

论文选集

黄石地区图书馆学术研究

主编 官东平 王一鸣

新疆人民出版社

黄石地区图书馆学术研究 论文选集

顾 问 曹树莹 李维平 何鑫龙

主 编 官东平 王 鸣
副主编 王 朝霞



新疆人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

黄石地区图书馆学术研究论文选集/官东平 王一鸣 主编.——乌鲁木齐:新疆人民出版社,2006.5

ISBN 7-228-10331-9

I. 黄… II. ①官 III. 社科—论文

IV. G25-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 070909 号

责任编辑:张建军

封面设计:罗琰君

黄石地区图书馆学术研究论文选集

官东平 王一鸣 主编

出版 新疆人民出版社

地址 乌鲁木齐解放南路 348 号

邮编 830001

发行 新疆人民出版社

印刷 黄石市立信彩色印刷有限公司

开本 880 × 1230mm 1/32

字数 210 千字

印张 9

版次 2006 年 5 月第 1 版

印次 2006 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 7-228-10331-9

定价:28.00 元

本书如有质量问题 请找承印厂家更换

编委会成员名单

顾 问 曹树莹 李维平 何鑫龙

主 编 官东平 王一鸣

副主编 王朝霞 卢 卉

编 委(按姓氏笔划为序)

冯鹏飞 朱 慧 刘美蓉

李玉兰 余石丰 陈伟春

周 杨 顾明华 程晓莉

詹 娟



序

今年是黄石市图书馆建馆五十周年。五十年来,黄石市图书馆获得了殊多的荣誉,从1959年获得国务院“全国文教先进集体”到改革开放后十多次荣获中宣部、文化部、人事部、湖北省人民政府、全国知识工程领导小组等授予的“全国文明图书馆”、“全国文化先进集体”、“读者喜爱的图书馆”、“一级图书馆”、“省文明单位”等光荣称号,还多次被省文化厅、黄石市委、市政府评为“全省十佳图书馆”、“文明单位”,这些成绩的获得凝聚了几代图书馆人的心血。勇于进取的黄石市图书馆人在继承优良传统的同时,不断创新,将近几年职工撰写的研究图书馆学的文章选编成集,公开出版了第一本黄石地区图书馆论文选集,我认为这是向黄石市图书馆建馆五十周年献礼的最好礼物。

“满园春色关不住,一枝红杏出墙来”。这本论文选集就是黄石地区图书馆科研园地里一枝出墙的红杏,它从各个不同的侧面记录了图书馆员的探索与实践,展示了黄石地区图书馆的科研成果,凝集了图书馆员辛勤的汗水和心血。它是一份图书馆资源,一份宝贵财富,无疑它将载入黄石市图书馆的史册!

我曾在黄石市图书馆工作生活了近三十年,通读此集,里面大多的作者我都与其共过事,在字里行间中一个个熟悉的面孔不时地跳出,一张张活泼的音容笑貌仿佛就在眼前,我好像又与他们在一起,又回到了可爱的第二故乡——黄石。我为昔日的同事在平凡的工作岗位上勤勤恳恳地为读者服务而高兴,更为他们在工作之余刻苦钻研图书馆业务的行为而感动。这本集子从图书馆管理、文献信息服务、网络化建设等方面对图书馆所面临的机遇与挑战,进行了有益的探讨与研究,有些论



文观点新颖,见解颇富创新,有的论文略显稚嫩,但瑕不掩瑜,公共图书馆的馆员能挤出时间从事一点研究工作,我认为这种行为本身就值得赞扬。

信息时代,知识经济,向人们提出了终身学习的要求,图书馆员更不能例外。通过一段时间的学习获得了供一辈子享用的知识技能,已成为温情的历史。面对新世纪的新形势和新挑战,要求图书馆员们“活到老,学到老,研究到老”,希望全省的图书馆员更积极、更自觉地投身到图书馆的科研中去,为繁荣图书馆事业贡献自己的力量,同时衷心祝愿黄石市图书馆在新形势下与时俱进,再创新的辉煌!

