

王启云等
著

新业态环境下 高校图书馆专业馆员 职业能力研究

Research on Professional Competency of Academic Librarians under the Environment of New Formats

图书馆学实务系列
丛书



知识产权出版社

国家图书馆出版单位

教育部人文社会科学研究青年基金项目“新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究”（项目编号：15YJC870020）研究成果

新业态环境下高校图书馆 专业馆员职业能力研究

王启云 等著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究/王启云等著. —北京: 知识产权出版社, 2019. 4

ISBN 978-7-5130-6189-6

I. ①新… II. ①王… III. ①院校图书馆—图书馆员—能力培养—研究—中国
IV. ①G251.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 063074 号

内容提要

本书旨在探讨新业态环境下如何培养高校图书馆专业馆员新的职业能力, 以作为图书馆员职业能力指标和教育规划的参考: 本书系统调查了国内外图书馆职业能力研究进展, 明晰了高校图书馆专业馆员职业能力研究的基本问题, 探索了新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力的变迁, 初步构建了职业能力体系模型, 并为高校图书馆职业能力分级与评价提出了对策建议。本书附研究过程中撰写的研究随笔。本书既可以作为高校图书馆人力资源规划的基础, 也可以作为图书馆学、情报学、信息管理相关领域的教学、研究与实践参考用书。

责任编辑: 许 波

责任印制: 孙婷婷

新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究

XINYETAI HUANJINGXIA GAOXIAO TUSHUGUAN ZHUANYE GUANYUAN
ZHIYE NENGLI YANJIU

王启云 等著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司 网 址: <http://www.ipph.cn>

电 话: 010-82004826

<http://www.laichushu.com>

社 址: 北京市海淀区气象路 50 号院

邮 编: 100081

责编电话: 010-82000860 转 8380

责编邮箱: xubo@cnipr.com

发行电话: 010-82000860 转 8101

发行传真: 010-82000893/82005070

印 刷: 北京虎彩文化传播有限公司

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

开 本: 720mm×1000mm 1/16

印 张: 11.75

版 次: 2019 年 4 月第 1 版

印 次: 2019 年 4 月第 1 次印刷

字 数: 177 千字

定 价: 46.00 元

ISBN 978-7-5130-6189-6

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

你是专业图书馆员吗？这本宝典告诉你

代 序

2018年12月24日，启云给我发微信，告知其承担的教育部项目“新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究”已办结题手续，正在联系出版，邀我写序。我乐意看到年轻人的成长，喜欢借写序之机对新秀新作先睹为快，曾为比我小的启云、刘欣、翟桂荣、郑永田、刘时容等人的大著献过陋序，颇有沦为“写序专业户”的自责感。启云的《图书馆学随笔——图谋博客精粹》（国家图书馆出版社，2011年12月）就是我写的序言，此番再邀，我稍有拒意，但是面对他的诚恳，我的“大哥感”再次爆棚，觉得还是没有理由不继续支持。

启云的网名叫“图谋”，意思是“为图书馆学谋，为图书馆事业谋”，其所散发出来的敬业、执着、雄心和霸气，给我留下深刻印象。“忠厚、好学、勤奋、执着”这些标签是属于启云的。启云从2005年开始写“图谋博客”，坚持至今，且于2014年创建了成员逾两千的名为“图人堂”的QQ群，应该是图书馆界的第一大群。启云作为堂主、群主、主编，连续发布《图人堂周讯》240余期，传播大量有价值的专业信息，受到广泛好评。十几年来，启云始终挺立互联网潮头，笔耕不辍，热心组织，在图书馆界赢得大量粉丝，号召力、凝聚力、影响力日益增长。

《新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究》是在启云主持的教育部人文社会科学研究青年基金项目研究成果的基础上成书的，学术团队由高校图书馆青年馆员构成，堪称新一代图书馆员书写的新时代学术画卷。该书旨在探讨新业态环境下如何培养高校图书馆专业馆员的职业能力，以作为制定图书馆员职业能力指标和图书馆员教育规划的参考。课题



