

# 儒家管理思想与图书馆管理

朱国萍

(德州学院图书馆 山东 德州 253023)

**摘 要:**文章阐述了儒家管理思想中的人本思想、修己安人思想、中庸思想、和谐思想及其现代图书馆管理的意义。

**关键词:**儒家;管理思想;图书馆;以人为本;修己安人;中庸

儒家文化一直是中华民族的主流文化,其管理思想中的精髓在今天依然熠熠生辉,本文就儒家的人本思想、修己安人思想、中庸思想、和谐思想等在图书馆管理中的应用谈几点看法。

## 1 以人为本的管理理念

儒家思想重人生,讲现实,强调个体德性修养,由个体推及整体社会国家,把道德与政治管理创造性地联系在一起,实现团结、稳定、和谐的政治统治。所以儒家管理特别强调以人为本,以人为本成为儒家管理的核心。荀子云:“天有其时,地有其财,人有其治”。(《天论》)即人有掌握天时使用地利的办法,所以说人是管理活动中最积极最活跃的因素。组织管理活动的实质在于对人的合理的调配、使用,实现组织内部能量的积聚。儒家有“天生万物,唯人为贵”、“民为贵,社稷次之,君为轻”(《孟子·尽心上》),所以管理活动必须以人为本。

馆员是图书馆的灵魂,是连接文献服务与读者的纽带,是图书馆组织中最积极、最活跃、最能动的因素。馆员的素质、积极性决定图书馆工作的效率和质量,决定图书馆事业的前途。所以图书馆管理应充分调动馆员的工作积极性、创造性,以人为本,和谐管理。以人为本就是尊重人、依靠人,开发人的潜力,提高人的素质,实现人的全面发展。业内人士都知道图书馆在高校中的边缘地位,而各高校45岁以下的馆员多为女性且多有高等学历,这些知识女性迫切希望自我价值得以体现,自我实现需要尤其强烈。所以图书馆管理层应为这

些馆员提供一个充分展示自我,实现自我的平台这一最深切的人文关怀,比如业务培训、业务交流、学历提升、学术交流等。图书馆管理只有树立以人为本的理念,给馆员以最充分的尊重、理解和关怀,才能充分调动他们工作的积极性、主动性,使之以饱满的热情投入到工作中去,从而实现图书馆组织的进步发展。反之,图书馆整体的发展也会带动个体的完善,实现图书馆组织系统整体的绩效目标与个人目标的双赢。

## 2 以修己安人为目的的管理原则

管理是“修己安人”的过程,一切管理都以“修己”作为起点,最终达到“安人”的目标。修己包括管理者和被管理者,其中更强调管理者自身的道德修养,正所谓正己正人,“其身正,不令而行;其身不正,虽令不从”,“不能正其身,如正人何?”管理者的表率作用不言而喻。从管理学的角度来说,最有效的管理行为是以双方约束为前提的,组织内的管理者和被管理者都以自己的道德修养和行为控制推己及人,以合理的思想和行为来从事管理、参与管理,就会创造一种和谐的人际关系和激励环境,管理活动就会达到预期的目的。

管理者的修己包括“德”、“才”两个方面,“才”包括业务素质和管理能力。首先,作为图书馆领导要一身正气,具有端正的人格品行、宽阔的胸怀和气度、坚定执著的工作信念和远大的事业抱负,还要勤政廉洁,严以律己、宽以待人,正所谓“己欲立而立人,己欲达而达人”,“己所不欲勿施于人”。其次,图书馆领导要有较强的业务能力和管理能力。

业务能力是从事管理的先决条件,不管是流通部、期刊部还是技术部的工作图书馆领导都要精通,成为既有艰深业务知识又懂管理的复合型人才。只有这样才能彰显图书馆领导的“修己”魅力,也只有如此才能起到垂范的作用。立足于“修己”的自我管理,自然也达到组织管理“安人”的社会效果,所谓“内圣外王”。

