

《论语》对高校图书馆勤工助学团队管理的启示——以武汉学院图书馆为例

王智丽

武汉学院图书馆, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年4月23日; 录用日期: 2023年6月20日; 发布日期: 2023年6月29日

摘要

文章以武汉学院图书馆为研究对象展开问卷调查, 结合实际, 分析勤工助学学生在读者服务部流通岗位工作存在的问题, 并引入《论语》中“仁政”“爱人”“以人为本、因材施教”“举直错诸枉”等与教育管理相关的契合点进行深入分析, 提出针对现阶段图书馆勤工助学团队管理问题的改进措施, 以期为图书馆勤工助学团队建设提供发展新思路。

关键词

高校图书馆, 勤工助学, 《论语》

The Enlightenment of *The Analects* on the Management of Work-Study Team in University Library—Taking the Library of Wuhan College as an Example

Zhili Wang

Library of Wuhan College, Wuhan Hubei

Received: Apr. 23rd, 2023; accepted: Jun. 20th, 2023; published: Jun. 29th, 2023

Abstract

Taking the library of Wuhan College as the research object, this research is carried out in the form of questionnaire survey based on the actual situation. The purpose of this study is to identify and

analyze the problems of work-study students working in circulation positions in the Reader Service Department. At the same time, this research is integrated into *The Analects* about “benevolent governance”, “love”, “people-oriented, students according to their aptitude”, “promoting upright individuals to higher positions can correct dishonest individuals” and other educational management theories for in-depth analysis. According to the research results, this paper puts forward some measures to improve the management problems of the work-study team in the library at the present stage, hoping to provide new development ideas for the construction of the work-study team in the library.

Keywords

University Library, Work-Study, *The Analects*

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 正文

高校勤工助学是高等教育的一项系统工程，也是育人发展的重要手段。勤工助学不仅可以减轻学生经济负担，同时也培养了学生的职场意识和综合实践技能，是大学生参加社会实践活动的重要途径。勤工助学自 1998 年被写入《高等教育法》发展至今已较为成熟，但在实际工作过程中仍存在一些问題。

作为一个提供服务和资源的重要场所，图书馆也成为了许多学生选择的勤工助学岗位之一。图书馆内勤工助学岗位众多，读者服务部流通岗是图书馆中最常见的岗位之一，主要负责图书的分拣处理与书库内巡查维护，本文仅针对流通岗勤工助学学生做研究。

2. 勤工助学学生团队现状

2.1. 调查对象及目标

本文利用问卷星平台对武汉学院图书馆 2023 年 3 月在岗工作的 40 名勤工助学学生(以下简称勤助生)发放调查问卷，共收回 35 份有效问卷。

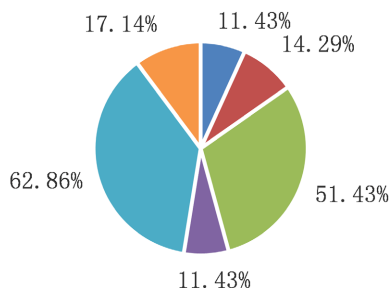
2.2. 调查结果及分析

1) 基本情况

勤助生男女比例为 2:8，女性偏多。大一学生占 22.9%、大二学生占比 68.6%，这符合学生在不同年级的时间分配与个人日程安排，大三、大四学生普遍面临学业与就业等压力，大部分学生也表示当勤助工作与学业有冲突时会停做勤工助学。其中 51.4% 的学生在馆内勤工助学时间小于三个月，45.7% 的学生在馆工作时间小于一年，这也说明目前馆内勤助学生团队的整体稳定性是较弱的，人员流动性大。

2) 学生需求与现存问题

在被问及来到图书馆勤工助学的原因时，受测者回答排名前三的原因分别是：充实课余时间、减轻经济负担和喜欢图书馆的氛围。关联到核心问题“目前图书馆勤工助学有哪些不足(多选)”，受测者认为主要原因为(见图 1)：62.9% 认为缺乏有效奖惩是首要因素，即干多干少一个样，都是固定工资；51.4% 认为薪酬是次要因素，学生只有固定计时工资，缺乏鞭策后边的措施；缺乏系统培训机制、招聘筛选不严格、考勤困难、排班表不灵活等因素也被反馈在问卷中。



