

终身教育视角下高校图书馆员职业生涯设计与管理模式探析

杨 妮

(陕西科技大学图书馆 陕西西安 710021)

摘 要: 成功的职业发展需要准确的自我认识、科学的职业发展规划、终身学习以及组织支持,终身教育伴随职业发展始终。厘清自身需求和个人特质是高校图书馆员职业生涯设计的基础。文章选取3所典型本科高校图书馆岗位设置及岗位职责进行分析,按照马斯洛需求层次理论和霍兰德职业兴趣理论,研究了现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型等不同兴趣类型的馆员最佳适合岗位,同时将馆员职业发展目标与组织目标相统一,探析基于终身教育视角的馆员职业生涯设计范式和组织职业生涯管理支持体系。

关键词: 终身教育; 高校图书馆员; 职业生涯规划; 职业生涯管理

中图分类号: G251.6

文献标识码: A

An Analysis on the Career Design and Management of University Librarians from the Perspective of Lifelong Education

Abstract Successful career development requires accurate self-understanding, proper career plan, lifelong learning awareness and support from organizations. Lifelong education is always an essential part of career development. Clarifying university librarians' needs and personal characteristics is the basis of career design. This paper chooses three typical university libraries to analyze their posts and responsibilities. According to Maslow's hierarchy of needs and Holland vocational interest theory, this paper studies the best fit for librarians of different interest types, some tend to be realistic, research or artistic, while others may be more social, entrepreneurial or conventional. At last, based on lifelong education, the paper coordinates librarians' career development goals with organizational goals, tries to explore a suitable career design paradigm and an organizational career management system for librarians.

Key words lifelong education; university librarian; career design; career management

1 引言

馆员职业生涯规划是馆员实现个人事业成就的有效方法,馆员职业生涯管理是图书馆进行队伍建设的有效措施。深入开展图书馆员职业生涯研究,在当前推进社会文化繁荣、高校图书馆事业发展和馆员事业追求三重需要下,无疑具有重要的理论和现实意义。

为适应时代发展要求,联合国教育科学及文化组织(United Nations Educational, Scientific and

Cultural Organization, 简称UNESCO)保罗·朗格朗(Paul Lengrand)提出的终身教育概念在短短数年间已经在世界各国广泛传播。终身教育(lifelong education)是人在一生各阶段当中所受各种教育的总和,是人所受不同类型教育的统一综合。它既含有学校教育,又有社会教育,既有正规教育,也有非正规教育,主张在每一个人需要的时刻以最好的方式提供必要的知识和技能。图书馆事业发展对馆员的综合素质要求较高,既“专”又“博”,“专”指具有图书情报资料专业知识和技能,有个人专长,有重点研究领域与方向;“博”指具有广阔的涉猎面,能开展面向不同群

体多样需求的图书资源服务工作。图书馆员职业生涯发展必须伴有终身教育。终身教育的职业生涯设计与学习管理,能促使馆员适应新的岗位要求,自行变更学习内容和技术,养成适应机能和革新机能,并最终达成个人和组织目标,实现共赢。

2 高校图书馆员的职业认识

职业生涯设计之初,高校图书馆员应当先掌握职业现状、清楚个人需求、了解自身特质,在此基础上,结合岗位职责设计最符合个体特色的职业生涯规划。

2.1 职业挑战

在当前自动化、数字化和智能化等新技术快速发展的时代,图书馆员的知识结构要求从单一型、封闭型、被动型转变为复合型、开放型和主动型。图书馆也不仅是一个物理空间,更是一个数字空间、智慧空间。高校图书馆员的职业发展需求呈现高专业化、高学历层次和高智力型特点。高校图书馆员既是服务性职业,也是知识快速更替的研究性职业。时代需要推动着高校图书馆事业的发展与改革。当前,学科服务是高校争创“双一流”建设的热点和突破点,需要馆员具备相关学科背景知识和信息处理专业素质;随着全民阅读上升为国家战略,阅读服务逐渐成为图书馆核心业务,需要馆员具备深厚的文化底蕴和良好的策划组织能力;随着数字信息和智能化技术的快速发展,图书馆基础读者服务、文献资源建设、资源开发利用和智慧空间建设等工作,需要拥有一支敏于新技术、知识结构合理的高素质专业队伍。

