

我国高校图书馆馆员队伍建设调查与分析

孙媛媛¹, 李 峰¹, 邱效威²

(1. 北京师范大学 图书馆 北京 100875; 2. 北京师范大学 经济与工商管理学院 北京 100875)

摘要: 基于对全国高校图书馆馆员基本情况、工作状况及其所在图书馆馆员培训、组织文化等方面的调查, 对目前我国高校图书馆馆员队伍建设中存在的问题进行分析, 并从优化人员结构、实施分类管理、重视馆员培训、完善考核制度等方面提出我国高校图书馆在变革转型时期馆员队伍建设应采取的相应策略。

关键词: 高校图书馆; 图书馆馆员; 队伍建设

中图分类号: G251 文献标识码: A 文章编号: 1000-579(2016)05-0121-05

Research and Analysis on Librarian Ranks Construction of Chinese University Libraries

SUN Yuanyuan¹, LI Feng¹, QIU Xiaowei²

(1. Library; 2. School of Economics and Business Administration, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: This paper analyzes the existing problems of librarian ranks construction of Chinese university libraries based on the investigation of university librarians in 31 provinces in China, which includes personal information, working conditions, librarian training, organizational culture, etc. The author proposes some suggestions for librarian ranks construction of Chinese university libraries such as optimizing the personnel structure, carrying on the classified management, strengthening the librarian training, improving the evaluation system, etc.

Key words: university libraries; librarians; librarian ranks construction

有人认为, 图书馆服务所发挥的作用, 5% 来自图书馆建筑物, 20% 来自信息资料, 75% 来自图书馆员的素质。^[1] 高校图书馆能否为高校教学科研和人才培养提供有效的服务支撑, 图书馆员在其中发挥着至关重要的作用。近年来, 伴随信息技术的发展, 读者对高校图书馆服务内容和方式提出更高的要求, 高校图书馆功能不断拓展, 同时, 图书馆员的角色也发生了转变, 他们由传统的文献流通的载体转变成成为文化传播者、教学者、信息提供者、空间提供者、谈判游说者、出版者、咨询者、信息组织者。^[2] 因此高校图书馆馆员队伍建设的优劣, 直接影响到高校图书馆服务水平的高低。故摸清我国高校图书馆馆员队伍建设情况现状, 针对性地提出图书馆馆员队伍建设策略显得尤为重要。

一、我国高校图书馆馆员队伍建设现状

为解决这个重要问题, 2015 年 6 月我们请教育部高校图工委各省秘书处帮忙, 向北京、上海、江苏、

收稿日期: 2016-03-20

作者简介: 孙媛媛(1978-), 女, 辽宁长海人, 北京师范大学图书馆馆员。研究方向为图书馆服务与管理。

李 峰(1982-), 女, 河北辛集人, 北京师范大学图书馆馆员。研究方向为数字图书馆技术。

四川、贵州、山东、陕西、吉林等全国 31 省份(含自治区、直辖市)高校图书馆发放了“高校图书馆馆员队伍建设调查问卷”,采取定向邀请参加问卷的方式,调查馆员个人基本情况、工作状况、馆员培训、组织文化等情况。调查采取“问卷星”网站填写问卷的方式,共发放问卷 1150 份,剔除无效问卷 29 份,回收有效问卷 1121 份。其中 40.91% 来自综合性高校图书馆,19.07% 来自理工类高校图书馆,13.99% 为师范类高校图书馆,其余 26.04% 来自财经类、医药类、艺术类专业院校图书馆以及高职高专院校图书馆。问卷调查实施时间自 2015 年 6 月 16 日至 8 月 30 日,调查结果使用“问卷星”网站的数据分析工具进行统计。

(一) 馆员基本情况

本次调查样本为 1121 名高校图书馆馆员。从性别来看,女性人数为 816 人,男性为 305 人,分别占参与调查总人数的 72.29% 和 27.21%。从学历来看,本科学历的为 604 人(53.88%),硕士学历的为 385 人(34.34%),专科以下学历的为 10.71%,博士学历馆员数量最少,只占总数的 1.07%。从知识结构方面看,非图情专业学科背景馆员居多,共 778 人(69.4%),具备图书馆学或情报学专业背景的馆员数量占不到总数的三分之一,为 343 人(30.6%)。从年龄分布来看,处于 26-35 岁、36-45 岁年龄阶段的馆员是高校图书馆工作的主力军,分别占总数的 36.49% 和 34.43%。

