

馆员职业能力提升问题探讨

袁伟轩

广灵县市容服务中心

摘要：档案馆员的业务水平和工作能力决定档案馆的服务质量。馆员是档案工作中最为关键的要素。因此，对于档案工作事业来说，馆员的培养和成长，是一个重大的、现实的课题，是真正提升档案服务水平和质量的着力点。

关键词：馆员；职业能力；问题

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.04.081

随着现代信息技术的不断发展，数据的体量飞速增长，人们的工作、生活、学习、研究等各个方面都充斥着各种类型的数据，图书馆作为文献信息中心，几乎每一项业务工作都会产生或涉及各种数据，既包括数据库中的科研数据，也包括馆藏图书的MARC结构化数据和读者利用图书馆过程中产生的数据，如读者借还图书的数据，使用电子资源、移动图书馆、微信图书馆的数据，使用图书馆空间的数据等。近年来越来越多图书馆陆续开始尝试基于数据的创新服务实践，给图书馆高质量发展带来了新的契机，同时也对图书馆提出了新的要求。在这种背景下，数据素养成为图书馆员必备的一种基本素养，要求馆员具备敏感的数据意识，能够正当地检索、发现和获取数据，科学地评估数据价值，规范地管理和处理数据，合理地利用和共享数据，进而在符合道德伦理的基础上通过分析、挖掘、可视化处理等操作来实现其蕴含的巨大价值的能力。而目前图书馆员数据素养的整体水平还达不到以数据驱动图书馆传统服务优化与改进的需求，近年来，一些图书馆和学会、协会陆续进行了馆员数据素养提升的实践，以提高馆员获取、利用、评价数据的能力，对提升图书馆员的数据素养起到了一定推动作用。

一、档案馆员的职业要求和使命

随着社会的发展变化，馆员也需要与时俱进。档案馆的社会职能由传统的以藏为主，到当今的藏用并重，且日益突出直接为社会服务的功能，从而使得档案馆员的历史使命也经历由单一型向复合型转变。在这个过程中，对馆员的职业要求也更高。

（一）馆员的学历和专业要求越来越高

档案馆员的职业门槛，一般说来主要有两道：一是较高的学历；二是对口的专业。尽管高学历不等于高能力，但是，受过系统档案专业训练的经历，是成为优秀馆员的基本要求之一。

馆员的高学历、专业化，有利于培育档案馆的学术文化氛围，有利于提高服务质量。档案馆不仅是一个服务机构，也是一个有学术底蕴的殿堂。经过严格、系统专业学术训练的馆员，理论功底和专业能力更扎实，思维更加敏捷，进取意识更强。因此，高学历、专业对

口的馆员，对于促进档案服务工作有着积极的现实的意义。

档案馆员的职称晋升，也是有利于档案工作不断推向前进的重要因素之一。改革开放以来，我国档案事业不断发展，对馆员的培养和管理，包括对馆员的职称晋升制度方面也日趋成熟和完善。一般将馆员岗位分为三种类型，即管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位。其中，每种类型均设立若干个等级。仅就专业技术岗来看，分为13个等级：研究馆员岗位分为一至四级（4个等级）；副研究馆员岗位分为五至七级（3个等级）；馆员岗位分为八至十级（3个等级）；助理馆员岗位分为十一至十三级（3个等级）。要实现从助理馆员到研究馆员的逐级晋升，需要经过漫长积累过程，即工作能力和工作经验等不断积累和提升。换个角度讲，馆员工作经验的积累、工作能力的提升，是档案事业不断进步的重要阶梯，是实现档案服务水平跃升的重要条件。

（二）新时代，档案馆员的责任是服务社会

档案管理主要包括档案实体管理和档案信息资源开发利用。档案实体管理方面，馆员的主要职能大致包括：档案价值鉴定、档案收集、档案整理、档案保管、档案登记和统计等。档案信息资源开发与利用方面，馆员的主要职能：档案检索、档案编研、档案提供利用等。

