

高校图书馆的职称制度及其对科研工作的影响

赵玉君 束春德

(莱阳农学院图书馆, 山东青岛 266109)

[摘要] 高校图书馆的职称制度对图书馆员的科学研究起到了极大的推动作用,但也产生了不小的负面影响。文章以莱阳农学院图书馆的科研情况为例,说明职称制度对科研工作的巨大影响,并提出改善高校图书馆科研状况的几点看法。

[关键词] 高校图书馆 职称制度 科研工作

[中图分类号] G251.6 **[文献标识码]** A

[Abstract] Librarian professional - title system of higher teaching institutes has greatly promoted the scientific research of the librarians; however, the negative influence brought by it could not be neglected, either. Taking the scientific research of the library of Laiyang Agricultural University, this paper elaborates on the great impacts on the scientific research of the professional - title system, and also puts forwards some proposals on how to improve the scientific research of libraries of higher teaching institutes.

[Key words] Libraries of higher teaching institutes Professional - title system Scientific research

职称制度是高校图书馆人事管理中的一项重要制度,一年一度的职称评定工作也是高校图书馆工作中的一件大事,图书馆专业技术职务体系包括 3 个等级 4 个档次:高级——研究馆员和副研究馆员、中级——馆员、初级——助理馆员。图书馆员们把能否晋升职称作为自己工作是否有所发展的标志,甚至把晋职称当作自己的奋斗目标,这极大地推动了图书馆人员的科研主动性,催生了大量科研论文的发表,因为职称评定的硬性条件之一,就是发表文章和科研成果的多少。本文以莱阳农学院图书馆为例,通过对馆内人员科研情况与职称之间关系的分析,说明职称制度对图书馆科研工作的巨大影响,并由此谈谈自己的粗浅看法。

1 专业技术人员及科研情况分析

1.1 专业技术人员职称、年龄结构及分析

莱阳农学院图书馆现有专业技术人员 62 人,其中拥有高级职称的研究馆员 6 人,副研究馆员 14 人,占总人数的 32.3%;拥有中级职称的馆员 11 人,占总人数的 17.7%;助理馆员 31 人,占 50%。6 名研究馆员中 50 岁以上的有 5 人,40-49 岁的 1 人;副研究馆员中 50 岁以上的 3 人,40-49 岁的 8 人,30-39 岁的 3 人。

可以看出,我馆专业技术人员从年龄结构来看趋于年轻化。高级职称人员占有相当的比例,他们

工作时间长,工作经验丰富,应该具有极强的科研能力,尤其是 40 岁左右的副高级职称人员,正处于年富力强、精力充沛的好时光,应该有足够的时间和能力来钻研业务、搞好科研。年轻的馆员和助理馆员们正在摸索学习阶段,需要加强专业理论和实际操作能力的培养,不断在工作实践中积累经验,提高科研能力。

1.2 专业技术人员近十年科研情况及分析

据统计,近十年,馆内专业技术人员在各种刊物发表论文总数为 445 篇,各类科研成果奖 108 项,其中正高级职称人员发表 233 篇(仅第一作者,下同),成果 40 项,分别占总数的 52.4%、37%;副高级职称人员发表 167 篇,成果 48 项,分别占总数的 37.5%、44.4%;中级职称人员发表 43 篇,成果 14 项,占总数的 9.7%、13%。在 445 篇论文中,发表于全国图书馆学及中文核心期刊的有 60 多篇,全部由高级职称人员撰写。

由此可见,高级职称人员在科研方面,确实起到了领头兵的作用,平均每人发表文章 20 篇,最高的达到 69 篇,而且在论文质量上也相对过硬;相比之下,中级以下职称人员虽然较多,但科研实力薄弱,急需加强。

1.3 我馆专业技术人员晋职前后论文发表情况比较与分析

仅以高级职称人员晋升职称前后论文发表情况

为例进行比较。

研究馆员论文发表情况

馆员代号	晋升职称前五年发表论文数	晋升职称后五年发表论文数
1	16	3
2	16	13
3	18	1
4	15	0
5	13	0
6	10	6
合计	88	23

副研究馆员论文发表情况

馆员代号	晋升职称前五年发表论文数	晋升职称后三年发表论文数
1	8	0
2	16	0
3	12	0
4	11	5
5	19	0
6	14	0
7	16	0
8	9	1
9	8	0
10	8	0
合计	121	6

