展工作。

儒家管理思想这个古老的文化传统在今天的现代管理中仍闪着智慧的光芒,虽然它受其时代的影响,有其消极的一面,让我们剔出糟粕,吸取其精华,重视伦理道德,讲究人际关系的和谐,实行人性管理,使图书馆的管理更加完美。

参考文献:

- [1] 齐思.孔子妙语选[M].天津:百花文艺出版社,1994.
- [2] 东方桥.论语现代读[M].上海:上海书店出版社,2002.
- [3] 孔健.孔子的人生之道[M].北京:中国国际广播出版社,1995.
- [4] 张振德.论语今读[M].成都:四川人民出版社,1995.
- [5] 张红.儒家管理文化与图书馆管理[J].图书馆论坛,2002,(4).
- [6] 陈桂玲.情感管理[M].北京:中国纺织出版社,2002.

(上接第78页)

会使用,笔者使用CHKD马上查到多篇相关资料,他非常感谢我,他说他查找了很多书刊,费了很多时间,只查到很少的资料,他在目睹了CHKD检索资料的情况后,感慨地说:“使用CHKD检索资料,确实为我们读者提供了方便,同时也给我们节约了大量的宝贵时间。”④我院医护人员在撰写专著、论文时,查阅CHKD,能快速、准确地检索到相关依据。同时读者还可利用CHKD查找自己的论文及论文被引用情况,生成引文检索报告,以作为评审的依据。

4 CHKD数据库存在的不足之处

4.1 数据库不稳定。系统中有时会出现数据错检和漏检的现象,影响了检索服务功能。

4.2 数据库虽为每月更新,但比同类印刷型期刊滞后3~4个月,这无疑会影响文献信息的时效性,给需要阅览现刊的读者造成不便。

4.3 数据库在检索使用过程中,若读者因故暂停检索或浏览时间过长,界面将不支持继续使用,必须退出界面,重新登录方能使用。

4.4 数据库无法检索到期刊版权页,因此读者不能对期刊的权威性做出评价。

参考文献:

- [1] 陈晓红,罗小梅,廖华.中国医院知识仓库(CHKD)在医院局域网上的使用[J].医学信息,2004,17(11):733-734.
- [2] 李芳侠,陈航.中国医院知识仓库镜像站点在医院局域网上的使用[J].医学信息,2004,17(9):556-557.