

·实践平台·

公共图书馆馆长职业路径研究

李金莲 (绍兴县图书馆 浙江绍兴 312030)

摘要 以我国部分重点公共图书馆馆长为对象,研究其职业路径类型、职业路径长度、管理经历、职业路径的变迁等。结果发现,公共图书馆馆长职业路径有着职业路径类型的多样性、职业路径中的多样化变迁、行政任命对正副馆长职业路径的有直接影响等特征。

关键词: 公共图书馆 馆长 职业路径

中图分类号: G251

文献标识码: A

文章编号: 1003-6938(2011)03-0094-05

Research on the Career Paths of the Public Library Director

Li Jinlian (Shaoxing library, Zhejiang Shaoxing, 312030)

Abstract: The paper intends to study public library director's career paths. The study contents include the types of their career paths, career length, managerial experiences and vicissitude of their career paths. The results indicate several characteristics of career paths of public library directors, such as diversity of the types of career paths, career mobility and different effects of administrative commission to library director and deputy director.

Key words: public library; library director; career path

CLC number: G251

Document code: A

Article ID: 1003-6938(2011)03-0094-05

职业路径是一个人一系列工作经历所形成的路径,是关于时间的函数,即通过对每一个时间段上的一系列职业位置的连续性考察,反映出有关工作经历的过程或结果。^[1]就个体而言,每个馆长的职业路径都是不同的,因为有许多因素影响馆长的职业路径。但职业路径上的每一个点都可视为个体能力与环境共同作用的结果,一个馆长的职业路径,不仅可以反映出他的工作经历,还可以透过职业路径上的某一点来察看某一时间点上所处的行业环境、组织环境和个人环境。正如内贝尔(Nebel)所言,具体的职业路径应该能成为一个规律而不是一个例外。^[2]国外关于图书馆馆长职业路径的研究较为乏见,而我国对图书馆馆长研究主要集中在任职条件、现状分析等领域。^{[3][4]}因此,本文试图通过对我国部分重点公共图书馆馆长的调查分析,揭示我国公共图书馆馆长的职业路径特征及其所反映的独特性,为我国图书馆人力资源研究提供一个视角借鉴。

1 相关文献回顾

目前国外对图书馆馆长职业路径的研究思路遵循工作史研究法,研究内容包括馆长的人口统计学特征、职业路径长度、管理经历、职业变迁^[5]等。

1.1 人口统计学特征

人口统计学特征对图书馆馆长职业路径的影响毋庸置疑,主要体现在不同性别、不同教育背景、不同年龄层次的馆长,其职业路径均有所差异。如 Noh Younghee 对美国公共图书馆的调查表明,图书馆馆长的职业路径基本保持较为稳定的一致性,但不同年龄段馆长的职业路径略有差异^[6]。在人口统计学特征中,教育背景对职业路径的影响尤为明显。Ladkin 认为,教育背景通常被视为决定职业发展起点的关键因素,也是职业分析的基础^[7]。

1.2 职业路径长度

图书馆馆长职业路径的长度通常是指为“成长为图书馆馆长的时间”。其测量可以参照酒店经理职业路径测量的两种方法:一种为标准测量,即从 18 岁开始到第一次成为馆长的时间距离;另一种为非标准测量,即从进入图书馆行业的时间到第一次成为馆长的时间距离。^[8]

1.3 管理经历

在众多职业路径的研究中,Nebel 等的研究是一个分水岭,其在描述管理经历时使用的指标非常详尽^[9],应用到图书馆行业则可以包括:从事图书馆行业的时间,进入图书馆之前的经历和工作时间,馆长任职年数,在现在所在图书馆的工作年数,从入行到获得第一个管理职位所经历的时间和当时的年龄,从第一个管理职位到馆长所经历的时间,第一次被任命为馆长的年龄,在成为馆长之

前在哪个部门任职及任职时间多长等。

1.4 职业变迁

一般认为,图书馆传统职业路径是“层级式”的,通常表现为垂直的职业阶梯变迁,即图书馆馆长的职业路径是“一个人从图书馆最基层开始,然后按照层级的职业阶梯到达馆长这一最高层职位”。但是,“层级式”的职业路径很快就受到了挑战,因为在当今的体制下,图书馆馆长通常由行政任命而直接“空降”,使那些有才干、受过专业教育而且经验丰富的图书馆专业馆员即使有正高职称也没有希望晋升为馆长^[10],进而影响到图书馆馆长的职业路径变迁。同时,关注职业变迁旨在了解个人职业路径的结构以及职业路径变迁的类型,在图书馆行业中,对馆长的职业变迁主要是通过三个维度来考察:一是职位级别的变迁,即对馆长所经历过的每一个工作的职位级别进行统计分析;二是工作岗位部门的变迁,即对馆长每一个工作所经历过的岗位部门进行统计分析;三是职业流动类型变迁,即对馆长每一次的流动类型进行统计分析,包括主动流动和被动流动、内部流动和外部流动等。

