

图书馆员职业规划之我见

路海生

(辽宁省图书馆 辽宁 沈阳 110015)

[摘要]对图书馆员职业规划的概念进行阐释,论述了图书馆员职业选择的策略,并对馆员职业发展前景进行了展望。

[关键词]图书馆 职业再造 职业规划 职业选择 职业发展

[分类号]G251.6

1 馆员职业规划背景与概念透析

图书馆作为社会公共文化服务的重要部分,服务二字为立馆之本。随着数字化、信息化和网络化的深度发展,社会大

众对于图书馆之认识与期望值也逐渐完善和提高,图书馆相较于传统的自我,更加被赋予了崭新的内涵和意义。新的服务环境、服务内容方式都需要图书馆审时度势、与时俱进,再上一层楼。图书馆提供服务的主体是馆员,作为组织第一资

果“去职业化”程度过高,编目质量有可能下降,反而需要投入更多的时间和精力进行校对和修改等。图书馆可根据各自的服务对象、技术水平、自身优势等确立自己的核心工作,可以将非核心工作外包出去。我国大多数高校图书馆编目实力很强,参与了全国大型联机合作编目项目建设,编目业务是自己的核心工作,可以将外形加工等简单的工作“去职业化”。目前国内图书供应商的很多服务是随书配送的,其主要目的是用增值服务来吸引顾客、扩大自己的市场份额,并且提供的增值服务是免费的。在这种市场环境下,我们可以将编目工作中的下载数据、贴磁条、加盖馆藏章、贴书标等简单和重复的工作“去职业化”,让图书馆员充实到其他岗位发挥更好的效益。

4.2 “去职业化”应注意的问题

4.2.1 选好书商,制定相应的外包风险防范和应对措施

书商是图书馆与出版社之间的重要桥梁,对图书馆来说,选择书商可能是仅次于图书选择的重要步骤。选择书商不能仅仅看价格,还要考虑信誉度、供货能力、到书率、服务等各种因素。同时在选择好书商后,要定期进行沟通,让书商了解本馆的性质、任务、读者对象等,以便提供更有针对性的服务。

图书馆和书商之间签订合同时要尽可能考虑全面,如将质量执行标准、业务完成期限、数量、人员及违约的惩罚措施考虑周全,通过合同更好地约束书商完成业务外包。避免在外包实施过程中造成与书商合作的不愉快。

4.2.2 注重把好质量关

图书编目业务外包主要有两种形式:外送加工模式和到馆加工模式。到馆加工模式是图书供应商根据图书馆的要

求,派出专业的加工人员到图书馆帮助完成他们所承担的部分任务。到馆加工模式最大的优点是可以进行全程质量监控,有沟通迅速、错误可以随时修正、易于掌握进度等优点。这种到馆加工模式既让部分采编工作“去职业化”,又能让更多、更专业的图书馆员充实到其他岗位,更好地为读者服务,同时也保证了采编部门的图书加工质量,使采编工作“去职业化”达到双赢的局面。

参考文献:

- [1] 高川霄.图书馆活动的机会成本理论[J].图书馆学研究, 2011(1):14-16.
- [2] 杨振华,施琴芬.高校隐性知识共享的机会成本分析[J].科技管理研究, 2007(5):234-236.
- [3] 李文文,陈雅.我国图书馆员“去职业化”问题探析[J].图书情报工作, 2010(3):134-137, 92.
- [4] 程焕文.谈图书馆采编业务外包[J].图书情报工作, 2006(2):9.
- [5] 尚小辉.图书缺藏控制研究[J].图书馆学研究, 2011(2):48-51.
- [6] 胡越慧.高校图书馆编目业务外包模式选择及质量控制——以温州大学图书馆为例[J].图书馆建设, 2009(12):95-98.
- [7] 黄玮.高校图书馆编目业务外包质量控制研究[J].图书馆工作与研究, 2010(8):70-72.