组系统调查了国内外图书馆职业能力研究的进展,明晰了高校图书馆专业馆员职业能力建设的基本问题,探索了新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力的变迁,初步构建了高校图书馆专业馆员职业能力体系,并为高校图书馆专业馆员职业能力分级与评价提出对策建议。项目组已发表阶段性成果论文 11 篇,8 篇刊登在 CSSCI 核心期刊上,3 篇刊登在 CSSCI 扩展版期刊上,均为图书情报领域重要期刊,比如《大学图书馆学报》《图书情报知识》《图书情报工作》等。《高校图书馆工作》曾专门推出“图书馆员职业能力培养”专题,刊发该项目成果 3 篇。《大学图书馆学报》2016 年第 3 期发表的《国内外图书馆职业能力研究进展与启示》,2018 年底被江苏省图书馆学会评为江苏省第六届图书馆学情报学学术成果一等奖。此书扎实的学术质量,由此可见一斑。

《新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究》一书分为 9 章:“绪论”“国内外图书馆职业能力研究进展与启示”“高校图书馆专业馆员职业能力认识与需求调查研究”“美国高校图书馆专业馆员职业能力调查与分析——高校图书馆招聘视角”“岗位设置视角下的高校图书馆专业馆员职业能力研究”“高校图书馆专业馆员职业能力变迁研究——机构设置视角”“高校图书馆专业馆员职业能力的社会环境解析”“图书馆职业道德中的“休谟问题”研究——基于图书馆员职业能力视角”“北美高校图书馆数字学术支持人员设置调查与分析”。书后附研究过程中撰写的随笔。

综观全书,视角独到,精心安排,内容丰富。我一直主张学者应该响应王力、陈平原等大学者的号召,两套笔法齐头并进,一套撰写规范的学术论文,表达思想,志在雕龙,一套撰写自由谈,表达感悟,甘于雕虫,对学术成果也是一种的很好的普及。而且很多大学者以雕虫心态写的小品短章,若干年后常常比学术论文流传更广、影响更远,原因是学术论文容易因时代和环境的变迁而过时,而随笔却因为蕴含丰富的细节,经过时间的发酵,而容易摇身一变为学科史研究的珍贵史料。启云的《高校数字图书馆建设评估研究》(中国书籍出版社,2012 年 9 月)一书的书后,就附有记录学位论文撰写感悟的博客日志,获得良好的市场反响,据读秀学术搜索统计,目前已有 647 家图书馆收藏,这对于较

为小众的图书馆学学术专著来说是难能可贵的。循那本书的做法，启云的《新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究》继续附录随笔，以将好的经验发扬光大。

我在很多场合讲图书馆学论文写作的时候，把图书馆学论文的来源归结为4个：看来的、问来的、干来的、算来的。举“问来的论文”的例子时，常常讲启云如何通过“围人堂”，广泛调研国内外高校图书馆关于图书馆员职业能力的政策和文件，尤其是从美籍华裔图书馆员那里了解到丰富、详细的美国高校图书馆的情况。善于利用超级群主的独特身份，“东打听西咨询”，已经成为启云搞图书馆研究颇具个性色彩的方法论，这导致他的成果具有资料详实、数据新颖的特点，故而《新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究》一书广征博引的信息是该书的优点，尤其应该引起大家的重视。若非要瑜中指瑕的话，此书美中不足的是概念、体例、风格不够统一，大概是因为出于众人之手，课题组各个成员的领会能力、研究视角不一样，导致出现对焦偏差，语言风格亦有差别。

2018年12月1日，2018—2022年教育部高等学校图书情报工作指导委员会（简称图工委）成立，在工作计划方面形成10条共识，第1条是“制定馆员资质标准、培训内容标准、职业能力标准，编制培训大纲和教材，和社会各界合作，对新任馆长、馆员进行线上线下培训，既培养其专业素养，又培养其爱岗敬业的情怀，既面向全国，又关注最需要的区域，以改变高校图书馆发展不平衡的现状”。这一届图工委的领导，通过广泛调研发现，随着高校处级干部任期制的普及，大量非图书馆学科班出身的行政干部调任图书馆长，随着学科馆员制度的普及，大量非图书馆学科班出身的高校毕业生补充进图书馆员队伍，从馆长到馆员，都迫切需要进行职业能力的专业培训，所以把馆员培训作为新一届图工委的首要任务，将来要进行全国性的大规模的轮训。培训需要教材和参考书，启云的《新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究》一书的出版，可谓适逢其时。

经过十几年岁月的磨砺，我和启云都已经从心志拿云的青年人变成忧患事业的中年汉，再一次出书，博名求赞的心情已远远让位于推动事



业的渴望，但愿启云的这本书能够真正被教育主管部门、专业协会所吸收，转化为政策、文件和行动，切实推动高校图书馆事业的发展。

王波

2019年1月2日于北京大学

(王波，研究馆员，《大学图书馆学报》副主编)

