



国内图书馆职业研究述评与未来趋向^{*}

□王晴 徐建华

摘要 通过对有关文献的系统梳理与归纳分析,将国内目前关于图书馆职业的研究内容分为图书馆员职业道德及其拓展、图书馆员职业能力与胜任力、图书馆员职业素养与素质、图书馆员职业生涯发展、图书馆员职业倦怠、图书馆员职业资格、图书馆员职业培训与继续教育、图书馆职业化与去职业化八个方面。在研究内容上,主题分布较为零散,现象描述较为普遍;在研究实践上,缺乏生动的图书馆职业活动实践;在研究方法上,思辨性理论探讨较多,实证类调查研究偏少。针对现有研究的不足,建立了一个整合分析框架,提出未来研究的五大趋向:图书馆人力资源职业化管理体系、图书馆职业生态的综合评估、图书馆员职业发展支持体系、图书馆职业体系与教育体系的有效对接、图书馆职业标准与规范体系。以期为我国图书馆职业发展提供思路借鉴。

关键词 图书馆职业 图书馆员职业生涯 图书馆工作职业化 图书馆员

分类号 G259

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2019.04.002

以美国图书馆学家杜威 1876 年宣布图书馆工作为专门化职业为起点,图书馆职业距今已有 140 余年的历史。以美国、英国为代表的西方发达国家的图书馆职业发展水平已走在世界前列,在图书馆职业化建设方面取得了一定的成就和经验,主要体现在职业资格认证、法律制度体系、面向职业需求的专业教育、职业伦理、图书馆员职业生涯发展等方面,同时也针对新形势下的图书馆职业发展趋势等问题展开了研究和探索^[1]。在我国文化事业繁荣发展的过程中,图书馆的角色不可或缺,自改革开放以来,特别是进入 21 世纪以来,我国图书馆事业也迎来了新的发展契机,实现了较大跨越,出台了专门法律、职业道德规范等,学者们围绕中国图书馆职业展开了广泛探讨,图书馆职业发展问题虽未像国外那样形成整体性分析框架或建构模式,但也取得相当数量的研究成果。

以 CNKI(中国知网)收录的文献为来源,国内图书馆职业研究最早可追溯至 20 世纪 80 年代初期,历经 30 余年的发展,产生了较为丰硕的研究成果与经验。从主题演化的视角看,国内图书馆职业

早期研究的主题聚焦于职业道德,该研究主题一直持续至 21 世纪初且出现了图书馆职业精神的研究转向,但近年来已鲜有新意。20 世纪 90 年代中期出现了图书馆员职业心理研究,并一直持续至今。21 世纪初,图书馆员职业资格和图书馆员职业生涯研究的兴起,成为新的学术增长点,而围绕图书馆职业化与“去职业化”的学术探讨又催生了新的观点与论断。近些年来,国内图书馆职业研究出现了新的方向——图书馆员职业能力发展,进一步丰富和拓展了图书馆职业研究体系。

随着环境的变化和改革的不断深入,当代中国图书馆职业的发展面临着诸多新的机遇和挑战,全面、系统地梳理和总结我国图书馆职业研究动态,并在此基础上,对我国图书馆职业体系建设的路径与对策等进行整体性构想,从职业体系建设的视角来检视和探索新时代我国图书馆的职业化发展方向,具有一定的理论价值和现实意义。

1 文献来源及相关说明

经文献调查可知,国内关于图书馆职业的综述

* 本文系国家社会科学基金重点项目“当代图书馆员‘快乐指数’再测量与变迁研究”(编号:15ATQ003)研究成果之一。

通讯作者:王晴,ORCID: 0000-0002-7363-4341,邮箱:nku_wq@163.com。



类文章已有多篇,这些文献可分为两类:其一是采用文献计量方法揭示研究成果在时间、著者、期刊、机构等维度上的分布特征或分析研究热点;其二是围绕图书馆职业二级主题(如图书馆职业资格、图书馆职业倦怠)综而述之。考虑到综述类文献存在主题重复、内容老套等现象,仅选取其中的代表性文献,见表1所示。

表1 国内关于图书馆职业的代表性综述类论文的特征

题名	作者	发表时间	载文期刊
国外图书馆职业能力研究综述	盛小平	2016年12月	图书情报工作
二十一世纪我国图书馆职业伦理研究综述	李清,张馨	2015年7月	高校图书馆工作
我国图书馆职业倦怠研究的文献计量分析	孙玉红	2011年8月	农业图书情报学刊
我国图书馆员职业资格认证制度问题研究综述	徐长生	2009年2月	图书情报工作
现代西方图书馆女性职业研究综述	吴业臻,唐承秀	2010年1月	图书与情报

通过仔细研读和多维比较发现,国内图书馆职业综述类文章主要存在以下不足:文献计量类综述存在缺乏数据清洗、主题抽取不规范、内容分析不够深入等研究局限,其他综述类文献缺乏对研究内容的深度挖掘和整合。从研究方法和内容考察,尚无研究从学理上对我国图书馆职业进行整体性解构与系统论辩。有鉴于此,本研究基于我国图书馆职业研究的期刊论文、学位论文、会议论文等多种类型文献,系统梳理和整体建构我国图书馆职业的研究框架和实践指南,旨在辨析并讨论图书馆职业的核心概念、主要议题和内在关联逻辑,以期为我国图书馆职业发展和职业化建设提供理论与实践导航。

综合考虑文献资源的覆盖面、整合能力以及数据可操作性等因素,本研究以CNKI为文献来源的检索平台。经过预调研和检索测试,以下检索条件能够最大程度地获得目标文献,即主题=“图书馆”并含“职业”或者“馆员”并含“职业”,由于检索结果单次呈现条目有限,以“发表时间”为分割条件,多次检索后合并题录数据。从数据质量来看,初步检索结果中包含大量的冗余信息,必须进行数据清洗和预处理。数据清洗工作主要包括:剔除“某某职业

(技术)学院图书馆”、“档案馆员”等非关联性主题,去掉专题序言(导语)、会议报道和增刊文献;数据预处理工作主要是对题名相同的文献进行核对和去重,主要流程包括:对存在题名重复的文献进行二次检索,以作者和摘要作为条件进行匹配,对于同一作者重复发表的,仅保留其最早出版的文献;对于题名、摘要和全文均相同而作者不同的文献,保留发表时间最早的文献。经过规范操作,共获得3326条有效题录。文献检索时间为2017年11月20日。

