

新环境下加快图书馆立法和法治建设的思考

唐晓薇

(浙江财经学院图书馆 杭州 310018)

摘要 文章回顾了我国图书馆政策法规制订的情况,阐述了图书馆立法的必要性,提出了图书馆立法的模式、内容及法治建设的措施。

关键词 图书馆 法治 立法

1 我国图书馆政策法规制订概述

中国图书馆的法制化管理起源于20世纪初,光绪29年,清政府制定了“奏定学堂章程”,这是中国官方文件中第一次使用“图书馆”的例子。中国最初的图书馆规则是“京师及各省图书馆通行章程”,此章程是以政府名义颁布的中国第一部图书馆法。辛亥革命后,中国近代图书馆事业得到迅速发展,规范图书馆发展的文件、法规也随之出台和不断健全。民国4年(1915年)北洋政府教育部颁布了《图书馆规程》和《通俗图书馆规程》,促进各省市图书馆的建设。立法的宣传和实施也推动了这一时期学校图书馆的发展。1927年大学院公布了《图书馆条例》;1930年教育部颁发了《图书馆规程》和《私立图书馆立案办法》;1932年又颁布了《民教馆暂行规程》;1939年教育部公布了《修正图书馆规程》、《图书馆工作大纲》和《图书馆辅导各地教育机关图书教育办法大纲》;1940年国民政府公布了《各级学校及各机关团体设置图书馆供应民众阅览办法》和《普及全国图书教育办法》;1944年教育部公布了《图书馆规程》。据统计,1949年前旧中国政府制定的图书馆法规近20件。

新中国成立后,党和政府对图书馆事业十分重视,制定了许多有关图书馆的政策。文化部1955年颁发《关于加强和改进公共图书馆工作的指示》;1957年国务院颁发《全国图书馆协调方案》;1980年中央书记处通过了《图书馆工作汇报提纲》;1981年教育部颁发了《中华人民共和国高等学校图书馆工作条例》。自1949年至1984年11月,中央有关部门先后制定了有关图书馆政策75项。1987年中国科学院颁发了《中国科学院图书馆情报工作暂行条例》。解放后我国未曾出台全国性图书馆专门法,只产生了几部专门性的地方性法规和地方政府规章,它们是:《上海市公共图书馆管理办法》、《深圳经济特区公共图书馆条例》、《内蒙古自治区图书馆管理

条例》、《湖北省公共图书馆条例》、《北京市图书馆条例》、《河南省公共图书馆管理条例》、《浙江省公共图书馆管理办法》。

10多年来,我国图书馆立法取得的成就是显著的,无论是立法的级别、种类、内容、地理分布,还是立法体系的建立,均有可喜的收获。

2 图书馆立法势在必行

发达国家的图书馆立法为我国图书馆立法提供了经验,虽然各国对立法的程度、规范及要求各不相同,但对立法的可行性和必要性有着大致相同的认识:只有立法才能体现图书馆的社会功能,并赋予图书馆发挥这些功能的条件;立法是国家对图书馆进行统一控制的手段,也是图书馆全面合作并形成一个完善的国家图书馆系统的必要步骤。只有通过立法才能建立和完善一个永久的、不断进步的国家图书馆服务系统。

我国图书馆事业经历了40多年的建设与发展,已具备了一定的基础和规模。首先,在文献信息服务标准化方面已经制定了文献著录国家标准,实现了文献编目标标准化;其次,自动化建设方面,大学图书馆走在前头,如清华大学的校园内电子阅览室已成为高校图书馆自动化发展的范例;再次,在数据库建设中,已有全国善本书总目录,民国书目,科技、社科报刊资料索引机读版等。新中国以来,各图书馆的行政主管部门根据不同时期党和政府的有关方针、政策,制定和颁发了一系列关于图书馆工作的规程、法令、条例、办法等,对各期的图书馆工作的发展都起到了积极的促进作用,它们是我国图书馆立法的法律基础。

虽然我国图书馆立法取得很好的成绩,但是我国图书馆立法还是存在着许多问题。地方图书馆立法多偏重于公共图书馆,而很少考虑其他类型图书馆,这不利于地方图书馆事业的全面、均衡发展。在图书馆相关法中,对图书馆应履行的义务规定较多,

对图书馆应享受的权利或说其他主体应对图书馆履行的义务规定较少。学术界对解放前的图书馆立法实践和立法成果缺少全面系统的总结和研究,这不利于当今图书馆立法活动继承过去的优良传统。

