



大学图书馆面向年轻馆员的人才培养策略探析

——以上海交通大学图书馆为例

□ 尤晶晶*

摘要 运用恰当、有效的策略吸引、培养和留住年轻馆员,是高校图书馆保持核心竞争力的关键。近十年来,就如何建设一支高素质的年轻馆员队伍,上海交通大学图书馆在人才招聘、岗位聘任、薪酬管理、职务晋升、馆员培训、国际交流和考核评估等方面进行了系统性的探索,并就“十四五”期间大学图书馆如何培养年轻馆员人才队伍进行了思考。

关键词 大学图书馆 人才培养 上海交通大学 馆员培训

分类号 G252

DOI 10.16603/j.issn1002-1027.2021.03.011

1 引言

人力是组织运作的原动力,离开了它,其他要素资源将无法发挥作用。在《图书馆要素新说》一文中,于鸣镝先生将“馆员”列为“图书馆构成要素中最活泼、最积极、最起决定意义的要素”^[1]。图书资料、信息设备、馆舍空间等硬件投入对于图书馆发展固然重要,但最终起决定作用的还是一支高素质的馆员队伍。

在高度强调“人才队伍年轻化”的当下,谁能拥有更多的年轻馆员人才、谁能营造更好的人才成长环境,谁就能掌握图书馆未来发展的主导权。因此,怎样培育一支优秀的年轻馆员队伍,是高校图书馆实现中长期发展目标并始终保持行业核心竞争力所必须研究和解决的核心问题。

2 研究现状

国外学者对大学图书馆的馆员培养研究最早可追溯至 20 世纪前半叶。随后,20 世纪 80 年代初至世纪末,由于企业人力资源管理理论的引入,馆员人才培养成为国外图书馆学的研究热点。2000 年以来,虽然热度有所下降,但该领域的研究成果依然可观^[2]。在此基础上,学者们也充分注意到大学图书馆员代际之间的差异,围绕 1982 年以后出生的千禧一代馆员的招募、培训、激励、领导力培养等,进行了广泛深入和系统性的研究,并已形成较为完善的理

论体系。萨拉·D·史密斯(Sara D. Smith)等认为,应当充分尊重千禧一代年轻馆员的价值观,图书馆管理者应深入了解千禧一代的特质,并采取各种有效手段培养和激励年轻馆员^[3]。香农·戈登(Shannon Gordon)从大学图书馆千禧一代馆员的岗位培训、组织能力培养以及工作与生活之间平衡的把握方面,探讨如何留住年轻馆员^[4]。朱莉·O·格雷比尔(Jolie O. Graybill)聚焦千禧一代馆员的领导观念,从他们是否愿意承担正式的领导角色、是否将自己视为领导者以及是否会在组织中感知领导机会等方面,展开年轻馆员领导力研究^[5]。

国内学界自 21 世纪初以来,对高校图书馆年轻馆员的培养一直保持较高关注度,但深层次研究相对较少,近五年更是寥寥无几。郭太敏等对高校图书馆年轻馆员培养现状进行分析,从运行机制及保障措施角度出发,提出新时期提升年轻馆员担当精神和专业精神的“三层次培养教育体系”^[6]。周波兰从馆员评价体系重构角度,指出传统评价体系严重阻碍了年轻馆员的成长,图书馆需要制定科学合理的发展性评价体系,对年轻馆员进行正确的培养、管理和引导^[7]。潘松华等侧重于年轻馆员归属感研究,认为高校图书馆应当构建相应的组织文化体系、培训体系、工作体系和制度体系,以提升年轻馆员的归属感^[8]。这些均是从年轻馆员培养某一个或几个方面出发进行的思考,尚缺乏从人才引进、培养、利

* 尤晶晶,ORCID:0000-0002-4687-8156,邮箱:youjingjing1988@sjtu.edu.cn。



用、评价、激励等人力资源管理全流程视角进行深度剖析和总结。

本文采用案例研究的方法,系统阐述上海交通大学图书馆(以下简称上海交大图书馆)年轻馆员人才培养举措,并以此为出发点,思考“十四五”期间我国大学图书馆年轻馆员人才培养进一步提升和突破的对策,旨在抛砖引玉,引发学界对高校图书馆年轻馆员培养的高度重视及更深层次的探讨。

3 上海交大图书馆的实践

自2010年以来,上海交大图书馆谋求创新转型发展,建设高品质文献信息资源中心以及服务学校“双一流”建设,对年轻人才提出迫切需求。经过近十年的人才引进,上海交大图书馆40岁以下年轻馆员占比由36%提升到67%,馆员队伍年轻化趋势明显。年轻馆员中,拥有硕士及以上学位的人员百分比由43%提升到89%,馆员学历结构得到进一步优化。

年轻馆员普遍受教育程度较高,综合素养良好,接受新知识速度更快,并且具有强烈的探索欲望,敢于接受各种竞争和挑战,富有创新意识和无限活力,他们渴望通过职业发展充分展现个人才智、实现自我价值。但与此同时,年轻馆员由于阅历不足、工作经验不够丰富,其人生观、价值观还未完全成熟,需要不断磨砺和持续培养。图书馆需要创造良好的发展环境,加快优秀年轻人才的成长步伐。

在馆员培养上,上海交大图书馆已逐步形成特色较为鲜明的金字塔结构。即:在现有馆员队伍中,总体形成一种金字塔形馆员结构体系,学界有一定影响力的领军馆员为核心引领,专家型精英馆员为骨干,特色专业型馆员为中坚,技能型和辅助类馆员为生力军,如图1所示。年轻馆员自进馆之日起,即可以此为参照,合理设计和规划自己的职业生涯。

一直以来,上海交大图书馆不断探索构建符合人才成长规律的制度体系,以充分调动年轻馆员的内在动力,为图书馆创新转型发展积蓄力量,年轻馆员培养机制在长期改革实践中逐步优化、日趋完善。

3.1 人才招聘

人力资源问题是图书馆管理工作的核心问题,而人才引进是图书馆人力资源管理的首要环节,也是保障图书馆人才供给的重要手段^[9]。制度合理、程序规范的馆员招聘,可以确保馆员队伍拥有良好的“新陈代谢”能力。

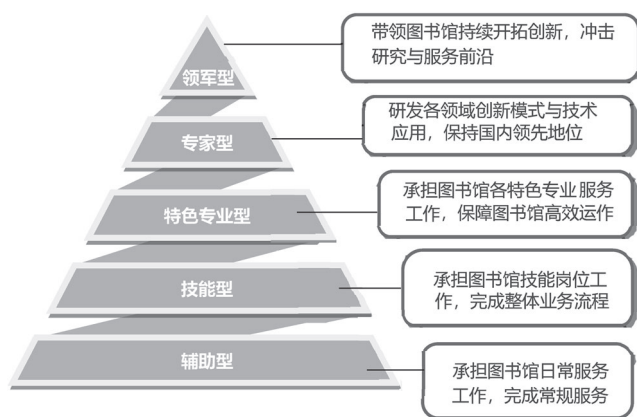


图1 上海交大图书馆人才队伍金字塔结构

(1)招聘条件。上海交大图书馆在人才招聘中,要求应聘人员原则上不超过30周岁;专业背景良好,国(境)内外著名高校毕业,具有硕士及以上学历;热爱高校图书馆事业,具有较高的职业道德和敬业奉献精神;善于学习和接受新事物,具有较强的开拓创新和组织协同能力等。招聘启事比较明确地传达了所需人才的标准。

(2)启事发布。上海交大图书馆的馆员招聘启事在学校人才招聘网站统一发布。与此同时,为吸引更多优秀年轻人才前来应聘,也通过一些主流媒体、社会专业招聘网站和有影响力的微信公众号进行宣传。此外,还选择向国内部分开设有图书馆学、情报学(以下简称图情)专业的“双一流”高校定向发布,以进一步有针对性地延揽专才。

