

# 高校图书馆员工培训优化分析

姜婷

江西科技学院

DOI:10.12238/mef.v7i11.9574

**[摘要]** 高校图书馆作为学术科研支撑和教学知识服务的核心机构,其发展成效直接受限于人力资源的质与量。本文分析了高校图书馆在人员素质提升及在岗培训方面的现状,针对现状,提出相应的改善策略,推进馆员专业技能与服务意识的提升;确保馆员队伍的稳定;营造积极向上的工作氛围,以促进高校图书馆的稳定与持续发展。

**[关键词]** 高校图书馆; 员工培训; 优化分析

**中图分类号:** G250 **文献标识码:** A

## Optimization Analysis of Training for University Library Staff

Ting Jiang

Jiangxi University of Technology

**[Abstract]** As the core institution supporting academic research and providing teaching knowledge services, the development effectiveness of university libraries is directly limited by the quality and quantity of human resources. This article analyzes the current situation of personnel quality improvement and on-the-job training in university libraries. Based on the current situation, corresponding improvement strategies are proposed to promote the enhancement of librarians' professional skills and service awareness; Ensure the stability of the library staff team; Create a positive working atmosphere to promote the stability and sustainable development of university libraries.

**[Key words]** University library; Employee training; Optimization analysis

### 引言

高校图书馆员工培训是指高校图书馆对日常运营的各负责人员通过专家授课、实践教学、学术交流、学历教育等方式进行业务能力提升培训和继续教育培训<sup>[1]</sup>,使其掌握岗位所需要的核心知识和实践技巧的教育活动。

高校图书馆作为高校教育与研究的三大基石之一,其服务质量的卓越与否,不止限于文献资料的丰富性与设施的现代化,更核心的是高校图书馆工作人员的专业素养与能力。馆员队伍的综合业务水平直接影响文献信息资源的开发与知识服务创新。为实现这一目标,高校图书馆必须优先考虑为员工创造广泛的学习与培训机会,以促进其专业成长,进而全面提升图书馆的资源利用效率与服务质量。

### 1 高校图书馆员工培训存在的问题

#### 1.1 缺少系统的培训管理

大部分高校图书馆的发展比较被动,对自身长远的发展缺少前瞻性,没有长期发展的目标性,因此培训管理也缺少系统性。

一个合格的培训管理组织架构应该包括长期的规划,明确

的培训目的、系统性的计划、完整的培训内容,保证员工培训时候能够完整地发展自己的专长。大部分高校图书馆没有设定具体、可衡量的培训目标,导致员工不清楚培训的预期成果。培训计划没有充分考虑员工的工作负荷和学习周期,导致员工积极性不高,参与度较低。培训内容缺乏连贯性,培训活动的时时有时无,导致员工难以搭建完整的知识框架,限制了员工能力的全面发展和图书馆服务质量的提升。当前高校图书馆在培训管理方面的不足,如缺乏具体的培训目标、未充分考虑员工的实际情况、培训内容和活动的不连贯,都限制了员工能力的全面发展以及高校图书馆服务质量的提升。

#### 1.2 培训内容与员工需求不匹配

高校图书馆在设计员工培训计划时,未充分考虑到员工的不同需求和岗位特征,往往会导致培训效果大打折扣。不同岗位的员工,其工作内容、职责范围乃至所需技能均存在显著差异,但培训内容却未能与之精准匹配,呈现出“一刀切”的现象。例如,将技术维护人员与文献编目人员置于同一培训环境,忽视了两者在专业技能上的显著差异,这显然无法满足他们各自的岗位需求。同时,培训计划往往忽视了对员工个人背景的深入调

研。高校图书馆员工在学历、技能、职称上呈现多元化,这种多样性为图书馆带来了活力,但同时也对培训的个性化提出了挑战。培训未能充分考虑这些背景差异,导致课程设计缺乏针对性,难以触及每位员工的真正需求。比如,对于已具备一定技能基础的员工,通用性课程可能过于基础,而对于新手员工,这些课程又可能难以触及核心技能的提升。

此外,培训方案的制定往往缺乏对图书馆整体发展需求和行业趋势的深入洞察。在快速变化的信息化时代,高校图书馆正面临数字化转型、资源管理创新等重大挑战,但培训内容却未能及时反映这些变化,导致员工在面对实际工作中的问题和挑战时,往往感到力不从心。例如,对于数字化资源的管理与利用,培训计划可能仍旧侧重于传统纸质资源的管理,而忽视了对数字技能的培养。

综上所述,高校图书馆在设计员工培训计划时,应当跳出“通用”思维,从岗位需求、个人背景、行业趋势等多个维度出发,定制化设计培训内容,确保培训既能够满足员工的个性化需求,也能够支撑图书馆的长远发展目标,最终提升培训的实效性和员工的满意度。通过深入分析员工的岗位职责、个人背景以及图书馆面临的实际问题,可以设计出更加精准、高效的培训方案,帮助员工成长,推动图书馆持续发展。

