

中国博物馆职业资格 认证制度研究

张 昱 著

A Study on
Museum
Vocational
Qualifications
in China



上海社会科学院出版社
SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

编 审 委 员 会

主 编 张道根 于信汇

副 主 编 王玉梅 朱国宏 王 振 张兆安
干春晖 王玉峰

委 员 (按姓氏笔画顺序)

王 健 方松华 朱建江 刘 杰
刘 亮 杜文俊 李宏利 李 骏
沈开艳 沈桂龙 周冯琦 赵蓓文
姚建龙 晏可佳 徐清泉 徐锦江
郭长刚 黄凯锋

总 序

当代世界是飞速发展和变化的世界，全球性的新技术革命迅速而深刻地改变着人类的观念形态、行为模式和社会生活，同时推动着人类知识系统的高度互渗，新领域、新学科不断被开拓。面对新时代新情况，年轻人更具有特殊的优越性，他们的思想可能更解放、更勇于探索，他们的研究可能更具生命力、更富创造性。美国人类学家玛格丽特·米德(Margaret Mead)在《文化与承诺——一项有关代沟问题的研究》一书中提出，向年轻人学习，将成为当代世界独特的文化传递方式。我们应当为年轻人建构更大的平台，倾听和学习他们的研究成果。

上海社会科学院自1958年建院以来，倾力为青年学者的成长提供清新空气和肥沃土壤。在此环境下，青年学者奋然崛起，以犀利的锐气、独到的见识和严谨的学风，向社会贡献了一批批令人振奋的研究成果。面对学术理论新人辈出的形势，上海社会科学院每年向全院40岁以下年轻科研人员组织征集高质量书稿，组织资助出版“上海社会科学院青年学者丛书”，把他们有价值的研究成果推向社会，希冀对我国学术的发展和青年学者的成长有所助益。

本套丛书精选本院青年科研人员最新代表作，内容涵盖经济、社会、生态环境、文学、国际贸易、城市治理等方面，反映了上海社会科学院新一代学人创新的能力和不俗的见地。年轻人是上海社会科学院最宝贵的财富之一，是上海社会科学院面向未来的根基。

上海社会科学院科研处

2020年3月

序

进入 21 世纪以来,党和政府高度重视博物馆事业建设,我国博物馆迎来前所未有的发展机遇,步入了快速发展时期,平均每年以二三百座的速度增长。截至 2019 年年底,全国博物馆总量已达到 5 535 座。同时,随着社会的发展和博物馆的进步,21 世纪博物馆与社会的关系正在发生深刻的变化,即从过去的保管和研究文物为主要使命转向知识传播和公共文化服务。

博物馆是知识技术密集型的文化教育设施,要求其从业人员必须具备相应的专业素养和技能,才能胜任保存、保护和利用人类自然和文化遗产的重任。但是,目前我国博物馆从业人员总量严重不足,专业素质和技能较低,培养后劲乏力,不仅跟不上我国博物馆专业化水平提升的需求,且已成为阻碍博物馆事业健康发展的主要瓶颈之一。

人才是我国博物馆事业发展和兴旺的基本保障和强大支撑,是博物馆事业发展和进步的重要推动力量。加强人才队伍建设,不仅是我国博物馆事业快速发展的迫切要求,也是提升我国博物馆专业化水平的必然要求。新时代博物馆将承担保护、弘扬中华优秀传统文化,推动自身创造性创新性发展,以及促进不同文化间交流合作的使命,迫切需要造就一大批专业人才,加强博物馆人才职业化建设迫在眉睫。

从世界范围内看,博物馆人才职业化需求早在 19 世纪 80 年代就已经被提出。到了 20 世纪 80 年代,藏品管理、社会教育等工作成为专业性岗位,馆长、研究岗位、文物保护岗位的能力要求得到了更清晰的认知。进入 21 世纪后,信息技术的发展、社会资源的融合改变了博物馆的人员配置模

式——原有的职业出现了角色转换,又催生了新型的和更细化的职业类型,如观众研究和博物馆营销等。博物馆职业化开始向职业道德准则、职业分类、职业能力标准、职业能力评估,以及教育与培训等方向发展。其中的一个重要抓手就是建立和完善博物馆职业资格认证制度,如日本的学艺员职业资格认证制度、英国的文物保护—修复人员的职业资格评估制度等。