在研究方法和分析策略方面,本研究采用文献调查、内容分析、主题分析等方法,以理论分析和实证研究相对照的行文逻辑,归纳、抽取并整合有关研究主题。本文的综述思路(内容整合逻辑)主要包括以下流程:首先,对文献摘要进行精读并做备忘录和注释,为下一步的关键词提取和融合提供知识支撑;其次,按照频次高低顺序依次抽取关键词,形成主题范畴,直到无新的主题出现即停止抽取工作,根据关键词的语义关系和关联逻辑,将主题进行归类,其中,同一文献涉及不同主题的,多次标注;然后,根据分类主题形成分析框架,逐步拓展并体系化;最后,归纳总结并提出未来研究趋向。

2 国内图书馆职业研究述评

2.1 图书馆员职业道德及其拓展

图书馆员职业道德是图书馆职业研究议题中出现时间最早、探讨次数最多的热点问题,可以说,从图书馆职业立题伊始,职业道德问题研究就相伴而生。从主题内容来看,研究已从职业道德延伸至职业精神、图书馆精神、职业伦理等更加多元化的视阈。2014年,吴建中和范并思先生发起“图书馆员职业精神与核心能力”讨论,程焕文和李国新教授组织“图书馆伦理道德与知识产权保护”专题论文,这些成果均产生了较大的学术影响。

自《中国图书馆员职业道德准则(试行)》(以下简称《准则》)颁布以来,国内图书馆职业道德研究出现了一些新特点:许多学者围绕《准则》内容进行了多角度思考,视野更加多元化;对“职业”语境的阐释角度拓展到图书馆精神、职业伦理等层面,反映出图书馆职业道德在研究与实践层面对理念和精神的迫切需要^[2]。而图书馆职业道德与职业精神关系的讨论没有形成“共识”,程焕文先生将职业道德称为“21世纪中国的基本图书馆精神”^[3];李超平女士认为



“职业道德规范是图书馆精神的实践方式”^[4],呼吁图书馆人在实践中从职业化的角度去理解其内涵;肖希明先生认为职业精神处于更高的层次,是一种对职业的信念和追求,是图书馆行业本身所秉承的价值观,而职业道德往往体现为一种外力的约束^[5]。关于图书馆职业道德与职业伦理的关系问题也有必要说明。从现代性、制度规范约束作用以及从国际惯例来看,职业伦理更适于描述图书馆行业自律规范^[6],因为从语用差异上讲,道德更多地适用于个体活动,而伦理则适于描述群体特质,显然,在图书馆职业语境下,后者表述更具规范性。谭祥金先生在20年前就指出,“图书馆伦理学是研究图书馆职业活动中道德现象及规律的科学”,主要研究图书馆职业道德的产生、发展与影响以及图书馆职业活动中的伦理关系等重大课题^[7]。

从研究进展来看,国内学者对图书馆职业道德及拓展主题进行了理论层面的阐释,表现出主题内容重复较多、对策建言鲜有新意等局限。从出版物的分布特点来看,20世纪80年代至21世纪初出版的文献占总量的3/4以上,特别是在《准则》出台以后的五年内,有关论辩十分活跃,曾经掀起多次研究热潮,而近十年来的有关研究与论辩则明显减少。反思现状,图书馆职业道德研究尚未形成系统化格局,深度和力度仍显薄弱,有必要探究其层次结构性,以获得系统性的思路和方法^[8]。特别是要突出图书馆职业道德建设主体性,增强从精神到实践转化的整体性效果。在新时代背景下,重视从实证调查发现问题,通过多种方法的融合,查证影响图书馆员职业道德建设的关键性因素和深层次关联逻辑,注重从传统道德文化中汲取营养,提高行业自律规范顶层设计的适应性和可操作性。

2.2 图书馆员的职业能力与胜任力

职业能力对图书馆员的服务与管理水平产生直接影响,新环境下图书馆员的角色也在发生变化,培养和提升图书馆员职业能力既是图书馆事业可持续发展的客观需要,也是馆员职业成长与实现自我价值的重要途径。在图书馆员职业能力建设中,核心能力的开发与建设水平已经成为体现图书馆学专业性和职业精神以及决定图书馆事业发展的关键因素^[9]。从研究现状来看,图书馆员职业能力建设主要包括以下途径:转变传统观念,更新服务理念;开展业务培训与继续教育,不断提高专业技能和水平;

健全考核与评价机制;开展学术交流,鼓励科研创新。同时,图书馆员职业能力建设应当体现三点价值导向:重视新生代馆员的职业能力建设、新型岗位馆员的专业技能开发与拓展、核心竞争力与职业自信。

现有研究表明,胜任岗位要求的图书馆员既需要技术、服务、管理等方面的知识与技能作为基本保障,又需要自我认知、情感态度、动机等内在驱动性因素,这类内在因素对图书馆员的外在行为具有持续性的影响。从这个角度看,职业胜任力是图书馆员职业能力的内源性保障,职业能力则是图书馆员职业胜任力的外显性表现,胜任力是职业能力建设的结果。有关研究内容主要可分为两个方面:一是国外图书馆员职业胜任力的标准与规范的引介以及中外比较^{[10][11]};二是我国图书馆员职业胜任力的理论与实证研究,其中,图书馆员职业胜任力代表性实证研究项目见表2所示。

表2 国内图书馆员职业胜任力实证研究的特点

文献类型	项目主持人	调查对象	数据来源	研究方法	要素结构(模型)
期刊论文	徐建华 ^[12]	图书馆员	3654份问卷	访谈、问卷调查	3个一级维度、9个二级维度
	耿骞 ^[13]	图书馆员	377份问卷	访谈、问卷调查	6个维度胜任因素、36项胜任特征
	刘泳洁 ^[14]	图书馆员、用户	196份问卷	问卷调查	13个一级要素、114个二级要素
	唐美灵 ^[15]	图书馆员	20余万字文本	访谈	6个维度、27项胜任特征
学位论文	徐静 ^[16]	图书馆员	137份问卷	访谈、问卷调查	2种类型、8个维度

对研究我国图书馆员职业胜任力要素结构(模型)的文献进行内容分析,提取其中的胜任特征主题词,以词频高低排序,按照自下而上的编码和知识建构逻辑,结合现代胜任力理论的基本观点和图书馆职业胜任力研究现状,构建我国图书馆员职业胜任力一般性模型,如图1所示。

从整体性进展来看,更多的研究者开始关注实践调查,用数据说话,访谈、调查等方法的应用使得论证的广度、深度和系统性得到进一步增强,但应用研究相对薄弱,胜任力模型(要素结构)的应用范围