李坤女,1968年生。硕士,副研究馆员。发表论文15篇。

(收稿日期:2011-09-06,责编:姚雪梅。)

源——图书馆的员工们需要对自身进行新的定位,重塑职业形象,转变职业观念,激发职业潜能。

职业生涯规划是美国近20年来从人力资源的管理与实践当中发展起来的一种全新的并已被人们广为接受的理念。对于个人来说,指的是个人为了达到职业目标,实现自我价值,对自己一生职业发展道路的设想和规划;对组织来说,指的是以员工的全面发展为出发点,根据员工的实际状况和组织需要,由管理人员与员工共同设计出员工的职业生涯通道,为员工提供既适合个人发展,又反映组织目标和文化的工作岗位。总之是要通过个人和组织两个方面同时进行。现代社会,个人的职业选择权不断加大,职业的变化趋势越来越强,在图书馆界加强职业规划的研究与实践具有重要意义。

2 新形势下馆员职业选择策略

职业选择是职业生涯规划的第一步,职业需要以工作角度和个人情况两方面来选择。

2.1 图书馆角色

近年来,图书馆开始有了很多新的称谓,比如“自动化图书馆”、“数字图书馆”、“虚拟图书馆”、“复合图书馆”等等,新的称谓折射了图书馆新的功能并重新定位了其社会角色。20世纪70年代,美国著名图书馆学家杰西·H·谢拉针对信息技术使图书馆处于与传统迥然不同的新的信息环境之中指出:“图书馆已从书籍世界进入了信息世界。”表明图书馆从过去对书籍的整理转化为重点对书籍内容的信息化处理。^[1]而进入到90年代,图书馆所处的社会环境又发生了根本性的变化,一是网络技术所引发的社会基础结构的变革,二是知识经济的兴起,这就使得图书馆再次转变职能,从信息世界走向知识世界,即从对信息资源的收集、处理、传播、开发、利用为主转向对知识资源的获取、知识的创新和开发利用为主,实现由信息管理模式向知识管理模式的转变。图书馆正成为知识经济发展中的一股重要力量。

2.2 馆员角色

图书馆新的功能和角色定位引发了图书馆在人员、管理和结构等诸方面的变化,具体表现为:从一般图书馆情报工作者到新型知识工作者,从结构化管理部门到动态知识服务团队,从稳定性机构到变革的学习型组织。这一切都反映了图书馆工作人员工作内容变化。具体而言,图书馆在业务部门的设置上,在传统的采访、分编、流通、阅览、参考咨询、情报、技术、古籍、特藏等部门基础上增加了研发部、服务部、市场部等,极大地拓宽了图书馆的工作领域,并从传统的重图书处理的技术、经验转向重图书知识的获取、利用和开发。此外,为适应新图书馆软硬件设施的更新,馆员们的专业领域更趋广泛,除图书馆专业知识、某种学科知识及文献知识、理论修养、外语知识等以外,计算机软硬件知识、网络技术、管理学、统计学、设计等专业知识也成为所需。图书馆工作的

知识需求结构变得更为丰富。

2.3 求职理由

对于一个合格的图书馆员而言,能够把图书馆工作当作固定的职业,首先应该确认能够胜任图书馆中某一岗位,其次通过付出劳动获得生活所需求的报酬,最后以实现自己的社会价值来满足精神的需求。图书馆曾经一度被人们视为一个清闲之地,在社会中形象欠佳。不可否认,也有部分图书馆员在选择图书馆这一职业的时候常会处于一种无奈的境界:第一,没有一种更理想的职业可供选择;第二,本人不能胜任技术、学术含量更高的职业;第三,图书馆的工作压力、精神压力相对比较松缓;第四,在图书馆里或许可以实现自己的部分人生价值。从这些角度来定位的职业观显然是一种比较低级的追求,还谈不上是一种成熟的职业观。纵使新形势下图书馆的入职门槛也随之越来越高,但是为了稳定和谋生依然是入行的首要理由。笔者作为从业人员也深切体会到,关于图书馆职业与事业之间关系的认识,大部分人还是模糊的。一般人都认为,自己首先是要保证职业稳定,在取得职业成就的基础上追求事业,此话符合常理,但恰恰证明了缺少精神支持的事业弱化的必然趋势。^[2]