- 招聘:筛选不严格, 缺少竞争上岗, 岗位设置与专业结合度小
- 培训:缺少系统培训, 学生在工作中很难实现个人发展
- 薪酬:干多干少一个样, 都是固定工资
- 考勤:学生随意签到, 迟到早退严重, 考勤困难
- 奖惩:学生只有固定计时工资, 缺乏鞭策后进的措施
- 其他

Figure 1. Existing problems in library work-study (multi-choice)

图 1. 图书馆勤工助学工作现存问题(多选)

在开放性问答中“您认为这段图书馆勤工助学经历对您今后的工作和生活有何影响? ”, 其中有 29 名受测者给出了积极正向的回答, 表示勤工助学工作对自身成长、学业、阅读、职场意识和能力产生了正向向导作用。80%以上的受测者表示, 希望在信息获取能力、动手能力和沟通能力中得到锻炼和提升, 说明除了薪资酬劳外学生在勤工助学过程中更注重个人发展与成长锻炼。

3. 勤工助学工作现存问题

3.1. 学生主体对岗位的心理认同度较低

勤助生对自己在馆内工作的身份没有准确定位, 缺少身份认同感。大部分人认为自己只是拿钱做事, 做好做坏一样, 做多做少一样, 缺乏奖惩制度。通过问卷调查并结合往年的工作经验得知, 勤助生的流动性是很大的, 很少有工作时长长达一年以上的学生。而对比同样是高校中的其他集体组织, 比如: 学生会、社团或图书馆学生管理委员会等集体组织, 这些团体每年都会组织领导班子和成员的选举及换届工作, 而且往往都是竞争上岗、择优入选。

勤助生团队流动性大、工作主动性差只是外在表现, 其本质原因在于以下几点: 一是在勤工助学工作中缺乏社交属性。大学生刚刚走进校园希望结识更多的朋友并展开社交活动, 而勤助生大部分时间的工作都是独立完成, 少有与同龄人交流的机会。二是学生主体缺乏对于勤助生岗位的荣誉感认同, 勤工助学团队并未设立部长、主任等学生职级分层, 没有榜样带头作用和奖励刺激使得勤助生在工作中缺乏主动意识, 往往只是把馆员分配的任务完成, 而完成效果则是参差不齐。三是在勤工助学经历中能够学习到的新知识技能有限, 对学生就业在简历中增色的辅助性较弱。勤助生的主要工作是以巡库、图书分拣、上架、整架倒架等对专业知识技能水平要求不高的、相对简单的项目, 学生很难从这类工作中找到自我实现的价值感, 且在大量重复性的工作中容易产生疲倦和厌烦感。

3.2. 缺少有效培训与反馈机制。

目前勤助生的培训模式以岗前理论培训与技能实操, 老师点对点督察监督为主, 并建立微信工作群实时指导勤助生日常的工作。微信群线上指导工作虽不受时空限制, 看似高效便捷, 但在实际的日常工作中却状况频出。首先, 微信工作群发布重要信息时, 学生只是机械性回复“收到”, 很大程度上并不

能引起学生在工作中的重视,实际工作中就会出现强调过的工作重点和细节还是一再出现问题。其次,线上沟通往往只是老师在单方面传达工作任务或强调工作纪律要求,并没有学生的及时反馈,学生对图书馆的意见或建议无处表达,羞于开口。尤其是现在的勤助生年龄层多为95后和00后的“Z时代”新青年,他们渴望表达,希望被关注、被看见,而在勤工助学工作的长时间段内这种需求得不到满足。

因为流通部勤助生工作时间不固定,学生工作时间主要以课余时间为主,来自不同专业不同班级的学生很难达到时间统一,这一定程度上为集体培训时间安排增加了难度。图书馆内缺乏有效的培训与学生反馈机制,长此以往,明显感受到学生的职场意识不强,工作积极性不高。