为提升我国博物馆从业人员队伍的专业化水平,迫切需要建立并推行博物馆职业资格认证制度。国家文物局在《国家文物事业发展“十三五”规划》中就已明确提出制定文博行业相关职业标准,完善职业能力评价和人才考核评价体系。2019年年底,国家人力资源和社会保障部又发布了《关于深化文博专业人员职称制度改革的指导意见》,将设文物博物馆研究、文物考古、文物保护、文物利用四个专业类别的职称序列。建立博物馆职业资格认证制度,将以“准入型”标准规范博物馆从业人员的职业能力,与职称评定共同构建起博物馆从业人员职业能力评价体系,但目前这一方面的研究支撑和实践探索仍显不足。

张昱博士的这本书聚焦于我国博物馆职业资格认证制度研究,在以下几方面有独到的创见:其一,形成了对我国博物馆从业人员现状的系统性认知,把握住了现存问题和发展方向。其二,明确了博物馆职业类型,深化对各岗位工作性质及范畴的理解,并提炼出了我国博物馆的核心业务岗位。其三,集合了国内外关于博物馆职业资格认证制度已有的实践经验和研究成果,重点分析了我国博物馆核心业务岗位从业人员所需的职业能力,进一步指导高校及职业院校进行文博相关专业的教育改革以及行业组织的职业能力培训。其四,制定了博物馆人才职业能力评价与考核的多元化及规范化流程,以求优化博物馆人才资源配置,并提升人才流动的合理性。本书所形成的博物馆核心业务人员职业资格认证制度框架将为我国博物馆人才队伍的职业化、专业化建设提供卓有意义的参考。

复旦大学文物与博物馆学系主任,教授、博士生导师

陆建松

2019年11月18日

目 录

绪 论	1
第一节 研究缘起与意义	1
第二节 国内外研究述评	5
一、国内博物馆职业资格认证相关的研究与实践综述	5
二、国内职业资格认证制度研究与实践综述	14
三、国外博物馆职业资格认证研究与实践综述	19
四、小结	27
第三节 研究内容与创新点	29
一、我国博物馆从业人员的现状及存在问题的系统性分析	29
二、国际博物馆职业资格认证的理论研究和实践经验探讨	30
三、我国职业资格认证制度研究	30
四、我国博物馆的职业类型及核心业务岗位明确	30
五、我国博物馆核心业务岗位人员职业资格分析	30
六、我国博物馆职业资格认证制度及推进实施体系的建立	31
第四节 本书架构	31
第一章 我国博物馆从业人员的现状分析	33
第一节 我国博物馆从业人员的构成分析	33
一、从业人员的数量分析	34

二、从业人员的学历水平分析	39
三、从业人员的专业能力水平分析	42
四、以博物馆从业人员现状对认证制度适用对象的分析	50
第二节 资格评估与入职方式分析	52
一、资格评估	52
二、入职方式	56
第三节 存在的问题及其原因分析	58
一、博物馆从业人员整体现状问题	59
二、博物馆从业人员的资格评估和入职晋升问题	64
三、造成的影响	66
四、原因分析	68
第四节 建立我国博物馆职业资格认证制度的必要性与迫切性	71
一、保存知识	72
二、吸收知识和创造知识	73
三、传播知识	74
第二章 构建博物馆职业资格认证制度的理论基础	81
第一节 相关概念的厘清	81
一、职业资格	81
二、资格制度	83
三、人才测评	84
第二节 跨学科研究	86
一、“胜任素质理论”与博物馆专业人才职业胜任素质考察	87
二、职业选择理论与博物馆职业资格标准设立原则分析	91
三、真分数理论与博物馆职业资格认证方法的检验	95
四、人才资本理论与博物馆专业人才的认知与管理	97

五、小结	99
第三节 博物馆职业分类及核心业务岗位分析	100
一、各国有关博物馆职业分类的探讨	101
二、我国博物馆职业分类的考察	108
三、我国博物馆的核心业务人员	111
第三章 博物馆馆长职业资格分析	115
第一节 社会环境变革引发博物馆经营管理理念转变	115
一、社会环境变革	115
二、博物馆经营管理理念的转变	118
第二节 博物馆馆长的重要性及其职责范围	123
一、博物馆馆长的角色演变	123
二、现代博物馆馆长的重要性	126
三、现代博物馆馆长的职责范围	128
第三节 博物馆馆长的职业资格分析	131
一、博物馆馆长职业资格的国外探讨	131
二、博物馆馆长职业资格的国内探讨	144
三、我国博物馆馆长职业资格分析	150
第四章 博物馆藏品保管人员职业资格分析	154
第一节 社会环境的变革引发博物馆藏品保管理念的转变	155
一、社会环境的变革	155
二、博物馆藏品保管理念的转变	158
第二节 博物馆藏品保管人员的重要性及其职责范围	161
一、博物馆藏品保管人员的角色转变	161
二、现代博物馆藏品保管人员的重要性	162