2 研究设计

本研究选择了北京、上海、浙江、广东、山东、陕西、江苏、重庆的部分重点公共图书馆作为研究对象,样本采取符合条件的全部抽样,每家图书馆选择一名馆长和一名副馆长进行问卷调查,调研时间为2010年7月至2010年12月。采用网络问卷调查发至各图书馆馆长邮箱,正式研究问卷共发放258份,有效回收207份,问卷有效回收率为80.23%。

3 研究结果

3.1 公共图书馆馆长人口统计学特征

207个有效样本中,男性与女性馆长的比例为68.6%和31.4%,男性的比例明显偏多。在年龄分布上,平均年龄为47.6岁,馆长的平均年龄为51.6岁,副馆长的平均年龄为43.5岁。

在进入图书馆时的学历分布上,馆长样本中,硕士以上学历的占52.75%,副馆长样本中,硕士以上的占32.5%。目前,学历层次大幅提高,馆长样本中,硕士以上的占95%,副馆长样本中,硕士以上的占92.3%。

在进入图书馆时的专业背景上,馆长样本中拥有图书馆学或情报学相关专业背景的比例为10.6%,副馆长样本中拥有图书馆学或情报学相关专业背景的比例为

23.8%。而在获得最高学历的专业背景上,馆长样本与副馆长样本中拥有图书馆学或情报学专业背景的比例分别为12.77%和35.50%。总的说来,在教育背景上,副馆长的学历要高于馆长,拥有图书馆学或情报学相关专业背景的比例也要高于馆长。此外,馆长样本与副馆长样本中,分别有64.8%和85%的样本参加过图书馆学或情报学相关知识培训。

3.2 公共图书馆馆长的职业路径类型

公共图书馆馆长的职业类型可分为三大类:一类是从进入图书馆开始便担任馆长;第二类是进入图书馆之后,从低于馆长职位的其他职位,按照职位阶梯成长至馆长;第三类是图书馆学或情报学专家教授兼职图书馆馆长。本研究通过“初次进入图书馆的职位级别”、“进入图书馆有无图书馆从业经验”、“进入图书馆有无图书馆学科背景”3个指标对馆长进行分类,将公共图书馆馆长职业路径分为3类,如表1所示。

表1 公共图书馆馆长的职业路径类型

类型	特征描述	总样本比例(%) (n=207)	馆长比例(%) (n=101)	副馆长比例(%) (n=106)
业务型	从低于图书馆馆长职位级别的职位开始,具有丰富的图书馆从业经验,按照职位阶梯到达馆长的职位级别	12.6	7.5%	31.5%
管理型	没有任何图书馆从业经验,但是具有其他单位的管理经验	83.4	90.5%	63.5%
专家型	从事科研或教学工作,在图书情报研究领域有一定建树后兼职	4	2%	5%

由表可知,在所调研的样本中,业务型馆长比例很低,占总样本的12.6%,专家型馆长则比例更少。总体上,管理型所占比例最大,为83.4%,但是在副馆长中,业务型占了较高的比例。

3.3 公共图书馆馆长的职业路径长度

本研究对职业路径长度的测量采取的是非标准测量,即从进入行业的时间到第一次成为馆长的时间距离,副馆长的职业路径长度则为从进入图书馆的时间到第一次成为副馆长的时间距离(见表2)。

如表所示,初次进入图书馆的职位级别也影响着业务型馆长的职业路径长度。副馆长中,从普通馆员成长起来的比例最多,为76.5%,而且初次进入图书馆的职位级别越高,其职业路径长度越短。另外,正副馆长样本中,成长为副馆长的时间略有差异,但差异不大。对于业务型馆长来说,不同教育背景的馆长,其职业路径长度也存在差

异,正副馆长的职业路径长度与他们进入图书馆时的学历程度的相关系数分别为 0.59 和 0.64,说明馆长进入图书馆时的学历程度与他们的职业路径长度是正相关的。除了学历对职业路径有影响之外,馆长进入图书馆时的专业背景同样也是影响职业路径的一个重要原因。对于同一学历层次的业务型馆长来说,拥有图书馆学或情报学背景的馆长的职业路径起点要普遍高于非图书馆学或情报学背景的职业路径起点。

表 2 公共图书馆馆长的职业路径长度

所有样本(n=207)				
职位级别	类型	成长为副馆长的时间(月)	成长为馆长时间(月)	
馆长	业务型	194.6	264.2	
	管理型	0	62.7	
	专家型	0	47.5	
副馆长	业务型	169.5	——	
	管理型	0	——	
	专家型	0	——	
业务型馆长(n=42)				
职位级别	初次进入图书馆的职位级别	百分比(%)	成长为副馆长的时间(月)	成长为馆长的时间(月)
馆长 (n=8)	普通馆员	25	213.5	304.8
	部门主任	37.5	199.2	272.4
	副馆长	25	0	90.7
	馆长	12.5	0	0
副馆长 (n=34)	普通馆员	76.5	200.5	——
	部门主任	11.8	185.7	——
	副馆长	5.0	0	——
	馆长	2.4	90.8	——

3.4 公共图书馆馆长的职业变迁

(1)职位级别变迁。职位级别变迁反映出公共图书馆馆长在成为馆长之前所经历的职位级别变化。表 3 便对馆长职业路径在每一个工作编码上的职位级别进行了统计。本研究中经历过最多工作单位变迁的单位数量为 5,但并不是每一个样本都在 5 个工作编码上工作过,所以样本数量是逐级递减的。

从表 3 可以看出,在职位级别变迁上,存在 3 种变迁路径:

①阶梯状变迁,如从普通馆员—部门主任—副馆长—馆长的变迁路径便属于典型的阶梯状变迁。

②平级直线变迁,如馆长—馆长—馆长的路径变迁。

③混合变迁,如部门主任—部门主任—副馆长—副馆长—馆长的路径变迁。

同时,对馆长职业路径中两个职位之间所经历的时间进行统计,则职位级别变迁所需的平均时间如表 4 所

示。

如果按照 4 个职位级别层级上升的路径发展:普通馆员—部门主任—副馆长—馆长,则所形成的职业路径长度为 301.3 个月,这样的路径与表 2 中从普通馆员发展至馆长的平均职业路径长度 304.8 个月非常接近。

(2)岗位部门变迁。岗位部门变迁反映的是公共图书馆馆长每一个工作所经历过的岗位部门的变化,将所调研馆长经历过的岗位部门进行统计,结果如表 5 所示。

表 3 公共图书馆馆长职业路径变迁的职位级别分布表
(单位:%)

公共图书馆馆长职业路径变迁的职位级别					
职位	工作编码				
	1	2	3	4	5
馆 长	100	50.5	1.0	1.0	1.0
副馆长		24.5	13.0	5.0	1.0
部门主任		68.5	15.0	4.5	1.3
普通馆员			11.0	6.6	1.1
样本数量	101	67	5	4	3
公共图书馆副馆长职业路径变迁的职位级别					
职位	工作编码				
	1	2	3	4	5
馆 长		1.5	1		
副馆长	100	57.5	45.6	16.4	4.3
部门主任		36.5	20.5	12.6	1.2
普通馆员			1.9	1.6	1.4
样本数量	101	77	69	36	1.5

注:①工作编号采用时间倒序编号,即工作编码 1 指现在的工作,工作编码 2 指上一份工作,依此类推。②副馆长样本中,有些在进入现在所在馆之前,曾经担任其他图书馆的馆长。

表 4 公共图书馆馆长职业路径中
职位级别变迁所需的平均时间

职位级别变动	平均工作时间(月)	职位级别变动	平均工作时间(月)
普通馆员—部门主任	29.2	普通馆员—副馆长	210.5
部门主任—副馆长	170.3	普通馆员—馆长	304.8
副馆长—馆长	95.8	部门主任—馆长	275.2