湖北省图书馆馆长、研究馆员
湖北省图书馆学会常务副会长

万群华

2006.12.18 于武汉



目 录

·图书馆管理·

探索图书馆改革·····	官东平(1)
为在图书馆界设奖建言·····	何 晖(7)
浅论图书馆在构建和谐社会中的作用·····	胡秀珍(12)
公共图书馆的发展之路——知识经济时代图书馆的主要职能 之我见·····	田 红(16)
浅谈公共图书馆的公益性原则·····	余石丰(21)
浅议图书馆在实施西部大开发战略中的作用·····	朱 慧(25)
图书馆在实施“知识工程”中的作用·····	夏涟静 程新建(30)
论公共图书馆无形资源及其投入与管理·····	程鹤桥(36)
提高自身素质 适应“知识工程”的需要·····	彭自金(41)
浅论图书馆与学习型社会·····	陈学红(46)
谈谈黄石图书馆事业的发展·····	龚 怡(50)
如何创建学习型社会图书馆·····	曹慧姬(55)
关于现代图书馆服务的要素·····	张洁华(61)
新时期成人高校图书馆建设及存在的若干问题探析·····	陈育新(65)
试论“图书馆联合”·····	王秀青(68)

·文献信息服务·

论公共图书馆服务职能的强化·····	何鑫龙(72)
网络环境下图书馆信息服务的创新策略·····	王朝霞(77)



对黄石市文献信息资源共建共享若干问题的研究

-徐道宣 顾明华(81)
- 创新:构建和谐社会的图书馆服务理念.....程晓莉(86)
- 论信息素养 信息素养教育.....康 璇(92)
- 略论图书馆个性化服务的特征.....刘红歌(97)
- 试论公共图书馆如何开展社会服务.....汪 沁(101)
- 图书馆服务创新与构建和谐社会.....王桂珍(105)
- 学习《湖北省公共图书馆条例》争取读者服务工作跃上新台阶
.....许 峰(109)
- 信息服务的新理念新模式的构思.....程凤群(115)
- 试论图书馆服务于和谐社会建设的作用与途径.....李复胜(121)
- 试论网络环境下图书馆个性化信息服务.....沈 莹(125)
- 传统参考咨询服务与数字参考咨询服务之比较研究.....卢 蓉(131)

·数字化、网络化·

- 关于地市图书馆数字化、网络化建设的几个问题.....王一鸣(135)
- 浅谈新形势下社区图书馆的建设.....冯鹏飞(143)
- 公共图书馆开展网上咨询服务的思考.....杜 娟(147)
- 关于数字图书馆建设的几个问题.....耿 铁(153)
- 数字图书馆若干问题探索.....李 极(158)
- 公共图书馆网络安全与策略.....刘 伟(162)
- 数字图书馆工程建设的几点设想.....孟 伟(166)
- 网络环境下公共图书馆创新工作.....苏立新(172)
- 浅析数字图书馆信息咨询服务.....张秀娟(176)



论网络环境下的书目情报服务策略·····	张 宇(179)
数字化图书馆的展望·····	王莉君(187)
试论数字图书馆的服务和面临的问题·····	程文群(191)
试论网络环境下我国图书馆的服务模式·····	喻卫军(197)
地市公共图书馆如何实现数字化建设·····	吴远霞(202)

·少年儿童图书馆·

浅谈少儿图书馆人力资源开发与管理·····	卢 卉(208)
充分发挥图书馆电子阅览室对青少年教育的职责·····	詹 娟(214)
少年儿童图书馆必须加强品牌的塑造·····	顾明华(218)
简析少年儿童图书馆的社区服务功能·····	田淑华(222)

·社区、乡镇、中专图书馆·

浅谈社区图书馆的构想·····	陈敏丽(227)
新时期的图书馆现代化建设·····	陈伟春(233)
社区乡镇图书馆在和谐社会中的作用·····	李 樱(238)
浅谈社区图书馆(室)建设·····	李玉兰(244)
社区图书馆在构建和谐社会中的作用·····	刘美蓉(250)
强化社区图书馆文化建设塑造现代都市灵魂·····	苏 勇(255)
试论社区图书馆如何开展创新服务·····	周 杨(260)
谈谈如何发挥中专图书馆的教育功能·····	罗琰君(267)