各个时期由国家政府部门针对图书馆颁布的若干行政法规起到的积极作用是暂时性的。在我国图书馆事业前进的道路上,仍存在着许多滞后图书馆事业发展的种种困难和不利因素。除了经费短缺是一个制约发展的不利因素外,还有就是一部全国性的图书馆专门立法至今都没有问世,这是图书馆学界和业界广大同仁一直耿耿不寐的大事。尽管《中华人民共和国图书馆法》的立法活动已经提上议事日程,但何时才能与公众见面仍不可知。数以万计的图书馆缺乏统一的严格管理和规范。例如:各类型图书馆体系各行其是;片面追求大而全,造成了图书馆事业发展的不平衡;信息资源布局不合理;各个图书馆的管理体制流通模式和分类标准不一致;区域之间缺乏合作和协调等等,这些现象不利于图书馆事业的发展。21世纪是知识经济和网络经济时代,面对知识爆炸和信息产业迅速崛起,人们对图书馆作用的需求也更高,而图书馆事业要稳定健康发展,就要依靠图书馆立法来加以保障,用法律的形式,把党和国家对图书馆事业的方针、政策、任务等规定下来,将图书馆的各项工作纳入法律轨道,才能从根本上协调和优化图书馆事业发展的内外外部环境及其运作机制。

此外,没有图书馆立法作法律保护,应该用于图书馆建设的经费有时得不到落实。图书馆的发展需要一定的物质基础做保证,要用法律的手段保证图书馆的经费来源,以防被挪作它用或滥用,确保图书馆事业的发展。

3 图书馆法治建设的措施

纵观当今世界上各国的图书馆立法,大致有三种典型模式:一是美国为代表的分权制图书馆立法体系模式;二是以前苏联为中心的东欧各国模式;三是日本图书馆立法模式。就我国当今有关图书馆立法结构模式的讨论情况看,主要有两种主张:一是建立一个图书馆总法;二是各类图书馆分别建法。笔者认为,这两种主张都不全面。若建立总法,只能反映共性的一面;若分别建法,只能反映图书馆个性的一面。因此,图书馆立法结构必须解决图书馆共性与个性矛盾,合理调整共性与个性关系的基础上作出思考。

图书馆立法应思考的内容有:要明文规定组成一个全国性统一的图书馆领导机构;明确规定各类图书馆工作人员的基本素质和文化水平;应规定国

家财政用于图书馆事业的经费在整个国家预算中的比例;对图书馆的经营及商业活动的控制和约束应成为图书馆法的组成部分;图书馆收集、整理和保存的各种文献资料,应受到法律保护;图书馆事业是一种社会文化事业,应鼓励和提倡集体和个人自筹经费或捐款捐物来支持图书馆事业;呈缴本制度收藏、保存国家文献资料、丰富图书馆藏书的有效措施,这一点必须在图书馆法中规定;图书馆统计工作标准化应纳入法律轨道。根据我国的具体情况,应考虑制定《图书馆基本法》、《高等学校图书馆法》、《图书馆事业经费保障法》、《公共图书馆法》、《文献资源保护法》、《图书馆工作人员法》、《文献传播与流通法》、《普通学校图书馆法》、《图书馆国际交流与合作法》、《图书馆文献工作标准法》等。

从图书馆事业发展的宏观性而言,全国性的联机检索、联编联采、信息资源共建共享是当今世界图书馆事业发展的必然产物。而正是因为没有一定方式的法律手段宏观调控,这些产物在一定程度上还没有得到实现,致使整体效益无从发挥,造成人、物、财资源配置的巨大浪费。因此,图书馆实行法治,可以彻底打破旧体制,建立新体制,促进图书馆体系的调整与重组,实现图书馆之间的统一协调、管理。从真正意义上实现文献资源、联机检索、联编联采、信息资源的共建共享。与此同时建议文化部、教育部、科技部三大部门的图书馆联合起来,并由中国图书馆学会出面组织一次全国性的有关图书馆法律政策研究的专题学术讨论会,在图书馆界掀起一个立法理论研究的高潮,对立法起到推动作用。也有必要向全国人大常委会委员多做宣传工作,争取列入十届人大常委会五年立法规划,从而促进图书馆事业的有效发展。