三、现代博物馆藏品保管人员的职责范围	165
第三节 博物馆藏品保管人员的职业资格分析	168
一、博物馆藏品保管人员职业资格的国际探讨	168
二、博物馆藏品保管人员职业资格的国内探讨	179
三、我国博物馆藏品保管人员职业资格分析	189
第五章 文物保护与修复人员职业资格分析	193
第一节 社会环境变革引发文物保护理念的转变	194
一、社会环境变革	194
二、现代文物保护与修复的理念	198
第二节 文物保护与修复人员的重要性及其职责范围	204
一、现代文物保护与修复人员的重要性	204
二、现代文物保护与修复人员的职责范围	207
第三节 文物保护与修复人员的职业资格分析	209
一、文物保护与修复人员职业资格的国际探讨	209
二、文物保护与修复人员职业资格的国内探讨	226
三、我国文物保护与修复人员职业资格的分析	235
第六章 博物馆展览设计人员职业资格分析	239
第一节 社会环境变革引发博物馆展览设计理念的转变	240
一、社会环境与博物馆环境的变革	240
二、博物馆展览设计理念的转变	243
第二节 博物馆展览设计人员的重要性及其职责范围	249
一、现代博物馆展览设计人员的重要性	249
二、现代博物馆展览设计人员的职责范围	252
第三节 博物馆展览设计人员的职业资格分析	257

一、博物馆展览设计人员职业资格的国际探讨	257
二、博物馆展览设计人员职业资格的国内探讨	266
三、我国博物馆展览设计人员职业资格分析	275
第七章 博物馆教育人员职业资格分析	281
第一节 社会环境变革引发博物馆教育理念的转变	282
一、社会环境的变革	282
二、博物馆教育理念的转变	284
第二节 博物馆教育人员的重要性及其职责范围	288
一、博物馆教育人员的角色演变	288
二、现代博物馆教育人员的重要性	290
三、现代博物馆教育人员的职责范围	292
第三节 博物馆教育人员的职业资格分析	296
一、博物馆教育人员职业资格的国际探讨	296
二、博物馆教育人员职业资格的国内探讨	311
三、我国博物馆教育人员职业资格的分析	320
第八章 我国博物馆职业资格认证标准体系的建立	324
第一节 标准体系的构建要素	324
一、认证目的与立足点	324
二、认证原则	325
三、认证主体与对象	327
四、认证的环境因素	328
第二节 认证方式	330
一、认证方式的多元化需求	330
二、学历认证	332

三、资格考试认证	342
四、资格评估认证	355
五、博物馆职业资格认证流程	368
第三节 认证标准的设立	371
一、博物馆馆长职业资格认证标准	372
二、藏品保管人员职业资格认证标准	374
三、文物保护与修复人员职业资格认证标准	377
四、展览设计人员职业资格认证标准	380
五、博物馆教育人员职业资格认证标准	384
第九章 推进与实施体系的配套建立	387
第一节 政策与法律体系	387
一、我国职业资格认证制度的政策与法规体系	387
二、境外的政策与法律体系	392
三、我国博物馆职业资格认证制度政策与法律体系的发展对策	395
四、政策与法律体系的框架模型	396
第二节 培养与培训体系	397
一、专业教育培养系统	398
二、职业培训系统	417
三、人才培养与培训体系的框架模型	426
第三节 管理与保障体系	427
一、组织与管理系统	427
二、我国博物馆职业资格认证制度的组织与管理系统的发 展对策	430
三、质量保障与反馈系统	431
四、我国博物馆职业资格认证制度的质量保障与反馈系统的 发展对策	433

五、技术支持与服务系统	434
六、我国博物馆职业资格认证制度的技术支持与服务系统的发展对策	437
七、管理与保障体系的框架模型	438
结 语	439
附 录	441
1. 《博物馆馆长专业资格条件(试行)》	441
2. 《文物保护工程施工资质管理办法(试行)》(部分)	443
3. 国家职业标准——陈列展览设计人员	446
4. 我国台湾地区公务人员高等考试三级考试命题大纲	456
5. 我国台湾地区公务人员普通考试命题大纲	462
6. 2015 年日本学艺员资格考试试题(择选)	467
7. 英国文物保护—修复人员职业认证标准	472
8. 英国 PACR“熟悉度”各级别要求	475
9. 英国 PACR 评估表	476
10. 《日本博物馆法》中与学艺员相关的条款	477
参考文献	479