探索图书馆改革

黄石市图书馆 官东平

摘要 我馆 2002 年通过积极推行以全员聘用合同制为核心的人事制度改革(试点),以“破三铁、立三制”即:打破“铁饭碗”实行人员聘用制;打破“铁交椅”,实行干部竞聘制;打破“铁工资”,实行岗位工资制,为主要内容的系统配套改革,初步建立了人员能进能出、职位能上能下、待遇能升能降的充满生机与活力的新管理机制。进一步调动职工的积极性、主动性、创造性,增强图书馆适应信息社会、网络时代对知识的需求和自我发展能力,从而促进图书馆事业的良好发展。

关键词 探索 图书馆 改革

21 世纪是一个充满变革、机遇和挑战的时代,图书馆要在激烈竞争环境中求得生存和发展,就要建设一支高素质的队伍。在图书馆起决定作用的是图书馆员,他们是图书馆最宝贵的财富,应该有广博的知识、顽强拼搏的精神、强烈的竞争意识和善于团结合作的风格,才能胜任新时代图书馆的工作。要建设好图书馆队伍,就要进行图书馆内部管理体制改革,特别是用人制度的改革,充分调动积极性,形成吸引人才,人尽其才的很好环境。图书馆各项业务工作都要实行科学管理,不断提高工作质量和服务水平,最大限度地满足读者要求。那么,如何才能提高管理活动的效益,使管理工作更上一个台阶?是图书馆管理者必须时时考虑的问题。如果一个现代图书馆管理者没有创新意识,想不出新的点子,终日循规蹈矩,按老套套运转,其结果往往是:他所管理的图书馆必将不能适应瞬息万变的现代社会的发展,最终将会被社会所淘汰。为了避免这一厄运的降临,唯一出路是深化改革,而且迫在眉睫。不改革就

没有出路,不改革就跟不上社会的发展,只有及早动手,才能获得图书馆在信息社会、网络时代生存和发展的先机,才能巩固和占领文化市场的份额,提高涵养和自身的能力。下面将我馆改革情况介绍给各位同仁:

一、改革前基本情况

黄石市图书馆成立于1956年9月1日,是公益型事业单位。1993年升格为副县级单位,为国家一级图书馆,现馆舍占地7426m²,藏书75.6万册。现有职工72人,其中:在岗职工64人,离退休8人;大专以上学历56人,占职工总数的78%;副研究馆员5人,馆员39人,助馆12人。全馆设有采编、科技、外借、期刊、综合(少儿、汽车、服装)、计算机、辅导、典藏八个业务部门和办公室、财务室、产业办、保卫科四个后勤行政部门。作为黄石市唯一的一家公共图书馆,黄石图书馆自成立以来,在提高全民科学文化素质、全面推进黄石经济社会发展和两个文明建设中作出了不懈的努力和积极的贡献。曾多次荣获国家、省、市级先进集体和文明图书馆,2001年被国家七部委评选为“读者最喜爱的图书馆”。

二、突出表现问题

随着改革开放和社会主义市场经济的发展,我馆面临着一系列的新情况、新问题。突出地表现为图书馆的发展不能满足公众对文化信息日益增长的需求,图书馆自身的发展受到原有计划经济体制下形成的管理机制和运作模式的制约。集中表现三个方面问题:1、用工制度的“铁饭碗”,使每个职工缺乏压力。图书馆作为公益性的事业单位,长期以来过惯了“吃皇粮”、“等靠要”的日子。员工一经录用就要干到退休,无论业绩优劣,表现好坏,都端着“能进不能出”的“铁饭碗”。2、分配制度上的“铁工资”,使图书馆事业发展缺乏动力。长期以来图书馆实行的经济固定的行政事业性工资制度,工资按级别、工龄、职称而定,“干多干少,干好干坏、干与不干”没有关系,进而形成了分配制度上的“大锅饭”,严重挫伤了广大职工的积极性。3、干部人事制度的“铁交椅”,使干部队伍缺乏活力。长期以来形成的干部人事制度的委任制、终身制,导致图书馆领导班子成员和中层干部能上不能下的僵化局面。不管是谁,





