

# 探讨儒家管理思想在图书馆中的应用

刘华伟

(福建师范大学 社会历史学院 福建 福州 350007)

**摘要** 作为中国传统文化主体部分的儒家文化源远流长,其中蕴涵的管理思想更是博大精深。从介绍儒家管理思想入题,在分析儒家优秀管理理念的基础上,阐述了儒家管理思想在图书馆管理中的应用并提出了自己的见解。

**关键词** 儒家管理思想 图书馆管理 人本管理

**中图分类号** G251

马克思说:“一切规模较大的直接社会劳动或共同活动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产主体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。”就是说,只要有多数人在一起共同活动,就需要有人来组织和指挥,而从事管理。它虽然不能直接生产出物质产品或精神产品,但却是活动过程中决定集体动向的关键。管理并不仅仅是技术上的问题,其中涉及价值、文化、观念等各个方面的问题。

“执古之道,以御今之有”,中华民族具有悠久的历史,在几千年的历史发展过程中形成了众多的流派,汉武帝“罢黜百家,独尊儒术”,确立了以儒学为主干兼容其他各家各派的思想理论体系,儒学成为封建统治的指导思想。儒文化深沉博大,其中,为政治国就是从事管理。经历了几千年的发展,儒文化形成一种植根于中华民族土壤中的信仰观念和传统意识,并产生贯穿于政治、经济、军事、文化等各个方面的管理准则。儒学管理思想为历代文明和社会进步做出重大的贡献,其社会和国际影响亦十分广泛、深远。当然,我国历史文化中的优秀成分在任何时候都不能抛弃。当今时代,科学技术的发展越来越快,使图书馆不得不面临着“现代”的挑战,图书馆的技术装备、馆藏文献数量等物质因素已经不再形成竞争的优势。于是,许多图书馆管理者面临困惑:21世纪的图书馆

应该从哪些方面进一步加强,才能使其保持更强大的竞争力?儒家管理思想对图书馆的管理具有重大价值,如何把儒家文化的内涵加以发扬,用于图书馆的管理实践中,是一个值得思考的问题。

## 1 儒家以人为本的管理思想的主要内容

管理的人本理念是指管理主体在管理实践中确立并运用于管理实践的一切从人出发,以人为根本,旨在调动人的主动性、创造性和积极性的思想观念体系。儒家的管理哲学带有鲜明的“人学”色彩,其管理思想与现代表管理中人性管理思潮具有趋同性,“以人为本”的现代管理理念与儒家“以人为贵”的管理思想有着十分相似的原理。儒家管理思想是一个相当庞大的体系,其核心是人,以人为本,重视人在管理中的突出地位和作用。

### 1.1 仁学

“仁”有许多种定义,其中最重要的是“爱人”,如“君子笃于亲”、“故交不遗”、“泛爱众”说的都是“仁者爱人”。“仁”要求关心人、重视人、爱护人,“子为政,焉用亲!子欲善而民善矣”。儒家管理思想不仅发现了“人”,而且揭示了人的普遍性质——仁,注重人的价值,发挥人的价值。

## 1.2 崇德尚法,尊贤善听

儒家崇德尚法的管理观点,即从“德法”两方面进行管理。“德”即正德,端正品德;“法”指刑法。“道之以政,齐之以刑,民免而无耻。道之以德,齐之以礼,有耻且格”。儒家很明确地把德教和刑法看作是管理的两个方面,“刑以佐德助治”,“宽以济猛,猛以济宽,政以是和”,因此说儒家管理思想认为,只有德化才能将管理者的合理意图变成被管理者的自觉行动,将管理者的管理变成被管理者的自我管理,但德化不能代替所有,没有优良的法度,不足给人的思想行为以正确的引导和规范,也就是谈不上高效的管理。因此,在重视教化德治的同时,儒家没有放弃法刑。儒家还进一步认为要尊贤,“贤者在位,能者在职”。那么如何举贤呢?一要知人。二要不分亲疏,任人唯贤不唯亲。三要不拘一格地选用人才,破格任用德才兼备的优秀人才。四要“无求备于一人”,对于任何一个人都不要求全责备。

## 1.3 “人和”的整体管理战略,突出“以和为贵”,“和而不同”

“和,谐也”,指不同东西的和合与统一,它强调不同事物、因素、成分的有机结合,适度调整,措置得当。“和”是儒家管理思想中的一个重要的主体行为价值准则。可以这么说,儒家“和谐”的管理思想体现出崇尚团结,讲求团队协作的价值观念。儒家倡导“以和为贵”,但坚持“和而不同”,要求人们在坚持原则的前提下,允许存在差异性、多样性。“和中有刚,刚中有柔,刚柔相济”。

