

# 转型发展背景下复旦大学图书馆青年馆员队伍建设实践探索

□袁玉红 叶燕 杨梦 侯力强\*

摘要 转型发展背景下复旦大学图书馆明确目标与定位,变革组织架构,确认转型发展方向,对馆员队伍建设提出了新的要求。青年馆员队伍建设是图书馆员队伍建设的重中之重,从2014年开始,复旦大学图书馆着力加强研究型图书馆所需的青年馆员队伍建设,文章通过分析2013—2022年本馆青年馆员队伍的情况,初步总结青年馆员队伍建设的举措,并从馆员发展、科研产出两个方面梳理青年馆员队伍建设的成效。

关键词 复旦大学图书馆 青年馆员 队伍建设 分类号 G251.6

**DOI** 10.16603/j.issn1002-1027.2023.04.001

阮冈纳赞在《图书馆学五定律》中指出,图书馆是藏书、读者和工作人员有机构成的结合体[1]。图书馆"要素说"也明确提出馆员是构成图书馆系统存在并维持其生存和发展的最小单位和必不可少的因素[2]。陈建龙等在《大学图书馆现代化指南针报告》中指出,馆员是大学图书馆可持续发展的首要根基[3]。图书馆员作为图书馆事业必不可少的要素,其个人能力和服务水平直接影响着图书馆事业的发展和读者的满意度。因此,馆员队伍建设是高校图书馆的重要课题,也是高校图书馆高质量发展的首要问题。其中,青年馆员是图书馆发展的中坚力量,是推动图书馆高质量发展的主力军。

新时代转型发展背景下,复旦大学图书馆明确目标与定位,变革组织架构,依据自身转型发展基础,确认了转型发展方向,构建了服务、教学、科研三位一体的转型发展框架体系,拓展出古籍保护研究、情报研究、数据管理、学科服务和特藏服务等新的业务领域;馆员队伍建设需要适应图书馆转型发展的要求,而青年馆员队伍的建设更是重中之重。

#### 1 复旦大学图书馆转型发展的背景

# 1.1 注重高质量发展

党的二十大报告指出,"高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务""教育、科技、人才

是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力"<sup>[4]</sup>。党和国家对新时代教育、科技、人才三位一体发展提出了新的要求,作为教育、科技、人才三位一体高地的大学及其图书馆,在现代化建设中应有所作为,要注重人才自主培养和人才队伍建设,增强人才核心竞争力,其中尤为重要的是要加强对青年人才的培养。

#### 1.2 建设"第一个复旦"

2014年,习近平总书记在北京大学师生座谈会上的讲话提到,"世界上不会有第二个哈佛、牛津、斯坦福、麻省理工、剑桥,但会有第一个北大、清华、浙大、复旦、南大等中国著名学府"[5]。自此复旦大学开启了"第一个复旦"建设,"第一个复旦"一是要为服务国家战略作出实质性贡献,二是要在育人、学术、学科、队伍等方面聚焦一流建设目标。为聚焦人才发展,复旦大学提出深入实施"大人才"战略,坚持一流导向,启动战略人才引进计划,构建全生命周期的人才成长阶梯,营造人才成长沃土,激发二级单位在人才工作中的"主力军"作用。大学图书馆应紧密围绕学校发展战略,稳步推进人才队伍建设。

#### 1.3 聚焦大学图书馆现代化

《大学图书馆现代化指南针报告》指出,大学图 书馆现代化5年内亟待突破的实际问题事关大学图

<sup>\*</sup> 通讯作者:侯力强,ORCID:0009-0004-1555-0651,邮箱:houliqiang@fudan.edu.cn。



书馆高质量发展,包括队伍建设、服务创新、经费保障、资源建设等八个维度<sup>[3]</sup>。为了更好地解决以上问题,发挥现代图书馆以用户为主导,促进知识保存、交流、分享的作用,大学图书馆需要更为明确地树立和巩固核心思想,并据此科学地制定相应的目标与定位。

### 2 复旦大学图书馆转型发展的方向

#### 2.1 明确目标与定位

在转型发展背景下,复日大学图书馆除了承扣 日常服务的职能外,还承担了教学、研究、学科支撑、 对外服务等大量重要工作,是集服务、教学、科研为 一体的综合性学术机构。复旦大学图书馆转型发展 的目标是成为与复旦大学世界一流的大学定位相匹 配的研究型图书馆。据此,复旦大学图书馆总体目 标是建设与复旦大学发展相适应的硬件一流、队伍 一流、服务一流、教学科研一流的高水平图书馆。 "十四五"时期,复旦大学图书馆的建设目标,是建成 与世界顶尖高校相匹配的,集优质服务、科学研究、 人才培养、古籍保护等为一体的复合型图书馆系统, 并成为校园文化建设的标志性单位。与以上建设目 标相匹配,复旦大学图书馆转型发展的定位是成为 服务、教学、研究三位一体的研究型图书馆。综合以 上,复旦大学图书馆转型发展的核心理念是两个目 标一个定位,以下简称为"2+1"的核心发展理念。