只要坐上了“铁交椅”,只要没有犯明显的错误,哪怕是碌碌无为,也没有办法使其“下”来,难以形成优秀人才脱颖而出的长期局面,由此导致干部队伍老化严重缺乏活力。

三、改革基本作法

针对这种情况,我们深刻认识到,不痛下决心、狠下功夫打破“三铁”机制,图书馆就没有出路。为此,我们在市委组织部和市人事局的指导下,集中两个月时间,积极推行了以全员聘用合同制为核心,以“破三铁、立五制”为主要内容的系统配套改革。破三铁。打破“铁饭碗”,实行全员聘用制;打破“铁交椅”,实行干部竞岗制;打破“铁工资”,实行岗位工资制;立五制。以聘用制为核心的能进能出的用人新机制;以公开选拔、竞争上岗为主要形式的、能上能下的干部选拔新机制;以实际能力为任用标准,能高能低的岗位技术职务评聘新机制;以按岗取酬、绩效挂钩、工资能多能少、以激发活力、增加动力为目标的分配新机制;以用人必保(保险)、新录用必代,有利于合理流动的社会保障新机制。

1.破“铁饭碗”,实行全员合同聘用制

建立以聘用制为核心的能进能出的用人新机制,在市委组织部和市人事局的指导和帮助下,制订了推行全员合同聘用制的实施方案。坚持在市编制部门核定的编制总额内,按照精简、效能原则,因事设岗,以岗定人。实行中层干部竞争上岗、职工双向选择与择优聘用,50名在岗职工全都签订了聘用合同。新进人员一律面向社会公开招聘,实行人事代理制,由个人与市人才中心签订《个人委托代理合同书》并办理相关手续,并由市人才中心代管人事档案。对于拒聘、辞聘人员,图书馆与其解除人事关系。同时,我们还通过多途径、多渠道安置待聘人员。坚持有利于图书馆事业发展,以内部消化为主的原则,对于待聘人员采取“五个一批”的办法进行人员分流,一是内部退养一批(原在册职工中干部身份的,凡男性年满55周岁,女性年满50周岁;工人身份的男性年满47周岁,女性年满45周岁或工作达30周年以上者);二是病养一批(对身体原因暂需离岗休养);三是进修学习一批(鼓励青年人离岗学习,提高自己,为图书馆建立后备人才);四是自主择业一批(利用图书馆非国有资产创办产业);五是待岗一批(内部退养人员无一名副高职称以上

的业务骨干)。

2.打破“铁交椅”,实行干部竞岗制

建立以公开选拔、竞争上岗为主要形式的能上能下的管理人员选择新机制,以实际能力为聘用标准的能高能低的岗位专业技术人员聘用新机制,为了打破干部队伍老化、缺乏活力的被动局面,选配好图书馆的“当家人”,我们采取了对领导干部实行聘用制,对中层干部实行竞岗制的办法。对图书馆馆长,按市管干部有关管理权限,对馆长实行聘任,聘期三年。聘期内实行馆长负责制、目标责任制、岗位经济审计制。明确其责、权、利,以及工作目标任务,落实奖惩条例。馆长依法治馆,全面主持图书馆工作。党支部书记按照市管管理权限和有关规定委任,任期三年,实行任期目标管理。副馆长、部门管理人员采取竞聘制,按照素质测试、公开竞争、群众测评、组织考核、择优考核、择优聘任的方法,确定受聘人,馆长直接聘任。同时,妥善安置内部机构和管理岗位。按照“评聘公开,强化聘任”的原则,根据单位类别、层次、专业性质、人员状况和学科发展趋势,按照结构比例管理和最高职务设置原则,在政府人事部门核定的结构比例限额内,科学设岗,按需设岗,以岗择人,竞聘上岗。对专业技术人员实行高职低聘、低职高聘、试聘、缓聘等多种形式。其中:高职低聘 8 名、低职高聘 5 名、缓聘 4 名。

3.打破“铁工资”,实行考核分配制

建立以激励活力、增添动力为目标,按岗取酬、绩效挂钩,工资能多能少的岗位分配新机制;建立以责任目标考核为手段,能用能待的考核、奖惩新机制。为了打破分配制度上的“大锅饭”,“以岗定责、从严考核、岗变薪变、拉开档次”的考核分配新机制,健全了以目标考核为中心的岗位管理体系。具体做法是:

(1)馆长与副馆长、副馆长与部主任签订目标责任书,根据任务完成情况决定解聘或续聘。

(2)各部门将目标责任分解落实,部主任与工作人员签订责任书。根据有关考核规定,每年对每个员工进行考核,并奖惩兑现。同时根据多岗位的职责要求,层层落实多岗位的责权制,并将考核结果作为解聘、缓聘、续聘、奖惩的依据。在从严考核的基础上,我们按照“效率优