3.3. 缺乏完整的工作评价体系

勤助生的大部分工作都是在无监督的情况下独立完成的,这对自身的主观能动性是很大的考验。同时馆内环境广阔、书架错落遮挡视野,存在一些学生在工作时段躲在书库内玩手机、看书的现象。在缺乏监督加上没有统一的工作评价标准的大环境下,学生很容易在工作中分神,失去自控力。

图书馆在每年会评选多名优秀勤助生作表彰,并颁发获奖证书。但是,以学年长时间跨度为评选先进的奖励机制显然对于流动性很强的图书馆勤助生团队管理是失效的。团队管理上缺乏短期奖励机制与惩罚机制。学生迟到早退、随意调班、工作态度不认真、服务意识不强等问题在工作中凸显,然而这些工作纪律问题的处理却没有严格的惩罚措施,久而久之形成馆内不良工作氛围的恶性循环,勤助生团队整体的工作积极性不高、纪律性不强。

4. 基于《论语》思想下的勤工助学团队管理

孔子是儒家学派的创始者,被联合国教科文组织评为“世界十大文化名人”之首。《论语》作为记录孔子及其弟子言行的儒家经典,渗透了孔子的思想精髓,其思想的开创性、整合性与现实性均契合我国当代教育管理理念[1]。《论语》思想中蕴含的开创精神毫无疑问即是当下教育管理的榜样[2]。下文将抓取《论语》中与教育管理相关的契合点进行深入分析,以期为图书馆勤工助学团队建设提供发展新思路。

4.1. 以“仁政”“爱人”为核心管理思想

“仁”是《论语》的核心思想,在全文中出现了百次以上。“仁”实质上是人的善性良知的浓缩,被赋予“爱人”的含义,从孔子的宣教中可以悟出一些图书馆人本管理的要旨,即施行“仁政”的同时,应以“民本”之心辅佐[3]。

勤助生大部分属经济相对困难的学生,而且成长环境中多因父母外出务工不在身边,缺乏关怀和陪伴。他们面临比一般的大学生在经济、精神上更大的压力,而在心理上表现出的未能达到大学生心理健康标准的心理偏差的心理失衡状态[4]。因此图书馆不仅要帮助学生解决经济困难,同样也要给予心灵上的关怀,让学生感受到集体的凝聚力和包容力,营造温馨、友善、和谐的集体氛围,让学生发自内心感受到自己也是图书馆的重要一员,对自身的岗位价值形成认同感,并与图书馆建立起心理契约。因为勤助生岗位工资是固定的,因此在工作中应主要以精神奖励为主,馆员要充当亦师亦友的角色,对学生的日常生活多关注,对学生的优秀工作表现和积极的工作态度要及时鼓励和称赞。

提升勤助生团队的凝聚力和每位学生心里对岗位的职业认同感是团队管理的核心。在《论语》为政篇:子曰:“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。”如果以政令诱导或刑罚整顿学生纪律,那么只是暂时免于罪过,却无廉耻之心;如果用道德劝导,用礼来整顿他们,将更利于拉拢人心。尤其在图书馆——高校思想教育的第二课堂中发挥德育教育的先进作用,以文化育

人、德育育人。这与现今教育观念中提倡的“五育并举，德育为先”有异曲同工之妙。

4.2. “以人为本、因材施教”，构建有效的培训与反馈机制

培训的目的在于从上至下更好地传达工作要领，图书馆勤助团队的管理是一件持续性的动态工作，因此只有单一模式的岗前培训是远远不够的。除了岗前培训外在日常工作中培训也应贯穿始终，图书馆需要建立行之有效的培训体系并在实践过程中不断调整完善。

首先，勤工助学工作应秉承“以人为本、因材施教”的根本原则，以人为本不仅是勤工助学岗位设计的前提条件，同时也是岗位培训工作有力的推进因素[5]。“因材施教”指馆员要结合每位勤助生的个性、特点有针对性地实施教育培训，使每位学生都能扬长避短，发挥更大的效用。并且这一点在实践中的工作任务分配也是同样适用的。比如，有些学生力气大、肯吃苦，可以安排一些书展上书、倒架整架相对需要体力消耗的工作；而另外有些学生心思细致、有耐心，可以安排一些期刊初加工、书库查架等工作。