(二) 馆员工作状况

为了解高校图书馆馆员工作情况,问卷针对工作内容与职责、工作岗位轮换、工作强度、工作压力等方面内容对馆员进行了调查。调查结果显示:绝大多数馆员(91.35%)认为他们的岗位职责和工作内容有明确的工作规范和工作描述,但约有一半人(50.76%)认为他们所在部门人员的数量无法达到部门工作要求。在对待工作岗位轮换这个问题的态度上,778 人(69.4%)表示愿意定期接受岗位轮换,但 682 人(60.84%)表示他们所在图书馆从不安排馆员进行工作岗位轮换;在工作强度方面,68.72% 的馆员认为自己工作量适宜,28.34% 认为工作量太大,2.94% 的认为工作量较少;在工作压力方面,71.66% 的认为比较适中,但仍有 22.73% 的馆员认为工作压力非常大,只有 5.61% 的认为没有压力。而压力来自以下七个方面:缺少培训机会(59.86%)、职称晋升困难(51.74%)、缺少个人发展空间(46.92%)、工作强度太大(17.48%)、人际关系紧张(7.94%)、工作难以胜任(5.89%)、科研论文写作,等等。

(三) 馆员培训、考核与职称评定现状

馆员培训是提升馆员工作能力和业务素养的重要途径。目前,高校图书馆开展馆员培训的主要形式有馆内讲座(76%)、外出学习交流(67.53%)、参加业界会议(58.79%)、学历学习(18.38%),培训内容以部门业务技能培训(78.5%)和图情专业知识(58.34%)为主。在岗前培训满意度方面,约有一半(48.84%)被调查馆员表示新进图书馆时未接受任何形式的岗前培训,另外 23.89% 的馆员认为虽然接受了岗前培训,但培训效果不理想。各馆日常培训频次差异较大,所在图书馆一年举行一次培训的馆员占 20.05%,每学期一次的占 24.42%,每月一次的占 14.62%,而另有 303 人(27.01%)表示他们所在图书馆从不对馆员进行相关业务知识或技能培训;从馆员期待看,大多数馆员希望每学期(38.68%)或每月(32.71%)接受一次业务知识或技能培训。

馆员考核与职称评定不仅是图书馆馆员队伍建设的核心内容,也是激励馆员提高工作绩效的重要手段。考察样本中的 89.3% 高校图书馆有明文规定的考核制度,一般以年度考核为主(78.34%),但 20.5% 的被调查馆员认为所在单位未按相关制度进行考核。考核方法主要为工作述职法(74.96%),其次为目标考核法(44.56%)。职称结构方面,具备馆员职称的人数最多,为 532 人(47.46%),约占总数的一半;其次为助理馆员和副研究馆员,分别占 19.54% 和 20.43%;研究馆员人数最少,只占 2.94%。调查数据表明,71.54% 的馆员表示由于种种限制没有机会承担相应的课题研究,28.9% 的馆员表示因工作量太大,平时根本没有时间从事科学研究,虽然 97.41% 的馆员每年发表 1-2 篇科研论文,但职称晋升过程中最大的困难仍来源于科研成果数量不足。908 位被调查者,约占人数的 81%,认为图书馆员完全有必要从事科学研究,这不仅反映了馆员的内心需求也反映了科研成果仍是职称晋升中重要指标。

此外,晋升名额少、晋升条件苛刻等也是高校图书馆馆员职称晋升困难的重要因素。

(四) 高校图书馆组织文化

良好的组织文化能够有效提升组织内部凝聚力,推动高校图书馆各项工作有序和谐开展。通过调查发现,一半以上(56.77%)被调查者所在图书馆每年组织1-2次全馆馆员集体活动(节日联欢、运动会、知识竞赛等),组织3-5次集体活动的比例较少,仅为15.6%,另有24.78%的被调查者表示其所在图书馆在过去12个月中没有组织过任何集体活动。

各部门之间的沟通与配合是图书馆组织文化的显性呈现方式之一。目前52.85%被调查馆员认为配合比较默契和顺畅,20.77%的馆员认为部门之间扯皮、推诿现象较为严重,只有9.54%的被调查馆员认为他们所在图书馆部门之间的配合非常默契和顺畅,另有16.84%的不大确定。在图书馆对馆员的人文关怀方面,只有9.71%的被调查者表示他们所在图书馆定期安排专业人员为馆员进行心理健康咨询指导,绝大多数(90.29%)馆员所在图书馆没有开展此项活动。

二、我国高校图书馆馆员队伍建设存在问题分析

(一) 馆员性别比例差异过大,知识结构不够均衡,专业化人才缺乏

合理的人员结构配置是馆员队伍建设的前提条件。本次调查结果显示性别比例差异悬殊,这应引起充分重视。虽然有国外研究者认为在高校图书馆管理领域,妇女已经成功地消除了性别差距,^[3]但男性馆员思维敏捷、勇于创新,具有较强的研究能力,擅于抽象思维与逻辑推理,尤其是在数据开发、系统维护等工作中,男性馆员相对于女性馆员仍然具有不可比拟的优势。^[4]在新技术不断更迭的数字图书馆时代,男性馆员的短缺,势必对图书馆发展造成一定影响。