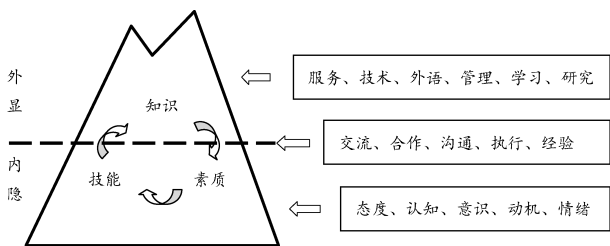


图1 我国图书馆员职业胜任力一般性模型

仍停留在培训、考核等传统项目上。从评价标准上讲,国外图书馆行业协会、图书情报教育机构在研制图书馆员胜任力标准方面发挥了决定性作用^[17],对图书馆的职业化发展起到了积极的推动作用。相较而言,国内尚未出台行业层面的图书馆员胜任力标准或指南,尽管部分学者构建了基于不同视角的图书馆员职业胜任力模型,具有一定的参考价值,但是绝大多数调查是针对特定区域的或某一类型的图书馆开展的,其灵活性、可拓展性和实践效果仍有待提高。此外,图书馆员职业胜任力的实践应用应与教育有机衔接,图书馆员职业胜任力的教育应把握好三个重点:一是对未来职业者的学历教育,二是对在职馆员的继续教育,三是对特殊岗位馆员的专项技能培训。

2.3 图书馆员的职业素养与素质

早在1932年,刘国钧先生就曾发表“图书馆馆员之素养,关系至关重要”的观点^[18]。随着社会环境变化和技术进步,新形势下馆员的素养内涵也随之调整。但是,到目前为止,图书馆员职业素养的定义尚未达成一致,甚至存在学理上的矛盾和冲突。主要表现在以下两个方面:一是素养与素质的使用混乱,有的学者将素养和素质均作为“quality”的译名^[19],有的学者将馆员素质译为“competencies of librarians”^[20],还有学者将“competencies”译为能力和素质^[21],素质和素养常被混用。二是要素归属关系不明。图书馆员的职业素养可以理解为图书馆员在职业活动中表现出来的综合品质,被引用较多的观点是王彦萍等提出的,即图书馆员职业素养是职业精神(内化素养)和专业能力(外化素养)的结合^[22],金丽萍认为图书馆员职业素养是统领职业道德和职业技能的世界观,其要素最终内化为职业精神与职业信念,外化为职业核心能力与技能^[23]。与此观点不同的是,盛小平等认为职业素质是图书馆员职业能力的构成要素,并将价值认同、道德标准、职业承诺、信息素养等纳入其中^[24]。

关于图书馆员职业素养构成要素的研究,国内学者一般从两个角度切入,其一是对国外(以美国为主)图书馆协会发布的有关报告及文本进行内容解读,在此基础上提出我国图书馆员职业素养构想;其二是结合岗位要求和服务需求进行理论考察。从刘国钧先生的图书馆员素养观出发,图书馆员首先要理解图书馆发展史、了解行业特点、把握职业使命与核心价值^[23],这样才能形成素养内化和外化的动力之源。此外,图书馆员还应具备良好的心理素质,以适应行业变化和满足新形势要求,并在实践中获得新的职业认知和认同感。我们还应当认识到,职业素质在不同岗位上存在差异,编目人员与学科馆员在职责以及所需的专业技能与知识方面是不同的,面对不同类型的服务对象,图书馆员职业素质的结构也存在差异,比如,少儿图书馆馆员的职业素养应以儿童发展观为指导,在通识基础上具备学科专长,具备服务于儿童终身发展的综合素质^[20]。

从研究特点及进展来看,我国图书馆员职业素养研究已在数量上取得较多成果,而在学术规范上还应理清职业素养与职业能力(胜任力)、职业精神、职业道德等概念的区别与联系,系统性地研究馆员职业素养概念体系、培育机制以及评价方法等核心要点。考虑到图书馆职业的服务性、实践性等特点,馆员职业素养的形成与提升还应增强个人素养与岗位适应力的匹配度,形成精准化的施策方案。另外,职业素养的评价研究在我国图书馆领域是一个学术延伸点,有必要深化探索图书馆员职业素养的结构与内容,基于岗位属性、工作内容、馆型及规模、服务对象等具体情境,建立层次明晰、结构合理的评价模型。立足于图书馆职业特点,理论与实践相统一,开发适用于本土情境的图书馆员职业素养量表,为馆员素养评估与提升提供量化工具。

2.4 图书馆员职业生涯发展

国内学者关于此课题的研究最早兴起于21世纪初,以徐建华教授为早期代表人物,较早地阐述了馆员职业开发与管理的必要性和实施方法^[25]。从分类主题的归属范围考察,核心内容主要包括图书馆员职业生涯开发与管理的动因、必要性、作用及功能、实施方法与途径以及系统构建等。研究普遍认为,职业生涯开发是保证图书馆人力资源开发效果的有效手段^[26],有利于提高图书馆职业吸引力,促进馆员对图书馆职业的认同,增强其职业归属感,也



能更好地服务图书馆人才。在观点上,学者比较认同的是引入心理契约、职业锚理论以及人本管理思想等,促进馆员个体职业生涯和图书馆目标共同发展。与1988年的调查相比,2005年的一项调研(以天津地区为例)结果显示,高校图书馆从业人员呈现出年轻化、易变性等特征^[27],对此,学界认为,应针对馆员不同的职业生涯阶段实施差异化管理措施,建议为馆员提供多元化、灵活性的职业发展通道。

除了提出面向全体馆员的职业生涯发展策略外,职业生涯研究还关注四类主要群体,即非图书情报专业馆员、新入职馆员、女性馆员和青年馆员,其中,以女性和青年两大群体更受关注。当然,也有学者提出对男性馆员的职业生涯也应予以关怀,并以某高校图书馆为例开展初步探索^[28]。以上研究一般是从个体和组织双重视角切入,基于经典的理论、方法、模式探讨馆员职业生涯设计、规划及管理问题,其中,以SWOT分析法和德尔菲法最为常见。此外,部分学者还探讨了员工援助计划(EAP)和CGLC(认识、目标、阶梯、结合)模式在馆员职业生涯开发与管理中的应用问题。还应当注意到,职业生涯与馆员的职业高原、职业倦怠等问题也存在一定的关联性,从实证调查的结果来看,领导不重视、职业发展空间狭窄、低工作满意度和缺乏成就感等不利因素仍然存在^[29],成为阻碍馆员职业生涯发展的绊脚石,也是造成其他职业问题的缘由。因此,如何塑造利于馆员职业生涯发展的成长环境是当前图书馆人力资源管理的前沿议题,其中,自我认知能力培育、职业定位、激励机制和管理方式创新是几项突破口,有关探索值得深耕。