从图书馆事业发展的微观性而言,就是图书馆自身管理中的依法治馆。首先,要依据图书馆法,从本馆的办馆实际情况,完善和制定各项章程,同时在业务、管理员、读者管理等方面根据国家有关法律、法规建立健全各项规章制度,是图书馆依法治馆最基础的工作。其次,完善图书馆内部管理体制和民主监督机制。如,实行馆长负责制,明确馆长、馆务委员会等的职责权限和议事规则;推行馆长竞聘制,馆长是一个馆的核心人物,应该让德才兼备,真正热爱图书馆事业的真才实学者有机会通过竞聘方式聘用到岗位上;做到图书馆馆务、财务收支情况、福利待遇的政策和涉及职工权益事项的公开化对于读者政策、标准和收费的项目向读者公开;要切实保障职工、读者参与图书馆民主管理的权益,加强图书馆决策的民主监督机制。再次,图书馆应推行职务聘任制

现代图书馆人才激励机制探讨

罗碧文

(嘉应学院图书馆 广东梅州 514071)

摘要 分析图书馆人才管理存在的问题,探讨现代图书馆建立人才激励机制的基本原则和人才激励的具体措施。

关键词 图书馆 人才管理 激励机制

当今信息时代,信息与知识传播手段不断创新,用户信息需求呈现多层次、多样化,现代图书馆的存在发展,主要取决于建设一支具有献身精神、创新意识、研究能力、服务热情的专业人才队伍。而建设专业人才队伍,有赖于建立现代化人才激励机制。人才激励机制是调动人的积极性的有效手段,可以激发人的内在潜能,鼓励人才创造性地工作;保持现有人才的稳定并吸引所需人才,鼓励先进和鞭策后进,最终实现管理目标和工作目标。

1 图书馆人才管理存在的问题

1.1 人才评价、绩效考评不合理

1965年,美国心理学家亚当斯提出公平理论,认为:当员工做出成绩取得报酬后,不仅关心自己所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量。在图书馆界,往往许多工作人员进行这种“公平”比较以确定自己所获报酬是否合理。这种比较是:将自己所获“报酬”(工资、工作安排、获得的赏识……)与自己的“投入”(教育程度、所作努力、用于工作的时间、精力、无形损耗……)比值再与其他工作人员比较,只在比较相等时,才认为公平。目前,有些图书馆工作人员的绩效评价带有很强的主观性,深受管理者个人偏好、情绪所左右,随意性较强,存在干多干

少一个样,干多者不如善于交际者,甚至出现真正积极者不受表扬奖励,不该表扬奖励者反而得到表扬奖励。这些不合理现象,无疑产生消极影响,挫伤工作人员工作热情,甚至对领导不信任,导致消极怠工,效率低下。

1.2 人才潜能未充分发挥

任何管理决策者的决策过程,都是将决策信息转变为决策行动的过程。准确可靠、迅速收集信息是决策过程的重要环节,信息沟通不畅直接影响正确决策,而决策的成败又直接影响工作人员的行动。为了顺利实现决策目标,调动工作人员积极性、创造性,有必要引导工作人员了解决策内容和做法,消除工作人员因所处地位不同、利益不同、掌握信息不同、知识经验不同而产生的不满情绪。这就要求图书馆决策者与工作人员之间建立良好的人际沟通,在活动中沟通是一种极佳沟通方法,但却长期未被重视和使用。许多图书馆决策者只是偶尔与个别下属交谈,这种交流通常是单向沟通,而且对下属的意见和建议很少给予足够重视,所谓“合理化建议”也往往停滞于表面,工作人员的潜能难以充分发挥的现象比比皆是,可谓“英雄无用武之地”。

1.3 现行组织结构有待完善

度,在平等的基础上与职工通过签订聘任合同,明确双方的义务、权利和责任,并严格履行合同规定的事项。尊重馆员权利,建立申诉渠道,保证管理员维护自身权益的要求能够通过公正、公平的途径得以解决。同时图书馆应把教育法制学习与宣传纳入工作职责范围,开展一系列的关于教育法制宣传讲座,通过召开讨论会、座谈会和宣传栏促进馆员与读者之间的交流与学习。

总之,图书馆事业是国家科教兴国的头等大事之一,在当今世界新环境下,要发展图书馆事业,就必须对已往有关本国图书馆法规、章程、条例、办法等,进行总结和研究,并吸取世界发达国家成功的图

书馆立法经验,从而加快图书馆立法和法治建设。

参考文献

- 1 蔡莲珍. 关于我国图书馆立法问题的探讨. 北京:新世纪出版社,1998
- 2 李国新. 论图书馆的法治环境. 中国图书馆学报, 2000(3)
- 3 李立新. 试论图书馆立法. 中国图书馆学报, 1996(6)
- 4 李峰. 关于对我国图书馆立法的思考. 图书馆工作与研究, 2001(3)
- 5 吴莲. 《图书馆法》“热”的“冷”思考. 图书情报工作, 2001(8)

(责任编辑:姜雪榕)