

# 基于学习型组织理论的图书馆学科服务团队建设

李冬梅, 彭 铭

(江西农业大学图书馆, 江西 南昌 330045)

**摘 要:**以学习型组织理论为指导,从建立共同愿景、扁平化结构组织,加强团队学习、重视团队精神和核心能力建设等方面探讨如何构建学习型学科服务团队,以期为图书馆学科服务团队建设提供参考。

**关键词:**学习型组织;学科服务团队

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.11.310**

## 1 学习型组织理论

学习型组织的构想最初源于美国麻省理工大学佛瑞斯特教授。1965年,他在《企业的新设计》中提出未来的企业理想形态—层次扁平化、组织信息化、结构开放化,员工、部门之间也将由从属的关系转化为工作伙伴的关系。随后许多学者对此展开研究,直到1990年美国麻省理工学院的彼得·圣吉博士出版了最具影响的著作——《第五项修炼》,才将组织学习的理论研究和实践探索推向了高潮,并正式提出了学习型组织的概念,也因此成为学习型组织理论的奠基人<sup>[1]</sup>。

国内学者清华大学陈国权教授长期以来从事组织学习和学习型组织、团队学习和学习型团队、个人学习和学习型领导、领导力和团队管理等方面的研究。2002年,陈国权教授给出了学习型组织的定义:学习型组织是指能够有意识、系统和持续地通过不断创造、积累和利用知识资源,努力改变或重新设计自身以适应不断变化的内外环境,从而保持可持续竞争优势的组织,2006年陈国权对学习型组织的改进定义为组织成员能够有意识、系统和持续地不断获取知识、改善自身的行为,优化组织的体系,使组织在不断变化的内外环境中保持可持续生存和健康和谐发展的组织,2017年,陈国权提出构建组织在不同环境变化类型下的学习模型,提出了组织在时空发展过程中应对环境的变化时可以采取的3种学习模式。

## 2 图书馆学科服务团队

随着信息技术、信息环境、科研环境的极速发展变化,科研团队的信息需求呈现多样性、复杂性、交叉性、动态性等特点。一个学科馆员服务一个院系甚至几个院系的现状越来越无法满足科研用户的需求,学科馆员单兵作战已经不能适应新形势的要求,团队化的服务模式正悄然兴起,并得到图书馆和学者的广泛关注。图书馆学科服务团队是由不同专业背景、技能互补、意愿为共同的目标而相互协作的图书馆专业人员所组成的群体。学科服务团队重视组织内部平行与横向协调,在团队内部形成相互尊重、相互信任、相互激励、相互支持、相互学习、彼此负责的团队精神,个人对团队的影响力主要取决于其职业精神、专业知识、服务技能和人格魅力,而非职务大小或职称高低。

## 3 学习型图书馆学科服务团队构建要素

### 3.1 要建立共同愿景,实现自我超越

共同的愿景是团队存在和发展的向心力,为学习提供焦点与能量。共同愿景由个人愿景和团队愿景组成,团队的全体成员拥有一个衷心的共同的目标、价值观与使命感,才能把大家凝聚在一起,为了实现大家衷心渴望实现的目标,而主动地认真学习、实现自我超越。学科服务团队建设首先应建立系统完整的规章制度,确定学科服务的总体目标、长远目标和短期目标,并将目标任务细化分解,具体落实到每位成员,用明确的发展目标激励成员不断学习,挖掘自身潜力,使个人的发展目标和团队目标一致起来,将各自的努力凝聚到一起,提高团队的整体创新服务能力。

### 3.2 要突出“扁平化”组织结构

与传统的“金字塔”结构相比,扁平化组织结构最显著的特点就是外形扁平、组织层次少,使自上而下和自下而上的信息、知识和经验可以快速有效地流动。扁平化组织也是一种柔性化组织,它更强调组织的学习,包括个人学习和组织内部成员之间的学习以及向外学习等,有利于营造团队的学习气氛,促进成员相互学习,实现知识共享和创新。学

科服务团队是一种非行政组织,扁平化组织结构,各成员之间关系平等,有利于构建相互尊重、相互信任、相互激励、相互学习、协调合作,责任共担的高效团队,提升团队的群体智慧。

### 3.3 要重视团队学习、培育团队精神

学习是学习型组织的本质。学科服务团队应建立起一个有利于学习的开放的环境,通过开展多种形式的学习活动,促进团队进行开放式系统思考,倡导全员学习、全程学习、团队集体学习、不断提高学科服务团队的组织学习能力和创新服务能力。以我馆为例:(1)学科服务团队每周三下午开展学习交流,成员可以畅所欲言,汇报工作进展,所遇困难等,通过思想交流、智慧碰撞,诱发成员的创造性学习和创新思维,也有利于形成相互理解、相互尊重、相互负责、团结协作的团队精神;(2)团队负责人还会就最新任务和所遇问题等开展头脑风暴,激发成员的参与热情和智慧;(3)学科服务团队建立学习知识库,收集最新的相关理论、方法和技术,督导成员进行自我学习;(4)馆里经常选派团队成员到外参加各种学习培训和学术交流活动,如CALIS学科馆员培训、查新工作培训、数据库培训、高校图书馆发展论坛等;(5)每学期结束前一个月定为团队培训月,要求团队成员自选主题内容,负责人统一安排,每周一次;(6)撰写工作日志,工作计划、工作总结等。

### 3.4 要加强团队核心能力建设

学科馆员是图书馆未来服务的核心,是为学科用户提供专业化、个性化、高科技含量的创造性信息服务的图书馆工作人员。图书馆学科服务团队的核心能力应该表现在:发现能力、获取能力、知识管理能力、创新服务能力。所谓发现能力,它包括发现内外环境变化及这些变化给团队服务带来的机会和挑战、发现用户的信息需求和潜在需求、发现新方法和新技术等。获取能力:包括对外部信息、知识、情报的辨识、获取和吸收能力。知识管理能力是指能通过对知识资源进行系统而有效的管理,实现知识的获取、积累、共享、交流、应用和创造,能将知识信息融化和重组,提供用户所需的知识产品或解决方案。创新服务能力,指团队要有创新意识、创新思维和创新精神。团队核心能力是团队永葆活力、实现团队共同目标的保障。

## 4 结束语

学习型组织管理理论是一种宏观的现代管理理论,建立学习型组织是现代企业立于不败之地的法宝。随着学习型组织理论地不断发展和传播,越来越多领域引入这一理论,如政府、高校、科研院所等。党的十六大明确提出“形成全民学习、终身学习的学习型社会”。习近平总书记在中央党校建校80周年庆祝大会上说“把学习型放在第一位,是因为学习是前提,学习好才能服务好,学习好才有可能进行创新”。图书馆建立学习型学科服务团队是顺应新形势的要求,也是符合现代图书馆发展的需要。

## 参考文献

- [1]徐海宁,陈佳妮.学习型组织建设过程中的知识管理探究[J].继续教育研究,2014(06):70-71.
- [2]刘殿芬,王卫.基于学习型组织理论的高校科研创新团队的构建——以某高校二级学院科研团队的组建为例[J].天津职业技术师范大学学报,2014,24(02):68-70.
- [3]彼得·圣吉.第五项修炼:学习型组织的艺术与实务[M].上海:上海三联书店,2001.

**基金项目:**本文系江西农业大学社会科学创新发展基金“面向科研用户的图书馆知识服务研究——以江西农业大学为例”(项目编号:CX11TQ02)研究成果之一。