从以上两表中可以看出,正高职称中,除了两位在晋升职称后仍然笔耕不辍外,其他人员晋职后的论文撰写近乎于零;副高职称中分两种情况,一种是不准备继续晋职的人员,他们的科研论文到晋职的那一年以后就不再撰写;另一种还要继续晋职的人员,他们也在晋升副高以后的三年内几乎不涉足科研领域,只有在晋职时间临近时再临时抱佛脚,由此可见职称制度对科研工作的巨大影响。

2 职称制度影响科研工作的正负作用分析

2.1 积极影响

由于职称评定过程中的硬性规定,馆员们必须准备充分的论文及科研成果来参与评比,在名额有限、竞争激烈的形势下,材料就是硬道理,所以这促使馆员们不得不投入到科研工作中去。调查中发现,很多馆员的论文都是在晋升职称前一、两年内写成并发表,有的一年内的论文发表量竟能达到 10~20 篇以上,科研成果奖项达五、六项。职称制度挖掘了馆员们的科研潜能,推动了科研工作的大幅度发展。

2.2 消极影响

职称晋升前后论文发表数量的悬殊差别,显示出馆员们科研工作的被动性及科研意识的淡薄。尤其是图书馆职称评定中有一条约定俗成的规矩,就

是要求论文最好是图书馆学方面的内容,其他属于自己专业范围的论文只作参考,致使大部分非图书馆专业的馆员们放弃自己原来的专业,把时间和精力全部用在图书馆学专业的研究上。如此既荒废了自己所学的专业,造成人才的极大浪费,而且这种只为职称而进行的科研虽然偶尔也会生产高质量的产品,但粗制滥造多于精心雕琢,不利于图书馆科研水平的提高。

3 几点思考

既然职称与科研有着如此密切的关系,那么如何变消极因素为积极因素,扬长避短,就成为一个值得深思的问题。

3.1 强化意识,营造良好科研氛围

高校图书馆不仅是学校的文献信息中心,同时也是一个为学校教学和科研提供强大技术支持的学术型机构,图书馆员应充分认识新形势下图书馆的性质与职能,了解自己的角色定位,自觉积极地参与到图书馆理论与实践的研究中。图书馆的领导要不断强化馆员的科研意识,大力支持馆员的科研工作,增强馆员的科研动力,把做一个研究型馆员作为一个工作目标提出来。同时要坚定馆员的科研信心,努力在实践中提高自己的科研能力。采取请进来、走出去的形式,定期邀请校外专家来馆进行专题讲座,让馆员了解最新科研动态;也可有选择地安排人员外出参观学习,了解兄弟馆的工作方法与经验,结合本馆实际开展科研创新;经常性地组织馆员参加图书馆学术会议,通过这些交流沟通的平台,有意识地营造科学研究的良好氛围,推动馆内科研工作的有序开展。

3.2 完善制度,建立科研激励机制

任何工作的开展都应有健全的制度作保障才能规范发展,职称制度尽管存在着一定的局限性,但在调动馆员科研积极性方面确实起到了促进的作用。为了让每一个馆员在晋升职称以后还能积极投入科研工作中,高校图书馆还应在职称制度以外,完善科研奖励制度,将科研工作与岗位津贴挂钩,或专门设立科研奖励基金,对在科研方面有重大贡献的馆员给予精神和物质的激励。据调查,大部分高校都建立了这一激励机制,但因奖励的力度不够,起不到充分调动馆员主观能动性的作用,这也是大部分馆员在晋升职称以后放弃科研的主要动因。

3.3 更新观念,改革职称评定标准

到目前为止,高校图书馆员中仍然是非图书馆专业毕业的人员占绝大多数,在这种情况下,图书馆的职称评定多年来一直延续一个不成文的规则,即以图书馆学研究论文为主要评定标准,即使是一个

其它专业的博士研究生,也不能以自己专业的学术论文作为晋升图书馆职称的有力条件。这种观念严重阻碍了图书馆员各专业研究的继续发展,既不利于馆员自我价值的实现,也不利于图书馆成为学术机构目标的实现。实行职称评定标准改革,使馆员根据他们自己的专业所学,结合工作需要和图书馆专业的科学研究选择研究课题,并鼓励他们进行与教学科研相关领域的研究,不仅可以更深层次地挖掘馆藏资源,拓宽图书馆员的研究领域,增强图书馆的综合科研能力,而且还能成就一大批学科专家,发挥学科馆员的作用,既实现了自我价值,又实现了图书馆的整体目标,同时也为学校的科研发展提供强大的信息支持。