(3)招聘流程。招聘过程严格遵循公正、公平、公开、优中选优的原则,设置简历初筛、校级笔试、两轮图书馆面试及单独面谈等若干环节,对人才招聘的全流程进行把控。招聘笔试由学校人力资源处统一组织,面试由图书馆单独组织。第一轮部门面试,由分管馆领导和部主任商议确定本部门意向面试人选,并与每位应聘者进行不少于半个小时的深度交流。第二轮馆层面面试,由面试领导小组全体成员出席,采取答辩方式进行。从基本素质、专业素养、工作能力等多个方面综合考察应聘者的岗位胜任力和未来发展潜力。随后,分管人事工作的副书记与通过面试人员进一步面谈,确定最终拟录用人选。

通过近十年持续不断的人才引进,现阶段上海交大图书馆已拥有一支平均年龄38岁的年轻化馆员队伍。他们在资源建设、学科服务、情报研究、信息系统开发等众多领域积极发挥优势、贡献力量。年轻馆员的引进为图书馆发展注入了活力,带来了



发展契机。

3.2 岗位聘任

为支撑、服务“学在交大”“多元评价”“院为实体”的综合改革,奠定自身发展的坚实人力资源基础,上海交大图书馆每3年开展一次常态化的岗位聘任。岗位聘任工作总体原则是以编定岗,按需设岗;按岗聘用,按能定级;权责明确,人岗相适;双向选择,择优匹配;科学高效,公开公正。

以最近一次岗位聘任为例,2020年图书馆对部门主任及以下岗位全部重新聘任,实行“个人申请、双向选择、组织聘用”。对40岁以下的年轻馆员,一般实行A/B岗制,除主岗(A岗)外,还兼职跨部门或本部门20%左右工作量的工作任务(B岗)。其中,对于新进年轻馆员,先安排各部门轮岗实习,再综合考虑本人志愿和图书馆工作实际需要确定其主岗,并另安排6个月的前台咨询、阅览服务、盘点整架、夜间值班等基础服务兼职体验工作。

近年来,上海交大图书馆不断将优秀年轻馆员提拔到任务艰巨、挑战性强的重要岗位锻炼,为其成长铺设平台。年轻馆员在历次岗位聘任中也彰显出很高的积极性和主动性,越来越多的年轻馆员在激烈竞争中脱颖而出,部分年轻馆员因能力突出走上骨干甚至中层管理岗位。目前,图书馆25位中层干部中,40岁以下的年轻馆员有20人,占比80%;35岁以下9人,占比36%。22名业务骨干中,40岁以下的年轻馆员有16人,占比72.7%。这批年轻中层干部和核心骨干已成为图书馆发展不可或缺的力量。

年轻人才的选拔和任用,一方面可以激励其充分发挥自身优势、积极进取、开拓创新,另一方面也可以为图书馆各项事业可持续推进提供有力保障。

3.3 馆员培训

人员培训是人力资源管理的重要环节。无论从图书馆长远规划出发,还是从个人职业生涯发展考虑,对馆员进行系统性培训都是非常必要的,这在图书馆机构层面和馆员个人层面已经逐渐达成共识^[10]。上海交大图书馆馆员培训坚持细分人员类型的原则,分层分类全面开展。具体来说,区分新进馆员和资深馆员、业务馆员和中层干部及骨干、图情专业背景及非图情专业背景馆员,对应设计和开展培训,具有系统性、全覆盖的鲜明特征。

(1)新进馆员轮岗培训。新进馆员入职培训是图书馆人才培养的基础性工作,也是馆员职业生涯

的重要环节。为帮助新进年轻馆员全面了解图书馆各项业务和 workflows,更快适应工作岗位和工作环境,上海交大图书馆在新进馆员校级入职培训的基础上,进一步开展馆级培训,并将其作为其上岗的必要条件。培训时间原则上不少于15周,具体内容包括通识培训、部门轮岗培训、“总值班长”轮值以及馆员自我学习等环节。

(2)常态化馆员素养培训。馆员素养培训面向全体馆员开展,部分内容以新进图书馆3—5年内的馆员为培训重点。图书馆成立馆员素养培训领导小组,统筹研究部署培训工作,把握方向,解决问题。领导小组下设工作组,负责具体落实。馆员培训原则上每2周安排一次,每次2课时,共涉及道德规范与职业修养、本馆资源与服务体系、专业知识与服务技能、先进工具与分析软件、前沿技术与热点追踪、交流沟通与外语能力等六大版块。