从学历层次上看,目前我国高校图书馆馆员虽整体学历水平有所提升,但馆员主体仍以本科学历为主,高学历人才相对缺乏(博士学历仅占1.07%)。知识结构方面,图情专业出身馆员所占比例偏少(30.6%)。由此可见,专业水平高、综合能力强的馆员相对缺乏,这将成为高校图书馆向用户提供精深的专业化知识服务的制约因素。

(二) 馆员自我定位模糊,缺乏职业认同感与归属感

当被问及“如果有其他工作机会,是否会离开图书馆”这个问题时,只有26.65%的被调查者表示一定不会离开图书馆,61.05%馆员表示视情况而定。超过一半以上被调查馆员对待图书馆岗位模棱两可的态度表明,目前大多数高校图书馆馆员缺乏应有的职业认同感与归属感。产生这种情况的原因首先为馆员的职业倦怠;其次是因为图书馆岗位设置不够合理,导致馆员个人定位不明确;再者是图书馆组织文化建设不足,馆员之间人际关系疏离;第四是工作职责模糊,缺乏个人发展空间;第五是缺乏适当的职业规划指导,等等。这些因素都有可能对馆员产生消极的工作态度,造成高校图书馆馆员队伍人员流失。

(三) 馆员培训工作重视不足

调查发现,馆员培训工作重视不足。首先实际培训频率与馆员诉求之间存在差距。71.39%高校图书馆馆员对于新员工岗前培训和日常业务技能培训都有较高的期望值。然而期望与实际截然相反,从日常业务技能培训的开展情况看,目前大部分高校图书馆馆员培训集中在每年一次(20.05%)和每学期一次(24.42%),另有27.03%被调查者所在图书馆从不开展馆员培训工作。就在新员工岗前培训效果而言,只有27.3%的被调查者对本馆的岗前培训工作完全满意。显然,馆员的培训诉求与图书馆实际开展的培训频率之间存在较大差距。

其次,培训机制不够完善。一次完整的培训活动应包括培训前需求调研、培训内容设计、培训效果评估等几方面环节与流程。但其中第一环节培训前需求调研在实际培训活动中往往缺失。据调查,只有3.48%的被调查馆员所在图书馆每次培训之前会征询他们的建议,而41.89%的被调查者表示他们所在图书馆从未开展过培训前需求调研,38.5%的偶尔会进行培训前需求调研。

最后,高校图书馆的培训内容单一。研究显示,目前高校图书馆的培训内容大多以业务技能培训(78.52%)和图情专业知识培训(58.38%)为主,但高校图书馆馆员的实际培训需求呈多元趋势,他们在图情专业知识(66.76%)、业务技能(56.68%)、管理技能(44.21%)、科研方法(54.81%)、职业规划指导(35.2%)等方面有同样强烈的诉求。培训形式方面,33.18%的被调查者表示他们所在图书馆没有鼓励馆员参与业界学术活动、会议的相关机制。此外,超过一半的被调查者(56.95%)所在图书馆从未向他们做过培训效果追踪评价。

总体来说,目前我国高校图书馆对馆员培训工作的重视程度相对不足。新员工入职培训存在缺位或缺乏有效性的情况,馆员培训频率与大多数馆员的诉求存在差异,培训内容和培训形式不够丰富和完善,而培训前的意见征集、培训后的效果评估工作以及馆员职业生涯规划指导未能得到充分重视。

(四) 绩效考核标准不明确,考核流于形式

调查发现,目前高校图书馆绩效考核制度存在的问题突出表现在以下几个方面:评估流于形式(47.81%);评估内容太笼统、不够细化(38.8%);没有结合部门特殊情况(35.24%);评估内容不全面(29.53%),等等。

作为馆员队伍建设的核心内容,绩效考核的目的除了激励和奖惩,更重要的是通过考核结果及时发现问题,以便采取相应改进措施提升工作绩效和组织管理水平。然而目前多数高校图书馆年终绩效考核的主要目的在于利益分配,考核内容笼统、考核标准粗糙,且往往只注重评优,忽视对考核过程反映出的相关问题进行总结和梳理。超过一半以上被调查者(52.81%)表示他们所在图书馆从未对绩效考核不理想的馆员进行相关辅导。这种情况往往造成考核工作流于形式,考核工作的核心价值和目标难以得到真正体现。