2.2 职业需求

美国社会心理学家亚伯拉罕·马斯洛将人的需要划分为五级,由较低层次到较高层次依次为:生理的需要、安全的需要、感情的需要、尊重的需要和自我实现的需要^{[1]2-3}。

馆员职业发展需要可分为基本需要和高级需要。基本需要包括生理的需要、安全的需要和感情的需要,高级需要包括尊重的需要和自我实现的需要。当人的基本需要相对满足后,高级需要就成为驱使行为的动力,同时基本需要不再起到主要激励作用。一般来说,高校图书馆能满足馆员的基本需要,重点是营造尊重、信任和终身教育的组织环境,激发馆员的尊

重和自我实现需要。此时,自我实现的内在动力使馆员工作自觉性提高,愿意主动承担自我实现需要完成的一切事情。

2.3 职业兴趣

职业兴趣是个人对某种活动或某种职业的喜好,在个体的职业生涯中起着重要作用。它影响着个人的职业选择、职业生涯目标,也是职业生涯规划的重要依据。

美国职业心理学家霍兰德(Holland)将大多数人的职业兴趣分为了六类:现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型,每个人的性格都是这六个维度的不同程度组合^{[1]135-136}。霍兰德认为,六种类型职业兴趣之间是一个封闭环,相邻类型之间的职业兴趣相近,相距较远类型之间差异较大。

笔者依据普通本科学校图书馆工作业务岗位设置及职责,以“985”院校北京大学、“211”院校陕西师范大学和“中西部基础能力建设高校”陕西科技大学3类不同层次的本科高校为例进行分析^[2-4],发现不同层次高校的图书馆基础业务基本相同,可分为4大类:资源建设、流通阅览服务、学习与科研服务、信息设备支持和办公室保障^[5]。但其在基础业务的深度和广度上有所不同,如在资源建设方面,北京大学除常规资源建设外,还开展文献资源建设理论、技术、方法的研究工作,并作为全国CALIS和CASHL管理中心的挂靠单位,负责参与CALIS、CASHL相关项目;陕西师范大学和陕西科技大学以各类文献资源的收集和编目为主。此外,北京大学和陕西师范大学均开展特色馆藏和古籍业务,特别是北京大学将特色资源中心、古籍图书馆与基础业务并重,单独设置业务部门和岗位。

高校图书馆工作岗位可与霍兰德职业兴趣类型相匹配,找出不同馆员最佳的适合岗位(如表1所示)。

3 伴随终身教育的职业生涯设计

馆员职业生涯设计就是馆员对自身职业生涯乃至人生进行持续的系统的计划过程,在对职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、需要、能力和特点进行综合分析权衡,确定最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标

表1 高校图书馆员职业兴趣类型及适合岗位

| 序号 | 霍兰德职业兴趣类型 | 特质及优势 | 适合岗位 | 具体岗位职责 |
|----|-----------|-----------------------|--|---|
| 1 | 现实型 | 擅长机械及工具 | 技术管理（涉及岗位：信息部、技术部） | 适合开展软件及硬件设备管理与维护；数字资源应用及管理；业务工作统计与分析 |
| 2 | 研究型 | 喜欢智力的、抽象的、分析的和独立的定向任务 | 理论研究、图情分析及应用服务（涉及岗位：资源采访、特色馆藏、图情研究、学科服务） | 适合配置各种馆藏资源，建立适应高校发展的文献信息资源保障体系；特色馆藏（含古籍）研究、保护与开发；跟踪图情领域发展状况，揭示图情领域发展趋势；创新深化学科情报服务 |
| 3 | 艺术型 | 具备艺术修养、艺术才能和较高审美能力 | 艺术性的读者服务工作（涉及岗位：办公室、流通部门） | 适合探索创建具有人文艺术性的图书馆环境；资源宣传和展示；艺术专业读者服务工作；社交媒体宣传 |
| 4 | 社会型 | 善言谈，愿意教导别人，具有极强的社会责任感 | 面向读者的图书咨询、业务推广及培训（涉及岗位：办公室、阅读推广） | 适合开展读者教育与培训；处理读者意见和建议；参考咨询；阅读推广 |
| 5 | 企业型 | 追求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能 | 管理、新业务及对外业务（涉及岗位：办公室及业务主管） | 适合人事；日常行政，绩效及监督；新业务拓展；对外协调合作 |
| 6 | 常规型 | 关注实际和细节，富有自我牺牲精神 | 常规业务及读者服务（涉及岗位：流通、阅览、查新站、编目） | 图书流通；报刊阅览；馆藏维护；图书修补；信息咨询；科技查新；文献传递和馆际互借；文献编目 |

