

浅谈中小型博物馆人才队伍建设的现状与门径

王丹青

自贡市盐业历史博物馆 四川 自贡 643000

[摘要]与大型博物馆相比,中小型博物馆人才培养在社会资源、资金、人才吸引力等方面都面临较大的困境。鉴于博物馆行业具有多元性与综合性,集藏品管理与保护、科研、陈列、社教、安保等领域于一体。因此,对于人才引进而言,扩大招收路径,提高专业与岗位的匹配性有利于充分利用人力资源。对于人才培养而言,促进单位现有人才从单一走向复合是提高人才队伍建设效率的重要内容。对于文物工作者而言,更要树立多学科研究意识。不仅要看好文物,保护好文物,还要探索其背后的内容与价值,理论与实践相结合。从而形成一个整体的、系统的认知,为充分利用好文物打下基础。

[关键词]中小型博物馆;人才队伍;需求

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.965

近年来,随着人们物质生活水平的提高,公众对精神文化的需求也相应的越来越高。作为我国文化建设与大众教育的重要载体,博物馆各项职能的履行有利于构建公共文化服务体系,服务人民美好生活。为此,党和中央发布了《关于让文物活起来 扩大中华文化国际影响力的实施意见》以支持文博事业的建设和发展,要求文博人通过对对文物保护利用和文化遗产挖掘、保护、传承、研究阐释、展示、传播和文化转换,让文物真正活起来。“让文物活起来,要守正创新、塑形铸魂。这就要求文物工作者做好研究工作、提升学术能力,深入挖掘文物本身的故事、文物所属历史阶段的故事,在活态展示与创意传播中准确阐释中国人看待世界、看待社会、看待人生的独特价值观念。”怎么让文物活起来,是需要文物工作者去研究、去保护、去利用、去挖掘、去展示、去传播、去实践的。大型博物馆和中小型博物馆由于自身的文物资源和体量,在需要什么样的文物工作者上也存在着不同的要求。

一、国内中小型博物馆的现状

我国历史悠久,文物分布广泛,文物资源星罗密布,国内中小型博物馆是目前一线文物资源管理的直接一级执行机构,因此中小型博物馆大多人少事杂,经常面临一馆多责、一人多岗的现实情况。

目前国内的中小型博物馆一部分为区域博物馆,为依托原有地区文管所的文物资源新建,这类中小型博物馆通常公众设施新、展陈理念先进,依托于当地地区区域文物资源,既有地区考古挖掘、又有多年文管所收集管理,文物资源较依当地历史和文物资源,虽达不到大型博物馆考古所的丰富,也通常具有独特的地区文化历史特色。但是由于是新建博物馆,对文物的研究能力稍弱,对怎么吸引观众、怎么把文物的故事传播到大众、承担起社会教育的重任仍然需探索。

另一部分国内的中小型博物馆为依托地区知名古建筑修建的古建筑博物馆。这类中小型博物馆通常历史悠久,依托古建筑具有不可复制性,在多年研究和社会教育等方面,已经形成自己独特的科研传统和对大众社会教育的吸引力。但由于建馆较早,这类中小型博物馆通常公共设施陈旧,展览陈设于古建筑的保护状态所限制。

以自贡市盐业历史博物馆为例。自贡市盐业历史博物

馆始建于1959年,以清代建筑西秦会馆为主馆址,于1959年10月正式对外开放,在2017年取得国家一级博物馆授牌。其主馆址“西秦会馆”为全国重点文物保护单位,占地面积约1000平方米,其附属建筑西秦公所为新修缮的历史建筑,其实际投入使用的文物库房和办公场所建筑面积总不足1000平方米,常设展厅和临时展厅皆位于清代建筑“西秦会馆”,展出面积不足1000平方米,展览陈设受限于古建筑保护,无法展览一些具有保温保湿要求的字画等文物资源。由于地形所限,自贡市盐业历史博物馆位于自贡市老城区,拓展新馆不易。

二、国内中小型博物馆人才管理体系的困境

(一) 编制少、人员配备不足

如前文所言,新建中小型博物馆,编制少人才配置不足,对文物的研究能力稍弱。

以宜宾市博物院为例,宜宾市博物院位于四川省宜宾市,占地面积10700平方米,建筑面积34386平方米,展厅面积6100平方米,现有馆藏文物1万余件,其中一级藏品3件,二级藏品18件,三级藏品822件。根据宜宾市博物院最新公开资料显示,宜宾博物院是目前四川省投入使用的地级市博物馆中规模体量最大的。四川省宜宾地区历史悠久,建城史2200多年,酒文化世界,闻酿酒史4000多年,钟茶史3000多年,其文物资源和非物质文化遗产都非常丰富。宜宾市博物院拥有三个常设展厅和一个临展厅,同时挂宜宾市非物质文化遗产保护中心的牌子,属于一套人马两套职能,宜宾市博物院不仅是国家二级博物馆,同时要负责四川省宜宾市全地区13283平方千米的文物收藏、保护、考古发掘、研究、展示利用及非物质文化遗产保护业务。

(二) 学历较低、年龄较大,研究能力不足

建馆时间较长的中小型博物馆,由于时代问题部分博物馆工作者学历较低,年龄偏大,研究能力较弱,展陈理念较陈旧,社会教育宣传推广手段较落后。

(三) 专业人才较少,持续培养能力不足

文物博物,虽然统称文物博物,需要人才也非常多样化。仅限于文博专业,就有如文物考古、文物保管、文物展示、文物修复、文物传播,而文物修复里又分可移动文物修复和不可移动文物修复,文物资源大多具有不可复制的唯一性,每一细分专业都需要长期专业持续培养、最新理论和专

业技术技能学习才能投入实际工作。由于中小博物馆专业人才较少,持续培养能力不足,在经过一段时间工作后,难以像大中型博物馆一样有充足的资金和人手,让专业人员通过轮岗、脱产等方式获得最新理论和专业技术技能学习机会,从而影响其专业能力持续培养。

(四) 名气较小,复合型人才招不来

一方面,我国中小型博物馆急需紧缺具有较高科研文化水平和文物保护修复水平的文博专业的文物专业人才,另一方面中小博物馆由于多为区域博物馆,更需要打响知名度,也急需紧缺具有系统的新媒体视听节目策划制作专业知识,能够使用网络与数字媒体技术实施信息传播、能够从事商业开发的新型复合型人才。中小型博物馆由于缺乏政策、资金等种种支持,所急需的视听节目编导、制作工作、商业开发和新媒体平台运行维护、信息发布等新型复合型人才始终难以招到。

(五) 待遇较低,人才流失

我国高校文博专业的毕业生在就业选择时通常面临着畸形的就业市场需求而难以拿到就业机会,每年甚至都会有中小型博物馆面临着新招聘的人才流向其他资金更充足的领域、文物资源更丰富的单位,甚至已经招到的文物博物专业人员改行去从事其他工作,而这也导致了现阶段我国中小型博物馆的工作人员面临着人才流失的尴尬局面。

综上所述,国内中小型博物馆面临的人才管理困境就是面临编制少、事务多、资金缺、人员不够、专业人才配备不足、在职人才培养资金缺乏、名气小复合型人才招不来、待遇低人才流失等问题。

三、国内中小型博物馆的人才需求方向

当代博物馆作为一个集收藏、展示、教学、科研、文化娱乐、社会教育等多项大众文化职能于一体的文化场所对人才的需求也是非常多面的。

“让文物活起来”首先需要文物资源,国内中小型博物馆的文物资源如前文所述通常没有大型博物馆考古所的丰富,这就需要文物考古、文物修复、文物鉴定、古建筑修复等方面的人才挖掘地区地下文物资源和保护区域地表文博资源。

其次,中小型博物馆由于辐射区域、馆址体量和文物资源所限,“大而全”并非适合自身未来发展道路,“小而精”“小而美”才是中小型博物馆未来的发展发现,那么就需要找准自身发展独特性,在某一方面的垂直领域做到真正深入挖掘文物本身的故事、文物所属历史阶段的故事。

以四川省遂宁市大英汉陶博物馆为例,作为一个区县级的区域博物馆,整个博物馆为2003年新建,公众设施新、展览陈列理念也较为先进,专注于汉陶领域和大英卓筒井的。因此它需要了解汉陶的考古、研究、保护的人才,也需要了解大英卓筒井历史渊源的人才。

再以自贡市盐业历史博物馆为例,其主要常设展为“中国井盐科技史”展览,其本身拥有的“西秦会馆”这座不可

多得的会馆建筑精品和张大千书画等诸多文物资源,由于自贡市盐业历史博物馆展览条件和人力资源条件所限并没有得到充分展示。并且自贡市盐业历史博物馆由于缺乏掌握数字媒体技术,具备网络与新媒体视听节目策划、设计、制作、传播能力与综合管理能力的新型复合型人才,众多文物“养在深闺人未识”。甚至“西秦会馆”这座同时体现了南北民居特色和宫廷建筑与民间建筑特点的会馆建筑,无论是从建筑学还是经济史上都值得研究、值得推广、值得多方面讲述文物自己的故事。然而由于中小型博物馆人力资源条件所限,在文化宣传网络传播中只能“浅尝辄止”。因此“小而美”“小而精”的中小型博物馆就不仅需要专业对口的垂直领域专业文物研究者和保护者,更需要具有系统的新媒体视听节目策划制作专业知识,能够使用网络与数字媒体技术实施信息传播人才,更需要可以从事商业开发、活动创意、媒体策划等工作的让文创产品也体现自己独具地区文化特色的复合型人才。

四、国内中小型博物馆的人才困境解决路径

(一) 人才引进时,应扩大招收路径,提高人才专业与岗位的匹配性

以自贡市盐业历史博物馆为例,近三年来该馆积极对接西南地区高校的相关专业领域、通过“知名高校行”“公开考试招聘”“公开考核招聘”等方式,抓住文博发展的时代机遇,引进了10名硕士研究生的高学历年轻人才,涉及的专业有博物馆学、考古学、历史学、中国语言文学、中国古代史学、汉语国际教育等,补充了文博专业和文科专业人才的空缺。

(二) 人才培养时,加强继续教育,促进现有人才专业技能从单一走向复合

如针对中小型博物馆急需的难以招到的视听节目编导、制作工作、商业开发和新媒体平台运行维护、信息发布等新型复合型人才需求,通过将博物馆老员工针对性加强继续教育,拓展员工知识领域,实现不脱产即可提高复合专业知识技能水平。

(三) 树立思想,提高学习主动性

对于文物工作者来说,在中小型博物馆中面临的事务更加复杂,更要树立多学科研究意识和自主学习精神,以复杂的工作需求锻炼自己,以岗位需求为指引,不断完善自身专业技能和文博管理知识体系,以适应新时代博物馆建设的需要。

当前我国正处于百年未有之大变局,新冠疫情常态化,挑战与机遇共存。在严峻的形势下,中小型博物馆仍然存在发展机遇。在新形势下,只有加强人才队伍建设,优化人才结构,完善人才体系,博物馆才能不断维持生命力,在困境中求生存,求发展。

参考文献

[1]王春法:《让文物活起来》,《人民日报》,2020年12月30日,第09版