### 1.3 培训效果评估机制不健全

作为培训的最后一个环节,培训评估可以反映是否达到预期目标,同时还可以对今后的培训工作的开展提供参考<sup>[2]</sup>。

当前,不少高校图书馆在实施员工培训之后,确实存在缺乏有效评估机制的问题,这一现象直接导致了培训效果的明显折扣。在缺乏系统评估的情况下,员工往往容易产生“是否认真学习并不重要”的消极心态,这种心态的蔓延,使得培训活动逐渐流于形式,员工参与培训变成了走过场、机械学习,严重影响了培训的实际效果,从而制约了图书馆服务质量的提升。

在没有严格考核与评价机制的背景下,员工对于培训内容的吸收和理解程度难以得到准确反馈,这不仅浪费了宝贵的培训资源,也错失了提升个人专业技能和图书馆整体服务水平的良机。久而久之,这种现象还可能引发恶性循环,即员工因缺乏正向激励而降低学习热情,图书馆则因员工专业素质的停滞不前而难以提供更高质量的服务,最终影响高校图书馆的核心竞争力和学术支持能力。

## 2 高校图书馆员工培训优化策略

### 2.1 完善全方位、多层次的培训体系

为了适应知识经济时代对信息管理与服务的高要求,高校图书馆必须构建一个全方位、多层次的培训体系,以确保员工的专业技能和服务水平能够与时俱进,满足学术界和学生的多元化需求。一个高效且前瞻性的培训管理组织架构,其构建与完善应具备以下几个核心特征:

第一,长期规划的制定:高校图书馆应当明确自身的战略目标,将培训活动视为实现这些目标的关键路径。这不仅意味着培训活动需要与图书馆的发展目标相结合,更要求管理层能够预

见未来图书馆服务与技术的发展趋势,提前规划培训内容,确保图书馆能够在变化中保持领先地位。

第二,明确的培训目的与具体、可衡量的目标设定:培训活动的开展应以明确的目的为导向,设定具体、可衡量的培训目标,让员工对培训的预期成果有清晰而具体的认识。通过量化的目标设定,管理层能够更精准地评估培训效果,员工也更能感受到个人成长与图书馆发展目标之间的紧密联系,从而提升培训的积极性与参与度。

第三,制定系统性的计划:构建全面、系统的培训计划,充分考虑员工的工作需求、个人发展路径以及图书馆服务的优化方向。培训计划应具有连贯性,确保每一次培训都能在前一次的基础上深化员工的专业技能,避免培训内容的重复或脱节,形成一个有机的培训体系。

第四,完整的培训内容开发:培训内容的开发应涵盖图书馆工作的各个方面,包括但不限于专业知识的深化、技能的提升、服务理念的创新等。特别要注重培养员工在信息检索、数据分析、知识管理等领域的专业能力,以适应数字化时代的挑战。同时,通过定期的行业趋势分析,将最新的研究成果和最佳实践纳入培训内容,确保图书馆服务的前瞻性和创新性。通过建立一个更加系统和前瞻性的培训管理组织架构,高校图书馆不仅能够促进员工的专业成长,提升其服务质量和效率,还能激发员工的创新思维和团队协作精神,为图书馆的长远发展奠定坚实的人才基础。

### 2.2 综合评估和分析培训的需求

首先,分析高校图书馆的长远目标和战略规划,关注图书馆行业的发展趋势,如新兴技术、管理理念等,确保培训内容能够使员工掌握行业前沿知识,同时保证每次的培训能够支撑这些目标。其次,在关注行业发展的同时,图书馆还需深入理解数字化转型这一时代潮流对图书馆服务模式与员工技能需求带来的深刻影响。随着大数据、云计算、人工智能等技术在图书馆领域的广泛应用,数字化转型已不仅仅是技术升级的层面,更关乎图书馆服务理念、工作流程乃至组织文化的全面革新。因此,高校图书馆应将数字技能提升培训视为数字化转型的关键环节,通过系统而全面的培训,帮助员工掌握数字资源管理、数据分析、信息检索等技能,以适应图书馆服务的数字化、智能化趋势。例如,针对数字资源管理,图书馆可以开设数字图书馆技术与应用课程,让员工了解数字化资源的采集、存储、检索等全过程,提升其对数字化文献的管理能力;在数据分析方面,可以引入数据挖掘、统计分析等培训内容,提升员工对数据的敏感度与分析能力,为图书馆决策提供数据支持;信息检索技能的提升,则能帮助员工更高效地处理用户需求,提供精准的信息服务。

第二,构建一个动态的、以需求为导向的培训需求收集体系,是高校图书馆提升培训效能、促进员工个性化成长的关键。这一体系旨在通过定期调研与深度分析,精准捕捉员工的学习需求与岗位技能缺口,确保培训内容不仅满足于当前的工作需求,