先、兼顾公平”的原则。

(3)打破原有工资结构,在市财政部门核定的工资总额内,实行档案工资与实际工资相分离,采取按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬等不同分配方法,改革工资分配结构 [岗位工资+工龄工资(工龄 $\times 3$ 元/月)+出勤绩效工资(岗位工资+工龄工资 $\times 30\%$)+最低生活保障工资 310元/月+领导干部职务津贴]。建立起向优秀人才和关键岗位倾斜,自主灵活的分配机制。在这种分配机制下,职工工资可低于档案工资,可高于档案工资,高低完全取决于职工的考核情况。与此同时,我们还建立了特别奖励制度,对科研成果突出、工作业绩突出的给予特殊奖励。

四、改革后明显的变化

初步建立了人员能进能出、工资能高能低、职位能上能下的立岗活动的新机制。通过两个月的集中改革,给图书馆带来了三大明显的变化:

1.班子年轻化。改革前,领导班子成员实行组织部门委任制,班子成员平均年龄 49 岁。改革后通过委任和聘任相结合,重新选配了馆领导班子,班子平均年龄降到 38 岁,文化程度也明显提高,都达到大专以上学历。

2.组织机构和中层干部得到精简。通过改革对图书馆的组织机构和中层干部进行了全面的精简,改革后,组织机构由原有的 12 个部门精简为 7 个,部门领导由原有的 13 名精简为 7 名,减少 44%。

3.职工队伍也进一步精干。改革后,职工由原有的 64 名精减为 50 名,通过多种途径分流人员 14 名,减少 23%。在岗人员全部实行全员合同聘用制。彻底完成了职工身份由固定式向合同制的转变。

五、我们的三点经验

1.领导重视,精心组织是改革成功与否的动力

改革是朝代的主旋律,是时代不可抗拒的潮流,但又是一个牵动全馆每个职工切身利益的一项艰巨系统工程。为了把试点工作做好,市委组织部、市人事局派驻了工作组,市文体局党委专门成立了“黄石市图书馆全员聘用合同制改革试点工作领导小组”。在工作过程中,市委组织部、市委宣传部、市人事局有关领导多次亲临我馆,座谈调研,驻点工

作组的领导和同志几乎每天蹲在馆里,对我馆改革中遇到的问题及时予以指导、帮助和解决。市文体局党委也多次召开专题会议,讨论我馆的改革工作,主要领导还亲自到会做动员,为改革工作打气、撑腰。市、局两级领导的关心和支持,对我馆的改革工作给予了巨大的推动,保证了改革的顺利进行。

2.统一思想,提高认识,是改革成败与否的关键

由于这一次改革试点工作时间紧、任务重、困难大。我馆首先根据有关文件精神,参照相关单位做法,结合本馆实际制订了《黄石市图书馆全员聘用合同制改革方案》(征求意见稿),提交职工讨论,由于大多数职工在个人身份、工资报酬等方面存在一些模糊认识,因而引起较大反响,为此,组织市编委、市财政、市人事局等有关科室的负责人,到馆举行现场答疑会,及时解答职工提出的政策性问题。加之我们采取召开全馆职工大会、中层干部座谈会、老中青职工代表座谈会、个别谈心等方法,广泛地开展深入、细致的思想工作,从而在全馆职工中统一了思想、提高了认识,形成了推进改革的强大动力。

3.公平、公正、公开,是改革成功与否的保障

我馆的《改革方案》是经过十多次各层次、各群体的代表共同研究完成,提交全馆职工大会表决,以绝大多数职工赞成通过,可以说充分体现“民心”,初步实现了改革的目的。在组织实施过程中坚持“公平、公正、公开”原则,按通过批准后的《方案》执行。

我馆的改革“人”是根本。树立正确的用人原则:“激励能人、启用强人、不用懒人、淘汰闲人”。真正做到因岗设人,量才任职;扬长避短,各尽所能;明责授权,用人不疑;爱护人才,用教并重;事业为重,举才荐贤。把竞争机制引入到图书馆各领域,激发全馆职工奋发向上,引入激励机制,提高图书馆专业人员接受和执行图书馆各项责任目标的自觉性和实现目标的热情,增进主人翁意识,提高职工的工作效率,为图书馆事业发展作出贡献。