做出行之有效的规划。

3.1 职业理想

职业理想源于对职业正确的认识、长远的预见和信念，它能激发持久的热情和长远的动力。图书馆员应当拥有在图书馆伟大事业中有所建树的伟大梦想和使命担当，把自身发展与行业使命结合，把自身追求与具体组织目标结合，根据所在图书馆组织事业发展需要、个人需要和自身特质，设定事业发展目标，成就个人事业，为组织事业发展贡献力量。

3.2 职业通道

根据岗位类型进一步进行职业阶梯或职业通路设计，一般分为横向通道、纵向通道和双通道三类。横向通道，指图书馆员在同一个专业技术等级上不同工作岗位的变动。该方法主要适合刚参加工作的馆员，有利于他们在职业生涯探索期，根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观逐渐形成较清晰的自我职业概念和认识。也适用于复合型馆员的培养，通过多类型岗位锻炼，增加馆员的专业知识储备和技能提升，使其逐渐成长为全面型业务骨干。纵向通道，指图书馆员在不同专业技术等级或职务等级的变动。馆员在职业生涯发展的建立期和维持期会明显地形成占主导地位的职业生涯锚，随着工作领域逐渐深入，专业技术职称从助理馆员、馆员、副研究馆员和研究馆员逐级晋升。该方法是传统高校最常用设计方式。双通道，指图书馆员同时承担管理工作和技术工作，主要是为高级专业技术职称的优秀馆员设计的。采用“双带头人”培育工程也是组织培养管理人员的主要方式之一。

3.3 教育培训

职业生涯的发展必须伴随着终身教育。图书馆界事业有成者，都不乏多年的教育经历。多年的进修与积淀，使馆员拥有很好的专业基础，加上岗位特色与专长，逐步将自己打造成专业型图书情报领军人才。馆员应重视个人终身教育，以终身教育促进职业发展，主动关注图情发展动态，定期参与国内外研讨及学习，有针对性地实地考察，开展学历提升或访学，主动参与教育部、文化部以及行业协会学术课题研究，寻求多渠道教育培训方式。

4 职业生涯发展支持

馆员职业生涯发展离不开图书馆组织的职业生涯管理支持。高校图书馆员职业生涯管理（organizational career management）是图书馆组织机构和馆员个人共同对馆员职业生涯进行设计、规划、执行、评估和反馈的一个综合性过程。

从终身教育的角度实施高校图书馆员职业生涯管理对组织和个人都有重要意义。有效的高校图书馆员职业生涯管理支持，应当包含制度保证、实施机构和服务保障。同时组织应该认识到，馆员发展要使其适

应工作和职业需要,但这绝不意味着馆员仅从事图书馆事业发展的具体工作,除了工作和职业需要之外,馆员发展还应重视铸造人格、发展个性,使每个人潜在的才干和能力得到充分的发挥。图书馆为馆员提供一个有前途、有成就感和能够自我实现的平台,也能赢得馆员的归属感和奉献精神。

4.1 管理

图书馆组织职业生涯管理应秉承“以人为本、知人善用、人尽其用”的用人理念,通过制定制度、组织建设和建立服务保障,构建各校职业生涯发展管理体系,促进馆员事业发展,实现组织目标。

一是制度保证。高校普遍存在对图书馆认识观念落后、对图书馆事业发展重视不够的问题,为此,高校图书馆队伍建设缺乏校级顶层的系统规划和制度保证,难以实现人才队伍的需求和供给调节。根据高校图书馆事业发展规划,制定匹配的人力资源职业生涯管理制度,并配有人力资源建设专项经费支持,可保证图书馆员职业发展空间和发展连续性。根据人力资源需求数量、层级结构和岗位需求,将每位馆员晋升通道和终身教育纳入图书馆事业发展的全过程,建立指导、监督、评价和考核等保障制度。