前 言

图书馆事业为满足不同读者需求而进行相应要素组合所形成的运行形态，是影响图书馆职能变化的重要因素。由于泛在网络发展和商业信息服务竞争，使用户需求朝着多渠道、移动化、社交化等方向发展，促使图书馆向着新的业态转变。而图书馆新业态环境要求图书馆员职业核心能力随之改变，以应对信息环境和社会环境对图书馆的冲击。图书馆员是图书馆运作的重要资源。图书馆员职业化经历了至少两百多年，然而由于图书馆的财政压力、网络环境的冲击、现有制度的制约以及专业教育与实际工作需要脱节等原因，近年出现了图书馆员去职业化的理论思潮与现象。职业资格制度是行业健康有序发展的基础，来自法律和制度上的保障是保证图书馆事业特别是图书馆职业化发展的重要因素。我国图书馆主要有公共、高校、科研三大系统，在行政隶属上分别由平行的不同部门主管，缺少一个统一的、具有权威的、有效的行业主管单位，对于跨系统的行业指令，不同系统仅将其作为参考，无须强制执行。在建立和实施职业资格制度上，目前乃至今后较长时间内还无法做到政令通畅、系统统一。我国对图书馆职业能力的研究是比较薄弱的，但需求是十分迫切的。2015年2月，《中华人民共和国公共图书馆法草案（送审稿）》已报国务院审议，该法征求意见稿第四十条（人员聘任和岗位管理）陈述“公共图书馆实行聘用制度和岗位管理制度。业务岗位工作人员应当具备相应的专业知识与技能，遵循国家有关职业资格。国家建立统一的图书馆专业人员岗位培训和继续教育制度，具体办法由国务院人力资源社会保障部门会同国务院文化主管部门制定”。《普通高等学校图书馆规程（修订）》2014年修订稿首次提出区分专业馆员和辅助人员，并要求“专业馆员一般应具有本科以上学历，并经过图书馆学专业教育或系统培训，符合行业的资格准入条件。高等学校图书馆的辅助人员是



图书馆工作人员的组成部分,按岗位需求和相关规定进行聘用和考核”。修订原则特别强调:“对于高校图书馆职能的扩展要反映当前形势的发展,提出新的要求”。

近年来,国外对图书馆职业能力研究已经取得了丰富的成果,为相关研究的后续展开奠定了良好的理论基础。但现有的文献很少提及专门的高校图书馆职业能力研究,同时也缺乏实证研究。相较于欧美已经纷纷提出许多一般图书馆员或图书信息人才的普遍职业能力规范,中国没有特定组织对图书馆员能力提出标准,对于图书馆员职业能力尚未有明确性的指标或共识。目前中国的研究仍存在薄弱之处:一是研究针对各种类型图书馆或侧重于某一方面(如专门图书馆、图情硕士教育等),而对高校图书馆职业能力缺乏全面、深入的研究;二是尚未提出可供实践参考的高校图书馆职业能力体系模型。为此,我们承担了教育部人文社会科学研究青年基金项目“新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力研究”(项目编号:15YJC870020)的研究,课题组成员:王启云(淮海工学院,副研究馆员)、鄂丽君(燕山大学,副研究馆员)、王爱(淮海工学院,副研究馆员)、王浩(上海财经大学,博士)。课题组开展的主要工作是在前人研究的基础上,围绕如何在新业态环境下培养高校图书馆专业馆员新的职业能力,结合图书馆和图书馆学发展史、图书馆社会职能和社会责任、图书馆学科体系和工作内容、图书馆工作者特质和素养等多角度考察高校图书馆职业能力,系统调查了国内外图书馆职业能力研究进展,明晰了高校图书馆专业馆员职业能力研究的基本问题,探索了新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力的变迁,初步构建了职业能力体系模型并为高校图书馆职业能力分级与评价提出对策建议。

该课题研究主要分9部分,形成9章内容,由此构成本书的内容。

第一章:绪论。总结新业态环境下高校图书馆专业馆员职业能力国内外研究的现状和趋势,明确课题研究的重点和方向,在此基础上提出课题的研究内容和研究方法。由王启云撰写。

第二章:国内外图书馆职业能力研究进展与启示。以中外文数据库及网络搜索引擎检索到的文献为基础,运用文献调查法、内容分析法、比较研究法等,对国内外图书馆职业能力研究领域的进展进行述评。总

