

图书馆馆员岗位薪酬结构设计原则及优化对策

文/张馨

摘要：图书馆的发展，需要馆员这一个群体作为人才支撑。基于明朗的薪酬设计原则进行科学的岗位薪酬结构的构建，能够让图书馆在公平性的基础之上更好地发挥馆员人才的优势作用。文章在研究的过程当中，对图书馆馆员岗位薪酬结构设计的基本原则进行了分析，并提出了一些具体策略。

关键词：图书馆馆员；岗位薪酬；设计原则；优化；发展策略



一、图书馆馆员薪酬设计的基本原则

图书馆馆员薪酬结构设计要遵循一定的原则，在原则的支撑之下，才能够确保此项工作的科学开展。具体来说，主要包含以下原则。

第一，要确保馆员薪酬设计的公平性。公平性是图书馆馆员薪酬设计过程当中应该遵循的首要原则。馆员薪酬的设计是要综合考量多方面的因素和内容的，例如馆员的业绩情况、馆员的考核情况等等。只有这样，才能够让最终的薪酬体系更为科学、更为优化，才能够充分保障公平性，才能够进一步调动起广大馆员工作的积极性。

第二，要确保馆员薪酬设计的动态性。馆员薪酬设计并不应该是一成不变的，而是应该随着外界环境的变化以及馆员的情况进行动态的调整和完善。在岗位薪酬设计的过程当中，要结合图书馆内部资金的实际情况、集合整个行业的馆员的工资待遇情况进行综合的考虑和分析。如果本图书馆的馆员薪酬待遇比

较低，就会影响馆员的信心，甚至会造成一些馆员到其他单位寻找工作；如果馆员的待遇过高，就会造成图书馆人力成本开支不断增加。为此，图书馆馆员薪酬结构设计应该遵循动态性的基本原则。

第三，要确保馆员薪酬设计的公开性。图书馆馆员的岗位薪酬结构设计出来以后，要及时地在整个图书馆范围内进行公开，可以通过宣传栏等方式进行宣传，也可以通过微信等新媒体的方式进行宣传，公开性和公平性是相互关联的。

在保证以上原则的基础之上，才能够实现图书馆馆员岗位薪酬设计的科学性和合理性。

二、图书馆薪酬结构优化保障方案

（一）重视薪酬制度建设

对于图书馆而言，图书馆馆员薪酬管理制度的优化发展还需要图书馆管理者以及图书馆基层馆员的高度重视。通过建立合理的薪酬制度架构，通过引入现代化的薪酬管理方法，让图书馆薪酬管理工作更加科



学、更加优化。具体来说，主要可以从以下三个层面加以推进。

第一，图书馆的管理者和决策者，要尽快指导图书馆的人事部门以及财务部门，根据图书馆战略发展的整体目标，制定出更加完善的薪酬管理制度、薪酬管理流程、薪酬测算制度等等，为图书馆薪酬管理工作的发展指引方向。

第二，建立公平合理的薪酬分配体系，打破身份和特权的束缚，以工作绩效为唯一标准，让所有的馆员都能够感到被公平对待，这也是提升馆员向心力和凝聚力的一个主要手段。

第三，针对目前该图书馆的高级馆员和中层馆员的薪酬机构是完全一致的不良态势，可以积极地采取有效的策略进行整改，根据高层馆员的以及中层馆员的不同职责进行薪酬的界定，这也能够在很大程度上体现公平性。

（二）建立健全薪酬激励制度和组织管理体系

加强对馆员薪酬体系和奖励体系建立的监督，确保薪酬分配的公平性，避免由于有失公正现象的存在造成内部的矛盾纠纷，这样不但不利于图书馆内部和谐文化的建立，同时也会使馆员对图书馆的薪酬制度、人员晋升与发展制度等失去信心。“不患寡而患不均”，这是当前以图书馆在薪酬激励制度建立时应该正视的问题。

优化薪酬激励，仅仅依赖于人事部门人员的推进、依赖于图书馆管理者的重视是远远不够的，还需

要图书馆内部全体馆员的配合和参与。具体可以从以下的两个层面上采取举措：一方面，制定更加精细化、标准化、可操作性强的规章制度和体系架构，通过规范化的制度支持，让整个薪酬管理活动更高效、更科学；另一方面，注重人才的招募，通过发挥人才的优势作用，全面提升薪酬制度以及激励制度的科学性和公平性。