(3)中层干部与骨干培训。干部和骨干培训由图书馆党委统筹规划,根据事业发展和队伍实际,确定培养方向,制定培养计划,落实培养措施。在积极选派党员干部和骨干参加校级各类培训的基础上,上海交大图书馆定期举办特色化培训班。自2017年起,图书馆每两年举办一期文献信息骨干培训班,培训班学员整体年龄在30—40岁,以图书馆各部门正副主任、业务骨干为主。通过课堂学习、专题调研、赴革命老区考察等,全面提高干部政治素质、专业素养和管理水平。

3.4 薪酬管理

薪酬体系作为人力资源管理的重要方面,直接关系到每位员工的切身利益。为充分调动馆员队伍积极性,保障服务高品质,调整原有薪酬制度中的不合理部分,2017年上海交大图书馆进行薪酬体系改革,探索建立起一套参数化、可计算的薪酬规划和分配体系。

薪酬体系改革伊始,图书馆参照同等资历事业编制人员工资架构模拟测算,将劳动聘用、人才派遣等其他各类人员全部纳入图书馆的薪酬体系中进行统一管理,让其均可享受图书馆激励待遇。新的薪酬体系中,岗位、学历、工龄、职称等要素对馆员的薪酬水平均具有一定程度的影响,但不同要素对馆员薪酬水平贡献度有所不同。

上海交大图书馆薪酬体系设计的核心思想是薪酬水平的“岗位导向型”。按照工作需要,上海交大图书馆共设置12个岗级,岗级主要体现工作能力上



的贡献,通常伴随着职务晋升,岗级晋阶,工资也会得到与晋升幅度相匹配的增长。薪酬改革在注重馆员“功劳”的同时,也兼顾了馆员的“苦劳”。学校下拨增量资源的情况下,图书馆会适时开展全员工资普调。年终奖是年末一次性发放的奖励,通常是按照综合考核的结果进行分配计算。目前,图书馆年终奖包含平均奖、绩效奖、贡献奖等三个部分,分别体现集体贡献、岗位业绩的个人贡献和特殊贡献。

新的薪酬体系实施3年以来,馆员获得感有所增强,特别是年轻馆员得到激励,对图书馆的归属感进一步提升,能够更加积极主动地投入到业务工作和专业研究中去,职业潜能得到较好的激发。

3.5 职务晋升

图书馆既是高校的服务部门,同时也是兼具学术性质的研究机构。专业技术职务晋升是馆员能力的重要体现。现行的《上海交通大学图书系列专业技术职务聘任实施办法》中,详细规定了图书系列专业技术职务的申请条件、评审依据、评聘程序等。这是规范图情系列专业技术职务评聘、培养适应世界一流大学要求的图情人才之应有举措。

近年来,中央及相关部委就项目评审、人才评价、机构评估等颁布了一系列深化改革的文件,上海交大图书馆的职称评聘办法与目前中央人才评价的精神基本契合。职称评审中,紧密对标世界一流大学研究型图书馆,强调高水平的学术创新;不以学术成果数量为唯一标准,而是更加注重学术成果质量;鼓励馆员围绕岗位实践难点问题进行深入研究,突出理论研究最终服务实践的能力。未来将进一步探索建立更加科学的馆员评价体系,以充分调动年轻馆员的积极性和创造力,实现馆员发展的多元评价。

此外,为进一步完善分类管理、多维发展的人才队伍管理机制,自2018年起,上海交大图书馆在原有专业技术岗位基础上设置了一定数量的管理(职员)岗位,面向全馆从事行政管理和后勤保障工作的馆员进行选拔,并从思想政治表现、业务能力和工作业绩等方面对申请人进行综合考核,进而确定最终人选。管理(职员)岗位的设置,为年轻馆员在专业技术岗位之外另辟了一条发展通道,拓宽了馆员的成长路径,促进了图书馆人力资源的优化配置。