#### 2.2 变革组织架构

2014年9月,复旦大学图书馆根据已确定的"2 十1"核心发展理念,结合读者的需求、人力资源状况和馆藏特色,确定了未来一段时期新的转型发展方向<sup>[6]</sup>,并以此为基础,进行了组织架构的变革,即建设与其定位相一致的服务、教学、研究三位一体、相辅相成的组织架构体系。这一体系加强了学科服务、情报研究、古籍保护和特藏服务等职能,同时也从馆内信息交流与合作、提高服务针对性和效率等方面综合考虑,对管理架构进行了系列调整。

#### 2.2.1 优化服务架构体系

复旦大学图书馆多年来秉持服务第一、读者至上的理念,不断加强馆藏建设,引进新技术,提升服务理念,发挥图书馆文献资源保障和创新服务的功能作用。为更好地发挥图书馆的作用,结合全馆岗位聘任工作,不断优化服务架构体系。主要包括部门设置和管理、资源建设和管理以及读者服务三个

方面。

在部门设置和管理方面,复旦大学图书馆打破 多年来以图书馆业务流程为主设计管理架构的传 统,以服务对象为主讲行管理架构的重新调整,发挥 人力资源最大的效能。(1)整合力量,成立学科服务 组。学科服务是图书馆服务工作发展的重点方向之 一。一名优秀的学科馆员,能够以其专业知识,广泛 地参与到学科资源建设的各个层面中,在文献采购、 馆藏资源评估、资源利用与推荐、提供深层次咨询、 开展针对性的讲座、培训和教学等方面发挥重要作 用。2013年全馆仅有4名学科馆员,与国外一流高 校图书馆相比,学科馆员及学科服务的数量、质量, 都有着较大的差距。在文献资源采购、深度咨询等 方面所起的作用亟待加强。经过管理架构的调整, 不仅增加了学科馆员的数量,还增加相应的资源建 设等职能,深化学科服务的职能,提高其服务质量。 (2)转变采编部门的职能。随着学科馆员岗位的设 置和加强,原由采编部为主承担的资源建设职能将 逐步转由学科馆员承担,由学科馆员根据读者的需 求和资源建设经费的情况,与所负责学科的院系和 采编部共同商定资源采购的范围;由采编部相关人 员负责采购流程的具体操作。

在资源建设和管理方面,为充分发挥自身特色和优势,新成立了特藏与数字化部,主要承担收集、整理、研究以及保存民国文献、西文珍贵文献、教授赠书、复旦教职员工及校友重要文献学术著作以及其他重要近现代文献及手稿等方面的工作。特藏与数字化部的成立为师生的学习和科研活动提供了更全面的信息支撑,将数字化功能并入特藏部,促进了特藏的数字化和保护工作。

在读者服务方面,从基础的图书借、阅、还,发展为适应信息时代的个性化服务、学科服务,以及大数据时代以大数据为基础进行数据分析的情报服务,以更好地为本校的教学、科研、学科建设和学校决策提供更个性化的、高层次的、针对性的服务。

#### 2.2.2 完善教学架构体系

加强对图书情报专业、古籍保护与修复方面的人才培养,复旦大学图书馆的研究生招生 2014 年起由图书情报学术硕士改为图书情报专业硕士,招生数量增加到每年 40 人左右。从 2015 年起增加古籍保护与修复方向招生,与国家图书馆国家古籍保护中心联合培养。其主要任务是培养国家急需的古籍



保护高端人才,保护、整理和传播中华古籍资源与中华文明;2020年增加文物保护与修复方向。2019年中华古籍保护研究院开始招收博士研究生。在教学方面,以现代图书情报学、古籍保护等研究为发展支点,做好图书情报专业硕士和古籍保护修复人才培养。

