

<<图书馆馆长的素质与管理艺术>>

图书基本信息

书名：<<图书馆馆长的素质与管理艺术>>

13位ISBN编号：9787811301953

10位ISBN编号：7811301954

出版时间：2010-12

出版时间：江苏大学出版社

作者：郭绍全

页数：284

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<图书馆馆长的素质与管理艺术>>

内容概要

图书馆是人类积聚知识的宝库，是传播、交流知识和信息的中心，在保存文化遗产和推动世界文明发展中起着重要作用。

当今世界将在多元一体化中求生存、得发展，这为图书馆的发展带来了机遇和挑战。

图书馆正面临重大变革，以网络为中心的计算机技术、通信技术、信息数字化技术以及计算机国际语言化技术的突破，正在把传统的、分离割裂的图书馆推向全球一体化、网络化的新境地。

现代化的图书馆拓展了人们访求信息的能力，改变了人们使用信息的方式，使我们看到图书馆事业的光辉前景。

但真正达到这个前景，还要经历一段艰苦复杂的路程。

图书馆馆长作为图书馆的决策者、人类知识的守护者、知识和信息的重要传播者，是图书馆事业发展的关键，在整个图书馆事业中显得尤为重要。

新中国成立以来，广大图书馆馆长们经过不懈努力，已带领广大图书馆工作者，把一个基础薄弱、发展不平衡、布局不合理的图书馆事业建设成为一个类型比较齐全、藏书比较丰富、服务方式多样化、具有相当现代化规模的图书馆体系。

我国图书馆正在科学发展观的引领下向现代化图书馆迈进，培养和造就高素质的图书馆馆长是图书馆实现现代化管理的关键。

<<图书馆馆长的素质与管理艺术>>

作者简介

郭绍全，1954年出生，江苏镇江人。
1971年开始从事文化工作，1987年毕业于北京大学图书馆学系专修科，1996年毕业于中央党校函授学院政治专业（本科）。
1981年起在镇江市图书馆工作，先后从事典藏阅览、参考咨询、中文采编、业务辅导等工作，1992年任镇江市图书馆副馆长。
1999年至2006年调任镇江革命历史博物馆馆长、书记。
2007年任镇江市图书馆书记。
多年从事图书馆实践、管理与研究工作，在省级图书馆专业期刊公开发表论文40余篇，参编论著《镇江“十五”文博论丛》（任副主编）。

<<图书馆馆长的素质与管理艺术>>

书籍目录

第一章 图书馆馆长概述第一节 馆长的概念第二节 馆长的管理角色类型及其差异第三节 馆长的地位、作用与职责第二章 图书馆馆长的选拔与培养第一节 馆长的选拔与任命第二节 馆长的培养第三章 图书馆馆长的知识素质第一节 知识素质的含义第二节 馆长的知识结构与智能第三节 馆长应了解的学科知识第四节 知识素质与馆长第四章 图书馆馆长的心理素质第一节 馆长心理品质的构成第二节 馆长的心理健康第三节 馆长心理素养的提高第五章 图书馆馆长的素质修养第一节 素质修养的含义第二节 馆长素养的特点第三节 馆长应具备的政治素质第四节 馆长应具备的知识素养第六章 图书馆馆长的能力素质第一节 概述第二节 馆长的决策能力第三节 馆长的用人能力第四节 馆长的沟通交际能力第五节 公共关系方略第七章 图书馆馆长的用人艺术第一节 用人观第二节 领导的类型与用人方式第八章 图书馆人才培养第一节 区分性格法第二节 注意沟通法第三节 言传身教法第四节 严格要求法第五节 创造环境法第六节 目标管理法第七节 提供机遇法第八节 循循善诱法第九节 允许失误法第十节 循序渐进法第十一节 适时调动法第十二节 馆员潜质的发现第十三节 既有馆员的培育第十四节 馆员的岗位培养第九章 图书馆馆长的领导艺术第一节 领导艺术的内涵、特点、功能和演变第二节 领导者处事艺术第三节 领导艺术的误区第十章 图书馆馆长的工作内容第一节 图书馆工作计划制订第二节 图书馆科学决策第三节 图书馆机构设置第四节 图书馆人事管理第五节 图书馆经费管理第十一章 图书馆馆长实用的管理模式第一节 目标管理模式第二节 激励管理模式第三节 行为管理模式第十二章 图书馆现行的管理制度第一节 人员聘任制第二节 岗位责任制第三节 馆长负责制参考文献后记

章节摘录

四、选拔、任命馆长时应考虑的相关因素 (一) 能力与态度 作为一个领导者, 各种能力的大小对工作好坏是极其重要的。

但是, 有能力的人, 能否把能力用在工作上则不一定。

在实际工作中, 往往有一些干部因为有一定的工作能力, 就摆架子、讲条件。

对这些人, 如果只按工作需要, 硬性让他们去搞某些工作, 效果是不会好的。

在这种情况下, 最主要的是要做好他们的思想转化工作, 改变他们的工作态度, 不然的话, 有能力而不做工作也等于零。

日本的企业管理者在用人方面有一个标准, 就是看这个人有没有热情, 有没有事业心, 有没有感染力, 有没有干劲。

他们认为, 这些因素比知识还重要, 因为只要有热情、有事业心, 就一定能取得知识, 就能搞好工作。

(二) 能力与能级 但凡人才都具有一定的认识世界、改造世界的才能, 但不同才能之间是有质的差别的, 如技术型人才与领导型人才之间是有质的差别的。

能级有高低层次之分。

能力不同, 能级不能相比。

根据能力、能级条件, 在任命干部的时候, 需要首先考察这个人有没有领导才能。

也就是说, 要考察这个人属于什么能级的人。

应该指出, 虽然提高业务才能对做好领导工作是有益的, 但业务才能不等于领导才能。

古代有“官以任能, 爵以酬功”之说, 意思是, 要把领导职务授给那些有领导才能的人, 对那些有功之人, 如果他没有领导才能, 则可以给他一定的待遇、奖励。

这些重要的历史经验, 在我们今天配备领导干部时也可以借鉴。

当然, 这样说并不是认为专业干部不能当领导干部, 而是说在专业干部中选拔领导干部时首先要看这些干部具备不具备领导才能。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>