现阶段图书馆员队伍的来源一般有以下几个途径:系统部门内的自行流转人员,如高校中从教师、教学行政部门的转岗人员,公共图书馆来自文艺部门的人员;其他单位调入的非专业人员,如引进人才的家属,新招聘的高校毕业生。从职业认可度来说,绝大多数人绝非择业初衷,而是先求稳定,再谋求更好的发展,职业认可并不十分坚定。与此相反的是,图书馆在招聘时的标准之一必然是应聘者对图书馆职业的态度,试图通过一系列的测试来了解应聘者的真实意图。所以,能够坚守图书馆工作的人首先需要有职业守护精神,这种职业守护精神产生的根基就是图书馆员对图书馆职业的情感投入,需要的是把他的兴趣、爱好都专注于这种事业当中。^[3]马卡连柯说过:“事业心就是一种道德品质,而它的要求就是一种道德的要求。”要把职业升华为事业,应该具备以下一些基本素质:具有坚定的理念,坚信自己从事的职业能够实现自己的愿望,为社会做出应有的贡献;具备相应的工作技能,包含学习能力、理解能力、处理能力。其前提是应具有扎实的专业知识水平;具备脱离单纯的物质追求趣味的工作态度,即在任何情况下都能不离不弃,取得的成绩能够得到公众或周围人群的首肯。

2.4 正确选择

职业选择需要适合个人的兴趣和特长,在对图书馆工作的充分认识之上,我们还需要寻找自己的职业锚。职业锚是指一个人进行职业选择时,始终不会放弃的东西或价值观,它是人们选择和发展自己的职业时所围绕的核心。埃德加·施恩认为,职业锚包含3个部件:自身才干和能力;自身动机和需要;自身态度和价值观。人们经过3个部件的反复衡量

后,会选择一种职业,在此“抛锚”而安身立命。^[4]传统的图书馆,由于其工作内容与性质决定了它的职业群体普遍是趋于寻求一种长期、稳定、闲适并且富于保障性的职业,选择图书馆工作的人有着共同的、单一的职业锚。然而新概念下的图书馆,由于功能的增加,工作内容的变化,持不同职业理想、观念的人也在此有了成就的舞台,因而对于他们,就需要进行职业锚的定位,以此作为职业选择的基础,并进而确定适合自己的工作内容及岗位。按埃德加·施恩的观点,有5种类型的职业锚:

①技术职能型职业锚。此类型个体的整个职业发展,都是围绕着他所擅长的一套特别的技术能力或特定的职业工作而发展。职业成长只有在特定的技术或职业领域内才意味着持续的进步。在图书馆,这些领域主要包括采访、分编、典藏、馆际互借等。

②管理型职业锚。个体的整个职业发展都是围绕着某一组织的权力阶梯逐步攀升,直到达到一个担负全面管理责任的职位。他们一般同时具有3种能力:分析能力、人际能力、感情能力。这适合图书馆内一般从事行政事务的管理者。

③创造型职业锚。此类型的个体追求创建完全属于自己的成就,他们的整个职业发展都是围绕着某种创造性努力而发展的。在图书馆内,知识开发、利用和图书馆外部市场开发的工作适合具有此类职业锚的人。

④自主独立型职业锚。个体追求的目标是随心所欲地制定自己的步调时间表、生活方式和工作习惯,尽可能少地受组织的限制和制约。在图书馆内从事科研、论文写作的工作一般持此类职业锚。

⑤安全稳定型职业锚。个体追求稳定安全的前途,比如工作的安全、体面的收入、有效的退休方案和津贴等。同时,信仰组织或社团对他们能力和需要的识别和安排。图书馆内,持此种职业锚的人适合传统的外借、阅览、服务等工作。

由此可见,在图书馆选择合适的工作岗位,必须首先对自己的职业锚进行定位。只有这样,才有利于自己的聪明才智充分发挥,职业成功才有更多可能。

3 馆员职业发展及前景展望

3.1 目前馆员职业发展中存在的主要问题

3.1.1 馆员的职业发展模式单一

传统图书馆员的职业发展模式基本上是一种垂直运动。在这种发展模式,能否在组织中的职务、职称阶梯上向上提升,便是评判成功与否的普遍标准。但由于管理层人数有限,所以依靠职务晋升的馆员普遍感到上升空间狭小,使职业不满意度增大。从业务职称方面向上提升也是图书馆员的发展模式之一。目前我国图书馆共设有4级职称,即助理馆员、馆员、副研究馆员、研究馆员。其中初级和中级比较容易达到,而高级职称要求学历高,研究成果要达到一定的数量和