#### 2.2.3 调整研究架构体系

在转型发展过程中,复旦大学图书馆的研究架构体系逐步形成了包含古籍与纸质文物保护、情报研究与评价以及数据研究与应用三驾马车的发展路径<sup>[6]</sup>。

将原古籍部的功能进一步扩展,由复旦大学图 书馆、古籍整理研究所、中国历史地理研究所、中文 系、出土文献与古文字研究中心、文史研究院、文物 与博物馆学系、外文学院等院系共同组建学科平台, 2014年成立中华古籍保护研究院,机构设置主要包 括国家古籍保护中心人才培训基地、中华古籍书目 数据研究中心、复旦大学古籍保护研究中心,以及中 华古籍保护技术基础科学实验室;2019年在"上海 市文教结合三年(2019-2021)行动计划"支持下,成 立文物保护创新研究院,围绕"让文物活起来"的历 史性重大机遇,以"人才培养机制创新、科研机制创 新、成果转化机制创新"三方面创新为抓手,以建设 世界一流的文物保护创新研究院为目标。文物保护 创新研究院从古籍、字画、档案等纸质文物研究入 手,综合应用传统书画修复技艺、现代材料科学、文 物类型学、古文字学、文献学等方法,开发文物价值, 培养纸质文物保护与修复的高端人才,建立中国特 色的文物保护与修复学科体系。

复旦大学图书馆在人员配备有限的情况下,积极拓展决策支持服务,开展学科竞争力的分析、ESI全景分析、院士学术影响力分析以及个人评估分析等,以数据可视化的形式,为学校、院系以及其他各职能部门的决策提供强有力的数据支持。这些新的业务增长点和高层次的信息服务,对咨询馆员岗位提出了更新更高的专业要求,但之前馆里在这方面投入的人力资源质量和数量均存在不足。为此,成立情报研究部,强调"研究性、学术性",以更大规模、深层次地提供信息决策支持服务。2016年成立复旦大学人文社科评价研究中心,以人文社科的发展

评价为重心,覆盖全学科、全类型学术信息的分析和研究,建立学术数据分析与展示平台,提供高度定制化的情报信息挖掘与分析服务。

将技术部更名为数据管理与技术部,并成立人 文社会科学数据研究所。为图书馆文献信息服务提 供信息化环境支撑和技术保障;突出其数据管理的 职能,负责数据图书馆的前沿研究、项目规划和建 设,承担图书馆或科研机构的数据管理相关项目。 人文社会科学数据研究所挂靠复旦大学图书馆,从 原技术部分出一部分技术力量,依托复旦大学下数 据学院与大数据研究院的技术力量、先进设施和成 果转化服务能力,重点建设人文数据平台(中华文明 数据中心)、社会科学数据平台(社会科学数据研究 中心)和人文社科大数据实验室,旨在推动大数据与 人文社科各学科的交叉研究与科研成果转化,构建 以人文社会科学数据为内核的跨学科研究平台,整 合校内外相关研究数据,为复合型人文社会科学大 数据人才培养提供支撑。

#### 3 复旦大学图书馆青年馆员队伍建设实践探索

图书馆的工作是通过馆员来实现的,馆员是事业发展的内在动力,图书馆事业的发展不仅需要研究文献以及对读者的科学管理,更应该研究作为文献管理的提供者——图书馆员[7]。高校图书馆如何打造一支高素质、现代化的青年馆员队伍,使青年馆员的工作状态、创新能力处于优化状态,从而实现图书馆高质量的发展,是图书馆必须面对的重要课题。下面将从青年馆员总体概况、人员引进、馆员培训、人员交流、科研支持以及党群共建等六个方面,总结复旦大学图书馆青年馆员队伍建设的实践。

#### 3.1 总体概况

高素质馆员队伍是图书馆实现高质量发展的重要保障。复旦大学图书馆非常重视馆员队伍,尤其是青年馆员<sup>①</sup>队伍的建设和发展,李尧鹏撰文提出要培养德才兼备的业务和管理年轻骨干<sup>[8]</sup>,业务、队伍和管理三位一体、全面要求和发展。2014年复旦大学图书馆党政班子成员多次研讨,形成《关于校图书馆转型发展的报告》《图书馆人力资源规划(2015-2018)》,对图书馆管理架构和组织机构进行了较大的调整。青年馆员是馆员队伍的中坚力量,是队

① 本文所指的"青年馆员"是年龄范围为 18-45 周岁的图书馆员。



伍建设的重要组成部分,复旦大学图书馆自 1918 年初创至今已有百年的历史,这里针对 2013 年至 2022 年十年来青年馆员队伍建设的情况,从学历学位情况和学科背景方面进行分析,如表 1 所示。