### 3 以礼为原则的管理控制

“礼”是传统儒家保证管理活动达到预期目标的有效手段之一。儒家主张德治,德治即礼治。“道之以德,齐之以礼”是儒家管理的至理名言,即通过道德教化提高人们的道德自觉和自律,通过“礼”来约束和规范人们的行为,使管理达到和谐有序。《左传·隐公十一年》曰:“礼,经国家,安社稷,序民人,利后嗣者。”这是从经营国家、安平社稷、百姓信从、利后代的角度阐述礼的作用。古代的“礼”具有政治法律制度、道德行为规范、礼节礼仪的功能,在现代的组织管理中,“礼”是对人们思想行为的约束、规制,是人们日常行为的规范、准则,包括礼貌、礼节、礼仪、准则、规章制度等。礼存在于家庭、团体、社会中,承担着社会成员的道德素质教育、文明行为的规范,各种社会关系协调的责任,是维持良好社会秩序,保证社会和谐的有效管理手段。“礼”在儒家的管理思想中不仅仅是一种内在自觉的约束,更是一种外在的行为控制,要求做到“非礼勿视,非礼勿听,非礼勿言,非礼勿动”(《论语·颜渊》)。

所以图书馆的管理应从以下两个方面做起。

第一,馆风建设。良好的馆风能融洽领导层、管理层、操作层之间的关系,增强图书馆组织内每个成员的主人翁意识和自我约束自我管理的意识,形成一种团结、奋进、拼搏、进取的积极力量。馆风建设可从以下几个方面考虑:(1)公开公正。图书馆的馆务、政务、财务公开。对购书经费使用、设备添置、人事调动、职工福利、评优等群众最敏感问题都采取公开透明的办法,给馆员一种家的归属感,就会营造一种轻松和谐的工作关系。(2)团结协作。图书馆各部门的工作是另一部门工作的延续或补充,哪个环节出现不协调的现象或失误,都会影响图书馆工作的进展和质量。所以在明确分工的前提下,各部门各岗位互相理解、相互支持,互相协调。比如大批量图书的采编、著录、上

架,期刊每年的装订、倒架,图书馆扩建后的搬家等等都需要大家通力合作。(3)优质个性服务。树立“读者至上、服务第一”的服务理念,在图书购置、期刊征订、信息检索、服务便捷等方面征求读者的意见。数字图书馆可采用 MyLibrary 和 MyGateway 系统提供个性化定制服务,还可将因特网上相关的节点按某一主体进行归纳、分类,引导用户到特定的地址获取信息进行信息导航服务。(4)虚心学习。图书馆工作是一项学术性很强的工作,但这种学术性要通过为读者提供服务才能显现出来,这就决定了图书馆工作人员必须不断地学习、总结、科研,撰写学术论文,提升自己的学术水平和服务水平。

第二,规章制度建设。高校图书馆在规章制度建设方面大多不够完善、有序,往往头疼医头,脚疼医脚,规章制度或残缺或缺失或无序。高校图书馆应从实际出发制定出一套科学、合理、系统、合乎管理规律、行之有效的规章制度和管理办法,并大力宣传,使人人知晓,人人理解,使组织内的每个成员的工作行为都有章可循,有则可依;因为现代管理的有效控制是靠科学的规章制度来实现的。比如岗位职责、绩效考核细则、奖惩条例、考勤细则等等。规章制度必须具有约束性,但绝不是为了约束而约束,约束的目的是为了规范人的行为,达到人的行为的自觉性以及人与人之间、部门与部门之间的有序和协调,从而创造一种和谐的工作环境,更好地服务于读者。在规章制度的实施方面,领导首先要把自己纳入组织管理运行机制中去,以身作则,率先垂范,要求别人做到的自己首先做到。不搞特殊化,不搞不正之风,坚持原则,遵守规章制度,不以权谋私。

### 4 以中庸为度的管理原则

中庸之道是儒家思想的核心,是中国人为人处事的原则和方法,它塑造了中国人的性格,并已固化为中国人的文化基因,所以至今在人们的精神世界和现实工作中、生活中仍产生极大的影响。但是长期以来,人们对中庸的认识有失偏颇,认为中庸就是折中、调和,不讲原则。孔子所谓中庸,意即适中,适度,中平,中常,核心思想是无过无不及,要求人们待人处世恰如其分,谦恭敦厚,着重控制过头或偏激行为。孔子云:“中庸之为德也,其至矣乎!”(《论语·雍也》)意思是说,中庸作为促

进入人际和谐,实现良好道德的一种法则,是再好不过的了。朱熹解释:“中、庸只是一个道理,以其不偏不倚,故谓之中;以其不差异可常行,故谓之庸。未有中而不庸者,亦未有庸而不中者。惟中,故平常。”(卷六十二)“中”就是不偏不倚,“庸”就是平常。“中”强调的是凡事要掌握恰当的分寸,“庸”强调的是凡事要甘于平淡无奇。“中庸者,不偏不倚、无过不及而平常之理”是朱熹对“中庸”含义最简洁最完整的解释。冯友兰则用“极高明而道中庸”一句概括中庸之道的实质。说到底,中庸就是合理主义,是极高明的处世哲学,是营造和谐人际关系,创造和谐人文环境,避免、克服片面性与极端主义的基本原则和方法。

现代图书馆管理如何掌握“中庸”这个度呢?