绪 论

第一节 研究缘起与意义

博物馆收藏、展示、利用和保护着具有艺术、文化、历史或科学价值的藏品,这些藏品是人类和自然向前演进过程中的重要遗产,也是为世代记录和展现过去、现在和未来的原始凭证。守护这些遗产,并将遗产及其背后的信息为更广泛群体所尊重和了解是博物馆的重要使命。然而,完成如此的承载并非易事,需要汇集博物馆自身和社会各领域的综合资源,并妥善配置。因此,博物馆在本质上就与其他文化机构有明显差异,即博物馆的机构特殊性体现在博物馆既是知识的保存者和记录者,也是知识的传播者和创造者,进而决定了博物馆工作是理论结合实践、传统结合创新、思想结合操作的知识聚集体。在文化遗产事业和博物馆相关研究日益发展成长的当下,世界各国越来越重视“人才”在实现博物馆使命中所起到的不可替代的作用,将博物馆人才队伍建设列为博物馆事业发展的重点工作之一,并对博物馆从业人员提出了更高的职业资格要求,敦促其能够掌握博物馆各项工作所需具备的职业道德与伦理、专业知识、专业技能和综合职业能力。各国结合本国国情,陆续建立了博物馆从业人员职业资格认证制度、博物馆从业人员资格评估体系、博物馆从业人员职业资格考核等制度化手段,推动博物馆从业人员整体专业水平的提升。

我国现有不可移动文物 77 万处,可移动文物 1.08 亿件/套,文物保护与修复压力巨大。截至 2019 年年底,全国共有 5 535 座博物馆,并且近几年始终保持年均 200 座的速度递增。^①此外,传统的田野考古也正转变为多学科参与的新型考古,尤以科技考古为代表,博物馆内的考古人员队伍也在不断扩大。这些变化表明我国文化遗产事业繁荣发展,但也面临保护和利用好我国丰富的文化遗产,延续和传承我们国家和民族精神血脉的重大使命与挑战,因而迫切需要大批具有创新能力和实践能力的专门人才。为此,近年来我国文博行业逐步加强了博物馆人才队伍建设工作的力度,愈发关注我国文博行业从业人员的现状,并直面其中存在的主要问题。具体涉及以下几方面:

第一,人才队伍结构不合理。博物馆专业人才的总量不足,无法满足博物馆事业快速发展的实际需求;博物馆专业人才的类型不足,尤其是高层次文博领军人才、科技型专业技术人才、技能型职业人才和复合型管理人才等,亟待培养;博物馆专业人才职业素养和能力水平有待进一步提升,包括职业道德水平、学历水平、专业技术水平、科研能力水平等;博物馆专业人才比重不合理,包括专业人才总量占从业人员总量的比重、中高级职称人才总量所占比重等。

第二,专业人才培养体系不合理。不仅高校和职业院校中文博相关专业设置的数量不足,课程大纲相对陈旧,教学内容脱离博物馆事业发展实际,授课形式相对单一,教学资源匮乏等;而且针对博物馆从业人员的职业培训体系不完善,所针对的博物馆岗位相对有限,参与培训的人员数量还需进一步增加,培训形式和内容还需进一步丰富。

第三,人才评价考核体系不合理。博物馆从业人员的考核方式相对单一、评价标准不清晰且略显落后、考核内容与博物馆实际工作需求相关度较

^① 国家文物局:《2020 年“5·18 国际博物馆日”中国主会场活动开幕式在南京博物院举行》,载国家文物局网,http://www.ncha.gov.cn/art/2020/5/18/art_722_160585.html,2020 年 5 月 18 日。

低。在入职前,除部分博物馆设立独立考核外,许多博物馆的考核都纳入了事业单位考试之中,博物馆工作导向性较弱。同时,许多博物馆对应聘者的职业能力的判断主要依据的是学历水平和专业背景,缺乏对应聘者综合职业能力的考察,不符合博物馆工作对从业者专业应用能力的要求。在入职后,博物馆从业人员的评价体系包括职业晋升路径和绩效考评路径,但前者长期参考的是20世纪80年代设立的标准,与当下博物馆运营管理实际已有诸多不适应,直至2019年年末才由国家人力资源和社会保障部推出新的文博职称序列和新的评价标准。后者的绩效考核标准还处在各馆自行设立和管理的阶段。

第四,博物馆人才队伍建设的外部管理和监督体系不合理。例如,缺乏专门的法律法规予以保障和规范、监管部门体系建立尚不完善、管理部门在实施监管工作时缺乏明确的工作标准,使得博物馆相关的就业市场较为混乱、博物馆选人用人的标准存在争议、博物馆从业人员的职业发展缺乏明确的指导等。