3.6 国际交流

人才培养国际化背景下,让更多馆员走出国门,开拓国际视野,提升国际化素养,是上海交大图书馆馆员队伍建设的重要一环。图书馆一直积极创造条

件,选送优秀年轻人才到国(境)外图书馆进行中短期访问交流,学习借鉴先进理念,深入了解国(境)外图书馆行业前沿。

(1)访学人员遴选机制。上海交大图书馆先后和美国哈佛大学图书馆、康奈尔大学图书馆、奥特班大学图书馆、新加坡南洋理工大学图书馆、香港理工大学图书馆等同行开展合作,选送优秀馆员交流学习。访学馆员选拔面向全馆业务和科研能力突出、在图书馆学和情报学领域颇具发展潜力的优秀馆员,选拔程序严格,须经个人申请、部门推荐、图书馆党政联席会议审核、接收单位考察,层层把关,进而确定最终人选。2010年至今,共有26名40周岁以下的年轻馆员获得赴国(境)外著名高校图书馆访学进修的机会,占十年来出国(境)访学交流总人数的81.3%。

(2)访学过程质控机制。每位馆员访学成行前,根据图书馆发展实际和自身所从事的业务领域,确定访问主题和研究方向。馆员的访学主题,既涉及图书馆战略规划、组织架构、服务理念等宏观领域,又包括学科服务、信息素养教育、资源建设、阅读推广、系统平台建设等业务领域,还包括学生馆员管理、数据统计、档案管理、国际交流等行政管理领域,此外,还涉及数字人文等热点前沿领域。外出访学期间,馆员定期向图书馆口头和书面汇报访学进展,并将访学期间获取的第一手信息及时传递回馆。

(3)访学成果分享机制。学成归来,并不是访学活动的结束。根据图书馆要求,这批年轻馆员还肩负着将国际交流收获的知识传播给更多同仁的使命。访学人员通过馆员滚动培训等多种形式将国外学术界最新动态与研究成果进行分享,让全体馆员都能从中受益,以进一步推动图书馆业务领域创新和服务水平升级。此外,访学人员还要带领团队成员,继续围绕图书馆理论和实践的前沿方向进行长期精深研究,发表高水平论文,出版专著,成为国内外该领域具有较高影响力和知名度的专家。

3.7 考核评估

上海交大图书馆的馆员考核,主要是根据学校教职工考核整体部署,分为年度考核和聘期考核两部分。此外,每个专业服务团队还会根据自身工作实际,每年度在团队内部进行馆员述职与考核。图书馆力争从不同层面的人员中收集考评信息,从多个视角对馆员进行综合绩效考评并提供反馈^[1]。全方位、多维度的馆员考核体系,引导广大年轻馆员



将个人职业发展规划与图书馆发展目标相结合,从而实现以考核促发展。

(1)年度考核和聘期考核。图书馆成立由党政联席会、工会、教代会负责人组成的“考核工作领导小组”,负责考核工作的组织领导,监督执行考核要求,综合评定考核结果。同时成立考核工作小组,负责年度考核或聘期考核工作的具体实施。其中,年度考核工作小组主要由部门正副主任、工会委员或职代会代表、教工党支部书记或委员代表等组成,监督指导部门年度述职工作全过程;聘期考核工作小组由馆长、书记牵头,党政联席会成员和部门正副主任参加,对聘用合同到期的在职馆员进行考核。通过召开年度述职考核会议或聘期考核述职会议,听取个人陈述,进行民主测评,从职业道德、工作态度、业务能力、工作表现与业绩、工作纪律五个方面对馆员进行综合考核。

(2)专业服务团队考核。图书馆专业服务团队会根据年度工作计划随时进行自检。同时依托有代表性的院系基地,建立调研跟踪联络点,调查读者满意度。每年年终,召开服务团队的述职总结会,邀请馆内其他部门代表匿名打分测评。此外,还组织开放式互动沙龙,邀请馆外专家和读者代表参加,通过案例报告全景展示服务成果,并由读者分享服务体验、专家提出客观点评和建议^[12]。各种考核方式的引入,既是对广大年轻馆员工作成果的检验,也是他们展示自我的舞台,让年轻馆员在职业生涯前期即可收获专业的指导意见,明晰未来前进方向。

4 思考与展望

从上海交大图书馆年轻馆员人才培养的全方位扫描可以看出,年轻馆员队伍建设是一项系统工程,无论从战略规划宏观视角,还是从馆员招聘、培训、交流、考核等具体微观层面,大学图书馆面向年轻馆员的人才培养策略还存在极大提升空间。“十四五”发展新征程已开启,大学图书馆在多个方面大有可为。