三、我国高校图书馆馆员队伍建设策略

根据以上分析,我国高校图书馆馆员队伍建设在人员结构、管理水平、培训机制、考核与评估机制方面仍有待改进。

(一) 优化人员结构,合理配置人才梯队

性别结构、年龄结构、学历结构、知识结构、职称结构等是构成高校图书馆馆员结构的重要因素,也是合理配置人才梯队的重要指标。根据调查结果得知,目前国内高校图书馆女性馆员偏多、图情专业馆员偏少、硕博士以上高学历人才偏少,不利于开展高质量的服务工作。因此,为了更好地支撑学校学科建设,高校图书馆应结合学校的学科发展目标,逐步优化馆员队伍结构和人力资源配置。

(二) 提升科学化管理水平,加强馆员职业认同感与归属感

高水平地科学化管理是馆员高效率工作的根本保证。提高馆员职业认同感与归属感是提高科学化管理的工作重点和难点之一。如何解决这个问题?笔者认为可从二方面入手:一是定期组织馆员进行工作岗位轮换,加强工作岗位流动性,消除职业倦怠,提高工作热情;二是实行馆员分类管理,按需设置岗位,推进馆员职业化发展。近年来诸多高校开展的教师岗位分类管理的人力资源管理改革实践经验,高校图书馆应该对内部岗位进行整合、重组与分类,探索并创新馆员分类管理的人力资源管理模式。^[5]其中上海交通大学图书馆实行岗位分类管理的案例给我们提供了借鉴。^[6]工作岗位的精确分类可以引导馆员选择与自己职业期待相匹配的工作岗位,有助于“人尽其才”,使馆员潜能得到最大发挥,促进馆员合理规划职业生涯,拓宽职业发展方向,提高职业认同感和归属感。

(三) 加强馆员培训工作,提高核心竞争力

为提升馆员业务技能与水平,促进图书馆整体服务能力提升,高校图书馆应创新思路,拓展培训内容,丰富培训形式,重视需求调研与培训反馈评估,从而实现馆员成长与图书馆发展的双赢。具体而言主要有四点:(1)重视新员工入职培训,加强过程管理。这有助于帮助新员工了解图书馆工作内容和业务流程,熟悉和接纳组织文化,增强职业归属感,确立职业目标;(2)建立系统、完备的培训课程体系,实

行培训课程学分制,促进馆员参与培训的积极性,提升培训效果。(3)加强与业界的联合培训及国际交流学习。以“走出去,请进来”为原则,与兄弟院校图书馆制定“结对”计划及馆员互访机制,开展馆际间联合培训,加强国际间交流学习。(4)重视学历教育,增强馆员自信心,提高馆员为高校学科用户提供精深专业化信息服务的能力,支持和鼓励馆员接受图情专业继续教育。(5)加强馆员职业规划指导,为馆员提供必要的教育、训练、岗位轮换等发展机会,并给予馆员多方面的职业指导和咨询,促进馆员职业目标的实现。

(四) 完善馆员考核与评估机制

图书馆绩效评估的最终目的,是实现图书馆和图书馆员的双向共进发展为目标。^[7]目前我国高校图书馆馆员年终考核以工作述职法为主,更多流于形式。为了有效地进行绩效考核,完善馆员考核与评估机制实有必要。第一,根据不同岗位内容制定科学可行、内涵明确的考核指标。采取定量与定性互补结合的原则,其中既包含工作业绩的量化指标,又包含以质量高低为准则的评定指标,或同行审议、读者审议等评价性指标。第二,加强过程评估。采取分阶段考核馆员的方式,依据相应的考核指标,对馆员的阶段性工作进行评估,这样不仅能有效督促馆员及时完成工作任务,树立危机意识,还有助于馆员随时发现工作中出现的问题,以便进一步明确职业目标,及时调整、完善职业规划。第三,重视对考核结果的问题梳理与总结。积极调整管理策略,为馆员提供有效的职业规划指导和心理指导,加强考核评估的实效性。

参考文献:

- [1]孙继林.图书馆改革要重视人力资源管理[J].图书馆论坛,2002,(5).
- [2]初景利,吴冬曼.图书馆发展趋势调研报告(四):图书馆管理、人员发展及结论[J].国家图书馆学刊,2010,(4).
- [3]柯平,朱明,闫娜.国外图书馆管理研究述评[J].中国图书馆学报,2013,(9).
- [4]曹娟.未来10年高校图书馆员发展趋势探析[J].图书馆建设,2011,(1).
- [5]王震.人才队伍分类研究[硕士学位论文[D].北京:中央民族大学,2012.
- [6]李杨,潘卫.高校图书馆馆员分类发展的探索与研究[J].大学图书馆学报,2015,(1).
- [7]徐仲.高校图书馆员绩效评价体系中存在的问题与对策[J].图书情报工作,2009,(6).

(责任编辑:刘伏玲 余小江)