随着档案服务理念、内容和方法的改革创新，档案的功能不局限于文献的保存作用，还可以发挥服务社会的功能。在新的历史时期，服务社会是档案馆员履行使命的新方向，是新的历史时期档案职能演化的结果，是实现档案事业发展与社会经济发展同频共振、与时代同步的要求，是档案事业紧紧服务于社会进步、科学技术发展和满足人民日益增长的精神文化的要求。

档案工作中，无论是馆藏建设还是利用馆藏为社会服务，都需要清楚地了解社会的实际需要，这也是档案工作的社会职能对馆员的基本要求。馆员要更好地履行服务社会职能，还需要充分挖掘各类档案的功能效应，发挥其服务经济社会的作用。此外，档案馆员还肩负对文明和文化的传承使命。“档案是直接形成的历史记录”，是一种具有保存价值的“原始记录”，是人类历

史最重要的载体之一，有利于再现历史真实面貌。作为一个有着数千年悠久历史文明的古老国家，我国自古就非常重视“档案”的记录、保存、使用，在商代将档案称之为“册”，周代称为“中”，到了秦汉时期，则称之为“典籍”，后来又有“文书”“文案”“案牒”“案卷”“簿书”的叫法，清代至今称为“档案”。档案涉及的内容包括自然、社会、人文等，内容非常广泛，通过利用档案，可以了解历史文化、风土人情、开展学术研究等，从而实现了对文明和文化的传承与弘扬。

二、档案馆员职业能力的培养

档案馆员的培养，主要目标有两点：一是馆员个体的培养；二是档案事业的发展。这两个目标互为条件、相互促进。一方面，馆员个体的成长，是档案事业发展的基础条件，没有一流的馆员队伍，就没有一流的档案服务。另一方面，档案事业的发展为馆员个体提供了发挥和发展的平台。

(一) 做好馆员“人选”问题是馆员队伍建设的起点

馆员队伍建设的第一个环节，就是对馆员的选拔，即为了档案事业的发展而进行的择人活动。这是档案部门人力资源管理的基本工作环节。一般说来，档案部门会从或社会上招收愿意从事档案工作的人员。当然，在不同的国家和地区、不同的历史时期，馆员的招聘具有不同的内涵和外延。

档案部门都是属于事业单位，“择人活动”具有相对独立性。因此，要充分认识到这个环节在馆员队伍建设中的重要性，严把“进人关”“入口关”，这是馆员队伍整体实力提升的前提和基础。思想道德过硬、业务能力强、勤奋努力的馆员较之平庸懒散的馆员能为档案事业做出更大贡献。凡是“入口”时评价较高且勤奋努力的馆员，工作几年后，专业能力和服务能力往往就会远远超过那些评价一般且懒散的馆员。

我国事业单位的现实情况，辞退一位不合格的馆员比引进一位优秀的馆员要难得多。因此，必须着眼于档案事业长远发展目标，根据档案事业建设与发展的需要来严格把控“入口关”，来遴选并留住一批合格、优秀的人才队伍，使他们快乐地从事档案工作。

在“入口关”务必规范程序；对馆员做好适应性调研以保证队伍的稳定性；建立馆员人才数据库，做好聘后管理与研究工作。同时，必须坚决杜绝招人过程中“因人设岗”“近亲繁殖”“武大郎开店”等问题。

(二) 做好馆员职称晋升工作是馆员队伍建设的核心环节

做好馆员职称晋升工作，是馆员队伍建设的制度保障，是馆员培养的核心环节。从根本上说，这是解决人才激励机制的问题。馆员的职称评聘工作做得好，档案

事业就会发展得更好。

馆员聘任制是其职称评聘工作的中心工作，主要包含岗位设置、岗位聘任、绩效考核、薪酬设计等诸多环节。馆员评聘制度极具复杂性，如何理顺职称评定和职务聘任这两者的关系，就是一个难题，通常采用的“以评代聘”“评聘合一”“评聘分离”等方式，孰优孰劣，目前仍无定论。