## 1.4 管理者应“修身养性”,“明德自律”,“刚健有为”

儒家管理思想十分重视对管理者自身素质的要求。儒家管理思想认为,管理者的道德人格的完善,对组织良好的社会风气具有极为关键的作用。“君者,仪也,民者,景也,仪正而景正;君者,盘也,民者,水也,盘圆而水圆”。管理者要不断提高自身素质,严格要求自己,树立自己的管理形象。加强管理,必须强调修身,即加

强管理者个人修养。“身修而后家齐,家齐而后国治,国治而后天下平”。儒家管理思想在强调修身的同时,崇尚刚健有为,“刚健而不陷,其义不困穷矣”,“刚毅而木讷近仁”,肯定“刚是有重大价值的管理伦理品德”。

## 2 儒家管理思想在图书馆中的应用

随着现代信息技术的飞速发展和知识经济的到来,图书馆这一组织机构变得越为复杂。时代要求图书馆管理者必须站在“科学”的高度,运用科学可行的管理理论更有效地调动图书馆工作人员的积极性。对图书馆进行科学管理,就是应用科学的管理理念,合理地组织和最大限度地利用图书馆既有的各种资源。作为我国古代很有影响的管理理性形态的儒家管理思想,它的绩效毋庸置疑。将这种人本观的管理模式用于图书馆管理,一定会给图书馆带来发展,提高图书馆的服务水平和竞争力。把儒家人本管理思想应用于图书馆管理中,首先要确立以人为中心的人本管理理念。其次,图书馆管理者还要不断地提高自身素质,优化自己的知识结构,端正自己的领导作风。最后,就是要追求图书馆整体的和谐关系,维系良好的人文社会环境。

### 2.1 确立以主人翁精神为主体的图书馆人本管理理念

人是系统构成要素中最活跃、最积极、起决定作用的因素。图书馆管理的过程中,要尊重工作人员,以工作人员为基点,重视他们、关心他们。管理者如果能把工作人员对精神价值追求的热情调动起来,他们就会把图书馆工作当成实现自身社会价值的进程,这样,他们才会有所作为。当然,强调重视人的自身价值并不是简单地宣扬个人利己主义,而更多地是强调群体的价值。因此,在图书馆管理过程中,应强调集体的价值,要从工作、学习、生活等各个方面尊重他们,给他们一种在亲密融洽的集体氛围中工作、生活的感觉。图书馆管理者要善于把工作人员的个人价值转化为集体价值,并将其与图书馆的发展需求相统一,从而调动人的工作

积极性和创造性,使工作人员之间相互信赖和相互认同。图书馆管理者还要善于选择贤才,通过公平、透明的竞争机制,锻炼工作人员的意志,引导和培养他们的品格。

## 2.2 图书馆管理者“为政以德”的管理理念

儒家“为政以德”的管理理念给图书馆的管理以极其有益的启示。图书馆管理者要讲求道德形象,以晓喻为主要手段,晓之于理,动之以情,激发工作人员的尊重需要。要当一名合格的、称职的图书馆管理者,应做到:①自我约束,按章管理,接受监督;②带头遵章守法,成为贯彻上级指示和要求的模范;③公道无私,胸怀坦荡;④勤奋工作,勇于开拓创新,努力学习新技术。

为了进一步提高图书馆的管理效率,在管理过程中要通过两个方面加以体现:一是图书馆工作人员的职业道德,二是图书馆日常工作的规章制度。

## 2.3 图书馆管理者应该“修己安人”,不断提高自身的业务素质,忠信笃行

图书馆管理者的管理风格很大程度上影响了该馆的运行效果。管理者要想胜任管理工作,必须从多个方面进行学习和修养,才能使管理者自身具有与其身份和职务相称的素质。从事管理的人要通过自我修养和自我约束才能达到至善至美的境界,即“修己”,并且,还要从“修己”到“安人”,即从自我管理走向社会管理。一个管理工作者的道德修养中还需要一个非常重要的“信”,即“诚”,如果表里不如一,言行相悖,则不能取信于众。所以,管理者要“言忠信,行笃敬”,管理者的“信”,一要讲信用,二是指取得别人的信任。前者是后者的前提,取信于人是管理的首要条件。“君子信而后劳其民”。可见,图书馆的管理过程中,注重管理走向普通工作人员,提高管理的效能,除了受现实条件的制约外,与儒家管理思想提倡的个人道德修养等不无关系。

## 2.4 图书馆的人本化管理强调“人和”

图书馆是一个综合系统,是具有多层次的

有机结合体,怎样协调各种关系,调动工作人员的工作积极性,儒家“以和为贵”的管理思想对图书馆的管理有一定的借鉴作用。图书馆的运行需要一种协作精神,形成一股集体的力量。“和”是图书馆管理中极为重要的因素。从图书馆工作实践加以分析,保持和谐的关系要从组织和个人两方面来加强。