表 5 公共图书馆馆长职业路径的岗位变迁统计

部门	比例(%)	部门	比例(%)
咨询部	21	办公室	35
技术部	14	流通部	6
采编部	17	其他部门	7

馆长经历最多的 3 个具体岗位部门依次为办公室(35%)、咨询部(21%)、采编部(17%),而最容易成为馆长的部门是办公室。此外,调研结果显示,多数业务型馆长

在成为馆长之前在两个以上的具体岗位部门工作过,说明我国公共图书馆业务型馆长一般都是业务上的多面手。

(3)流动类别变迁。本文对公共图书馆馆长职业路径中工作流动的内部流动与外部流动、被动流动和主动流动类别进行了统计分析,结果发现:内部流动的比例仅为12%,外部流动的比例为88%,反映出外部流动占据了主要的地位;主动流动比例为64%,被动流动比例为36%,这也在一定程度上说明我国公共图书馆馆长倾向于通过主动流动来实现职业发展,但被动流动也占了三分之一,表明一些馆长并非自己主动愿意到图书馆工作,而是上级的安排。

4 结论与讨论

4.1 职业路径类型的多样性

公共图书馆馆长的职业类型可分为管理型、业务型和专家型,而管理型馆长占了大部分,这充分反映出形成现阶段公共图书馆馆长职业路径差异的关键原因并非个体的差异,而是整个组织环境和行业环境所致的差异。中国行政管理模式的独特性导致形成了不同类型的馆长,一个很重要的原因就在于,我国部分地区委任馆长时,把一些文化干部委任为图书馆馆长,而在此之前他们没有任何图书馆工作的经验,这种模式并没有意识到图书馆专业化管理的重要性。而与我国形成鲜明对比的是85%的美国图书馆馆长接受过系统的图情专业教育。^[11]

4.2 职业路径中的多样化变迁路径

馆长的职位级别变迁反映出馆长进入图书馆的3种路径模式:第一种是平移式(馆长—馆长),即从另一图书馆的馆长进入到现任职图书馆馆长位置;第二种是升迁式(副馆长或其他职位级别—馆长),即从低于馆长的职位级别晋升为图书馆馆长;第三种是点跳式(图书馆外部—馆长),即从图书馆外部直接调入图书馆担任馆长。以表3为例,馆长中,50.5%来自其他部门,24.5%来自图书馆副馆长,其余的25%的馆长中,只有4.5%的馆长是属于内部升迁,充分反映出馆长的外部调动强于内部升迁。此外,流动类别的属性也同样反映出馆长职业发展中,外部调动的馆长比内部升迁的多。

岗位部门变迁表明馆长经历最多的3个具体岗位部门依次为办公室、咨询部、采编部。最容易成为馆长的是办公室主任。研究结果发现,很少有从流通部门成长起来的馆长,但也有部分是从技术部成长起来的馆长。充分反

映出公共图书馆办公室、咨询、采编、技术的重要性,说明在公共图书馆,办公室和咨询等部门集中了图书馆更多的管理人才和专业技术人才,他们更容易在这些部门做出突出的成绩。

4.3 行政任命对正副馆长职业路径的影响不同

在教育背景上,馆长进入图书馆时的学历层次较高,表明我国公共图书馆对人才的门槛较高,但是即使在这种情况下,馆长也在不断的培训学习,反映出随着图书馆的不断发展,馆长对知识、学习能力的要求也在逐渐提高。

一个值得关注的现象是,副馆长的学历高于馆长,拥有图书情报相关专业背景的比例、专业技能、从业经验等也要高于馆长,总体表现出副馆长比馆长专业化程度更高的现象。在本研究调研的区域,一个很明显的现象是馆长很多都是其他部门调入,往往没有图书馆从业经验,而副馆长却很多是内部升迁,拥有相对丰富的图书馆从业经验。一般来说,如果馆长没有图书馆从业经验,上级通常会安排一个从业经验相对丰富的副馆长,这样的结合对于图书馆管理来说也是行之有效的,但是如此配置,使得正副馆长的职业路径有了很大的差异。

5 结语

总体而言,图书馆馆长的职业路径是馆长、图书馆、上级主管部门三者之间的合力。本研究从工作史的角度考察公共图书馆馆长的职业路径,对于我国图书馆人力资源研究提供有益的补充。本研究仅对公共图书馆馆长职业路径作总体的一般研究,后续研究还可以针对不同类型图书馆以及不同区域图书馆馆长的职业路径进行分类研究,并结合最新理论来探讨图书馆馆长成长的影响因素,如心理所有权理论、理念型心理契约、控制权理论等,进一步深入研究图书馆馆长的进入路径、任职路径和退出路径,从行业环境、组织环境、馆长等三个角度来研究图书馆馆长选拔和遴选机制方面的完善、馆长个人职业化程度的提升等。

参考文献:

- [1]李正欢,郑向敏.国外饭店总经理职业路径研究评述[J].北京第二外国语学院学报,2009(3):56-61.
- [2]Nebel E. C. Managing Hotels Effectively: Lessons from Outstanding Hotel General Managers[M]. New York: Van Nostrand Reinhold, 1999: 9-107.