（三）引入绩效考核评价机制

目前图书馆在馆员薪酬制度优化发展过程当中应该积极推进的另外一个核心问题，就是要建立更加科学的绩效考核评价机制。同时，要将绩效考核的结果充分应用到薪酬体系的设计和计算过程当中去，根据不同岗位、不同职责的馆员设计出更加灵活的考核方法，避免过于主观化的绩效考核模式，提升绩效考核结果的公平性和公正性。与此同时，图书馆还应分散考核的压力，可以在图书馆馆员绩效考核模式，将短期考核、中期考核、长期考核相互结合，全面跟踪馆员的日常表现。

除此之外，还要采取现代评估手段，完善指标考评体系。在图书馆馆员绩效评估体系优化发展的过程当中，最为关键的一个核心举措就是要设定更为科学、更为全面的评价指标体系。通过多维度、立体化的评价指标体系，来对图书馆馆员的综合情况进行全面的、明晰的评估。在充分保护隐私、明确自身责任、保证信息和数据安全的大前提下，按照风险分散的基本原则，建立信息交互共享机制，不断完善和发



展现有的信息系统，推进各个系统之间信息的交互和整合，逐步形成覆盖全图书馆馆员绩效评估体系信息网络系统，构建更为科学、更为优化、更为系统性的图书馆馆员绩效评估管理制度。其中，要对图书馆馆员绩效评估管理的实现方式、主要管理手段、工作实施流程、部门责任分工、应收账款追踪管理、逾期账

目处理等等关键性的内容都进行明确的约束和细分。还可以成立专门的图书馆馆员绩效评估管理工作部门，责成专门的人员来负责此项事务，也能够进一步提升工作的专业性。

（四）加强对薪酬体系和奖励体系的监督

薪酬体系和奖励体系的优化，还是需要监督机制作为保障的。

第一，图书馆馆员薪酬体系的建立要因岗位而异、因工作职责而异。馆员的馆员主要是指负责新产品的馆员的馆员；研发设计岗位是图书馆的核心岗位，主要负责技术的研发设计；而行政管理岗位则主要是对于图书馆内部的一些管理事宜的运作和操作。

第二，对于不同类型的馆员薪酬体系的设计也要呈现出差异性。馆员的薪酬体系的建立要确保公平，职位晋升要以绩效考核的结果相联系，同时要与薪酬的确定相挂钩。图书馆馆员的薪酬体系和奖励体系之间存在着紧密的联系，薪酬体系和薪酬制度的建立可以说是馆员奖励体系确立的基础，奖励体系在设置过程中的很多指标都来自薪酬体系中的相关内容。因此，在保证薪酬制度公平性的前提下建立公平的馆员奖励体系，也是调动馆员积极性的一个重要途径。

三、结语

总之，图书馆未来的发展，还需要充分发挥馆员的作用。通过薪酬激励机制的优化，可以激发广大馆员的工作热情，在物质待遇被充分满足的基础之上，让馆员更好地为图书馆的发展服务。

（作者单位：唐山市科学技术情报研究所）

（上接第77页）

安全意识的提升，都离不开专业化的管理机构。专业化的管理机构需要配备专业化的工作队伍，才能更好地推动管理制度的完善，才能更好地推动管理工作的落实。

（三）各司其职，明确奖罚

不同的工作人员占据着不同的工作岗位，他们所承担的责任以及所面临的工作也是不同的，所以南水北调工程中一定要着重将工作人员的工作岗位落到实处，实现每人一职每人一活。一些施工方为了节省工程的经费支出，往往采用工人代替入职的方式，虽然短期内节省了招聘新工人的资金，但是长时间下来只会使所面临的安全问题越来越多。建立明确的奖罚措施，对于一些优秀的员工给予积极的鼓励，赏罚分明，奖惩及时，才能更好地激发人员队伍的工作热情。

（四）加强工作人员的定期培训

时代是不断发展的，工作理念和工作经验也是不断转变的，所以一定要加强工作人员定期的培训。培训不仅仅能够完善员工基础理论知识，也能够使他们

更好地认识到南水北调工程的重要性，使员工能够遵守规章制度。另外，定期的培训也能提升全员安全意识，将安全管理工作落到实处，严格按照规章制度流程办事。

四、结语

总的来说，南水北调工程是一项极其复杂且工程量巨大的工程项目，在安全管理的过程中一定会遇到一些棘手的问题，针对这些问题一定要根据情况具体分析，严格按照环境人文以及管理流程进行安全管理。另外，要成立专业化的管理机构，使工作人员在培训中完善自身的基础知识，加强自身的经验积累，更好地推动南水北调工程的开展，更好地为安全管理建言献策。

作者简介：常健（1987—），男，硕士，经济师，研究方向：运行管理。

（作者单位：河北供水有限责任公司）