为在图书馆界设奖建言

黄石市图书馆 何 晖

摘 要 为发现、培养、鼓励更多的图书馆人才脱颖而出,促进图书馆事业的发展,建议在图书馆界设立类似“群星”、“百花”的“金梯”奖。

关键词 图书馆 奖励 金梯

在我国群众文化界,设立了“群星”奖,在戏剧界设有“梅花”奖,在电影界设立的奖项更多,从“百花”奖、“金鸡”奖,到“华表”奖。美国的“奥斯卡金像”奖饮誉全球,妇孺皆知。几乎大都学科门类行业阶层均设立了专门的从精神到物质的最高奖项。数学有“华罗庚”奖,建筑设计有“鲁班”奖,新闻有“范长江”奖,美国的“普林策”新闻奖声誉甚大。诺贝尔奖是世界著名大奖,涉及面也广,包括诺贝尔物理、化学、文学及世界和平奖。如此等等,不一而足。有的历史悠久,有的影响深远,它们在各自的行业里,发掘了人才,培养了专家,造就了明星,激励了层出不穷的专业人士向最高境界攀登不已。设立全国性最高奖项,有利于人才成长,有利于事业发展,值得图书馆界借鉴。遗憾的是在我国各类、各级图书馆均未见设有类似“群星”、“梅花”、“华表”之类的奖励措施。所以,我在这里大声疾呼,向有关部门和领导建议,在图书馆界设立全国性的、有较高权威的荣誉奖项。对图书馆界的设奖问题,且从以下几个方面提些粗浅看法。

1.为什么要设立奖项

首先,我们要有一个共识,那就是图书馆界应该设立一种奖励手段



来开掘和推动图书馆科学研究的深入,促进图书馆事业的发展。同时,借此发掘图书馆工作人员的潜能,褒奖人才,激励先学,鼓舞士气,扩大图书馆的社会影响,并提高其社会地位。如何设奖,我以为应该涵盖如下几个方面,首先是奖项的名称,要求既响亮又含蓄,既通俗易懂又意味深长,既为图书馆人乐于接受,又为社会各界人士所共允,并能得到有关领导和相应部门的首肯。在研究和探讨图书馆奖项的过程中,要顾及这样一些因素:设奖的依据、奖励的内容、嘉奖的对象等。

1.1 设奖的依据

纵观诸多奖项设立的依据,不外乎采取以下几种形式。一是以人名设奖。其中有的是个人出资设立奖项,以奖励后人,如诺贝尔奖。更多的是为了纪念本行业历史上最著名的杰出人物,所以多以人名命名。如鲁班、华罗庚、范长江、普林策等。二是取其寓意。如京剧为国粹,梅花为国花,就有了戏剧的“梅花”奖,群众文化的各路豪杰如星罗棋布在全国,“群星”奖则发掘、推荐、鼓励各地的群众文化艺术精英成为灿烂的明星。三是有以谐音命名的,“文华”奖是文化部设立的奖项,当属此类。四是专指类。中宣部的“五个一工程”奖则具有很强的专指性,涵盖文学艺术等五个方面的优秀作品,档次颇高。图书馆设奖,走什么路数,是取人名、找寓意、求谐音,亦或直呼其名,可曰:“图书馆”奖,也可称“知识工程”奖,这不免有些直白。图书馆历史悠久,著名人物很多,从最早的老子李耳,到刘向、刘歆父子,乃至郑樵、纪昀,近现代又有杜定友、刘国钧等,他们在图书馆界如雷灌耳,是卓有影响的人物,可资参考。若从寓意上取名,鉴于我国图书馆界的实际情况,权且取名为“金钥匙”“金桥”“金梯”奖之类。之所以如此设想,主要从以下几个方面考虑:

1.1.1 图书馆的本质属性和职能所影响。图书馆是联系读者与文献信息的纽带和桥梁。图书馆是收集、整理、保管和利用书刊资料,为一定社会的政治、经济服务的科学、文化、教育机构。图书馆的本质属性就是收藏书刊,提供使用,将知识信息汇集起来并传递出去,以便读者使用。这提供和传递工作就是桥梁和阶梯及中介作用。图书馆的社会职能是保存人类文化遗产,发展社会教育,传递科学情报,开发智力资源,具有社会性、依附性、学术性和服务性。图书馆是科学交流和文献信息传递