从研究态势来看,国内研究图书馆员职业生涯的期刊论文远多于学位论文,部分文献的主题重复现象严重,近5年来的拓展性研究和新视角研究之作较少。因此,该研究领域的创新发展还需要找准定位,突破方法运用的瓶颈,研究对象也有待进一步深化和丰富,以南开大学信息资源管理系分别在1988年和2005年开展的关于馆员队伍状况调查(职业生涯管理)为例,可以参照和创新调查内容,对地区、馆型、年龄结构、工作岗位等人口统计学变量进行差异性比较,形成纵向跟踪研究,以反映新时代图书馆员职业生涯发展的结构特征与变迁趋势,为图书馆人力资源管理提供新的量化依据和对策

建议。

2.5 图书馆员的职业倦怠

职业倦怠因职业而起,又影响职业发展。从已有研究来看,图书馆员存在不同程度的职业倦怠,这将对图书馆员的工作热情、敬业精神、服务效能等产生负面影响,也潜移默化地影响图书馆事业的可持续发展。从已有的理论分析结论来看,图书馆员职业倦怠的归因主要有四点:社会层面的认知偏见、职业特性、图书馆层面的影响、环境变迁和体制改革的影响。从性别差异考察,相比男性馆员,女性馆员存在明显的生理和心理特性,抑郁情绪、身体不适等生理症状会产生工作上的厌倦感,心理敏感脆弱性也会产生情绪不良反应或不稳定现象^[30]。工作—家庭冲突也是导致女性馆员职业倦怠的重要成因,这种多重角色带来的职业压力以及传统观念的影响,在一定程度上影响女性馆员的工作投入。

在理论探讨之外,还有研究者采用实证方法调查图书馆员的职业倦怠状况,为预防和纾解图书馆员职业倦怠提供依据。此部分的实证研究主要分为两个方面:一是调查馆员在职业倦怠不同维度上的自我评价水平,分析人口统计学变量对职业倦怠的差异性影响;二是引入新变量与职业倦怠进行关系验证。综合馆型、地区等因素,代表性实证研究项目见表3所示。

关于图书馆员职业倦怠的对策研究,我国学者从多个角度提出了具体的干预策略与抑制措施。其中,比较一致的观点是基于“以人为本”的管理理念,从文化氛围、管理模式、激励机制及其他方面抑制和消解馆员的职业倦怠。组织层面的干预策略主要包括领导重视、有效沟通、培训与教育、情绪管理、员工援助计划(EAP)等。个人干预办法主要包括认知调节和行为训练两种方式^[35],目的是从心理上维护身心健康,增加工作满意度,通过宣泄、压力转移等方式调整心态以消解不良情绪。为改善馆员情绪管理状况,有研究认为,各馆应因地制宜地建立积极的图书馆员2.0情绪管理体系,以科学手段和方法有效调节馆员的工作倦怠情绪^[34]。图书馆员职业倦怠的有效干预和抑制应“多管齐下”,内外兼治,增强馆员应对职业环境新变化和新形势的内生动力。

从该主题的研究现状来看,关于图书馆员职业倦怠的成因、表现、对策的研究范式基本成型,思辨内容趋于饱和^[36],创新点较少,重复性描述较多。



表 3 国内图书馆员职业倦怠实证研究的特点

文献类型	序号	调查对象	数据来源	研究方法	主要结论
期刊论文	文献[31]	高校图书馆员	255 份问卷	文献调查、问卷调查	整体上未达到职业倦怠严重程度,情感衰竭维度上较严重
	文献[32]	高校图书馆员	210 份问卷	问卷调查	高校图书馆员的工作满意度与职业倦怠呈显著负相关
	文献[33]	中小学图书馆员	81 份问卷	问卷调查	角色认同、职业价值观、组织公平是影响中小学图书馆员职业倦怠的直接因素
	文献[34]	陕西省高校图书馆一线工作馆员	509 份问卷	问卷调查	组织支持感、领导成员交换关系与馆员工作倦怠负相关
学位论文	文献[35]	乌鲁木齐地区图书馆员	440 份问卷	问卷调查	工作满意度、应对方式、社会支持是影响图书馆员职业倦怠的主要因素
	文献[30]	齐齐哈尔地区的高校女性馆员	135 份问卷	文献调查、问卷调查	非人性和成就感维度上不严重,情感衰竭问题较为严重

职业倦怠问题是心理学、管理学、生理学等多学科交融而生的研究领域,图书馆员职业倦怠研究应摆脱方法运用上的路径依赖,注重跨学科分析的理论应用,充分挖掘图书馆员产生职业倦怠的内在动因和外部因素。未来研究应更多关注不同主体的差异比较,从专业背景、职称、工龄、岗位属性、学历、地区、图书馆类型等因素考察变量间关系,寻找共性和特性,为职业发展提供量化决策支持。在研究工具方面,促进本土化量表开发,增强问题的针对性和实践的可操作性。此外,还应深化研究内容,构建具有图书馆职业特性和中国情境的分析模型和理论框架。

2.6 图书馆员职业资格

从主题内容考察,国内关于图书馆职业资格的研究主要涉及基本概念的界定、背景与依据、现实意义、必要性与可行性以及面临的挑战和机遇等核心内容。从研究视角来看,国际比较和本土化建构最受欢迎,其中,国外先进经验的引介对象主要是英国、美国、日本、韩国等发达国家,另外,我国台湾地区的成功做法也有推荐。回顾我国大陆地区,中国图书馆学会在推动该项制度建设的过程中做了不少实质性的工作,起到了龙头作用。例如,自 2001 年起就职业资格认证问题开展了研究、论证工作,多次向文化部提交调研报告,国家图书馆于 2004 年申请到国家社科基金(重点)资助项目^[37]。此外,在地方图书馆中,上海图书馆较早地开展了图书馆员职业资格证书制度的调研与探索。