质量,难度较大。

3.1.2 馆员的职业停滞问题

职业停滞,是指员工已不太可能再得到职务晋升机会或承担更多的责任。处于职业停滞的员工可能已达到职业的顶峰。通常来说,到达职业顶峰的员工工作绩效可能会降低,当员工因个人发展受到阻碍而达到职业顶峰时,情绪就会变得异常,职业受挫感将会导致员工工作态度恶劣,工作绩效不佳。^[5]因此,组织在设计员工的职业道路时,应尽量避免员工进入职业停滞。但图书馆员工的职业停滞问题却相当严重,以大学毕业馆员的职业发展为例,一般情况下,大学毕业生一年后就可转正定为助理馆员,4~6年后就可晋升为馆员,如果工作业绩、研究能力和人际关系方面不出现大的问题,大约35~40岁就可以晋升为副研究馆员,而研究馆员则对多数馆员来说可望而不可及(尤其是部分高校图书馆要求研究生以上学历者才可以晋升研究馆员)。因此,如果一个馆员40岁左右在职业发展中就没有了上升空间,那么其工作积极性就难以长久保持。

3.1.3 人才流失问题普遍

图书馆是人才流失率较高的单位,一般馆员跳槽主要有3个原因:一是寻求更大的发展机会;二是寻求较高的收入;三是寻求较好的工作氛围。传统图书馆由于其组织结构是金字塔形的层级结构,较少有职位空缺的机会,馆员职务升迁的机会少。此外,市场经济对图书馆员的观念也产生了较大的影响。这些原因都使图书馆人才流失严重。

3.1.4 工作、生活质量问题

工作、生活质量主要提倡在管理中更加重视人的因素。一般认为,组织中的员工不仅会注意工资报酬,还会有自尊、尊重他人、社会归属感和自我实现等高层次的需求。当这些需求得不到满足时,工作、生活的质量就会降低,组织的工作效率也就会下降。有资料显示,图书馆员工作生活中存在以下几方面的问题:①个人职业升迁需求或成就感不能满足;②工作单调和枯燥;③工作上缺乏自主权;④人际关系方面,与读者和同事不能和睦相处;⑤科技发展和读者需求的多样化,给图书馆员造成技能更新的压力;⑥弹性时间的需求,解决家庭困难。按照马斯洛的需求层次理论,图书馆管理中应更加注意的是尽量满足图书馆员的高层次需要,从而有效地调动他们的积极性。

3.2 馆员谋求职业新发展的有效策略

3.2.1 建立完善的职业生涯管理链

一个有效的职业生涯管理链是员工个人发展与组织需求相匹配的过程。员工应明确工作意愿、能力倾向,组织应了解员工业绩水平、发展潜力,在此基础上双方不断沟通,制定出符合双方利益的员工职业生涯发展计划,为员工规划职业生涯提供机会。职业生涯管理的规划实施需要员工、组织共同参与,在图书馆内部建立责任共享的职业生涯管理文化。

3.2.2 开拓多方向职业发展路径

目前在馆员的观念中,得到重用的标志就是在职位上得到晋升,但传统图书馆组织本身能提供的升迁机会十分有限。近年来职称评定日益规范化,图书馆员在业务职称方面步步提升成为较为稳定的职业发展道路。然而这条职业发展道路对图书馆员亦有一些不利因素,因为职称是以学历、年限作为硬杠杠。目前国内进入图书馆的人员素质高低不一,有相当部分图书馆员缺乏学历,因此,这些馆员会缺乏个人发展空间。一部分图书馆员参加学习只考虑学历问题,不考虑进修专业是否符合工作需要。为了给馆员提供更多的发展机会,针对图书馆目前的人力资源状况,应为图书馆员设计多重职业发展路径。^[6]

图书馆员的职业发展途径不应仅仅追求从一般人员→部室主任→行政办公室主任→馆长,或者专业技术职称(从助理馆员到研究馆员)等垂直式晋升途径,而应在此基础上采取多种形式的结合。在图书馆员的多重职业发展道路中,馆员有更多的机会获得成就感:一是业务发展道路;二是管理职业道路;三是业务和管理并行的职业道路。其中,一些馆员虽然不能走传统的从部主任到副馆长到馆长这条职业道路,但有机会在项目、发展委员会等方面获得充分的成就感。