3.4 加强培训,提高年轻馆员的科研能力

人才队伍年轻化是莱阳农学院图书馆的一大特色,35岁以下的年轻馆员占全馆人数的80%,这些年轻馆员都具有本科以上学历,拥有扎实的知识基础,善于接受新事物、新信息,在图书馆业务流程及内容的掌握上轻而易举;但由于资历浅、经验少,在科研能力上就略逊一筹。所以馆内就要加大对这些年轻馆员的培训力度,不仅安排他们亲身体验馆内各个岗位的工作,还要督促他们认真学习图书馆学相关理论,并利用一切机会让他们参加各种形式的学习、培训、讲座、会议,在自己的工作实践中,在与其他馆员的沟通与交流中,逐步提高科研能力,向研究型馆员靠拢。

(上接第40页)者的参与服务评价的热情,让读者明白图书馆开展服务评价与读者的利益有着密切的关系,使读者对服务评价保持较为持久地新鲜感。

3.4 服务评价反馈制度

3.4.1 反馈周期:反馈周期问题是服务评价的一个至关重要的问题,反馈的周期越短,读者参与评价的热情越高,反之将失去读者对问卷的关注度。所以吸引读者参与图书馆问卷调查的关键,是要尽可能快的回复读者提出的问题。我馆将读者在各类型问卷调查中提出的问题都转移到回音壁栏目中,每天有专人负责分类整理,考虑到一些问题需要讨论协商后答复,故反馈周期地在负责人接到邮件的两个工作日之内给予读者答复;对于发放的印刷问卷,要求在整理出问题的两周之内提出整改措施并给予读者答复;对于服务评价区的问题,要求一个学期答复一次。

3.4.2 反馈方式:回音壁栏目中讨论的问题在网上

3.5 联系实际,强化科研为工作服务的意识

《普通高等学校图书馆规程(修订)》第24条指出:“高等学校图书馆应结合实际有计划地开展学术研究和交流活动,积极申报各级各类科研课题”。图书馆科研应从图书馆工作实际出发,结合工作中出现的新问题、新情况、新要求,提出解决方案,找出解决途径。馆员要善于发现工作实践中的新课题,强化科研为工作服务的意识,在为工作提供最新的研究成果和最新研究思路的同时,还要为工作提供最新的服务理念和服务方式等。图书馆工作与科研的相互补充、相互推动,既促成了图书馆工作与管理科学与规范,同时还会培养一批既有科研能力又是工作能手的新一代馆员,避免只为职称评定而进行科研所造成的研究空白和断层。

参 考 文 献

- [1] 贺子岳. 网络环境下图书馆人力资源的开发研究[M]. 北京:北京图书馆出版社,2004
 - [2] 姜梅,王维. 外语院校图书馆科研发展方向问题研究[J]. 图书馆工作与研究,2006(6)
 - [3] 游春山. 高校图书馆学术研究如何走出困境[J]. 图书馆论坛,2006(5)
 - [4] 张正光,杜新中. 以工作带动科研 以科研促进工作——高校图书馆科研工作的管理与推进[J]. 图书馆,2004(4)
- [作者简介] 赵玉君,女,莱阳农学院图书馆副研究员。束春德,男,莱阳农学院图书馆研究馆员,副馆长。

(收稿日期:2006-12-27)

直接反馈,随时将反馈意见发布在回音壁中;如果读者提供了个人邮箱并有特殊需要的,可用E-mail反馈;印刷问卷的反馈选择在发放范围内(如馆内、课堂上)张贴反馈意见,同时在网上发布反馈意见。

总之,图书馆服务水平的提高有赖于通过读者问卷调查这一灵活的机制,不断地对图书馆的服务做出评价。只有随时掌握读者对我们所提供服务的的评价,才能及时地更新服务方式提高服务质量,才能明确怎样的服务可以使服务对象的满意。

参 考 文 献

- [1] 王真. 谈高校图书馆服务质量评价系统. 科技情报开发与经济,2004(12)
- [2] 张红亚. 论高校图书馆读者服务评价. 图书馆建设,2003(2)
- [3] 童云娟,郑萍. 图书馆读者问卷调查方案设计与统计技巧探讨. 农业图书馆情报学刊,2005(4)

[作者简介] 郑惠兰,女,汉族,1956年出生,现任北方工业大学图书馆借阅部主任,馆员。

(收稿日期:2007-06-06)