复旦大学图书馆近十年来,馆员队伍总人数呈下降趋势,但青年馆员人数呈上升趋势,从表1可以直观看到,2013年青年馆员有107人,至2022年,

青年馆员 150 人。十年来,复旦大学图书馆馆员队 伍基本稳定在 170 人左右,青年馆员是馆员队伍的 绝对主力,占比逐年上升。每年有馆员退休也有新 馆员补充,从 2015 年起,通过连续多年持续招聘新 馆员,馆员队伍实现了新陈代谢,整体实力明显提 升,有力地支撑了图书馆事业的发展。

表 1 2013-2022 年复旦大学图书馆青年馆员队伍概况

年份	全馆	青年馆	青年馆	青年馆员学历学位情况			青年馆员学科背景					
	人数	员人数	员占比	博士	硕士	本科及以下	人文	社科	理科	工科	医科	其他
2013	180	107	59.44%	8	69	30	26	47	14	8	5	7
2014	174	107	61.49%	8	69	30	26	47	14	8	5	7
2015	159	104	65.41%	10	64	30	25	48	13	8	5	7
2016	167	113	67.66%	19	64	30	28	48	14	8	8	7
2017	170	123	72.35%	24	70	29	29	54	14	9	10	7
2018	172	133	77.33%	24	80	29	30	61	16	9	10	7
2019	178	141	79.21%	28	89	24	33	64	18	10	10	6
2020	174	143	82.18%	28	92	23	33	63	19	12	10	6
2021	175	150	85.71%	29	98	23	35	67	21	12	10	5
2022	173	150	86.71%	29	98	23	35	67	21	12	10	5

从表1可以看出,2013年至2022年十年间,复旦大学图书馆青年馆员的平均学历越来越高,研究生学历工作人员数量呈现快速增长的趋势,其中博士研究生从2013年的8人,增加到2022年29人,在青年馆员中所占的比例从7.5%提升到19.3%。硕士及以上青年馆员数量的占比远超半数,从2013年的72%提高到2022年的84.7%。一方面,学历变化与高校人事准入门槛提高有直接的关系;另一方面,也体现出复旦大学图书馆转型发展对馆员队伍的需求变化,以及教学、科研、服务三位一体的发展需要。

学科背景方面,复旦大学图书馆青年馆员的学科背景呈现多元化,人文和社科占主体,理科、工科和医科等均有涉及。

#### 3.2 人员引进

近十年来,复旦大学图书馆处于转型发展期,除了保证基础服务工作正常运行外,还在古籍保护研究、数据管理、学科服务和情报研究以及特藏建设等多个领域开拓了新业务,对馆员的专业素养有了更高的要求,加上每年都有若干人员退休,图书馆曾一

度面临巨大的人员压力。在复旦大学图书馆的积极 争取和学校的大力支持下,2013年至2022年通过 人员引进的方式增加了60位青年馆员,人力资源得 到了较大程度的补充。2015年开始,图书馆招聘的 岗位类型出现了一个重要变化,除图书资料系列人 员外,还可以招聘教学科研岗位人员,这一变化使得 图书馆人才引进更加具有吸引力,能够引进更高层 次的人员加入图书馆队伍;人员引进设置的岗位主 要是新拓展的领域,这些领域急需补充人员推动业 务的发展。

## 3.3 馆员培训

馆员培训是馆员队伍建设的重要方式。馆员自身素质和能力关系到图书馆的发展和未来,在人工智能、信息技术飞速发展的背景下,内外部环境不断变化,图书馆必须重视馆员的培训和提升,提供更多的机会支持馆员的继续学习和成长,从而更好地推动图书馆的发展。

复旦大学图书馆非常重视馆员队伍的建设和培育,除充分利用学校的培训资源外,还不定期组织馆员培训,设置专门的年度预算。培训工作由图书馆



办公室牵头制定培训方案,遵循整体性原则、重点原 则、连续性原则以及效益原则;针对不同的对象有计 划、有组织地开展形式多样、内容丰富的培训。培训 对象主要包括新进员工、古籍保护和修复馆员、流通 服务馆员、学科馆员、资源建设馆员、特藏馆员、情报 研究馆员等等。培训形式主要有专家讲座与报告、 参加学术会议、参观调研、在职进修等方式。对馆员 进行培训,使新馆员尽快适应岗位,老馆员不断提高 服务水平、管理能力等。2018年对近三年入职的18 名新馆员开展培训。培训内容包含业务讲座、交流 讨论、参观学习、轮岗工作等四个部分。安排图书馆 相关部门负责人做业务讲座,有利于新馆员了解图 书馆各个业务条线的具体工作和基本职能,为今后 更好地展开部门间的协同工作奠定了基础。部门轮 岗是新馆员培训的重要内容,每个新员工都安排部 门轮岗,每个部门轮岗1个月,18名新员工在不同 的部门进行了8个月的轮岗,基本涵盖图书馆所有 的部门,1个月的学习时间对部门的业务、人员等都 有了比较多的了解。除了业务讲座外,还安排新员 工参观有代表性的高校图书馆和公共图书馆,举行 培训交流会。培训为岗位聘任提前做了铺垫和准 备,有利于部门和新员工双向选择,也有利于图书馆 青年馆员的发展。