3.2.3 从内部纵向转变为横向、跨岗

用工作轮岗的方式使员工处于经常性的挑战中,避免长期处于同一岗位带来的厌倦和发展停滞,增加其成就感。图书馆鼓励馆员接受交叉培训并学会完成各种任务,以便让他们能进行“职务轮换”,适应多种岗位和工作。职务轮换增强了馆员受聘能力和职业发展机会,使员工得到发展新技能的机会,为图书馆人员配置提供了方便,也加强了员工对不同岗位的相互了解,有利于不同工作环节之间互相沟通与合作。图书馆工作轮换主要应用于两个方面:一是新入馆的馆员,为了获得较宽的知识面和实践经验,采用轮换方式,在各个部门和不同的岗位之间轮流工作;二是适用于培养通才,对于潜力较大的馆员,为了培养其管理技能和积累经验,在同一职级上轮流任职。

3.2.4 灵活流动

一方面,图书馆发展需要院系的专业人员到图书馆从事信息处理、软硬件维护等专门事务,需要行政管理人员到图书馆从事党政管理工作;另一方面,要允许图书馆的工作人员流向其喜欢从事的非图书馆岗位,特别是一些在性格上、兴趣上不适合从事图书馆工作的馆员,要鼓励他们参加图书馆外的竞争,向外流动,使图书馆队伍成为一潭活水。

3.2.5 丰富工作内涵和扩大工作外延

在工作中赋予馆员更多的责任、自主权和控制权,以满足其心理需求,减少工作中的枯燥感。工作内容的再设计,通过工作扩展让馆员在原有的工作岗位上承担更多的工作和

职责,拥有更大的权力和影响,增加工作的挑战性。还可以帮助馆员突破个人工作的局限,从整体上重新认识工作的重要性。在接触不同工作的过程中学习到更多东西,促进自身发展,为今后的职业生涯奠定基础。同时馆员也获得了心理成就感,即组织对他价值的认可。

3.2.6 鼓励创新和奖励机制

创新是社会发展的灵魂,创新过程也是职业生涯发展的最好途径之一。通过创新,人才的潜能得到了发挥,自我实现得到了满足,也使图书馆业务得到了发展。例如,知识组织的方法从标识、简化、整序,发展到现在的自动文摘、自动分类、机器翻译、专家系统、数据挖掘等崭新的领域,这些都需要图书馆工作人员的创新,在创新的过程中也就贯穿了职业生涯开发的思想和做法。有创新,就要配备相应的奖励机制,予以鼓励和振奋,不断促进事业创新。

3.2.7 组织培训和允许职业生涯更新

组织员工参加馆内外培训,包括图书馆内部各项业务培训,对流通、编目、电脑和信息技术、专业外语等多种知识进行定期培训,提高员工素质,即使是高级人员也定期给予各种进修、参加国内外研讨会的机会,使各级各类人员都有机会得到业务提高。这实际上是一种通过持续的人力资源开发,提升员工的人力资源价值的方法。图书馆人力资源队伍现状显示,一方面图书馆人才短缺,对一些“紧俏”技能的人才十分需求;另一方面又人员富余,许多图书馆都在致力于“减员增效”。把两个方面联系起来看,图书馆应实施职业更新计划,鼓励馆员离开供应过度的职位,到供应不足或短缺的岗位上去。职业生涯更新计划既可解决富余人员的安排问题,又可为发展提供或储备人才,是管理良策。

参考文献:

- [1] 卜欣欣,陆爱平.个人职业生涯规划[M].北京:中国时代经济出版社,2004:27.
- [2] 尤玉新,唐承秀.高校图书馆员“职业高原”问题探析[J].图书与情报,2006(2):46-48.
- [3] 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):20.
- [4] 龚景兴.基于事业诉求的图书馆职业倾向探析[J].中国图书馆学报,2007(3):19.
- [5] 贺子岳.论图书馆的职业开发[J].图书情报知识,2004(2).
- [6] 李鑫璐.高校图书馆应进行有组织的职业生涯开发[J].新世纪图书馆,2004(5).

路海生 男,1976年生。研究生学历,馆员。

(收稿日期:2011-09-02,责编:张欣。)