4.1 科学构建并持续优化年轻馆员队伍顶层设计

年轻馆员是高校图书馆事业的生力军,年轻馆员培养的顶层设计重要性不言而喻。为确保人才战略的科学性和前瞻性,最大限度激发年轻馆员创新潜能,高校图书馆面向年轻馆员的人才发展规划,既要有系统全面的布局,又要有重点领域的突破;既要有深度长远的谋划,又要有着眼当下的考量;既要充

分明确自身已有行业优势,又要着重梳理未来发展瓶颈,进而真正确立年轻馆员引领图书馆未来发展的战略地位。

为此,大学图书馆可在充分调研国内外各层次、各类型高水平大学图书馆的基础上,结合所在高校、所在馆的现状和发展特色,深入论证,制定一套与自身发展需求高度契合的青年人才队伍专项规划,这仅仅是年轻馆员队伍顶层设计的第二步。具体到人才培养的每一个阶段,还要结合图书馆内外部环境的变化,进行科学研判,对顶层设计中需要调整的环节适时优化、不断完善。此外,还可多渠道积极争取上级部门政策、经费和资源上的有力支持,为图书馆顶层设计目标的实现提供强劲保障,以吸引一批优秀的年轻馆员前来发展,并长期坚守岗位、深耕细作,为图书馆使命、愿景的实现不断贡献力量。

4.2 设立专项人才计划,引进高层次年轻馆员

近年来,国内各所大学图书馆馆员招聘对学历学位要求显著提高,已成为一种行业趋势。北京大学、浙江大学、上海交通大学、中国科学技术大学等一流高校的图书馆,在每年的招聘中均设置一定数量的岗位要求博士学位。众多大学图书馆已充分认识到,只有持续不断引进高学历、研究型年轻人才,才能从根本上提升图书馆未来的整体服务与研究水平。与此同时,图书馆各项业务向深层次、专业化方向快速发展,对高级职称人才的需求也持续增加。

因此,“十四五”期间,大学图书馆可根据发展需要,探索设立“高级人才专项计划”,面向校内外公开招聘图情领域优秀青年人才,在培养期内给予每人一定额度的岗位津贴和科研经费,以此引进一批40周岁以下、具有博士学位或副高级以上职称的专业人才,以建立起一支与大学高水平师资队伍发展相适应的强有力支撑队伍。人才者,求之则愈出。只有不断吸引和凝聚优秀青年人才,着力提高高学历和高职称人员的比例,馆员队伍整体素质才能获得显著提升,大学图书馆的人才引进工作才能真正取得突破。

4.3 盘活已有人才资源,精准培育年轻馆员

为帮助每一位年轻馆员更准确地找到自己的发展方向,大学图书馆可充分盘活已有的各类人才资源,建立资深专家和核心骨干“带教”年轻馆员的制度,实现年轻馆员人才的精准培养。

对于入馆时间较短的年轻馆员,应积极发挥图书馆核心骨干人员的作用,以老带新,从入职之初就



给予职业生涯设计指导。即:充分结合馆员所学专业、研究方向、发展意愿和图书馆人才需求实际,实行一人一套成长方案,有针对性地加以培养,充分挖掘其发展潜力。通过对每位新进馆员3—5年的精准培育,为图书馆发展储蓄充足的后备人才。对于入馆5年以上的优秀年轻馆员,图书馆资深专家可一对一“带教”,对其采取个性化培养策略。充分遵循年轻人才成长的客观规律,聚焦年轻馆员职业发展中的难点、痛点,从业务能力、管理能力、科研能力、创新能力等方面帮助其全方位提升,力争培育出未来有影响力的专家,引领图书馆行业不断开拓前进。

精准培养,有利于实现对年轻人才的充分尊重,促进年轻馆员对图书馆的情感认同,提高人才培养的科学性和有效性,进而在图书馆营造出“人人皆可成才、人人尽展其才”的发展环境,在高校图书馆界树立典范。