图书馆职业资格制度最早起源于 19 世纪 80 年代的英国,美国、日本、韩国等国也于 20 世纪 30~

50 年代相继建立并实施图书馆职业资格认证制度^[38],经过修订和优化,以上四国的图书馆职业资格已形成比较成熟的规范机制,见表 4 所示。从共同点考察,以上国家和我国台湾地区都对馆员的职业素养、专业知识等提出明确要求,并以职业标准为依据对从业人员进行划分,明确专业馆员和辅助人员的工作性质及职责,图书馆协会在此过程中发挥着重要作用,都有健全的专门性法律作为保障;不同点主要体现在学历教育课程认定标准和制度设计两个方面^[39]。从趋同性来看,我国图书馆职业资格制度的构建面临的挑战有:一是图书馆员职业资格与教育体系(学历教育、在职培训和继续教育)的协调关系,二是现行职称评审、岗位评聘制度与职业资格制度的关系,三是认证主体、适用对象和推行方式等可操作性问题,缺乏权威性的认证标准也是现实问题,四是法治环境与法律政策保障机制。

表 4 英、美、日、韩四国图书馆员职业资格认证规范比较

国家	图书馆法	认证依据	主导性认证机构	职业资格类别
英国	有	协会制度、学历教育	英国图书馆协会	准会员、会员、高级会员
美国	有	协会制度、学历教育	美国图书馆协会	图书馆员是职业资格的特定称谓,无固定等级
日本	有	法律明文规定资格标准	日本图书馆协会	司书、司书补、技术士、司书教谕(学校图书馆),其他
韩国	有	法律明文规定资格标准	韩国图书馆协会	一级正馆员、二级正馆员、准馆员

资料来源:根据参考文献内容整理而得。



探寻制度环境和政策导向可知,自2014年以来我国已先后取消300余项职业资格许可和认定事项,这是深入推进供给侧结构性改革的重要举措,也是优化服务的重要内容。在此背景之下,图书馆员职业资格认证还有必要吗?换言之,图书馆职业准入和职业技能水平评价亦将面临什么样的挑战和机遇?关于这一点的探讨有必要回归国家政策,国发〔2016〕35号文件明确指出,只要不涉及安全的职业,原则上要放宽市场准入,国家职业资格目录清单制度将成为必然趋势。图书馆员职业资格能否或者是否应该进入“国家职业资格框架体系”,这是当前及今后一段时间内我国图书馆学界应予探讨的基础性理论问题。我国已施行的《公共图书馆法》并没有做出相应的职业资格规定,图书馆员职业资格很难应然地进入准入类和水平评价类职业资格体系。放宽职业准入并不代表放松职业要求,迈向规范化、制度化和标准化仍是我国图书馆职业发展的客观走向和路径选择。

2.7 图书馆员的职业培训与继续教育

有关图书馆员的职业培训与继续教育的研究主要分为两个方面,一是采用案例分析的方法引介国外成功经验与先进典型,二是文献数量上出现频次较多的思辨研究。有调查结果显示,国内高校图书馆对馆员培训的重视程度不够,缺乏主动意识、系统的培训计划和有效内容,培训需求调查不足,培训方法单一^[40]。形成鲜明对比的是,国外图书馆十分重视拓展馆员的专业知识、技能和素质,形成制度化、规范化、有章可循的培训方案体系^[41],主要特点是强化组织与管理、培训内容丰富且形式多样、重视培训考核与效果评估等^[42],重视心理契约建设也是国外图书馆职业培训的一大特色。通过经验总结,国内学者比较一致的观点是引入人本管理思想和职业生涯管理理念,将图书馆发展与馆员成长协调统筹起来,进行战略组合,关注共同的职业发展方向。

从有关论述来看,馆员的“继续教育”与“培训”这两个概念存在交换使用现象。从属性范畴来看,两者的价值取向基本相通,实现方式主要包括研讨会、进修班、工作坊、沙龙活动、网络课程、专题报告等形式。从研究方法和主题内容上讲,有关馆员继续教育问题的研究文献主要以理论探讨的方式出现。但是存在重复描述、内容陈旧等突出问题,核心期刊文献稀少,主要议题聚焦于馆员继续教育的目

标、形式、内容等方面^[43],普遍认为职业道德是馆员继续教育不可或缺的核心内容。部分学者提出了馆员继续教育的发展趋势及建议,比较一致的观点是建立与图书馆职业发展需求相适应的继续教育实施方案,根据馆员不同的职业生涯发展阶段开发培训计划,还有学者呼吁制定认证制度,以有效实施继续教育和职业培训^[44]。从研究对象考察,国内学者更多的是关注大学及高职院校图书馆员的培训与在职教育问题,鲜有研究论及公共图书馆员的职业培训与继续教育问题,这种研究格局与图书馆事业的整体性发展趋向是不相适应的,应当加以补足。

综合分析研判,未来的研究应加强多案例评介研究、经验总结以及本土化实践探索。可拓展和深化的议题至少涵盖以下方面:一是加强典型案例的分析与评价,特别是国内外一流大学图书馆、优秀公共图书馆的成功经验总结与借鉴,提出的对策建议应具有可操作性和供需契合性;二是构建有助于馆员个体成长和职业发展的课程学习资助体系,支持馆员接受针对性的继续教育和业务培训;三是根据新型岗位需求或服务项目的新要求,制定和修订培训的主题与内容;四是构建正式和非正式相结合、线上线下相融合的全方位培训与学习体系;五是建立馆员培训与继续教育跟踪调查机制与效果评估体系。

2.8 图书馆的职业化与去职业化

我国图书馆的职业化研究兴起于21世纪初,但在起初的七八年间并未获得学界广泛关注。图书馆的职业化问题成为学界论争的焦点话题是在2010年,主要表现为学术观点上的交锋与碰撞:部分学者认为图书馆员的职业化建设是必由之路,而另一部分学者认为“去职业化”已成为我国图书馆发展的一种现实,甚至于围绕图书馆“去职业化”的表现、原因及对策等问题展开了辨析。图书馆职业化与“去职业化”理论思潮的出现,实质上反映了学界对当代中国图书馆职业化现状和未来趋向的认知差异。而实际上,还有许多本源性问题需要解答,比如我国图书馆的职业化程度如何?与西方国家发达的图书馆事业相比,差距、优势在哪里?我国图书馆事业历史悠久,单就职业化发展水平而言,目前学界所探讨的关于我国图书馆的“去职业化”现象,在本质上讲,只是从另一个侧面客观揭示了我国图书馆职业化不足的现实问题,原因在于我国图书馆工作还没有全面