总结了研究和实践的特点,包括:与各方加强合作;明晰图书馆职业能力研究的基本问题;深入了解新业态环境下图书馆专业馆员职业能力的变迁;准确认识和把握研究内容;构建实用的职业能力体系模型;充分发挥各级各类图书馆学(协)会的作用等,可为我国图书馆职业能力提升提供参考与借鉴。由王启云撰写。

第三章:高校图书馆专业馆员职业能力认识与需求调查研究。采用问卷调查的方法,调查了高校图书馆专业馆员职业能力的认识与需求现状,并从高校图书馆专业馆员数量情况、对专业馆员应具备的能力认识与需求、高校图书馆开展馆员分类管理与馆员培养情况等方面进行了分析。提出了高校图书馆专业馆员职业能力发展建议:理解高校图书馆专业馆员与辅助馆员的界定,构建高校图书馆专业馆员职业能力框架,建立高校图书馆专业馆员职业能力提升体系,建立专业馆员职业资格认证制度。由鄂丽君、王启云撰写。

第四章:美国高校图书馆专业馆员职业能力调查与分析——高校图书馆招聘视角。以美国图书馆协会 JobLIST 网站发布的高校图书馆专业馆员招聘信息为数据源,基于高校图书馆招聘视角,就美国高校图书馆专业馆员职业能力展开调查与分析。研究发现:美国高校图书馆专业馆员的职业能力可以归纳为四大类——学历、经验、知识与技能、能力,调查的 183 个职位均要求至少具备四大类能力中的 3 类;美国高校图书馆重视专业馆员的图书馆学、情报学(以下简称图情)专业教育,图书馆从业经验是招聘专业馆员的重要条件。针对我国高校图书馆专业馆员职业能力发展,提出加强职业能力教育、制定专业馆员的职业能力要求、重视专业馆员的图情专业继续教育、专业馆员积极提升职业能力等建议。由鄂丽君、王启云撰写。

第五章:岗位设置视角下的高校图书馆专业馆员职业能力研究。以我国 12 所高校图书馆网站上公布的组织机构和岗位职责为数据信息源,基于岗位设置的视角,采用网络调查、数理统计、比较分析并结合个别访谈等方法对我国高校图书馆专业馆员职业能力进行调查和比较分析,研究构建出包括基础能力、专业能力和服务能力三大类的专业馆员职业能力指标体系。该体系包括职业素养、人际沟通与表达、学科专业知识、



用户服务、团队合作、创新能力、学术研究、领导与规划、评估能力、组织管理、信息资源管理、信息技术管理、项目或计划管理、馆藏资源管理、数据或知识管理、教学或演讲、信息服务及营销推广 18 个能力要素。提出加快制定图书馆专业馆员岗位设置指导性文件、图书馆管理层高度重视、培养专业馆员的领导组织能力等建议。由王爱、王启云撰写。

第六章：高校图书馆专业馆员职业能力变迁研究——机构设置视角。图书馆新业态环境要求图书馆员职业能力随之改变，以应对社会环境和信息环境对图书馆的冲击。运用历史研究法、内容分析法、比较研究法等研究方法，将高校图书馆专业馆员职业能力置于历史视野中，从百年高校图书馆发展史（1896 年至今）视角进行考察，着眼点聚焦于社会环境、机构设置、职业能力等方面，探索高校图书馆专业馆员职业能力定位的历史必然性、继承性、发展性。由王启云撰写。

第七章：高校图书馆专业馆员职业能力的社会环境解析。探究社会环境新变化对高校图书馆专业馆员职业能力的影 响。文章运用文献调查法、内容分析法、环境扫描法，对高校图书馆专业馆员职业能力的发展现状，以及其所处社会环境的宏观层面与微观层面进行研究，指出高校图书馆专业馆员职业能力发展的未来趋势。由王启云撰写。

第八章：图书馆职业道德中的“休谟问题”研究——基于图书馆员职业能力视角。图书馆职业道德是图书馆职业活动中的重要概念，具有重要的理论研究价值和意义。研究图书馆职业道德中的“休谟问题”有助于提高馆员对职业道德的理性认识，培养馆员的职业道德修养，提升馆员的职业能力。以图书馆职业道德中的“休谟问题”为研究对象，论述了对“休谟问题”的解读，同时对相关理论概念进行了辨析。图书馆职业道德规范的确立是一个逻辑推理的过程，离不开价值判断的中介作用，价值判断构成了图书馆职业道德中联系“是”与“应该”的逻辑通道。由王浩撰写。

