



# 高校图书馆员学术能力培养研究

——以浙江大学图书馆分层次人才培养为例

□郭全珍\*

**摘要** 浙江大学图书馆着力构建研究型大学图书馆,通过科研促进图书馆服务的创新发展。文章以《浙江大学图书馆分层次人才培养与发展方案》为例,从制度制定、具体实施、成效反馈、缺点不足等方面总结了高校图书馆员学术能力培养的经验。文章在实证研究的基础上,从培养方案制度化、培养模式个性化、队伍建设专业化三个层面对高校图书馆员人才培养工作提出了建议。

**关键词** 高校图书馆 学术能力 人才培养 分层次 导师制 职业激励

**分类号** G251

**DOI** 10.16603/j.issn1002-1027.2022.04.006

## 1 引言

千秋基业,人才为先。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央作出“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”的重大判断,作出“全方位培养、引进、使用人才”的重大部署,推动新时代人才工作取得了历史性成就<sup>[1]</sup>。培养引进用好人才,制度是根本保障。习近平总书记在中央人才工作会议上强调要深化人才发展体制机制改革,并作出重要部署。高校图书馆应该认真贯彻落实党中央精神,在人才发展和人才成长的培养机制、使用机制和激励机制等方面下大功夫,为不同类型、不同层次、不同年龄段的人才成长创造环境和空间,在规范管理中促进有序竞争,形成人才工作新格局。

作为学校的文献信息中心,高校图书馆能否有效发挥为教学和科研服务的功能,在一定程度上受其学术研究水平的影响<sup>[2]</sup>。《普通高等学校图书馆规程》指出“高等学校应将图书馆专业馆员培养纳入学校的人才培养计划、重视培养高层次的专家和学术带头人,应支持图书馆有计划地开展学术研究、发表研究成果”<sup>[3]</sup>。《大学图书馆现代化指南针报告》指出“馆员专业能力的提升是五年内大学图书馆队伍建设亟待突破的三大问题之一,大学图书馆的现代化高质量发展迫切需要结合培训学习、业务交流、

应用实践等多种途径提升馆员在基本理论、业务技能、科研素养等多方面的综合素质与专业能力”<sup>[4]</sup>。2021年北京大学信息管理系举办了“第二届中国图书馆馆长高级论坛”,倡导以专业化推进新阶段事业发展。从图书馆主体的角度,迫切需要通过推进人力资源的专业化管理,提升图书馆专业化服务水平和效能<sup>[5]</sup>。业界实践也为图书馆专业价值的实现提供了明确的切入口,认为图书馆的专业化程度多由图书馆员的专业化来决定<sup>[6]</sup>,而目前图书馆员的专业化路径主要是通过图书资料系列专业技术职称的评聘实现<sup>[5]</sup>。也有学者认为在社会化合作的背景下,图书馆员开展学术研究工作体现图书馆专业化的体现<sup>[7]</sup>。可见,通过提升馆员的学术能力,促进科研产出,提高专业技术职称等级,能够实现图书馆员的专业化发展,进而提升图书馆专业化服务水平和效能,实现图书馆的专业价值。

## 2 研究现状

国内学界对高校图书馆员的学术能力培养关注度不高,深层次研究更是寥寥无几。有学者从理论上分析了高校图书馆员从事学术研究的困境,并提出了突围路径,包括:建议管理者重视图书馆学术研究活动、建立奖励制度、加强研究团队建设、发挥学

\* 郭全珍, ORCID: 0000-0002-6663-6584, 邮箱: gqz@zju.edu.cn.



术带头人的表率作用、创造良好的学术研究氛围等<sup>[8-10]</sup>。董梦华介绍了黑龙江科技学院图书馆提高馆员学术水平的措施<sup>[11]</sup>,包括定期开展学术沙龙、创办馆内刊物、支持馆员对外学术交流、给馆员定期分配科研任务、对科研成果进行物质奖励等。北京大学图书馆自1992年开始每两年举办一届“五四科学讨论会”,就图书馆事业发展的前沿与热点、业务工作中的问题与对策进行交流和研讨。作为北京大学图书馆的传统学术活动,研讨会发挥着记录图书馆事业进步、检阅科研成果、启发业务创新、展望发展方向等重要作用<sup>[12]</sup>。

国外学者自20世纪70年代以来,对高校图书馆员学术能力的研究一直保持较高关注度。从研究方法来看,国外通过对高校图书馆员发放调查问卷,总结分析阻碍高校图书馆开展学术研究的因素,归纳提出促进科研成果产出的具体举措,包括:激发馆员的研究兴趣、加强同行合作、成立研究小组、资助馆员参加会议培训、促进馆员学术交流、设立导师制项目等<sup>[13-18]</sup>。越南学者提出高校管理者和图书馆馆长应制定政策和法规,鼓励图书馆员进行科研活动,并为他们提供必要的支持<sup>[19]</sup>。北美地区高校开展了提高图书馆员科研能力水平的活动,如2012年加拿大研究图书馆协会(CARL)建立了图书馆员学术研究会,通过开设为期4天的集中强化式研讨班,促进高校图书馆员研究能力的提升<sup>[20]</sup>;2014年美国成立了图书馆职业研究规划学会(IRDL),通过每年暑期开设研讨会,增强高校图书馆员开展学术研究的自信心,培养他们的科研能力,同时帮助参与者充实其研究计划<sup>[21]</sup>。

综上,国内外关于高校图书馆员学术能力培养的理论研究成果已经比较丰富,但是鲜有相关实践研究报道。本文采用案例研究的方法,以浙江大学图书馆分层次人才培养为例,从制度制定、具体实施、成效反馈、缺点不足等方面总结了高校图书馆员学术能力培养的经验,旨在抛砖引玉,引发学界对高校图书馆员学术能力培养的高度重视及更深层次的探讨。

### 3 探索与实践:浙江大学图书馆分层次人才培养

浙江大学图书馆着力构建研究型大学图书馆,2017年提出“服务立馆、学术兴馆、开放办馆、文化强馆”的办馆理念,一如既往地坚持“办师生满意的

图书馆”的宗旨,通过提升馆员的学术能力和研究素养,提升办馆质量和水平。2018年5月,在内设机构调整时,专门成立学术发展中心,由专职人员负责图书馆的学术组织、人才培养和科研管理与服务。2019年6月,推出《浙江大学图书馆分层次人才培养与发展方案》(以下简称《人才培养方案》)。通过机构调整和制度完善双重发力,近几年浙江大学图书馆学术氛围日渐浓郁,馆员研究视野日益开阔,研究素养逐渐提升,理论与实践结合更为紧密,团队合作机制已见成效,初步形成了理论学习研讨、业务创新与技术赋能的良性互动机制。

#### 3.1 《人才培养方案》介绍

《人才培养方案》采用分层次、滚动式的人才培养机制,通过自主学习、学术交流、专业培训和导师指导相结合的方式,对不同层次的人才有针对性地进行培养。

##### 3.1.1 遴选标准

随着图书馆服务的拓展和深化,近年来图书馆新入职馆员的学科专业背景日趋多元化。为了提升非图书情报专业新馆员的专业素养,图书馆一方面采用和浙江大学公共管理学院联合培养的方式,要求他们必须用一到两年的时间完成至少三门图书情报专业课程的选修;另一方面安排新馆员在各业务部门轮岗学习。因此,图书馆把分层次人才培养对象的起点定为有一定专业素养和学术积累的馆员。依据馆员自身条件,将申报人员分成拔尖人才、学术骨干和青年新星三个层次,具体遴选标准如表1所示。不同层次的培养对象在一个培养周期(四年)给予不同的经费支持标准,培养经费主要用于论文发表、文献购置和学术交流等,其中导师对培养经费具有一定的支配权。

##### 3.1.2 申报程序

分层次人才的培养采取个人自愿申报的方式,意向导师也由培养对象自行选择。导师需为图书馆的研究馆员、副研究馆员或图书情报专业的教授、副教授,其中拔尖人才的导师需具有正高级职称。培养对象与导师商定一个培养周期的科研计划后,将个人基本信息、已有学术成果以及科研计划书等材料一并提交至图书馆学术发展中心,学术发展中心按照既定的遴选标准对申报材料进行复核,确认无误后,报图书馆党政联席会议审议。



表 1 培养对象的层次划分标准

人才层次	政治要求	职称/学位/ 年龄要求	科研项目要求	论著要求
拔尖人才	政治表现良好	具有副高级职称且具有硕士及以上学位	主持或参加过省部级及以上科研项目	在图书情报学领域核心期刊上以第一作者发表过 5 篇以上论文,其中一级期刊上发表过 2 篇以上论文或 1 篇一级期刊论文和 1 本 10 万字以上的学术著作
学术骨干	政治表现良好	具有中级职称且具有硕士及以上学位	主持或参加过厅局级及以上科研项目	在图书情报学领域公开期刊上以第一作者发表过 4 篇以上论文,其中核心期刊上发表过 2 篇以上论文或 1 篇核心期刊论文和 1 本 5 万字以上的学术著作
青年新星	政治表现良好	年龄 35 周岁以下,具有硕士及以上学位	/	在公开期刊上以第一作者发表过 2 篇图书情报学论文或者 1 篇核心期刊论文

### 3.1.3 培养目标

《人才培养方案》针对不同层次的培养对象分别设定了不同的周期考核目标,旨在让拔尖人才通过一个周期的培养能够产出满足晋升研究馆员的学术成果;学术骨干通过一个周期的培养能够产出满足晋升副研究馆员的学术成果;青年新星通过一到两个培养周期的努力能够达到满足晋升副研究馆员的业绩要求。具体包括:拔尖人才周期考核目标为以第一或通讯作者发表核心期刊论文 4 篇(其中第一作者发表 2 篇一级期刊论文)<sup>①</sup>,并主持省部级及以上科研项目;学术骨干周期考核目标为以第一作者发表 3 篇核心期刊论文,并参加省部级或主持厅局级及以上科研项目;青年新星周期考核目标为以第一作者发表 2 篇核心期刊论文并参加科研项目。同时,每个层次还分别设定了具体的年度考核要求。一个培养周期结束后,通过考核的培养对象可以进入下一周期继续培养或提升到更高层次培养;没有通过考核的将被黄牌警告。

### 3.2 《人才培养方案》实施情况

《人才培养方案》公布以后,馆内通过电子邮件、微信群、部门会议等方式多渠道进行宣传,第一批纳新共有 41 位馆员报名。经学术发展中心复核并党政联席会议审议,确定符合条件的培养对象共计 35 人,其中拔尖人才 6 人、学术骨干 8 人、青年新星 21 人。有 6 人不符合相关申报条件,暂缓列入培养计划。培养对象共推荐意向导师 14 位,其中 12 位来自浙江大学图书馆内具有高级职称人员,另外 2 位为浙江大学公共管理学院信息资源管理系的教授和副教授。

### 3.2.1 导师制培养模式

分层次人才培养按导师进行分组,导师团队根据培养对象的层次可形成如图 1 所示的混合培养模式,接受导师指导的拔尖人才还能以导师身份指导学术骨干和青年新星。导师通过小组授课和个别座谈等形式向培养对象传授自己的学术经验。对青年新星的培养主要在论文定题、收集和评价已有文献、拟写论文和投稿过程等方面;对学术骨干和拔尖人才除了论文写作方面的指导之外,导师还会在培养对象申报科研项目的申请环节、答辩环节、研究方案设定和成果总结等方面严加把关。由于培养对象分布在图书馆的 4 个校区、7 个馆舍,为了提高指导效率,导师经常通过微信群或电子邮件布置科研任务、发布图书情报相关会议通知、要求培养对象定期汇报科研进展等,导师随时给予点评和指导。便捷的交流方式提高了沟通效率,学术小组的培养对象之间也形成了良性的竞争氛围。



图 1 导师制混合培养模式

### 3.2.2 馆内学术交流

馆内学术交流形式包括召开专题学术交流会议和年度学术会议等。专题学术交流会议每学期召开

① 期刊级别以浙江大学人力资源处公布的《国内学术期刊分级目录指南》为准。



两到三次,围绕科研选题、论文撰写、论文投稿、成果评价、数据素养等主题,邀请馆内外资深馆员或近期取得高水平学术成果的馆员作交流分享,拓展培养对象的学术视野。年度学术会议每年年底召开,通过论文征集、论文评奖以及外请专家作专题报告等形式,激发培养对象的研究潜能,增强科研活力,营造良好的学术氛围和学术生态。

### 3.2.3 中期考核及纳新

中期考核时,培养对象将两年来的科研工作情况进行梳理,对科研成果进行总结。通过中期考核发现,不同培养对象之间存在努力程度不同、进取精神各异的现象,因此取得的科研成果数量和质量差异较大。约80%的培养对象能够将工作、学习和研究融为一体,产出一定数量的科研成果,顺利通过中期考核<sup>①</sup>。更有一位优秀的“拔尖人才”用两年时间出色地完成了整个培养周期的考核目标。但是,仍有20%的培养对象存在努力不够、信心不足、出现畏难情绪的问题,没有通过中期考核。馆内给予他们黄牌警告,学术发展中心也分别与相关导师、培养对象逐一沟通,鼓励他们继续努力。另有一位培养对象因为处在孕期,馆内给予延期考核的人性化处理。

按照《人才培养方案》规定,为吸纳更多的培养对象,间隔两年可进行一次纳新。因此,第二批纳新工作与中期考核同步进行,新馆员踊跃报名,共有6位馆员成功加入青年新星的培养队伍。

## 3.3 《人才培养方案》实施成效

### 3.3.1 拓展了服务的广度和深度

培养对象科研产出的过程既是理论学习、工作创新与实践总结有机融合的提升过程,也是对工作再思考和重新梳理的理性思辨过程。因此科研过程也是全面了解同行业务、反思自身工作瓶颈、促进解决工作中难点和痛点问题的过程。

比如情报咨询方向的业务非常琐碎,但是培养对象经过一系列科研的思考之后,在期刊评估、人才评估、人才引进、情报方法和体系建设等方向进行了系统梳理并撰写文章,这些理论方法的提升促进了情报分析报告质量的提升,也让团队在工程院、科研院的学术战略咨询课题中展现出专业优势,在学校的重大战略规划中承担重要角色。科研让大家对业

务发展方向有了更精准的判断。目前,浙江大学图书馆的决策情报服务已经辐射至校长办公室、发展规划处、人事处、人才办公室等校内10余个职能部门,服务的院系已覆盖65%,校内影响力持续提升<sup>[22]</sup>。同时,与政策研究室、高等教育研究所、教育学院等共同作为学校的智库服务于学校高层决策。图书馆也多次参与学校的重点工作,如为学校制定全球顶尖学科提升计划的学科遴选提供建议方案、为“十三五”规划目标的制定提供《浙江大学ESI学科排名分析及发展预测》报告、在学科评估中协作完成全校资源的评估与整合等<sup>[23]</sup>。

思辨型的人文学科学者开展数字人文实践面临资源局限性的制约,资源建设部的培养对象以解决人文学科中的具体研究问题为导向,强调大数据环境下以人文计算的方法提供学科服务,开展“小而精”的数字人文合作项目,有效解决了人文学者对数据分析、数据资源服务与保障的需求,充分发挥了馆员在数字人文研究项目中的学术协作者作用,使其从单纯的资源提供者向学术协作者转变,提升了自身跨学科服务的能力,实现了图书馆为科学研究服务的职能<sup>[24]</sup>。

### 3.3.2 促进了跨部门的学术整合

《人才培养方案》围绕导师组建研究团队,由于导师是资深馆员,组内成员来自不同的业务部门,而跨部门人员恰好又具有交叉的知识结构。导师从更高的站位整体规划,充分发挥团队的力量,让学术组内成员利用各自的优势,开展小组成员之间的合作。因此导师制培养可以通过跨部门成员合作促进工作交叉融合,通过思想碰撞产生创新的火花,从而促进高水平论文成果和工作成果的产生。一言以蔽之,导师制的培养模式促进了各部门工作上的交叉合作和研究上的深化整合。

### 3.3.3 加速了馆员自身的学术发展

《人才培养方案》考核制度在时间上的约束让培养对象克服惰性、加速成长。两年多来,第一批培养对象在项目申报、学术论著撰写以及评奖评优等方面都取得了优异的成绩。培养对象共承担国家社科基金重大项目子项目1项、省部级项目3项、厅局级项目3项、其他级别项目10项。中期考核时,培养