地实现职业化。关于我国图书馆职业化的发展路径,学界普遍支持完善教育制度、变革教育模式是关键突破口,另外,职业准入以及提升图书馆员职业竞争力也是重要的路径选择。

从研究方法与内容来看,图书馆职业化与“去职业化”研究仍存在主题重复、内容陈旧等不足,分析框架和逻辑相近,鲜有新意。一方面表明,我国图书馆职业化发展仍然面临着诸多桎梏,既有的路径依赖问题在短期内未获得突破性进展。另一方面也反映出创新研究匮乏的现实窘状,仅有少数研究成果评价了我国图书馆“去职业化”的表现和成因。从价值导向来看,即使是研究图书馆“去职业化”的学者,也在很大程度上支持图书馆工作走向职业化之路,只不过在用词和概念表述方面,产生了形式上的差异。总的来看,为应对新时代的挑战和不确定性,抓住发展机遇,提升图书馆服务水平,促进图书馆事业的高质量发展,图书馆员的职业化建设与管理是一条有效且必要的路径,有关的保障机制、促进措施、制度规范、顶层设计等问题还有待进一步深化研究与实践探索,特别是专业教育与实践工作的有效衔接问题,应当引起更多的切实关注和重视。

3 现有研究的特点与未来趋向

3.1 现有研究的特点

(1)在研究内容方面,图书馆职业研究为我国图书馆事业发展提供了一定的理论基础和智力支持,取得了相当数量的研究成果,但同时我们也应当清醒地认识到,与国外图书馆职业研究水平以及国内图书馆其他领域的成果质量相比,国内图书馆职业研究的发展水平仍处于初级阶段。国内图书馆职业研究的主题散乱丛生,缺乏一个可以提纲挈领的研究框架,导致了众多研究成果有效创新能力欠缺,现象描述较为普遍,而对图书馆职业发展的深层机理探索不足。存在着类似观点反复论述、思考角度单一等研究不足,鲜有从学理上开展理论推演,严重阻碍着图书馆职业理论的发展,束缚了图书馆职业研究空间的拓展。

(2)在研究实践方面,图书馆职业研究本身的发展困境,造成了图书馆职业理论研究缺乏生动的图书馆实践,特别是部分学者沉浸在低水平思辨之中,产生了许多闭门造车式的图书馆职业理论研究成果。主要表现为倾向于在理论上“画饼”,而与图书

馆职业活动的现实脱节,形成了理论上的“被繁荣”和实践上的“空期待”。从本质上讲,图书馆职业活动的实践属性决定着图书馆职业研究应当来源于实践活动,更多地从实践的角度启迪新的思维模式,探索适合于国情和中国图书馆职业发展前景的创新路径。面对新时代的发展要求,当前亟需开展深入实践的务实研究,才能在图书馆职业活动实践中发现契合实际的研究问题,从而拓展图书馆职业理论研究的实践深度并产生高质量成果。

(3)在研究方法方面,当前国内图书馆职业研究多属理论探讨,实证研究偏少。从现有的实证研究来看,除个别调查外,样本量普遍偏小或在一定程度上缺乏代表性。只有极少数研究实施全国性的问卷调查或不同省份(城市)的抽样调查。而从近年来的方法应用趋势来看,定性定量相结合的研究范式正在兴起,从早中期的概念探讨与描述,逐渐走向多种方法的融合运用,问卷调查、访谈、案例研究等方法得到学界的关注和重视。但部分研究中还存在着简单套用其他学科研究方法的现象,也未能充分体现与职业有关的研究的理论与方法在图书馆行业的深度应用,导致图书馆职业研究在分析手段和研究范式上简单移植现象多见,并在无形中固化了图书馆职业研究的理论生态。

3.2 未来研究趋向

3.2.1 总体框架

我国关于图书馆职业的研究虽然已有30余年,但总体水平和成果质量不高,尚有较大的提升空间。有关图书馆职业研究的问题和重点主题还比较分散,尚未形成基本的理论体系和研究框架。从图书馆职业实践的发展水平上讲,与发达国家相比,仍存在相当差距,突出体现在图书馆职业化程度上。推进我国图书馆职业化发展的最佳切入点是建立健全立足国情的图书馆职业体系,这是提升新时代我国图书馆职业化发展水平的理论支点和实践逻辑。同时,加强图书馆职业体系建设也是目前助力我国图书馆事业可持续发展和体制机制改革创新的重要举措。

与已有研究特点不同的是,本文从体系设计与战略布局出发,探讨新时代图书馆职业体系建设的基本内涵、发展路径、实施对策等关键议题,以理论联系实际等为研究的价值取向,基于“职业—教育—人员”三个维度,引入管理学、心理学、生态学等领域



有关理论与方法,系统构建和阐释图书馆职业体系建设的核心要义,并充分吸收国内外已有研究和实践成果,构建图书馆职业体系建设与发展的总体框架:在“图书馆职业化”的大目标下,对图书馆职业体系建设与运行进行整体性构想,研究如何通过职业体系建设来有效整合图书馆职业化进程中的关联性要素,提高立足国情、面向服务的图书馆职业化发展水平。

有鉴于此,本文提出一个整合分析框架,如图2所示。

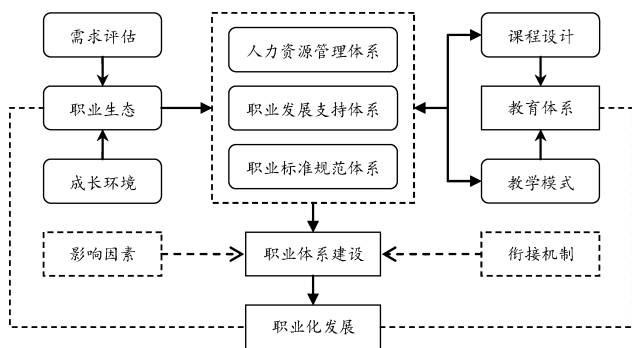


图2 图书馆职业整合性分析框架

3.2.2 研究内容

综上所述并结合整合性分析框架可知,未来的图书馆职业研究趋向主要包括5个方面。

(1)图书馆人力资源的职业化管理体系

图书馆职业化是我国图书馆事业发展与体制改革的重要方向,也是提升图书馆服务水平和实现治理能力现代化的有效途径。鉴于此,厘清图书馆职业化的基本内涵,探索推进图书馆职业化的基本路径,就成为摆在图书馆人面前的重要课题。图书馆职业体系建设与管理是一项系统性工程,首先要在顶层设计与制度建设上下足功夫,其次是构建职业化视角下的图书馆人力资源管理框架,将图书馆从业人员的职业行为、职业素养、职业胜任力等职业化要素体系与图书馆的人力资源开发与管理体系相融合,可以从强化职业认同、塑造图书馆职业形象、注重图书馆职业规范的时代性和可操作性、建立职业准入和退出机制、实行双通道职业化管理模式着手,探索健全综合性职业管理体系等方面的发展战略。