### 2.4.1 组织方面

组织方面可以从以下三点来加强:

①要建立一个强有力的领导集体,领导集体的思想品质、业务能力是组织内部人际关系和谐必不可少的条件。

②要建立合理的组织结构,分工明确、责权分明的组织结构会有利于改善人际关系。

③是工作人员参与管理,工作人员参与管理可以改善管理者与被管理者的关系。

### 2.4.2 个人方面

个人方面主要包括以下几点:

①要真诚地待人接物、给人亲和感、热情地关怀别人。

②图书馆管理者要有博大的胸襟。

③图书馆管理者应学会处理与自己不同意见的人、自己的下级等几种人之间的关系。

管理的根本是对人的管理,而个体的“人”是民族文化代代沉积的载体,一个人、一个民族不可能完全割裂传统文化对其的影响,管理活动离不开特定的民族文化的印记。正如马克思所指出的“一切已死的先辈们的传统,像梦魇一样纠缠着活人的头脑”,任何一种管理都必须适应自己的民族文化土壤和社会历史背景,都必须同自己的民族文化相结合。以儒家思想为主体的传统文化已深深地烙印在每个人的心底,人们的行为方式、心理状态、价值取向、思维习惯等都具有鲜明的文化特质。因此,我们必须在自己特定的社会因素中来解读自己的传统文化,才能选择适合自己的管理理念来指导现实的管理。对儒家管理思想加以总结借鉴,有着重要的现实意义。大力弘扬优秀的儒家文化,充分利用儒家文化蕴涵着的有效管理思想,对于促进图书馆管理的进步具有(下转第25页)

### 2.3 鼓励难编的专业资料的数据上传

在目前的数据使用中,存在“国内多引进少”,“社科多科技少”,“成人多少儿少”等现象。为了鼓励各成员馆提高难编文献的数据上传数量和速度,应根据不同的图书资料的类型或内容,执行不同级别的奖励制度。特别鼓励引进版中文书,地方文献,甚至是非正式出版物的中文文献编目数据的上传。建立一个真正意义上的中文文献数据中心。

总之,解决当前我国编目数据共享工作过

程中存在的问题,各成员馆有义不容辞的责任,资源只有在共建的情况下,才能真正实现共享,所以应当在国家编目中心的统一指导下,积极应对,做好配合。笔者认为,成员馆应当积极推行国家编目中心制定的各项标准,从生产阶段确保数据的质量,履行成员馆的各项义务;提高原编责任感,严把质量关;随着编目数据共享的扩大和成员馆队伍的壮大,实现全国编目数据共编,共享编目成果,是我国图书馆编目工作发展的必然趋势。

#### 参考文献

- [1] 甘鹏飞.对新时期高职院校图书馆编目工作的思考[J].图书馆论坛,2005,(6).
- [2] 段 绥.网络环境下图书馆编目工作的发展趋势[J].经济理论,2005,(21).

收稿日期:2007-01-13

(上接第9页)重要的作用。当前一些图书馆在由传统图书馆向现代图书馆迈进的过程中,提出了“内强素质,外树形象”的管理服务理念,图书馆工作人员从思想上、工作上、学习上感觉到了努力方向,谁也不愿意因为自己的疏忽影响

图书馆的整体形象,变强制规范为自觉行动。

总之,图书馆应适应社会发展,不断改革创新,使以人本管理理念为核心的儒家管理思想贯穿于图书馆的日常工作中;图书馆只有焕发出勃勃生机,才能得到持续的发展。

#### 参考文献

- [1] 马克思.资本论[M].北京:人民出版社,1972.
- [2] 陈文联,周远成.《论语》的管理思想探析[J].湖北教育学院学报,2004,(1).
- [3] 庄文英,付兰鹤.儒学管理思想探析[J].黑龙江社会科学,1995,(6).
- [4] 吕巧凤.论儒家管理思想与现代社会[J].理论探讨,1998,(5).
- [5] 杨伯峻.孟子导读[M].成都:巴蜀出版社,1987.
- [6] 李钟麟.论儒家管理思想及其现代价值[J].零陵学院学报,2003,(11).
- [7] 杨伯峻.论语译注[M].北京:中华书局,1980.
- [8] 朱华桂,吴林海.传统儒家管理思想体系简析[J].企业纵横,2003,(4).
- [9] 夏延章.大学中庸今译[M].南昌:江西人民出版社,1983.
- [10] 李才远.孔子管理思想概说(续篇)[J].西南师范大学学报(哲学社会科学版),1994,(2).
- [11] 张红.儒学管理文化与图书馆管理[J].图书馆论坛,2002,(8).

收稿日期:2006-12-21

欢 迎 惠 稿 欢 迎 传 阅