更能前瞻性地指导员工职业发展,适应图书馆行业不断变化的挑战与机遇。为实现这一目标,高校图书馆首先应建立一个常态化的需求调研机制,定期开展员工学习需求调研,形式可以多样化,包括但不限于问卷调查、面对面访谈、小组讨论等,以便深入了解员工在工作中的具体需求与困惑。调研内容应涵盖个人成长目标、岗位技能要求、技术掌握情况等多个维度,确保收集到的信息全面而深入。

考虑到技术领域的快速变化与图书馆行业对新兴技术的依赖,定期评估现有技术培训的时效性与有效性显得尤为重要。图书馆应设立专门的技术跟踪小组,负责追踪最新的图书馆管理系统、数字资源管理技术等前沿发展,评估现有培训内容是否能够跟上技术的步伐,是否能够满足员工在数字时代的工作需求。对于发现的技能差距与知识盲点,应迅速调整培训计划,引入新的培训内容,确保员工能够掌握最新的技术工具与方法。

特别是对于技术维护人员,他们不仅是图书馆技术系统的守护者,更是推动图书馆数字化转型的关键力量。因此,图书馆应为他们提供更专业的计算机、信息知识培训,包括但不限于编程语言、网络安全、数据管理等高阶技能,以提升他们对复杂技术问题的解决能力,确保图书馆技术系统的稳定运行与持续优化。

通过构建这样一个动态的培训需求收集体系,高校图书馆能够确保每一次培训都是基于员工的真实需求与岗位的实际要求,不仅能够提升员工的专业技能与工作效率,还能激发其内在的学习动力与职业发展潜力。这样的培训体系,将为图书馆的人才队伍注入新的活力,推动图书馆在学术研究与知识服务领域的持续创新与发展,成为引领行业未来的重要力量。

第三,聚焦员工个人职业规划和成长需求,高校图书馆应致力于构建一个全面发展的职业成长平台,通过提供一系列精心设计的培训课程,旨在拓宽员工的职业路径,激发其潜能,帮助他们实现职业目标与个人梦想。这一系列的培训不仅限于专业知识的传授,更涵盖了对个人综合能力的全面提升,确保员工能够在职业生涯的每一个阶段都能获得成长与突破。例如,在提升行政领导力方面,图书馆可以定期举办领导力研讨会和工作坊,邀请行业内的优秀领导者分享他们的管理智慧与实战经验,帮助员工掌握团队建设、决策制定、项目管理等关键技能;沟通技巧的提升对于构建和谐高效的工作环境至关重要。图书馆应开设沟通技巧培训课程,涵盖有效沟通、跨文化交流、冲突解决等多个维度,帮助员工掌握倾听、表达、反馈等核心技能,提升其在团队中的沟通效率与影响力<sup>[3]</sup>。

## 2.3 构建图书馆员工效果评价机制

构建图书馆员工培训效果的评价机制是确保培训方案有效性的基石,它不仅能够衡量培训质量,还能促进培训成果的持续优化。高校图书馆作为知识的殿堂,其员工的专业素质直接影响着服务质量与学术支持能力。因此,建立一个全面、科学的培训效果评价机制,对于提升图书馆整体效能至关重要。

首先,高校图书馆需要制定一套行之有效的评估措施。这包括在每次培训后,对所有参与培训的图书馆员工进行全面考核。考核内容应涵盖理论知识、实操技能以及服务意识等多方面,确保评价的全面性与客观性。通过这样的考核,能够直观地反映每位员工的学习效果,为后续的培训优化提供依据。

其次,对于考核成绩优异的员工,高校图书馆应给予适当的奖励和表彰。这不仅是一种肯定,更是激发员工学习热情、提升团队整体学习氛围的有效手段。将考核成绩纳入年终考核的评优评先的指标之一,能够进一步增强员工的竞争意识,促使他们更加积极地参与培训,不断追求专业技能的提升。同时,对于考核成绩欠佳的员工,不应简单地归咎于个人,而应视为培训方案的改进空间。高校图书馆应采取补救措施,为这部分员工提供额外的学习机会,帮助他们查漏补缺,直至通过考核。这一过程中,图书馆应展现出对每位员工成长的重视,鼓励其勇于面对挑战,通过不断学习实现自我提升。

## 4 结语

通过构建图书馆员工培训效果的评价机制,高校图书馆能够实现对员工培训效果的精准把控,确保每一位员工都能够得到充分的专业成长,为图书馆的长远发展奠定坚实的人才基础。这不仅能够提升图书馆的服务质量,更能增强图书馆作为知识宝库的核心竞争力,为高校的学术研究和学生的学习提供更加专业、高效、优质的支持。

## [参考文献]

- [1]张道斌.S民办大学图书馆员工培训体系优化研究[D].中南大学,2022.
- [2]黄四维.S酒店中层管理人员培训中存在的问题及对策研究[D].云南财经大学,2022.
- [3]许雪梅.图书馆员工培训与服务技能的提高探究[J].文化产业,2022,(24):86-88.

## 作者简介:

姜婷(1982--),女,汉族,江西南昌人,硕士,讲师,研究方向:图书馆学。