其次，“以人为本”科学设计培训内容和培训方式。培训内容不应只是围绕工作要点与纪律要求，而是要加深培训深度和广度，包括不限于对中图法、图书编目等理论知识点进行讲解。加深勤助生对图书馆管理知识的了解，进一步提升工作效率。培训方式可以采用线上、线下相结合的方式，线下集体培训频次不易太高，节省时间作重点梳理；科学利用课余时间作线上培训，方式不限于文字、PPT 课件、培训视频、视频会议等多元化手段。再次，图书馆可以建立勤工助学培训导师团队，对勤助生统一管理，共建共享培训课件及讲义资源，避免造成馆员人力资源浪费。导师团队成员以读者服务部馆员老师为主，工作一年以上的优秀勤助生学生为辅，为勤助生做工作指导与跟踪。引入优秀勤助生“老代新”指导一方面可以拉近与学生间的距离，另外一方面可以让学生充当纽带作用，交流与分享自己过往在岗的实际工作经验。

同时，仅有培训的单向传导是远远不够的，培训效果以及学生的反馈同样也是管理中的重要一环。因此，与此同时要建立学生实时反馈的有效途径和机制。馆员要多鼓励学生表达自己的观点，多听取勤助生的意见，鼓励学生对馆内存在的问题多发表自己的看法和言论。让学生发自内心感受到自己的观点是有被看见的，对馆内建设是有贡献的，从而形成归属感和集体荣誉感。

4.3. “举直错诸枉”建立完善的工作评价体系

《论语》颜渊篇：樊迟问仁。子曰：“爱人。”问知。子曰：“知人。”樊迟未达。子曰：“举直错诸枉，能使枉者直。”在团队中提拔工作认真、表现优秀的学生，发挥带头作用，能使得其他勤助生也变得积极、认真。首先，培优选树劳动榜样，引发同辈间竞争意识。图书馆在勤助生选用阶段建立竞争上岗机制，通过图书馆官媒或学院上传下达发布招募信息，从应聘者中面试筛选、择优录取。除了年度优秀勤助生评选之外，建立短期奖励机制，比如月度工作之星、季度组长等头衔，对工作态度认真、积极主动性高的同学在微信工作群或会议中不吝表扬，利用同辈示范效应充分调动学生的积极性。

其次，建立育人质量跟踪体系，过程化关注学生成长，针对学生综合素质和劳动能力进行常态化跟踪考察，对照岗位能力需求与学生劳动素养，形成“评价-反馈-提升”机制[6]。评价体系的构建既要考虑长短时间线，又要有科学合理的监督手段和工具作支持，学生的出勤统计、工作表现、劳动量等等指标要逐一量化并做好记录与统计。

5. 结语

勤工助学学生团队在图书馆流通岗位上扮演着重要角色，对于图书馆的日常运营和读者服务有着不可或缺的作用。以《论语》中的管理思想为启发，为图书馆勤助生团队管理引入新思路，旨在探讨如何有效地管理流通岗位学生，提高他们的工作表现和效率。

参考文献

- [1] 吴招弟. 孔子《论语》思想对我国教育管理的启示[J]. 辽宁经济管理干部学院学报, 2023(1): 35-37.
- [2] 杨胜利. 从水的意象性看孔子人文精神的逻辑构建[J]. 学术研究, 2021(12): 61-67.
- [3] 石子晨. 《论语》思想视阈下的图书馆管理思想研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2021.
- [4] 毕鹤霞. 高职类院校贫困生与非贫困生心理位差实证研究[J]. 职业技术教育, 2016(1): 57-61.
- [5] 许淮, 王顺先. 高校图书馆勤工助学岗位培训体系构架策略研究[J]. 兰台内外, 2022(31): 73-75.
- [6] 迟晓平, 高露, 刘亚芳. 劳动教育视域下高校勤工助学体系的问题与对策[J]. 科教导刊, 2023(6): 145-147.