良好的合乎规律的制度是档案事业发展的根本保证，其中，人事制度是最关键的制度，而馆员的评聘制度尤其重要，它是档案人力资源管理中的基础性工作。职称的评聘为馆员的专业成长和发展指明了方向；能激发馆员专业成长和发展的动力；增强馆员队伍管理的效率和效益。

但是，馆员的评聘还存在一些困难，如编制“瓶颈”，晋升困难；重“标准评价”、轻“个性评价”；重评定，轻岗聘等。这些问题都在一定程度上制约了馆员队伍的建设和良性发展。

(三) 重视馆员的福利保障是稳定人才队伍的重要条件

解决馆员的福利保障，是稳定馆员队伍、提高馆员归属感的重要环节。这个环节与馆员人选、馆员的激励机制，共同构成档案馆员队伍建设的三个支点。

馆员的福利保障包括待遇、安全保障、促进馆员专业发展的相关制度等。如何提升馆员的福利保障从而提高其幸福指数，增强馆员的归属感和认同感，应根据实际情况采取不同的方式方法。

(四) 建立分层分类的数据素养培训体系

鉴于图书馆不同岗位业务工作内容相差悬殊，他们所接触和需要的数据类型多样且各有不同，需要针对不同工作重点以及不同岗位、不同知识背景的馆员特点，构建分层分类的数据素养培训体系，发掘不同馆员的数据素养培训需求，采取差异化培训方法，有的放矢地开展培训，以保证达到预期的培训效果和目标。任何馆员都必须具备一定的必备的数据素养，包括良好的数据意识、一般的数据检索与获取能力、简单的数据分析能力、基本的数据伦理知识。此外，不同岗位的馆员还应具备与工作职责相匹配的数据素养。例如，参考咨询部门馆员着重培养科研数据的获取与利用能力，包括异构数据的转换、数据的可视化展示、数据的挖掘等能力。流通部门馆员重点关注读者借阅数据的搜集与分析，善于从读者借还图书的时间、主题、数量等数据分析读者借阅图书的周期性、读者的阅读偏好、图书流通的趋势等，为图书馆的文献建设、人员配置、馆藏布局、图书的排架、热门图书的展示、书目推荐、相同兴趣读者的虚拟社区建立等工作提供决策依据。阅读推广部门馆员重点掌握读者满意度调查方法与技巧、读者参与阅读活动数据的搜集与分析技能。

三、档案馆员职业能力的成长

馆员的成长与发展,具有一定的周期和规律性,如同人的生命周期包含婴儿、幼儿、少年、青年、中年、老年等时期。馆员在职业生涯的每个时期和阶段都具有相应的特征并表现出一定的差异性,体现出其专业成长的非直线型发展特征。

(一)对馆员职业生涯的学术研究

对于馆员职业生涯周期的研究,学界探讨较多。国外尤其是美国在这个方面起步较早,影响也较大。美国职业心理学家Ference等从1977年开始,探索将“高原现象”概念引入职业生涯领域。后来,随着社会知识经济发展,人们的职业发展意识愈发增强,日益凸显出对职业生涯问题研究的重要性。

而我国在职业生涯周期方面的研究起步则较晚,直到20世纪八九十年代才着手研究并开始出现研究成果。档案馆员作为国家、社会记忆的守护者,对支撑和推动档案事业的不断发展起着关键的不可替代的作用。因此,对档案馆员的职业生涯问题做一些有益探索与讨论,是非常必要的。