图书馆组织建立类型多样的馆员终身教育培训制度,将长期培训和短期培训相结合、馆外学习和馆内分享相结合、学习和实践相结合、理论学习和研究创新相结合,支持馆员职业发展需要。组织具体可通过专业与科研能力培训、学历提升、派出培训学习交流、网络课程培训、召开专题研讨会、组建研究团队或专题活动团队、探索导师制和自设图书馆研究课题^[6]等,不断提升馆员业务能力和综合素质。

二是组织实施。职业生涯管理是为图书馆组织事业发展服务,是为图书馆事业提供匹配的人力资源服务,为此,可将职业生涯管理与组织岗位聘用、岗位考核和职称职务晋升等相结合,成立“图书馆职业资源中心”,负责图书馆组织职业生涯管理工作的实施,以“聘、考、升”促发展,以“职业生涯管理”助发展。

“图书馆职业资源中心”设有图书馆事业指导委员会,负责指导制定图书馆事业发展规划、人力资源供需匹配平衡策略以及馆员发展指导等。为了满足组织的人力资源需求,有必要掌握资源储备状况、设计职业提升路线、设立合理有效的职业生涯道路,如岗位轮换、多重职业通道、多向流动等,并针对性地开

发组织内部的人力资源。高校图书馆组织可建立馆员霍兰德职业兴趣类型库,根据每个馆员的职业兴趣、才能和具备的资历条件,安排相应的工作岗位和职务,将最合适的人放在最适合的地方,最大限度发挥个人特长和潜能,再根据各岗位工作要求及发展潜力,开展不同类型的教育培训。“图书馆职业资源中心”可定期对馆员在不同职业生涯阶段遇到的职业发展问题和困惑进行诊断和指导,保证馆员职业生涯探索期、建立期、维持期和衰退期等各阶段事业顺畅发展。

三是服务保障。在生理需求、安全需求、尊重需求得以保证的基础上,馆员的职业发展需求是更高层次的需求。创建良好的图书馆文化和和谐的工作环境,是有效职业生涯管理的基础。“图书馆可以从馆员的需求出发,在政策制度、组织支持等方面提出改进馆员职业发展环境的对策,以促进其专业发展。”^[7]同时,发挥基层工会的作用,提供同事间社交往来机会,支持与赞许馆员寻找及建立和谐温馨的人际关系,开展有利于身心健康的体育比赛和集体活动。组织积极营造终身学习的工作环境,定期组织学习汇报交流活动,举办个人业绩成果展示,将优秀案例进行推广,并根据工作业绩进行表彰或物质奖励,这样不仅可以使馆员享受学习和工作带来的成就感和荣誉,也可以最大程度地激发馆员职业发展潜能,从而推动图书馆事业蓬勃向上发展。

4.2 评估

图书馆员职业生涯评估,首先要明确“目的是什么”“评估主体是谁”和“评估指标体系有哪些”等问题,达成评估目标,形成科学的评估结果并进一步改善和提高工作^[8]。

一是评估目标。评估目标是指图书馆员职业生涯目标和图书馆组织职业生涯管理目标实现度。拉斯韦尔认为,评估最重要的特征是“价值焦点(Value Focus)”。在职业生涯管理评估中,需要处理不同的价值问题,比如图书馆员职业生涯发展阶段和实现度,以及图书馆组织建设成果和绩效状况。因此,组织需要首先明晰职业生涯管理的自身价值焦点,服务于组织发展目标,并从馆员职业发展需求考虑,馆员终身教育和事业发展之间呈现螺旋式上升特点,价值焦点之一是教育投入和绩效产出评价。