(2)图书馆职业生态的综合评估

职业生态研究是现代图书馆职业体系研究的重要构成,有利于分析和解决图书馆的职业问题。当下图书馆职业的社会认同和现实之间存在鲜明差

异,将职业生态与图书馆职业体系建设进行关联考量,可以诠释其中具体缘由。透过相关实证数据的分析去发现职业生态与图书馆事业运行机制的系统关联性。从职业认知、职业期望、职业成长环境、职业需求等主客观维度进行要素判断,为改善当代图书馆职业生态提供战略导航,据此可以探寻图书馆职业体系路径的政策与制度保障体系。改善图书馆职业生态应当注重解决三个基础性问题:职业市场需求的综合调查与评估,图书馆员职业生态的实证评价与优化机制,我国图书馆职业认同机制的构建与职业吸引力提升。

(3)图书馆员职业发展支持体系

世界各国的图书馆员职业发展支持体系不尽相同、各有特色,美英等国家非常重视图书馆职业战略规划,特别是注重不同岗位、不同年龄结构馆员职业发展的引导和指导,为馆员提供全面、友好的职业支持体系。鉴于新时代图书馆事业发展的需要,有必要通过比较分析发达国家图书馆从业者职业支持体系建设的主要经验及特点,使我国在战略移植与国情融合的基础上有所借鉴,应当包括:构建开放创新的图书馆人才引入与管理机制,建立健全图书馆法人治理结构和推动馆长职业化,建立高绩效的图书馆人才创新管理与科学评价体系,营造富有职业吸引力的馆员成长环境,培养图书馆创新型和复合型专门人才。

(4)图书馆职业体系与教育体系的有效对接

图书馆职业体系对未来职业者,即图书馆学教育体系的培养对象,提出了胜任素质或职业素养要求,教育体系的人才培养应以适应需求为核心目标,通过专业课程设计和教学内容的改革创新以及综合职业能力建设,探索职业体系与教育体系相互融通和有效对接的发展路径。两大体系之间的要素衔接与战略关联应当涵盖:以分层结构为基础的图书馆员职业能力框架与评价标准体系,以职业评价标准为参照的图书馆学专业课程优化设计和内容建设,以职业实践为导向的图书馆学专业教学模式创新,构建职业能力标准与学历教育相互融通的教学评价体系,积极探索建立现代图书馆学职业教育体系,进而实现图书馆学教育与职业实践衔接贯通。

(5)图书馆职业标准与规范体系

图书馆职业化的最根本路径在于建立以职业标准为核心的图书馆职业体系。加快我国图书馆职业



标准的研究与制定,有必要通过图书馆职业标准的国际比较,分析其结构特点与内容体系,为实现我国图书馆职业化提供参照和依据。图书馆职业标准体系必须依据我国职业标准的有关规定、图书馆法规以及岗位技能要求来构建,其内容应当包括:充分发挥行业组织在图书馆职业标准制定与实施中的领航作用,制定图书馆职业标准的依据、等级结构、职责范围等基础性框架,根据岗位分类的职业特性研制职业能力标准体系,面向在职馆员制定通用且可拓展的职称(资格)评定指标、职业培训认证标准以及行业规范,面向未来职业者的图书馆学专业教育质量,图书馆职业荣誉认定标准等,进而构建面向新时代的图书馆职业标准与规范体系。

3.2.3 基本思路与目标

主要采用比较分析、内容分析、社会调查、深度访谈等研究方法,从“行业—图书馆—从业人员”三个层面上展开系统化研究。以实证思维为指导,遵循问题导向的研究逻辑以及理论与实践相对照的研究进路,从图书馆人力资源职业化管理体系、图书馆职业生态的综合评估、图书馆员职业发展支持体系、图书馆职业体系与教育体系的有效对接以及图书馆职业标准与规范体系等5个方面着手,探索我国图书馆职业体系建设纲要及其实现策略。

本文提出的整合分析框架旨在通过深入推进我国图书馆职业体系研究,探索新时代图书馆职业体系建设的基本路径,为新时代具有中国特色的图书馆职业化发展提供理论指导和科学依据。主要目标包括:一是深入研究图书馆职业化进程中的人力资源管理体系建设与创新问题,探索面向职业化目标的图书馆从业人员专业技能与知识、素养等职业能力建设路径,形成职业胜任力分类配置表;二是重点研究图书馆专业课程与职业岗位实际需求的有效对接、课程认证、体系建设等核心问题,彰显专业课程的职业属性;三是通过调查、访谈等方法了解图书馆员职业发展需求,深度考察并总结图书馆员职业成长规律,为建立健全图书馆员职业发展支持体系提供依据;四是通过对职业需求等大数据的挖掘与分析,客观评估图书馆职业生态环境,重点研究图书馆职业生态体系中的职业吸引力、职业认同、职业焦虑等维度;五是开展图书馆职业领域有关标准及职业规范研究工作,构建适应新时代图书馆发展变化的图书馆职业标准规范,研发图书馆职业标准指南

并探索建立动态调整机制。

本文所提出的未来研究方向以及建构的整体性分析框架,希望能够起到抛砖引玉的作用,期待更多的有识之士投入到新时代面向职业化的中国图书馆职业理论研究与实践探索中去。同时还应看到,图书馆职业的研究,需要不同学科理论与方法的交叉融合,如心理学、组织行为与人力资源管理、信息科学等,共同促进开展跨学科研究。