输入关键词“档案馆员职业生涯”,对CNKI数据库进行论文检索,共检索到6篇相关文章。其中,2010年2篇,2012年、2014年、2019年、2020年各1篇。6篇相关论文均发表在一般刊物上,没有1篇发表在核心刊物。讨论主题集中在档案馆员的“职业生涯高原”“职业生涯规划与管理”“职业生涯发展”等3个方面。也即是说,在中国最大收录论文最全的数据库CNKI,其可检索到的有关档案馆员职业生涯研究的论文,一是数量少,仅仅6篇;二是研究方向单一,仅仅涉及3个方向。因此,对档案馆员的职业生涯的学术研究还可以适当加强。

(二)馆员成长的阶段性特征

任何生命都有一条生命曲线,并由弱到强再到衰亡。馆员的职业生涯周期也呈现出明显的阶段性特征,学界将其划分为四个发展阶段:适应期、发展期、成熟期、衰退期。

馆员职业生涯周期的适应期是指任职初期的一段时间,他们对其工作还很陌生,需要不断地了解和熟悉工作。这个阶段,对馆员的成长和发展是非常重要的。在适应期,馆员心态调整得好,能够比较准确把握馆员职业特点,积极主动熟悉馆员工作,并能自觉融入文化环境中,就会缩短适应期,尽快进入职业生涯的发展期。

馆员职业生涯周期的发展期是指其在适应新环境、新工作之后进入的第二个阶段。一般来说,新馆员需要一年的时间去适应,然后在适应中发展。在发展阶段,馆员会体现出明显的发展取向,这是馆员成长与发展的关键时期,馆员业务素质的提高、业绩成果的产出等,主要出现在这个时期,并且为今后职业生涯的成熟打下

坚实基础。因此,馆员一定要认识到这个时期的重要性并好好把握和利用这个时期。

馆员在职业生涯周期的成熟期,其业务能力较强,形成了自己的业务专长;熟悉单位运作秩序,外部牵制减弱;职业发展理想出现较为明显的分化等。处于这个阶段的馆员,其工作能力和地位等使得他们在单位工作中扮演更为重要的角色,他们的工作态度和业务水平决定了整个单位的工作质量。因此,应创造条件,让他们成为本单位本部门事业发展的火车头,为改革和发展肩负更重要的使命。

馆员到了接近退休的年龄,即进入职业生涯周期的衰退期。长期以来,进入衰退期的群体往往被单位忽略不计,主动或被动“边缘化”。其实,这个群体大多积累了丰富的的工作经验、工作能力也较强,在其自愿的情况下,可以鼓励他们继续发挥余热,为本单位本部门多作贡献。

(三)馆员成长的差异性

由于爱好、性格、能力等因素,馆员的专业成长因人而异,而且其差异性还表现为诸多方面。比如,对入职后的角色适应和专业成熟的快慢存在明显差异;馆员发展的内驱力存在差异;馆员知识结构、智能结构存在差异等。

由于先天的或者后天的因素影响,馆员专业成长存在差异性,因此,要根据个人特点有意识地选择差异性发展,同时,积极探索差异性评价模式,做到人尽其才,从而更好地促进档案事业的全面发展和高质量发展。

四、结论

近年来,档案事业发展迅速,“截至2016年底,全国共有各级各类档案馆4237个”,每一所高等院校都设置有档案馆,在服务经济社会发展,满足大众需求,促进社会文化发展与繁荣等方面发挥了重要作用。馆员是档案事业不可或缺的保障条件,加强档案人才队伍建设是提高档案工作水平的基础。因此,关注馆员的培养与成长是档案事业不可回避的重要课题之一。

参考文献

- [1]陈智为.档案管理学[M].北京:中国人民大学出版社,2012.
- [2]黄霄羽.多视角下的国际档案界前沿研究[M].北京:科学出版社,2020.
- [3]国家档案局组织编写.档案利用与服务[M].北京:中国文史出版社,2018.
- [4]万一芹,洪慧娟.建立口述档案传承文明历史[M].北京:中国档案,2006.
- [5]周勇.论档案文化的培育和传承[J].档案,2016,(12).