上述问题严重抑制了我国博物馆的发展动力,其主要原因在于我国尚未建立博物馆职业资格认证制度,对博物馆各岗位,尤其是核心业务岗位的从业人员尚未设立准入“门槛”,尚未进行职业道德、专业知识和实践技能要求的界定和评估。近年来,我国博物馆业界的专家学者对博物馆职业资格认证制度开始关注,并以会议提案、战略规划、工作报告、研究论著、实践探索等形式表达了对建立这一制度的期望。

因而,本书具有十分重要的现实意义,通过建立我国博物馆职业资格认证制度:

第一,有助于加强博物馆行业规范。一方面,博物馆职业资格认证制度能够为博物馆人员的聘用提供较为客观和权威的审查依据,降低博物馆选人用人的风险成本,进一步避免缺乏专业素养的人员进入博物馆工作;另一方面,便于管理机构对文博行业的就业市场和各个博物馆的人员选聘工作

进行监管,维护机构和应聘者双方的权益。

第二,有助于优化博物馆的人力资源配置。博物馆职业资格是博物馆从业人员职业能力和专业特长的证明。一方面,从业人员“凭证入职”能够帮助博物馆更高效地甄别与之匹配的岗位和工作,量才使器;另一方面,从业人员在获得更合适的岗位后,也能够得到更好的职业规划和后续职业发展,激发其工作热情。

第三,有助于强化我国博物馆人才队伍建设。一方面,能够强化博物馆人才培养,针对认证制度中所提到的各项标准和认证方式,加大对从业人员的培训力度,提升院校博物馆专业人才的培养水平;另一方面,也能够促进人才队伍建设的其他工作进一步向前发展,包括政府和行业层面的资金支持、人才发展环境的完善、人才队伍结构的调整、人才发展的激励与保障等。

第四,有助于提升博物馆从业人员的整体水平。对在职人员而言,推行资格认证制度能够促使他们审视自身专业知识和能力水平,对应资格认证的具体标准而进一步学习予以提升。对尚未入职的人员而言,这一制度也为他们接受更具针对性的培养与培训明确了方向,严以律己,以达到博物馆的入职要求。内外两方面的共同强化必然会促使我国博物馆从业人员整体水平的提升,打破因人员专业水平低下而形成的博物馆事业的发展瓶颈。

第五,有助于推动我国博物馆事业更好更快地发展。博物馆职业资格认证制度的最终目的和作用就是要推进我国博物馆事业的发展。“人是生产力的第一要素”,博物馆从业人员整体水平的提升将极大地增强我国博物馆的创造力和生命力,为推进我国博物馆领域的各项工作提供强大动力。

我国博物馆职业资格认证制度尚处于起步阶段,相关理论研究十分薄弱。本书将对我国建立博物馆职业资格认证制度做系统性研究,为博物馆职业资格认证提供全方位、多维度的审视和研究,本书的理论意义包括:

第一,有助于建立博物馆职业资格认证的方法论基础。通过结合人力

资源管理、职业发展管理和博物馆学等跨学科理论,为我国博物馆职业资格认证制度的建立、论证、实施和完善等环节形成方法论自觉建立理论基础,以更有效的途径进行制度设计研究。

第二,有助于提升对博物馆职业的认知水平,完善博物馆管理体制。通过对目前我国博物馆职业的构成要素和实质特性以及我国博物馆人才队伍的现状和问题的研究分析,形成对博物馆职业,尤其是核心业务岗位的属性 and 客观规律有更深入的认识和掌握,也为我国博物馆人力资源管理、博物馆人事制度改革、博物馆人才培养和培训等方面的研究提供理论依据。

第三,有助于为我国博物馆职业资格认证制度的建立提供参考性模型。为我国博物馆职业资格认证制度的建立构建理论体系,并在此基础上提出适合于我国博物馆职业资格认证的制度模型和支持系统体系,提供适合于实际操作的路径模式和执行策略的参考。

第二节 国内外研究述评

一、国内博物馆职业资格认证相关的研究与实践综述

在2010年全国政协十一届三次会议上,国家文物局原局长单霁翔提交了《建议设立博物馆职业资格认证制度》的提案,明确提出建立我国博物馆职业资格认证制度的迫切性和必要性。作为我国博物馆业的一个新兴议题,博物馆职业资格认证制度的建立尚处于草创阶段,直接相关的研究和实践较为缺乏,但是围绕博物馆从业人员职业素养、博物馆人才培养和博物馆人事管理的探讨却早已有之,随着我国博物馆事业的发展,对这些内容的研究也更为深入和全面。目前,国内与博物馆职业资格认证制度相关的研究可分为下述几个方面: