

·文化沙龙·

# 从职称制度的弊端论职业资格认证制度的实施

王 凌 (河南省委党校图书馆 河南郑州 450002)

**摘 要:**文章针对图书馆员职业资格认证制度的实施问题,从剖析职称制度的角度出发,阐述图书馆员职业资格认证制度实施原则、实施条件、实施措施,指出在我国图书馆员职业资格认证制度的理论构建和实践探索中,应从法律、社会化的认证管理体系、监督机制、录用制度、人力资源管理制度及图书馆教育体系等方面规避职称制度的弊端,以保证图书馆员职业资格认证制度真正沿着正确健康的方向发展。

**关键词:**图书馆员 职业资格认证制度 职称制度 人力资源建设 服务水平

中图分类号:G251.6

文献标识码:A

文章编号:1003-6938(2009)06-0123-04

## On the Implementation of Occupational Qualification Authentication System from the View of Disadvantages in Professional Title System

Wang Ling (The Library of Henan Provincial Party School, Henan, Zhengzhou, 450002)

**Abstract:** On the issue of implementing librarian occupational qualification authentication system, from the viewpoint of analyzing professional title system, expound principle, condition and measures for implementing the librarian occupational qualification authentication system, this article points out that in the process of theory construction, exploration and practice of librarian occupational qualification authentication system in China, disadvantages in professional title system should be avoided from law, socialized system for authentication and management, supervision system, employment system, human resources management system and library education system, etc. so as to ensure librarian occupational qualification authentication system developing along a correct and healthy way.

**Key words:** librarian; occupational qualification authentication system; professional title system; human resources construction; service level

CLC number: G251.6

Document code: A

Article ID: 1003-6938(2009)06-0123-04

### 1 引言

由于我国图书馆尚未建立起一套科学、完备的人力资源管理制度,从整体来说人员素质不高,非专业人员比例过大,高层次、高素质的专业人才缺乏,并且现有该类人员的流失现象时有发生。实施图书馆员职业资格认证制度,建设一支稳定的、高素质的图书馆人才队伍,是促进我国图书馆行业发展的当务之急。本文从剖析职称制度的角度出发,阐述了图书馆员职业资格认证制度的实施应规避职称制度的弊端,以保证其真正沿着正确健康的方向发展,形成一套促进图书馆行业发展的人力资源管理制度,不断提高图书馆从业人员的专业水平。

### 2 现行职称制度实施的利弊分析

#### 2.1 职称制度实施的可借鉴之处

职称制度有较完善的、操作性强的相关政策支持,建立了配套收入分配制度并付诸实施。国家人事部、国家财政部于2006年先后发布了《关于印发〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的通知》、《关于印发〈事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法〉的通知》、《关于印发〈公务员工资制度改革和事业单位工作人员收入分配制度改革实施中有关问题的意见〉的通知》,这些政策基本保持了图书馆职称系列的框架,就其改革而言,职称制度与国家收入分配制度的政策是配套的、易实施的。

基金项目:本文系国家社科基金项目“和谐社会建设中公共图书馆作用研究”(项目编号:08BTQ001)研究成果之一。

收稿日期:2009-05-19,责任编辑:刘全根

## 2.2 职称制度实施存在的弊端

(1) 职称评定标准缺乏统一的政策指导且频繁更改。在图书馆技术职称评定上缺乏统一的政策指导,各地区、甚至同一地区的同一职称评定标准宽严不一,量化不足,且更改频繁,这与职称制度的本质要求明显相悖。部分地区自行的“土政策”,更是使职称政策在实施中“走调变味”,丧失了职称制度的科学性、权威性。

(2) 职称评定标准构成要素不合理,重资历轻能力、重科研轻业绩。囿于实际能力、工作水平等软件,评价难度大、费用高,技术职称评审侧重点积聚到学历、资历、论文等硬件上,淡化了实际能力和工作水平。

(3) 职称制度使用的管理模式单一。尚未全面实施、推广与职称制度并行不悖的图书馆员职业资格认证制度,而职称制度管理模式仅是对从业人员的评价,缺乏对就业人员的准入限制,这种单一的使用管理模式显然不完备、不科学。

(4) 职称评定质量监督机制形同虚设。在职称评定质量监督方面,由政府自己制定、执行政策,同时又自己监督职称评定过程及评定结果,存在着政策执行不到位而监督又乏力的问题。

(5) 受限制的职称名额影响图书馆和谐。每到评定职称时,领导左右为难,同事间明争暗斗,在这种人际关系不和、矛盾的工作氛围中,根本无法营造和谐图书馆。由于受晋升职称名额的限制,论资排辈的现象在图书馆界长期存在,对年青人有失公允,制约其职业生涯发展。一些高素质的人才因在图书馆无上升空间而跳槽,致使图书馆成为人才流失率较高的单位。

职称制度实施中存在问题的原因是多方面的,如不重视对职称制度的理论研究,不重视正、反两方面经验和教训的总结,不重视对国外先进经验的吸收、借鉴,以致影响其健康、可持续发展。而我国将要实施的图书馆员职业资格认证制度,应从实施原则、措施上注意规避职称制度的弊端,以促进图书馆员职业资格认证制度顺利实施。

## 3 图书馆员职业资格认证制度的实施原则

### 3.1 依法实施原则

职业资格制度是国家行政管理权的一种表现形式,属于行政法中行政确认和行政许可的范畴。<sup>[1]</sup>因此,图书馆员职业资格认证制度是法制化的制度,具有权威性和强制力,其认证标准是图书馆从业人员准入的依据、凭证,不符合认证标准的人员将受到准入限制。职业资格认证制度的制定、实施将有助于人力资源的法治化建设,依法从源头上规范图书馆专业队伍。

### 3.2 专业性原则

图书馆是为用户提供信息服务的专业机构,有其

独特的专业领域和严格的专业标准,对图书馆从业人员的专业知识、专业技能要求较高,从业人员应是具有一定的职业背景、职业资格,掌握图书馆学、信息技术、管理学等多学科知识的专业人员。这种对图书馆就业、从业人员的专业知识、专业技能的资格要求,是提高图书馆员专业化程度的保障,也是图书馆员职业资格认证制度顺利实施的基础。

### 3.3 公平公正原则

任何申报图书馆员职业资格认证及参与图书馆员应聘的人都是自由平等的人事主体,都具有同等的权利和机会,任何人不得有超乎其上的特权,这一公平公正的原则将贯穿于图书馆员职业资格认证制度的考试、聘用等各个环节中。

### 3.4 适度标准原则

适度标准原则即“整体统一性与适度灵活性”有机结合的原则。职业资格认证制度应具有统一性,如果过分强调区域、层级差异,降低标准,放宽条件,致使图书馆员能力和水平参差不齐,造成职业资格认证制度实质上的不公正、不平等,将会削弱职业资格认证制度的公信度和吸引力,不能真正发挥其规范图书馆行业准入的作用,偏离了实施图书馆员职业资格认证制度的初衷。同时,职业资格认证是为了建立相应的人才流动机制,认证标准差别过大,将严重影响图书馆界人才的自由流动,不利于图书馆事业的整体发展。我国图书馆员职业资格认证制度等级设定与级别细分时,应根据具体国情,实行适度标准原则。在制订我国图书馆员职业资格整体认证体系的基础上,以统一性、规范性的认证标准作为参照系,在不违背总的原则的基础上,根据不同类型、地区、层次图书馆的差异性、特殊性,可在实施上采取适度灵活的资格认证标准。

### 3.5 可操作性原则

能力是认证标准构成要素的基础,在实施我国图书馆员职业资格认证标准时,能力标准的具体化是关键环节,但也因其比较抽象而缺乏可操作性。应建立量化的评价指标,尽量将能力标准细化、量化,使其具有可操作性和适用性,实现对图书馆员能力标准的有效考核、审定。

### 3.6 社会性原则

图书馆员职业资格认证与技能考核社会化,是图书馆社会化与行业化进程的标志。图书馆员职业资格认证应由各类学会、协会等社会团体组织的认证中介机构承担,避免政府影响、干预,以达到职业资格认证政策制定、执行、监督和效果评价的政、社相分离、相制约。

## 4 我国实施图书馆员职业资格认证制度的缺位

据笔者调查,除上海市于2004年进行图书、资料专

业技术人员职业资格认证至今外,国内其它城市均未实施图书馆员职业资格认证工作,其中原因与《图书馆法》、职业回报及社会认证机构等缺位有关。

#### 4.1 法律法规缺位

推行图书馆职业资格认证制度应与相应的法律法规相配套,使认证制度得以有效实施。<sup>[2]</sup>目前,由于我国尚未出台独立的图书馆法,无法通过法律对图书馆员职业资格认证与实施的相关事宜进行规定,使得职业资格认证制度在实施过程中缺乏法律依据,无法得到相应的法律保障。

#### 4.2 职业回报缺位

2004年7月,劳动与社会保障部和文化部共同颁发了图书资料业务人员的相关国家职业标准,包括《文化行业国家职业标准·图书资料馆员(试行)》、《文化行业国家职业标准·古籍馆员(试行)》和《文化行业国家职业标准·文献修复师(试行)》,这是我国图书馆员职业资格认证制度建立和实施迈出的重要一步,但其具体实施在一定程度上缺乏明确的方向感和实际的操作性。<sup>[3]</sup>国家财政部尚未制定与职业资格认证制度密切相关的职业回报的有关政策,职业资格认证制度的建设工作与收入分配、福利、奖惩等没有联系,缺失这一重要的配套实施政策,要在我国全面实施、推广图书馆员国家职业标准并非易事。

#### 4.3 社会认证机构缺位

遵循职业资格认证制度的社会性原则,图书馆员职业资格认证不能再如职称评定那样,由政府职能部门负责组织评定工作,而应由社会认证机构承担。据笔者调查,目前我国尚未成立社会性的图书馆员职业资格认证机构,这是一些城市尚未实施图书馆员职业资格认证制度的主要原因之一。

### 5 我国图书馆员职业资格认证制度实施的措施

#### 5.1 完善图书馆员职业资格认证制度法律保障体系

要完善图书馆员职业资格认证制度法律保障体系,必须从以下几方面进行:①制定《图书馆法》。制定一部统一的、全面的、权威的、以国家法律形式确立下来的《图书馆法》,明确图书馆员的任职条件,规范从业人员的行为和责任,确立图书馆员的专业水准和社会地位;②制定相关法律法规。图书馆员职业资格认证制度的实施需要相关法的配套和支持,如图书馆员职业资格认证制度的职业回报政策,需要财政法来解决。图书馆员职业资格认证制度专业化的人才需求,需要教育法来调整;③制定图书馆行业自律规范。<sup>[4]</sup>图书馆不仅要通过法律寻求对图书馆员职业资格认证制度的保障,还应依法制约、治理及完善自身。在图书馆员任用上,公开公正,不徇私情,严格按照录用程序、制度依法

挑选和聘用从业人员,这样图书馆员职业资格认证制度的实施才能健康、顺利地进行。从这一角度来说,图书馆的行业自律也是实施图书馆员职业资格认证制度法律保障的有效举措。

#### 5.2 建立社会化的职业资格认证管理体系

鉴于图书馆员职业资格认证与技能考核的社会化,应建立我国图书馆员职业资格社会认证管理体系,其框架如下:政府人力资源和社会保障部致力于职业资格的认证定向、政策制定,履行其指导、监督和管理宏观调控职责;由中国图书馆学会组织成立国家图书馆员职业资格认证委员会,致力于制定图书馆员职业资格认证的标准,履行其指导、评审地方培训机构和规范、监督地方图书馆员职业资格认证委员会的职责;由有关大学、研究机构或各级图书馆学会组织成立地方培训机构,致力于“以职业技能为核心”进行人员培训,履行其培训优秀人才的职责;由各省、自治区和直辖市图书馆学会组织成立地方图书馆员职业资格认证委员会,致力于对图书馆从业人员以及拟从业人员的职业资格条件进行考核和鉴定,对合格者授予相应的证书,履行其为图书馆输送合格人才的职责。通过整个社会认证管理体系自上而下、上下结合的协调运转,实现我国图书馆员职业资格认证的实施、开发、管理、监督、反馈及改进的良性循环。在参阅文献的基础上,<sup>[5]</sup>笔者给出了我国图书馆员职业资格社会认证管理体系的框架图(见图1)。

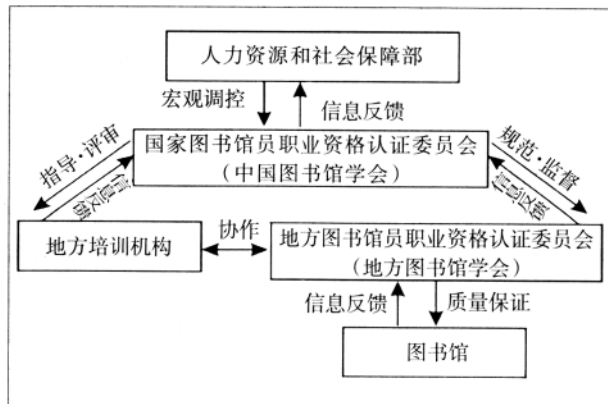


图1 我国图书馆员职业资格认证管理体系框架图

#### 5.3 采用多种类型的职业资格认证方式

纵观国外图书馆实行的职业资格认证制度,主要有等级制、学历制、考试制、立法规定等四种方式。<sup>[6]</sup>在目前我国图书馆地位较低、高素质人才缺乏的情况下,如果只采取“凡进必考”的单一认证方式不利于吸引优秀人才。在我国实施图书馆员职业资格认证制度的初始阶段,应吸取国外的经验,根据技能、业绩、考试、考核、学历等综合因素,采用多种职业资格认证方式:①学历制和考试制相结合。不具备图书馆学专业学位的其他专业人员,可以经过完成统一的专业课程学习和



技能的培训,通过参加国家的职业资格考试获取所规定级别的职业资格。这种职业资格认证方式,有利于吸收其它专业如计算机、外语专业的优秀人才,以形成图书馆队伍多元化的人才结构;②学历制。具备图书馆学专业学位的人员,根据其学位的级别可直接获取相应级别的职业资格。这种职业资格认证方式,在我国现阶段图书馆社会认可度较低、高素质专业人员缺乏的情况下,不失为扩充图书馆专业队伍的可行之举。

#### 5.4 建立图书馆员职业资格认证质量监督机制

我国图书馆员职业资格认证质量监督机制应包括四个方面:①社会认证机构许可证制度。由政府在进行严格审核的前提下,对合格的认证机构颁发许可证。社会认证机构应认真履行职责,严格按照国家和地方颁布的标准条件组织职业资格审定,通过考试、考核、审定相结合的方式客观公正地审定图书馆员职业资格,并由政府监察、人力资源和社会保障部门、大众媒体共同行使对图书馆员职业资格认证的质量监督权,加强对职业资格认证机构的审查、监控,根据其对职业资格认证标准、规范的违反情况,给予通告、警告、经济处罚、吊销许可证等处罚;②认证鉴定人员执业资格制度。图书馆员职业资格认证鉴定人员必须具备合格的资质,并对鉴定结果负责。一发现有违规情况,给予当事人通告、警告、经济处罚、撤销其执业资格等处罚;③题库管理制度。建设国家图书馆员职业资格认证题库网络,由国家图书馆员职业资格认证委员会统一命题,严格管理;④证书颁发程序制度。<sup>[7]</sup>职业资格证书颁发应严格依照国家和地方颁布的标准条件,并通过全国图书馆员职业资格认证的网络监督平台向社会公布,加大图书馆员职业资格证书颁发的透明化程度。

#### 5.5 实施动态的职业资格认证管理制度

目前,我国图书馆工作人员的职称基本上是终身制的,这使得一些在职称晋升上已达到顶峰的图书馆员对工作、科研丧失热情,安心享用职称带来的实惠,导致自身素质下降。这种一劳永逸的终身制管理方法应该改变,实施定期职业资格认证制度,首次通过职业资格认证后,有效期可设3~5年,隔3~5年要重新进行认证。图书馆员在此期间没有造诣、业绩,便不能在原资格层次上维系。如伊利诺伊州立大学芝加哥图书馆规定,对专业馆员除平时考察外,每三年进行一次全面考核,对考核不及格者提出警告,无改观者取消专业馆员资格。<sup>[8]</sup>这种动态的、周期性的认证可促进图书馆的继续教育,保障图书馆人力资源的高素质。

#### 5.6 建立相互制约的图书馆员录用制度

职业资格认证制度应与图书馆员录用制度配套衔接,建立图书馆员录用程序和制度,并设立图书馆招聘委员会,委员会成员由各方面人员代表组成,还可吸收

读者参加,招聘委员会的录用提名权和馆长的最终审批权相互制约,对图书馆员的录用实施“行业准入”,严格按照录用程序、制度来甄选和聘用馆员,不具备职业资格的人不能进入图书馆工作。如美国的图书馆设立了专门的招聘委员会,其成员为与该职位有关的各部门代表,招聘广告上有明确的职责描述、资格的要求、工资及其他福利等,通过适当的地区或全国性媒体公开发布,不得违反工作机会均等的相关法律。通过一系列的程序,委员会提交应聘人员录用排名报告给馆长,由馆长最后决定。<sup>[9]</sup>

#### 5.7 建立职业资格认证和职称评定“二位一体”的人力资源管理制度

(1)分类分层次评价与使用管理图书馆人力资源。从国外来看,大多数国家和地区均采用职业资格认证与聘任相结合的方法,一般都未实施职称评聘制度。但是,在我国图书馆人力资源建设上,我们不能机械照搬外国模式。为了避免使用管理模式的单一,更加科学地评价与使用管理图书馆人力资源,确保我国图书馆事业全面协调发展,应建立图书馆员职业资格认证、职称评聘相结合的分类分层次评价与使用管理制度,这种“二位一体”的人力资源管理制度,是严格遵循职业分类体系,分类分层次评价与使用管理图书馆员的必然要求,“有利于在实行大类管理基础上再按小类(职称系列)即分层次管理”<sup>[10]</sup>形成科学、合理的分类管理和分层次管理相结合的管理模式,更加全面评价、使用管理人才,有力推动图书馆人力资源建设的健康发展。

(2)从政策上配套解决图书馆员职业资格认证制度的职业回报问题。图书馆员职业资格认证制度的顺利实施,有赖于相关配套政策的支持和保障,收入分配制度尤为重要。国家有关部门要设计进行政策的配套改革,如现行的技术职称评定制度和收入分配相关联的岗位工资制度,如何与将要实施的图书馆职业资格认证证书的等级相衔接。<sup>[11]</sup>针对目前我国图书馆员职业资格认证制度的职业回报缺位问题,可建立职业资格认证和职称评聘“二位一体”的图书馆员管理制度,将职业资格认证等级与专业技术职称评定等级相配套、相对接。可试行将专业技术职称评定的级次增加到五级,设定为研究馆员、副研究馆员、馆员、助理馆员、管理员五级,然后将职称评定五个级次依次与图书馆员职业资格认证的一级至五级图书资料馆员认证等级对接、配套,利用完善的、操作性强的专业技术职称相关政策的支持,配套解决图书馆员职业资格认证制度的职业回报问题,顺利推进我国图书馆员职业资格认证制度的实施。

#### 5.8 建立专业教育与在职教育相融合的图书馆教育体系

我国的图书馆学专业教育为了缓解市场经济冲击带来的一些院系的生源、就业等困

(下转第143页)

groups/Diigo-chinese-support-forum)用于解答中文用户遇到的问题。相信随着中文版本的推出,Diigo会受到更多人的欢迎。

参考文献:

- [1] 庄秀丽.delicious应用与书签管理变革[EB/OL]. [2008-10-21].http://www.kmcenter.org/ArticleShow.asp?ArticleID=4249.
- [2] CNET staff. Get smart: Top 10 research tools [EB/OL]. [2008-10-25].http://reviews.cnet.com/4520-9239\_7-6654999-1.html.
- [3] Phil Glockner. Tell Me About Diigo[EB/OL]. [2008-11-26].http://www.scribkin.com/2008/10/02/tell-me-about-Diigo/.
- [4] Rick Wash,Emilee Rader. Public Bookmarks and Private Benefits: An Analysis of Incentives in Social Computing[EB/OL]. [2008-11-11].http://www.asis.org/Conferences/AM07/papers/40.html.
- [5] 程慧荣等.国外大众标注系统研究进展[J].图书馆

杂志,2008,(11):54-59.

- [6] The power of Diigo[EB/OL]. [2008-11-26].http://mccunications.blogspot.com/2008/10/power-of-diigo.html.
- [7] Discover the Power of Collaborative Effort with Groups [EB/OL]. [2008-10-26].http://www.diigo.com/help/learn\_more/9/.
- [8][9] Diigo,网摘社会化的里程碑[EB/OL]. [2008-10-11].http://hexybaby.blogbus.com/logs/18087975.html.
- [10] Diigo官方网站[EB/OL]. [2008-10-11].http://www.diigo.com/.
- [11] What's New - Diigo Help Center[EB/OL]. [2008-10-15].http://help.diigo.com/What%27s\_New.
- [12] Search and Discover[EB/OL]. [2008-10-15].http://www.Diigo.com/help/learn\_more/5/.
- [13] About Diigo[EB/OL]. [2008-10-15].http://www.Diigo.com/help/about.

作者简介:杨红梅(1968-),女,北方工业大学讲师。

(上接第126页)境,将专业教学活动向相关领域进行横向扩展,淡化了图书馆专业的教学,致使教育与实际脱节,这对保障图书馆学专业毕业生的专业素质及图书馆事业长远发展极为不利。应将职业资格认证制度与图书馆学专业教育相结合,一方面,图书馆学专业教育的相关课程要与职业资格认证的课程与考试科目保持一致性,全面和持续的规划、制订和改进教学计划,完善图书馆学专业的人才培养目标;另一方面,规范图书馆的准入标准,突出职业特征,提高图书情报类毕业生的就业竞争力。<sup>[12]</sup>

建立图书馆继续教育体制是在职专业人员不断完善知识结构、提高专业技术水平的主要途径。但由于财力、人力障碍,图书馆建立独立的教育系统乏力,导致图书馆员的继续教育不系统、不规范。为此,需要图书馆和高校联合、协作,充分利用高校教育资源推进图书馆继续教育的发展,优化继续教育的师资、教材、课程安排,使职业资格证书拥有者的专业知识和技能保持在一个较高的水平。通过专业教育和继续教育相结合,形成一个完整、配套的图书馆教育体系。

## 6 结语

实施图书馆员职业资格认证制度是加强图书馆人力资源建设、提升图书馆员服务水平的保证。图书馆员职业资格认证制度的实施应从法律、社会认证管理体系、人力资源管理制度、监督机制、录用制度及图书馆教育体系等方面规避职称制度的弊端,不断完善、积累

图书馆员职业资格认证制度的理论研究、实践经验,促使我国的图书馆员职业资格认证制度顺利实施、健康发展,从根本上提升图书馆服务社会、服务公众的整体水平,从而更好地发挥图书馆的作用。

参考文献:

- [1] 魏景芳.关于建立图书馆职业资格认证制度的思考[J].情报杂志,2003,(8):92-93.
- [2] 吴慰慈.图书馆职业资格认证制度[J].图书馆建设,2004,(2):7-8.
- [3][11] 王世伟.在我国三大系统图书馆中实施职业资格认证制度面临的问题[J].国家图书馆学刊,2007,(3):23-25.
- [4] 庞蓓.ALA、LA、JLA图书馆职业资格制度之比较与启示[J].图书情报工作,2004,(7):114-118.
- [5][7] 张光跃.中英职业资格证书教育的比较与借鉴[J].职业技术教育(教科版),2003,(31):20-23.
- [6] 胡京波.我国图书馆实施职业资格认证将遇到的主要问题[J].图书馆理论与实践,2006,(5):11-13.
- [8] 孙世华.中美图书馆员素质比较研究[J].情报科学,2001,(7):776-779.
- [9] Sandra Pfahler.美国研究图书馆馆员的聘用(一)条件和手续[J].大学图书馆学报,1995,(5):52-53.
- [10] 罗继荣,吕卫东.新中国职称制度建设及其改革构想[J].江西社会科学,2005,(11):250-255.
- [12] 金小璞等.英美韩日图书馆职业资格制度的经验与借鉴[J].图书馆杂志,2007,(11):59-63.