第九章：北美高校图书馆数字学术支持人员设置调查与分析。对美国研究图书馆协会发布的《SPEC Kit 350：支持数字学术》报告、美国图书馆协会及美国研究图书馆协会网站发布的招聘信息、北美高校图书馆数字学术服务页面等涉及的数字学术支持人员的相关信息进行分析，能够揭示北美高校图书馆数字学术支持人员的数量与类型、职位、负责的工作、学位与技能。

研究北美高校图书馆数字学术支持人员设置情况对我国高校图书馆具有借鉴意义。我国高校图书馆应适时设立数字学术支持职位,以现有服务为基础开展数字学术支持,构建以专门人员为主、其他人员参与的数字学术支持模式,尽量安排部门主任或高级技术职务人员参与数字学术支持工作,建立层次较高的数字学术支持人员团队。由鄂丽君撰写。

本书附录分别为本课题调研使用问卷及研究过程中撰写的研究随笔。本书由王启云拟定大纲,并统稿。

我们的研究还存在许多不足之处。国内对于图书馆员职业能力、高校图书馆的价值、专业馆员等,尚未有明确性的指标或共识。我国高校办学方式多样,国家相关政策在调整之中。全国高校图书馆发展的不平衡,量化指标提出的要求不宜过高,但对于高校图书馆职能的扩展要反映当前形势的发展,提出新的要求。项目申请书中计划的“职业能力体系模型是个理论框架,模型由核心内容、基本要素、支撑体系和环境因素四个层面组成,并在此基础上进一步形成高校图书馆职业能力体系(清单)”是一个十分复杂和内容庞大的问题,由于若干核心概念尚未有明确性的指标或共识,数据获取困难,本书未做深入的定量研究。尽管如此,本书结合图书馆和图书馆学发展史、图书馆社会职能和社会责任、图书馆学科体系和工作内容、图书馆工作者特质和素养等多角度考察高校图书馆职业能力,并增加了高校图书馆专业馆员新型能力研究内容,可资进一步参考借鉴。希望今后以现有成果为起点,进一步深入探讨。书中存在疏漏或失当之处,恳请学者先进不吝教正。

课题的调研及阶段成果投稿等环节得到图书情报界相关专家的大力支持;圈人堂QQ群等多个QQ群的群成员积极参与了调研并提出了宝贵意见和建议;南京大学图书馆沈奎林、孟勇老师在本项目申报阶段给予了帮助与支持;知识产权出版社对本书的出版给予了大力支持。由衷地感谢帮助过我们,给予我们支持的所有人!

王启云

2018年12月

目 录

1 绪论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究内容与研究方法	4
1.2.1 研究内容	4
1.2.2 研究方法	6
参考文献	7
2 国内外图书馆职业能力研究进展与启示	8
2.1 引言	8
2.2 国外图书馆职业能力研究情况	9
2.2.1 相关专业机构制定的图书馆职业能力声明	9
2.2.2 国外图书馆职业能力研究文献概况	12
2.2.3 国外图书馆职业能力探索与实践	15
2.3 国内图书馆职业能力研究情况	16
2.4 总结及启示	17
2.4.1 总结	17
2.4.2 启示	19
2.5 结语	20
参考文献	21
3 高校图书馆专业馆员职业能力认识与需求调查研究	25
3.1 研究方法和过程	26
3.2 问卷填写者的基本信息	26
3.3 调查结果分析与讨论	27



3.3.1	高校图书馆专业馆员数量情况	27
3.3.2	对专业馆员应具备的能力的认识与需求	28
3.4	高校图书馆开展馆员分类管理与馆员培养情况	32
3.4.1	馆员分类管理	32
3.4.2	馆员培养	33
3.5	高校图书馆专业馆员职业能力发展建议	34
3.5.1	理解高校图书馆专业馆员与辅助馆员的界定	34
3.5.2	构建高校图书馆专业馆员职业能力框架	35
3.5.3	建立高校图书馆专业馆员职业能力提升体系	36
3.5.4	建立专业馆员职业资格认证制度	37
3.6	结语	38
	参考文献	39
4	美国高校图书馆专业馆员职业能力调查与分析	
	——基于高校图书馆招聘的视角	41
4.1	关于本章研究的美国高校图书馆专业馆员界定的说明	41
4.2	数据来源及统计相关说明	42
4.3	美国高校图书馆专业馆员职业能力构成	43
4.3.1	学历	43
4.3.2	经验	44
4.3.3	知识与技能	45
4.3.4	能力	47
4.4	基于招聘视角总结美国高校图书馆专业馆员职业能力	48
4.5	对我国高校图书馆专业馆员职业能力发展的启示	50
4.5.1	高校图情院系加强职业能力教育	50
4.5.2	高校图书馆制定专业馆员的职业能力要求	50
4.5.3	高校图书馆重视专业馆员的图情专业继续教育	51
4.5.4	高校图书馆专业馆员积极主动地提升职业能力	52
4.6	结语	53