#### 3.4 人员交流

人员交流也是馆员队伍建设的重要方式之一, 复旦大学图书馆以青年馆员培养为目的开展广泛而密切的馆际交流。其中与哈佛燕京图书馆的交流人 数最多,交流模式最为成熟,培养的馆员发挥的作用 也最大。复旦大学图书馆与哈佛燕京图书馆郑炯文 馆长结缘甚早,早在郑先生任加州大学洛杉矶分校 (UCLA)东亚馆馆长时,两馆之间就有馆员互访。 及至郑先生执掌哈佛燕京图书馆,复旦大学图书馆 与哈佛燕京图书馆启动了馆员交流项目,此后,在历 任馆长持续支持之下,截至 2022 年复旦大学图书馆 先后派遣 12 人次到访哈佛燕京图书馆。

此外,复旦大学图书馆还与香港中文大学图书馆、澳门大学图书馆、阿帕拉契亚州立大学图书馆、加州大学伯克利分校图书馆、加州大学圣地亚哥分校图书馆、密歇根大学图书馆、英属哥伦比亚大学图书馆、法国巴黎高师图书馆等港澳地区以及国外的图书馆签署合作协议,协议中约定进行长期或者短期的馆员交流,为未来图书馆的发展培养高层次的

人才。经过短则三个月、长则一年的交流、学习和工作,参与交流的馆员们开阔了视野、提升了水平,回校后在各自岗位上发挥着重要作用,多人已成为图书馆的学术骨干或中层以上管理人员。除了馆员派出交流,根据学校的安排,接收对口支援高校图书馆的管理人员和专业人员来馆内挂职交流;此外,还借助中国高校人文社会科学文献中心(China Academic Social Sciences and Humanities Library, CASHL)西部馆员培养与交流合作项目,根据需要安排青年馆员参与带教工作,一定程度上起到锻炼馆员队伍的作用。

# 3.5 科研支持

2022 年教育部印发《关于加强高校有组织科研推动高水平自立自强的若干意见》(以下简称《意见》),《意见》指出,高校是国家战略科技力量的重要组成部分。高校有组织科研是高校科技创新实现建制化、成体系服务国家和区域战略需求的重要形式<sup>[9]</sup>。复旦大学图书馆一直秉承教学、服务、科研三位一体的理念,顺应国家和学校战略规划,协同推进制度与平台建设,发挥"有组织的科研",多举措加强对青年馆员的科研支持。

营造良好的科研制度环境。在科研政策顶层设 计中,实施政策倾斜,《复旦大学图书馆科研项目管 理办法(讨论稿)》专门设立青年馆员科研基金,鼓励 青年馆员开展创新性的课题研究,完成孵化的优秀 馆内课题激励其申报国家及省部级项目,挑战更高 的平台。其次,注重示范引领,发挥图书馆学术委员 会以及学术带头人对青年馆员的传帮带作用。针对 重点关键项目,基于青年馆员申报研究方向和具体 内容,邀请馆内外相关专家学者召开专题论证会,为 其提供有针对性的制度宣导、学术经验指导等,提升 青年馆员在撰写论文、项目申请等方面的能力,逐步 提升其科研能力,进而提高科研项目申报率。年底 图书馆还会举行科研总结年度座谈会,提供编制的 科研项目手册,倾听青年馆员对学术科研支持方面 的想法建议,竭尽全力为其提供潜心研究的科研 环境。

打造畅通自主的学术交流平台。第一,确保畅通的科研信息沟通渠道。除使用常规电子邮箱沟通外,图书馆还积极拓展其他新型渠道,如建立图书馆科研信息群、QQ群、腾讯文档等云端工作设备进行交流,构建青年馆员乐于使用的高效且便捷的科研信息沟通方式。第二,培育浓厚的学术交流氛围。

每年不定期选派青年馆员进行馆际学习交流,拓展青年馆员学术视野。《关于激励馆内人员参与学术科研会议的办法(试行)》鼓励支持青年馆员更多地参与高层次的学术交流研讨会,在国内外相关研究领域发声,如国际图书馆协会联合会(International Federation of Library Associations and Institutions, IFLA)、环太平洋研究图书馆联盟(Pacific Rim Research Libraries Alliance, PRRLA)大会等。特别针对青年馆员展现科研成果的需求,图书馆也会在每年的校庆报告会邀请青年馆员开展专题报告分享,极大地促进了青年馆员科研成果的宣传推广。第三,强化自主的学术网络建设。基于图书馆研究方向和成果跨学科涉猎广泛的实际情况,实时推送各类学术讲座和会议信息,助力青年馆员提升科研素养和水平,积极鼓励建立学科交叉融合的科研团队。

#### 3.6 党群共建

党的二十大报告中明确指出,全党要把青年工作作为战略性工作来抓,用党的科学理论武装青年,用党的初心使命感召青年,做青年朋友的知心人、青年工作的热心人,青年群众的引路人<sup>[4]</sup>。复旦大学图书馆青年馆员分布在4个校区,距离远,部门多,人员也多,岗位也不同,平时交流比较少。为贯彻党的二十大报告关于青年工作的精神,以党群共建为抓手,组织开展多种形式的活动,按照服务好"服务者"的理念,关心青年馆员的发展,努力营造和谐融洽的良好氛围,使广大青年馆员体会到"家"的温暖和组织的关怀,提升青年馆员对图书馆的认同感和归属感,激发其工作热情,增强团队合作意识,提升馆员队伍的凝聚力和创造力,将个人发展与图书馆的事业发展结合起来,为图书馆的事业发展提供原始动力,从而形成良好的图书馆文化。

# 4 复旦大学图书馆青年馆员队伍建设成效

馆员的发展是图书馆发展的前提,二者相互促进,相辅相成。十年来,复旦大学图书馆青年馆员队伍建设取得了一些成效,青年馆员在职称晋升、岗位聘任中实现个人发展的同时,也承担了更重要的工作和职责,推动了古籍保护研究、数据管理、情报分析、学科服务等图书馆工作的转型发展。

#### 4.1 馆员发展

# 4.1.1 职称晋升

复旦大学图书馆的岗位包含教学科研系列和图

书资料系列两种类型,教学科研岗的职称包含助理 研究员(中级)、副研究员(副高级)、研究员(正高级) 等类别,图书资料岗的职称包含助理馆员(初级)、馆 员(中级)、副研究馆员(副高级)、研究馆员(正高级) 等类别。根据学校人事管理的规定,图书馆图书资 料系列和教学科研系列的人员每年各有一次职称晋 升的机会。图书资料系列的新讲人员入职时为硕士 研究生以上学历,大多为初级职称(博士学位者入职 即为中级职称),84%的青年馆员入职后,两年已满 足晋升中级职称的条件,剩余人员满三年也能顺利 晋升中级职称。教学科研系列的新进人员一般为博 土研究生,截至目前,90%青年馆员均已晋升为副研 究员。2013年,青年馆员中高级职称人员为22人, 到 2022 年已增加到 43 人。青年馆员晋升职称后, 能够在图书馆的岗位上发挥更大的作用,承担更重 要的工作,为图书馆工作转型发展提供智力支持。

#### 4.1.2 岗位聘任

复旦大学图书馆于 2015 年和 2018 年进行了两次全馆范围的岗位聘任。2015 年之前,近 54%的青年馆员处于辅助岗位,2015 年的岗位聘任结果对比之前有了较大的变化,青年馆员中 31%聘到了关键岗和重要岗,60%聘到了梯队岗,辅助岗人员仅剩8%。2018 年的岗聘在 2015 年的基础上进行了微调,青年馆员中关键岗和重要岗的占比为 22%,梯队岗的占比为 65%,13%的辅助岗人员基本为 2015年之后入职的新员工。其中,学科馆员从 4 人增加到 19 人,文科 7 人、理科 6 人、医科 6 人;古籍科技保护研究人员 7 人;情报研究馆员 5 人,全部由青年馆员担任。经过十年的发展,青年馆员业务能力逐步提升,在图书馆大多数部门的岗位中被聘到梯队以上岗位,越来越多的青年馆员承担转型发展所需要的重要岗位。

#### 4.2 科研产出

# 4.2.1 科研项目

科研项目具体包含纵向项目和横向项目,涉及 文科和理科若干。如图 1 所示,从横向时间维度, 2013-2022 年近十年来青年馆员科研项目数量总 体趋势是逐年增长的,且在 2018 年首次达到峰值, 2021 年再度达到峰值,近年来每年的科研项目数量 较为稳定地保持在 15 项及以上,反映出青年馆员承 担科研项目的能力和水平也在逐步增强。

2023年第4期

大

图

お

报

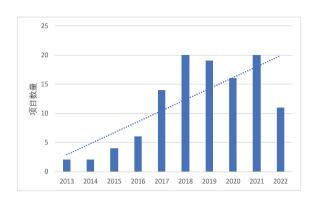


图 1 2013-2022 年青年馆员科研项目情况

注:科研项目数据来源于复旦大学文科科研创新服务平台

如表 2 所示,主要从纵向科研项目类型来揭示,即国家级、教育部、上海市以及其他 4 个层次。占比最大的是国家级项目,分别为国家社会科学基金和国家自然科学基金项目,涉及面上项目、一般项目、青年项目以及后期资助项目,还包括重点实验室开放基金、国家重点研发计划等专题项目。利用区位地缘优势,第二占比的为上海市项目,包括上海市自然基金、上海市哲学社会科学基金、上海市发展研究中心决策咨询项目、高校智库、上海市教育委员会项目以及浦江人才计划等;其余为教育部项目以及其他省市政府部门项目。综合以上,国家级和上海市项目占据七成以上,一定程度上可以看出青年馆员科研项目层次高,综合实力较强。

表 2 2013-2022 年青年馆员纵向科研项目类型情况

项目类型	项目类别	数量/个
	国家科技专项	1
	国家社会科学基金	6
	国家社科基金重大(分课题)	1
国家级	国家自然科学基金	4
	国家重点研发计划	2
	中央部委局办项目	3
	重点实验室开放基金	3
教育部	教育部人文社会科学研究	3
秋月叩	教育部其他项目	5
	上海市科技项目	1
	上海市三年文教行动计划	1
上海市	上海市省级项目	7
工母巾	上海市图工委图书情报研究基金	1
	上海市哲学社会科学规划	4
	上海市自然科学基金	2
其他	其他上海市政府部门项目	3
六世	其他省市政府项目	2

# 4.2.2 科研成果

科研成果一般包含专著、论文、专利以及其他具有创造性的成果。考虑到青年馆员学术累积性,本次以科研成果中的发文量为例。如下表3所示,青年馆员发文量是指以第一作者或者通讯作者参与发表的论文总数量,青年馆员发文量逐年稳定增长,反映出青年馆员科研撰文能力的提升。青年馆员发文的期刊类型也日趋多元化,除了信息资源管理方向的普通期刊外,还包含了国内的CSSCI(Chinese Social Sciences Citation Index,中文社会科学引文索引)来源期刊,以及SCI(Science CitationIndex,科学引文索引)/SSCI(Social Sciences CitationIndex,科学引文索引)/SSCI(Social Sciences CitationIndex,社会科学引文索引)/EI(The Engineering Index,工程索引)收录的国际权威期刊或会议录等。也逐步重视合作团队的力量,与国际以及企业方共同联合发文。

表 3 2013-2022 年青年馆员发文量情况(单位:篇)

年份	总发文量	SCI/SSCI/ EI/CSSCI 总量	国际合作 发文量 (不包括和 港澳台合作)	企业合作 发文量
2013	27	12	_	_
2014	25	9	_	1
2015	20	7	_	_
2016	21	6	_	_
2017	9	4	_	_
2018	24	7	1	_
2019	21	7	_	_
2020	33	20	1	1
2021	31	11	2	_
2022	41	21	2	_

注:科研成果数据来源于复旦大学学术典藏平台。

#### 5 结语

高质量发展是中国式现代化新征程上高校图书馆事业的首要任务,馆员队伍建设任重道远[10]。十年来,复旦大学图书馆的青年馆员队伍建设成效显著,本文进行了实践探索回顾和初步总结。未来在贯彻落实二十大精神的实践中,在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育活动中,将进一步加强馆员队伍建设,继续落实"2+1"目标与定位的核心理念,推动"第一个复旦建设",努力建成与世界顶尖高校相匹配的,集优质服务、科学研究、人才培养、古籍保护等为一体的复合型图书馆系统。

#### 参考文献

- 1 阮冈纳赞.图书馆学五定律[M].夏云,王先林,郑挺,等译.北京: 书目文献出版社,1988.
- 2 陈婧婍.图书馆"要素说"百年争鸣考辨与反思[J].图书馆,2022 (10),23-29,50.
- 3 陈建龙,邵燕,张慧丽,等.大学图书馆现代化指南针报告[J].大学图书馆学报,2022,40(1):22-33.
- 4 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL]. [2023-06-28]. http://www.gov.cn/xin-wen/20022-10/25/content\_5721685.htm.
- 5 习近平.习近平在北京大学师生座谈会上的讲话[EB/OL]. [2023 06 28]. http://edu.cnr.cn/pdtj/yw/201405/t20140505 \_ 515431201.shtml.
- 6 陈思和.高校图书馆传统功能外延的三个拓展方向[J].大学图书馆学报.2018.36(5):12-16.22.

- 7 聂江城.运用现代组织理论指导图书馆员队伍建设[J].图书馆理 论与实践,2007(5):20-21.
- 8 李尧鹏.基于理性自觉的大学图书馆转型发展——复旦大学图书馆近五年来的探索实践[J].大学图书馆学报,2013,31(1):28 -32
- 9 教育部.教育部印发《关于加强高校有组织科研 推动高水平自立 自强的若干意见》[EB/OL].[2023-04-13].http://www.moe. gov.cn/jyb\_xwfb/gzdt\_gzdt/s5987/202208/t20220829\_656091. html.
- 10 郑清文,梁南燕,陈建龙.基于创新力标准的北京大学图书馆馆员队 伍现代化建设新探[J].大学图书馆学报,2023,41 (1):5-10.

作者单位:复旦大学图书馆,上海,200433 收稿日期:2023年4月26日 修回日期:2023年7月3日

(责任编辑:李晓东)

# The Practice of the Young Librarians Team Building in Fudan University Library Under the Background of Transformation and Development

Yuan Yuhong Ye Yan Yang Meng Hou Ligiang

Abstract: Under the background of transformation and development, the Fudan University libraries have clearly made the goals and positioning, changed the organizational structure, and put forward new requirements for the librarian team building. By analyzing the situation of the young librarian team from 2013 to 2022, the paper summarizes the initiatives of young librarian team building and demonstrates the effectiveness of young librarian team building from two aspects: librarian development, research performance.

Keywords: Fudan University Library; Young Librarians; Team Building

# 封面照片简介:浙江工业大学图书馆

经过70年的建设与发展,浙江工业大学图书馆已建设成为馆藏丰富、特色鲜明、开放文明、与学校发展目标相适应的现代化大学图书馆,现由朝晖校区图书馆、屏峰校区图书馆和莫干山校区图书馆三个馆组成,馆舍总建筑面积约6.5万平方米,共有阅览座位5800余个。2020年新建成的莫干山校区图书馆位于浙江工业大学莫干山校区中心位置,坐落于莫干山麓、毗邻下渚湖湿地公园。图书馆建筑外方内圆,体现了天圆地方、天人合一的哲学思想。图书馆内部设计也处处体现新古典、书卷气、江南味的校区设计理念,圆穹顶、圆形回廊、春夏秋冬文化墙、二十四节气墙等都在呼应"时间"这一概念,旨在提醒师生惜时如金、不断学习。莫干山馆引进国内外最先进的IC管理与服务理念,拥有通识阅览室、专业阅览室、休闲阅读空间、学习中心、体验中心和交流展示中心等各种功能空间,是一所功能齐全、文献载体多样、专业人员结构合理、设施先进的智慧型图书馆。

浙江工业大学图书馆为学校教学科研人才培养提供了较为专业和充分的文献资源保障。截至 2022 年底,馆藏资源已达 1261 万余册,其中印刷型图书 338.2 万余册,电子图书 208.4 万余册,电子型期刊 140 万余册,硕、博士论文 574.9 万余册,目前可用中外文数据库共 68 个,其中中文数据库 25 个,外文数据库 43 个。

浙江工业大学图书馆一贯坚持"以人为本,读者至上"的办馆理念,实现了印刷型文献资源藏、借、阅三位一体的大开放管理服务模式,周开放时间 108 小时,数字化文献资源在校园网上实行 24 小时开放。图书馆利用现代化服务手段,开展文献传递、科技查新、知识产权服务、信息素养教育等服务。2014 年教育部科技查新站资质正式获批,2019 年浙江工业大学知识产权信息服务中心成立,并在 2021 年正式获批成为世界知识产权组(WIPO)在华技术与创新支持中心(TISC),是浙江省唯一的高校 TISC 机构。

八学图

お