<sup>①</sup> 考虑到论文发表有时间周期,中期考核时已录用尚未发表论文也计算在内。



对象在核心及以上刊物<sup>①</sup>共发表论文 29 篇,其中 SCI-Q1 论文 1 篇、EI 数据库收录论文 3 篇、一级期刊收录论文 7 篇、核心期刊收录论文 18 篇,出版著作 3 本。以期刊论文为例,浙江大学图书馆在《人才培养方案》实施后的 3 年(2019—2021 年)在核心及以上刊物的发文总量为 41 篇,相比实施前 3 年(2016—2018 年)的发文总量 20 篇,翻了一番。多项学术成果荣获教育部、中图学会、浙江省图书馆学会、浙江省高校图工委等各级各类奖项。学术成果的产生加速了馆员自身的发展,无论学术水平还是业务能力都提升到了一个新的高度。

#### 4 对高校图书馆人才培养的思考

《人才培养方案》实施以来,浙江大学图书馆在服务能力提升、跨部门学术整合以及科研成果产出等方面都取得了不错的成绩,但是培养制度仍然存在一些不足。现对经验和问题进行总结分析,以期对其他高校图书馆人才培养工作提供一些参考。

##### 4.1 培养方案制度化

美国行为科学家赫茨伯格(Frederick Herzberg)提出“激励保健理论”(也叫“双因素理论”),他把影响员工工作效率的因素分成保健因素和激励因素两类。保健因素是与不满情绪有关的因素,这类因素的满足只能够消除不满,但不能使员工感到满意并激发其积极性,主要包括监督、激励政策、管理制度、各种福利待遇、工作条件和工作环境等。激励因素是使员工感到满意的内在因素,这类因素如果得以满足,会显著激发员工工作的积极性,主要包括个人成长的可能性、发展前途、晋升机会及自我实现等。保健和激励因素共同激发人的动机,但激励因素具有更强的推动力<sup>[25-26]</sup>。

图书馆人才培养工作的出发点就是为了促进馆员的成长与发展,培养工作本身即为激励因素。如果人才培养方案能在图书馆以制度的形式推广执行,用制度明确馆员参加培养是合规的,一方面能形成一种自上而下的培养氛围,另一方面还可在馆员之间形成良性的竞争环境,这必将作为馆员参与培养的保健因素。就浙江大学图书馆分层次人才培养而言,《人才培养方案》是图书馆发文后,再通知各部门遵照执行,这为培养对象开展学术研究提供了保

健因素。而学术成果的产出加速了馆员自身的专业化发展,促进个人思考问题更为全面和深入的同时,还能个人职务晋升做好条件储备,这又成为培养对象开展学术研究的激励因素。因此,《人才培养方案》一经推行,便得到馆员的积极参与。

##### 4.2 培养模式个性化

人才培养模式规定了高校图书馆人才培养的方向和目标,它的构建应以高校图书馆的性质、馆内外可获取的各类资源和培养对象的特点为现实依据。为使人才培养取得实效,培养模式在设计上应避免“一刀切”,应尽可能满足不同年龄、不同专业、不同层次馆员的多元需求。同时,要设定明确的整体培养目标以及阶段考核要求,分步骤实施培养计划。

浙江大学图书馆分层次人才培养有针对性地提高不同层级馆员的学术水平,加快馆员进阶的速度。导师制培养模式为资深馆员“传帮带”再辟蹊径,通过业务经验传播和学术科研传承,可整体上提高图书馆员的综合竞争力。周期培养目标和阶段考核要求根据培养层次分别设定,个性化的培养模式为不同层级馆员的成长创造了环境和空间。