- [3]王芬,朱建亮.大学图书馆馆长任职资格研究[J].大学图书馆学报,2005(6):29-32.
- [4]李超等.图书馆馆长群体现状的实证研究[J].中国图书馆学报,2008(4):41-44.
- [5]A study Analyzing the Career Path of Librarians. Younghee Noh [J]. The Journal of Academic Librarianship,2010,36(4):329-346.
- [6]Noh,Younghee.A Study Identifying Factors Influencing the Career Movement and Analyzing the Career Path of Chief Librarians of Public Libraries [J].Journal of Librarianship and Information Science in progress,2004,(6):119-133..
- [7]Ladkin.A. Career analysis :A case study of hotel general managers in Australia [J].Tourism Management,2002,(4):379-388.
- [8]Ladkin A,Thanika D.The career paths of hotel general managers in Mauritius [J].International Journal of Contemporary Hospitality Management,2000,(2):119-125.
- [9]Nebel E C, Lee J S et al.Hotel general manager career paths in the United States [J].International Journal of Hospitality Management,1995(3-4):245-260.
- [10]傅晓.对公共图书馆馆长的思考[J].农业图书情报学刊,2000(5):11-13.
- [11]袁婷.美国学术图书馆馆长的遴选及其启示[J].新世纪图书馆,2010(2):91-94.
- 作者简介：李金莲(1973-)女,绍兴县图书馆馆员。

(上接第90页) 为突破口,为广大农牧民搜集、遴选、制作相关文化信息资源在群众中进行传输推广,与乡村电影队打“连手牌”,把适合农村题材的优秀电影、讲座和科技知识送到农牧民的身边。充分利用乡村文体竞赛和百日文化广场的工作平台,为基层群众开展富有特色的影视播放活动,让农牧民及时接受到最新信息,有效改善了农家书屋文化资源不足的现状。

3.3 加强培训与辅导,提高农家书屋管理员的业务素质

目前,图书管理员均采用村干部兼职的形式,这些人员十分缺乏图书专业知识和管理经验,因此很有必要借助县级图书馆的专业优势,开展培训,协助他们掌握图书的管理、分类排架和开展读者服务等基础性业务能力,使其逐步走向规范化,保证业务顺利开展。县图书馆有足够的专业能力对农家书屋管理员进行培训和业务指导,提高书屋管理专业化、技术化水平和工作人员的综合素质。专业和优秀的图书管理员是农家书屋生存的基础。呼图壁县图书馆在组织农家书屋管理员培训、辅导时,依照《中国图书馆分类法》(第四版)印发图书分类简表,让管理员了解图书的22大类的分类要求和如何按照书次号来排架,鉴于书屋藏书量不大的实际,所有图书只给到一级类目,通俗易懂,效果良好。为了使培训工作达到良好的效果,呼图壁县图书馆在办培训班前加大对农家书屋的辅导力度,先设立样板书屋,组织管理员观摩学习,

再对图书标引、流通的程序进行集中讲解,并与馆员一起操作实践,使管理员很快掌握图书业务技能和管理方法,在实际工作操作中发挥了一定的作用。

3.4 加强定期检查和指导工作

县文体局应组织图书馆加强对农家书屋的定期检查、督促,认真作好宣传指导工作,促进各农家书屋之间的工作总结和经验交流,定期或不定期地开展检查和评比活动,并进行跟踪回访,对书屋的软、硬件设施的使用情况、服务范围和管理人员的工作状态进行考核,对管理成效显著的乡镇、村委会、农家书屋管理员个人,应给予一定的表彰和物质奖励,以发挥先进的模范带动效应。

综上所述,通过县级图书馆的努力,可以帮助农家书屋切实开展服务,为广大农牧民群众架起一座实现梦想的桥梁,在“十二五”规划实施建设中,让农家书屋成为老百姓致富路上的“助听器”、“充电器”和“加油站”,使农家书屋在美丽的乡村田园中绽放光芒。

参考文献：

- [1]赵桂红.农家书屋可持续发展的重要作用[J].图书馆论坛,2010(4).
- [2]刘孝文,和艳会.图书馆农家书屋的特性及发展策略[J].图书馆工作与研究,2010(2).

作者简介：摆建红,女,新疆呼图壁县图书馆馆员。