首先,在用人方面,要遵循德才兼备、知人善任、合理组配的原则。德才兼备是用人的永恒标准,但现实中往往德者不够才,才者德不够完美。所以用人应用其长避其短,不求全责备。另外,用人要知人善任,用者不疑,疑者不用。按照中庸的原则综合考虑各种用人因素,做到因德、因才、因能、因信而用,坚决杜绝任人唯亲。其次,在图书馆工作目标制定方面,应遵循以下原则:(1)全局原则;(2)主次原则;(3)可行性原则;(4)可评性原则。再次,规章制度建设要从实际出发,具有明确的目的性、鲜明的政策性、严格的科学性、较强的可操作性、广泛的群众性、形式的稳定性、内容的连续性和发展性。

中庸就是合理主义。管理者在具体的管理过程中只有不断探索、试用、调整、修改,使以上三个方面达到最佳适用状态——“不偏不倚、无过不及”,达到合乎事物内在的发展规律,才能最终促进图书馆事业的健康发展。

## 5 以和为目的的管理目标

和谐是任何一门管理科学追求的理想境界,儒家管理思想更是主张“和为贵”。“和”,原指笙或排箫之类的乐器。各种乐器演奏需要和谐,所以“和”本就有协调、和谐之意。《中庸》云:“喜、怒、哀、乐之未发,谓之中;发而皆中节,谓之和。”喜怒哀乐之情在表现出来而又没有违礼的情况下为和,这是从人的情绪角度解释“和”。作为管理目标的“和”,指人际关系的适度、自然、无过无不及。总之,“和”承认事物的差异性、多样性,也只有承认

事物的差异性、多样性,矛盾双方或多方通过彼此力量的消长来推动事物的发展、变革,矛盾统一体才可能和谐并充满活力。儒家提倡“和为贵”“和而不同”,“不同”指不随意苟同。“和而不同”就是承认事物多样性,表现在人际关系的处理上,就是在坚持原则的基础上和睦相处,小事讲协调、讲和睦,大事讲原则,不苟同。即和中有刚,刚中有柔,刚柔相济。

图书馆管理中的“和”主要指人际和谐,即领导层之间的和谐、领导层与馆员之间的和谐、馆员与读者之间的和谐。图书馆领导成员之间应相互尊重、相互支持、团结协作、密切配合、勤政廉洁,形成一支团结、进取、勇于奉献的组织力量。馆员之间应遵从“君子贵人而贱己,先人而后己”(《礼记·防止》)。奉公忘私,信奉吃亏是福,以达到馆员之间的人际和谐。读者是图书馆的终极关怀,在秉承平等、开放、自由理念的前提下,以人为本,服务创新,为读者提供细致、周到、个性化的服务,实现馆员与读者之间的和谐。

## 6 结束语

美国著名管理学家彼克·德鲁克说:“管理越是能够利用一个社会的传统、价值与信念,则其成就就会越大。”儒家文化具有两千多年的历史,已经根入中华民族的精神深处,成为中华民族最重要的文化基因。所以图书馆领导要树立以人为本的管理理念,注重自我德行修养,率先垂范,以有效的合理控制、科学合理的中庸原则,达到和谐管理的目的。

### 参考文献

- 1 王平一. 中国管理思想和管理经验的现代借鉴. 江南大学学报:人文社科版, 2005(5): 59~62
- 2 孔丘. 论语. 太原: 山西古籍出版社, 1999
- 3 陈德述. 儒家“礼”的现代管理功能, <http://manage.org.cn/Article/ShowArticle.asp?ArticleID=10431/2004-12-15/2007-01-01>
- 4 黎靖德. 朱子语录. 北京: 中华书局, 1986
- 5 郭齐. 朱熹对孔子中庸思想的继承和发展. 孔子研究, 2005(5)
- 6 张春安. 管理中国人. 北京: 中国经济出版社, 1996

朱国萍, 女, 副教授, 发表论文10余篇, 研究方向为图书馆和谐管理和数字图书馆的信息安全。