参考文献	53
5 岗位设置视角下的高校图书馆专业馆员职业能力研究	57
5.1 引言	57
5.2 调查对象的选取	58
5.3 调查结果分析与讨论	59
5.3.1 高校图书馆岗位设置、职责及业务范围	59
5.3.2 高校图书馆岗位设置分析	62
5.3.3 我国高校图书馆专业馆员职业能力指标体系构建	64
5.4 思考与建议	67
5.4.1 与时俱进, 加快制定图书馆专业馆员职业能力指导性文件 ...	67
5.4.2 循序渐进, 重视专业馆员知识更新, 提升核心职业能力 ...	67
5.4.3 知难而进, 培养专业馆员的领导和决策能力	68
5.4.4 齐驱并进, 转型重构图书馆业务机构, 灵活设置岗位	69
5.5 结语	69
参考文献	70
6 高校图书馆专业馆员职业能力变迁研究——机构设置视角	72
6.1 引言	72
6.2 基于高校图书馆发展史视角的变迁	73
6.2.1 宏观视角——高校图书馆作为整体	73
6.2.2 中观视角——四川省高校图书馆	77
6.2.3 微观视角——西北农林科技大学图书馆	79
6.2.4 高校图书馆机构设置变迁小结	80
6.3 高校图书馆专业馆员职业能力发展方向	80
6.4 结语	82
参考文献	83
7 高校图书馆专业馆员职业能力的社会环境解析	85
7.1 引言	85
7.2 高校图书馆专业馆员职业能力的发展现状	86



7.2.1 高校图书馆专业馆员队伍概况	86
7.2.2 高校图书馆专业馆员职业能力研究概况	87
7.3 高校图书馆专业馆员职业能力的社会环境解析	88
7.3.1 宏观层面	88
7.3.2 微观层面	89
7.4 高校图书馆专业馆员职业能力发展的未来趋势	94
7.5 结语	95
参考文献	95
8 图书馆职业道德中的“休谟问题”研究——基于图书馆职业能力视角 ...	98
8.1 引言	98
8.2 国内外研究现状	100
8.3 基本概念分析	101
8.3.1 道德和职业道德	101
8.3.2 “是”与“应该”	102
8.3.3 价值	103
8.4 图书馆职业道德中“休谟问题”的解读	104
8.5 结语	106
参考文献	107
9 北美高校图书馆数字学术支持人员设置调查与分析	109
9.1 数字学术支持人员的数量与类型	110
9.1.1 数字学术支持人员的数量	110
9.1.2 数字学术支持人员的类型	111
9.2 数字学术支持人员的职位	111
9.2.1 数字学术支持人员的职位类型	112
9.2.2 数字学术支持人员的职位设立时间与方式	112
9.3 数字学术支持人员所属部门	113
9.4 数字学术支持人员负责的工作	114
9.5 数字学术支持人员的学位与技能	115

9.5.1 数字学术支持人员的学位·····	115
9.5.2 数字学术支持人员的技能与能力要求·····	115
9.6 启示·····	117
9.6.1 适时设立数字学术支持职位·····	117
9.6.2 以现有服务为基础开展数字学术支持·····	118
9.6.3 构建以少数人员为主、其他人员参与的数字学术 支持模式·····	118
9.6.4 尽量安排部门主任或高级技术职务人员参与数字 学术支持工作·····	119
9.6.5 建立层次较高的数字学术支持人员团队·····	119
9.7 结语·····	120
参考文献·····	121
附录1 高校图书馆专业馆员职业能力认识与需求调查·····	123
附录2 研究随笔·····	127
我的基金故事·····	127
我的草根审稿人生活·····	129
学术滋味·····	131
如何使研究更有意义?·····	134
关于高校图书馆员职业能力的思考·····	136
南开图书馆学实证研究会议参会小记·····	138
审稿人角色·····	141
闲话图书馆员职业能力·····	143
研究的脚步·····	145
提升高校图书馆员职业能力,路在何方?·····	146
蜂忙“研究月”·····	148
关于高校图书馆专业馆员职业能力的思考·····	149
追寻研究的意义·····	151
做课题的滋味·····	153