参考文献

- 1 盛小平.图书馆职业发展与制度建设[M].北京:科学出版社,2016:V.
- 2 于厚海.图书馆职业道德研究的时代跨越和理念升华——新世纪10年我国图书馆职业道德研究回顾与展望[J].图书馆建设,2013(2):13-15.
- 3 程焕文.图书馆职业道德——21世纪中国的基本图书馆精神[J].图书情报工作,2004,48(12):5.
- 4 李超平.建立什么样的图书馆职业精神[J].图书馆杂志,2005,24(5):3-7.
- 5 肖希明.论图书馆职业精神[J].图书馆论坛,2004,24(6):64-66,79.
- 6 赵亚兰,陆自荣.图书馆研究的“职业伦理”与“职业道德”使用分析——兼论《中国图书馆员职业道德准则(试行)》的概念使用[J].图书馆理论与实践,2007(4):7-8,148.
- 7 谭祥金.图书馆职业道德论[J].中国图书馆学报,1997,23(2):4-9.
- 8 李清,侯荣理.伦理道德的层次结构与图书馆职业伦理建设的系统性[J].农业图书情报学刊,2017,29(7):144-148.
- 9 李爽.图书馆员核心能力:职业精神与信息能力的结合[J].图书馆杂志,2005,24(11):3-6.
- 10 盛小平.国外图书馆职业能力研究综述[J].图书情报工作,2016,60(24):6-13.
- 11 孔繁超.美国图书馆员职业能力观的演进及其特征[J].图书情报工作,2016,60(21):39-45.
- 12 徐建华.“图书馆普通员工职业胜任力研究”专题导言[J].国家图书馆学报,2017(2):3-4.
- 13 耿骞,毛妮娜,王凤暄,于海波,何璨.公共图书馆员胜任力模型构建研究[J].图书情报工作,2016,60(7):25-33.
- 14 刘泳洁,陶倩.我国图书馆员职业能力要素实证分析[J].图书情报工作,2017,61(14):6-14.
- 15 唐美灵.图书馆员胜任力模型构建及研究[J].图书馆建设,2013(1):71-73,77.
- 16 徐静.公共图书馆员胜任素质模型研究[D].西安:西北大学,2011.
- 17 王启云.国内外图书馆职业能力研究进展与启示[J].大学图书馆学报,2016(3):23-29.
- 18 麻嘉瑞.重读刘国钧先生的《图书馆员应有之素养》[J].北京图书馆馆刊,1999(1):120-122.
- 19 [韩]李炳穆.何以成为真正的图书馆员[J].蒋永福,译.中国图书馆学报,2006(6):15-20.
- 20 刘晓晔,王壮.基于儿童发展观的少儿图书馆馆员职业素质研究



- [J].图书情报工作,2016,60(12):104-108.
- 21 吴志鸿.比较视野下图书馆员职业素养及相关问题的探讨[J].图书馆建设,2011(11):75-79.
- 22 王彦萍,范敏.图书馆员职业素养:职业精神与专业能力的结合[J].四川图书馆学报,2011(1):31-33.
- 23 金丽萍.试论图书馆员的职业素养[J].图书馆,2012(4):99-101.
- 24 盛小平,陶倩.美国7个图书馆员职业能力标准的比较分析[J].图书情报工作,2016,60(24):14-19.
- 25 徐建华,付娇.图书馆员的职业生涯开发与管理[J].中国图书馆学报,2003(1):19-22.
- 26 顾金睿,刘秀荣.职业生涯管理与高校图书馆[J].图书与情报,2006(2):53-56.
- 27 徐建华,崔珂娃.职业生涯层面的图书馆职业问题——对天津地区高校图书馆两次职业调查的比较分析[J].图书与情报,2006(2):41-45.
- 28 金建军.高校图书馆男性馆员职业发展规划探析——以河南理工大学图书馆为例[J].大学图书馆学报,2014(4):59-62.
- 29 刘亚君.高校图书馆员职业生涯管理现状实证研究[J].图书馆建设,2011(1):98-101,104.
- 30 常倩倩.高校图书馆女性馆员职业倦怠的调查分析[D].哈尔滨:黑龙江大学,2016.
- 31 张红莉,鲁海宁,马迪倩.天津市高校图书馆员职业倦怠实证研究[J].图书馆工作与研究,2011(7):47-50.
- 32 邓尚民,门伟莉.高校图书馆员工作满意度与职业倦怠关系的实证研究[J].图书情报工作,2010,54(11):48-51.
- 33 詹玮,周媛,刘志军.中小学图书馆员职业倦怠的影响因素分析[J].图书情报工作,2012,56(19):69-73,94.
- 34 安娜.陕西省高校图书馆工作倦怠视角下的调研与分析[J].情报杂志,2015,34(3):196-202.
- 35 陈莹.乌鲁木齐地区图书馆工作人员职业倦怠调查研究[D].乌鲁木齐:新疆医科大学,2015.
- 36 陈宇畅.我国图书馆员职业倦怠研究[J].图书馆工作与研究,2009(4):6-9.
- 37 胡京波.我国图书馆员职业资格认证制度建设的研究与进展[J].国家图书馆学报,2005(3):45-49.
- 38 王世伟.论中国图书馆职业资格证书制度的建立[J].图书情报工作,2003(1):7-10,82.
- 39 庞蓓.ALA、LA、JLA图书馆职业资格制度之比较分析与启示[J].图书情报工作,2004,48(7):114-118.
- 40 生修雯.馆员培训存在的问题及其解决途径[J].图书馆建设,2009(9):92-94,98.
- 41 金秋萍,禚肖林.论英国高校图书馆馆员培训模式——基于谢菲尔德大学图书馆的典型分析[J].图书馆工作与研究,2017(12):36-40.
- 42 李金芳.美国高校图书馆馆员培训与发展的典型案例研究[J].大学图书馆学报,2015(1):43-50.
- 43 胡可东.谈新世纪高校图书馆员的继续教育[J].图书馆论坛,2004,24(3):171-172.
- 44 许萍.基于馆员职业生涯与现实发展需求的继续教育[J].图书馆建设,2009(8):74-76,80.
- 作者单位:南开大学商学院信息资源管理系,天津,300071
收稿日期:2018年6月12日

Library Profession Research in China: Progress and Prospects

Wang Qing Xu Jianhua

Abstract: Systematically reviewing the existing achievements and experiences could effectively promote the process of Chinese library profession. This review firstly explains methodology of the research and then analyzes and interprets the research as following eight parts: the professional ethics of librarians and beyond; the professional ability and competencies of librarians; professional quality of librarians; librarians' career development; librarians' job burnout; vocational qualification of librarians; professional training and continuing education of librarians; and professionalization and deprofessionalization of library work. In terms of the topics of the research, the distribution of the themes is disordered while the phenomenal description is common. In terms of the practices of the research, there is a lack of vivid practice of library professional activities. In terms of the methods of the research, there is too much speculative discussion while less empirical research. In view of the limitations and shortcomings of existing research literatures, this paper establishes an integrated analysis framework. In addition, it dwells on the five research directions, namely professional management system of library human resources, comprehensive evaluation of library professional ecology, the support system for librarians' career development, effective connection of library profession system and education system, and professional standard system of library work. The output of this paper could be a valuable reference for researchers and practitioners interesting in library profession.

Keywords: Library Profession; Librarian Career; Professionalization of Library Work; Librarianship