4.4 年轻馆员交流“走出去”与“请进来”相结合

未来,随着“双一流”建设的不断推进,为适应高校图书馆行业发展对馆员专业能力提出的新要求,我国各所大学图书馆应继续加强并不断深化与国内外高水平大学图书馆在人才培养领域的交流合作,鼓励和帮助更多的优秀年轻馆员“走出去”,全面开阔视野,并将在一流大学图书馆学习到的各类新理念、新技术、新方法带回到工作岗位上来,与馆内各位同仁一起深入探讨和交流分享^[13]。

与此同时,一些国内有条件的大学图书馆,可积极联络、寻求和利用各类资源,探索设立基金项目,吸引和招募一流大学图书馆的知名学者前来进行为期半年以上的访问交流。将国内外本领域的专家“请进来”,通过讲座讲学、举办学术会议等多种形式,让更多年轻馆员“足不出馆”,即可了解先进的服务理念、服务范式和管理经验,与知名学者深入切

磋,提高自身的专业能力和国际化水平。专家来馆后,还可充分发挥自身优势,指导学术活动,带领馆员聚焦业务实践中的难点问题,开展理论研究,并以研究成果进一步指导日常实践。此外,也可以请这些高水平专家学者为图书馆的战略规划和创新发展建言献策。

参考文献

- 汪静. 国外图书馆人才政策探究[J]. 图书馆建设, 2020(1): 145-151.
- 唐承秀, 曹歌. 图书馆人力资源管理国外研究简述[J]. 图书馆工作与研究, 2008(5): 18-22.
- Smith S D, Galbraith Q. Motivating millennials: improving practices in recruiting, retaining, and motivating younger library staff [J]. The Journal of Academic Librarianship, 2012, 38(3): 135-144.
- Gordon S. Once you get them, how do you keep them? Millennial librarians at work[J]. New Library World, 2010, 111(9/10): 394-397.
- Graybill J O. Millennials among the professional workforce in academic libraries: their perspective on leadership[J]. The Journal of Academic Librarianship, 2014, 40(1): 10-15.
- 郭太敏, 闫永焱, 王静, 等. 新时期高校图书馆青年馆员培养对策研究[J]. 图书馆理论与实践, 2014(12): 14-18.
- 周波兰. 发展性评价与青年馆员的成长[J]. 图书馆建设, 2010(7): 103-105.
- 潘松华, 孙素云, 张智松. 高校图书馆青年馆员“组织归属感”实证研究——调查、分析与对策[J]. 图书情报工作, 2010, 54(19): 101-105.
- 肖丽, 贾芳华, 郝力. 高校图书馆的人力资源配研究[J]. 中国高教研究, 2008(11): 79-80.
- 李书宁, 吕俞莹. 高校图书馆馆员培训需求调查及素质提升策略探究——以北京地区高校图书馆馆员培训需求调查为例[J]. 图书情报工作, 2020, 64(2): 77-84.
- 周群. 浅议360度反馈评价在学科馆员绩效考核中的应用[J]. 图书馆理论与实践, 2013(12): 11-12.
- 郭晶, 黄敏, 陈进, 等. 上海交通大学图书馆学科服务创新的特色[J]. 图书馆杂志, 2010, 29(4): 32-34, 19.
- 俞德凤. 哈佛大学图书馆人力资源管理及启示[J]. 图书馆理论与实践, 2013(8): 92-95.

作者单位: 上海交通大学图书馆, 上海, 200240

收稿日期: 2020年11月16日

修回日期: 2021年3月1日

(责任编辑: 支娟)

Study on Professional Training Strategies for Young Librarians in University Library

—Taking Shanghai Jiao Tong University Library as an Example

You Jingjing

Abstract: Using appropriate and effective strategies to attract, train and retain young librarians is the key to maintaining the core competitiveness of academic libraries. In order to build a high-quality young librarian team, Shanghai Jiao Tong University Library has made systematic explorations on recruitment, job appointment, salary management, job promotion, professional training, international exchanges and librarians' assessment over the past ten years, and look forward to the future development of young librarians in university libraries during the “14th Five-Year Plan” period.

Keywords: University Library; Talent Cultivation; Shanghai Jiao Tong University; Librarian Training