二是评估主体。由第三方进行效果评估或由多方

参与实施综合评估,会减少评估主体对评估结果客观性的影响,也可以降低自评带来的评估结果自利化倾向。评估主体的多元化有利于提升政策评估的有效性和科学性^[8]。高校图书馆员职业生涯评估可由校内外图书馆馆长、图情系列高级职称人员和服务对象教工和学生代表共同参与,“可以聘请专家采用专业的测评工具来进行,也可以通过对馆员的书面调查和访谈以及民意测评来完成”^[9],形成相对客观、全面的科学评价。

三是评估指标。高校图书馆组织根据评估目标,制订评估指标体系,设置评估指标参数,确定评估等级标准,将馆员职业生涯管理工作具体化。从态度和感知方面,主要考察馆员对组织目标的认可度,对工作的认同度,对自我工作的满意度;从绩效和具体活动完成方面,主要考察馆员绩效和内部晋级次数等。按照国内高校图书馆岗位要求,基于终身教育视角的职业生涯管理评估体系可以从道德为先、服务为本、绩效为重和终身学习4个维度,具体14个领域设立评估指标(如表2所示)。

四是评估反馈。职业生涯评估结果的作用和意义不仅是总结之前工作的利弊得失,更重要是对下一步工作的指导。通过职业生涯管理评估和反馈,有利于图书馆组织和馆员认识职业发展的成果和不足,并及时采取修正策略。职业生涯评估反馈是组织职业生涯管理和个人职业发展的纽带,两者共同实施形成了组织和个人事业发展共同体。

表2 职业生涯管理评价维度及领域

| 维度 | 领域 |
|-------------|--|
| (一) 道德为先 | 1.热爱图书馆事业,具有职业理想、敬业精神和奉献精神; 2.践行社会主义核心价值观体系,履行职业道德规范; 3.组织目标的认可度,对工作的认同度,对自我工作的满意度 |
| (二) 服务为本 | 4.服务于学校图书馆事业发展; 5.服务于师生需要 |
| (三) 绩效为重 | 6.资源建设; 7.咨询服务; 8.信息设备支持; 9.特色馆藏; 10.流通阅览办公室保障 |
| (四) 终身学习 | 11.具有终身学习与持续发展的意识和能力; 12.全面系统优化知识结构和能力结构,提高文化素养和职业素养; 13.学习和吸收国内外先进图情学科专业理论与经验; 14.参与图情实践活动,了解产业发展、服务需求和职业岗位变化需要,培养研究、创新和科学精神 |

5 结语

建立组织目标和个人发展目标相统一的职业生涯发展规划,从馆员终身教育角度出发实施高校图书馆员职业生涯管理,以适应馆员的自我发展需要,缓解馆员的职业倦怠和焦虑,提高馆员的工作质量和效率,也利于激发图书馆人才队伍潜能和推进组织目标的实现。

参考文献:

- [1] 人力资源社会保障部人事考试中心.人力资源管理专业知识与实务[M].北京:中国人事出版社,2016.
- [2] 北京大学图书馆.组织机构[EB/OL].[2018-12-05].<http://www.lib.pku.edu.cn/portal/cn/bggk/zuzhijigou>.
- [3] 陕西师范大学图书馆.部门职责[EB/OL].[2018-12-05]. <http://www.lib.snnu.edu.cn/action.do?webid=w-s-zzjg>
- [4] 陕西科技大学图书馆.本馆简介[EB/OL].[2018-12-05]. <http://library.sust.edu.cn/jj.jhtml>
- [5] 严丹,马吟雪.高校图书馆岗位需求变化与机构设置趋势探析[J].图书馆建设,2018(10):32-38,44.
- [6] 《中国图书馆学报》编辑部.图书馆员论文撰写与投稿指南[M].北京:国家图书馆出版社,2018:73-75.
- [7] 李明真,王真.国外图书馆员职业生涯发展研究的三种视角[J].图书馆,2017(2):65-69,90.
- [8] 黄明东,陈越,姚宇华.教育政策效果评估指标体系构建研究:基于后实证主义方法论的视角[J].教育发展研究,2016,36(1):1-6.
- [9] 王瑞珍.高校图书馆员职业生涯管理系统的分析与设计[J].图书馆建设,2009(11):73-76.

作者简介: 杨妮(1982—),女,陕西科技大学图书馆经济师,研究方向为图书馆资源建设与教育管理。

收稿日期: 2019-02-28