##### 4.3 队伍建设专业化

如前所述,高校图书馆开展人才培养工作应把馆员专业能力的提升放在首要位置。图书馆工作专业性很强,图书馆人的学术研究不可能游离于图书馆工作之外,通过业务与学术的协调发展,能培养出适应新时代图书馆发展需求的专业人才,进而促进队伍的专业化建设。著名图书馆学家杜定友先生一生著述丰富,他对图书分类法和汉字形位排检法的探索,推动了图书馆业务的规范化和科学化。杜定友在图书馆学术上取得的成就,离不开他对图书馆一线工作实践的长期坚守。他认为图书馆工作者必须进行“为科学研究服务”的研究,以提升业务水平<sup>[27]</sup>。把工作中发现的问题汇集起来并探索解决办法,产生的科研成果不仅对自身工作有着强烈的针对性和可操作性,而且能够产生出普遍的指导意义,起到促进图书馆事业整体发展的积极作用<sup>[28]</sup>。

浙江大学图书馆的培养对象将业务工作和个人学术成长有机融合,通过科研成果产出推动业务的创新发展,让图书馆能更好地服务于学科团队建设和职能部门的高层决策。通过馆员专业能力的提

① 核心及以上刊物指国内核心期刊、一级期刊以及被 SCI/SSCI/A&HCI/EI 数据库收录的期刊。



升,实现了图书馆的专业价值。

#### 4.4 不足及改进措施

《人才培养方案》推行后得到馆员的广泛参与,加速了馆员自身的成长和发展。然而培养制度能否持久推行,导师也是至关重要的因素。按照《人才培养方案》的要求,具有副高级及以上职称即可成为导师,但是对导师并没有明确的绩效考核要求,导致个别导师进行学术指导的积极性不高。因此,培养方案应从制度层面明确导师的带教资格、权利和义务等,还可设置激励机制。如在培养对象按期完成周期考核目标后,可在职称晋升、专业技术等级评定、干部提任、评奖评优等方面对导师适当倾斜,以激发他们培养人才的热情。

此外,《人才培养方案》从制度制定到具体实施,都是以对馆员的鼓励和支持为主。虽然每个层次都有明确的培养目标,但是未能通过考核的培养对象仅被黄牌警告,缺乏更为严厉的惩罚措施,这也是20%的培养对象没有通过中期考核的主要原因。科研是个历练的过程,需要迎难而上,培养对象在遇到困难时,如果心理承受能力或解决问题的能力较弱,又不能及时得到导师的指导帮助,往往就会自暴自弃。因此,管理层面应加强对《人才培养方案》实施的过程管控,通过培养过程的监督跟踪,尽量避免出现“掉队”的现象。另外,还可以适当增加约束机制,如对周期内未通过考核的培养对象除进行黄牌警告外,还可同时取消下一培养周期的经费支持,并对导师的总结评定也予以适当警示等。

## 5 结语

未来谁能营造更好的人才成长环境,谁就能掌握图书馆发展的主导权<sup>[29]</sup>。馆员进行学术研究及发表论著不仅有助于提升图书馆的服务水平,研究结果更可供决策参考,同时还可以提升个人的专业能力。浙江大学图书馆通过《人才培养方案》的推行,使图书馆知识服务的广度和深度有了明显提高,馆内各业务部门间的合作得到加强,馆员自身的学术素养也得到提升。人才培养制度的成功推行,必将赋能浙江大学图书馆的高质量发展。分享此案例期望能为同行提供参考,共同推进我国高校图书馆的人才队伍建设工作。

## 参考文献

- 1 习近平. 深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界重要人才中心和创新高地[J]. 求是, 2021(24): 4-15.
- 2 孙会清,曹健,王崇皓. 高校图书馆学术研究创新案例分析——加拿大麦克马斯特大学 FMR 项目[J]. 图书馆建设, 2015(11): 62-66.
- 3 教育部. 教育部关于印发《普通高等学校图书馆规程》的通知[EB/OL]. [2022-01-15]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/moe\\_736/s3886/201601/t20160120\\_228487.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/moe_736/s3886/201601/t20160120_228487.html).
- 4 陈建龙,邵燕,张慧丽,等. 大学图书馆现代化指南针报告[J]. 大学图书馆学报, 2022(1): 22-33.
- 5 方家忠. 公共图书馆需要大力倡导专业化发展[J]. 图书馆建设, 2021(6): 9-14, 20.
- 6 王自洋. 专业化驱动城市图书馆迈向高质量发展新阶段[J]. 图书馆建设, 2021(6): 21-23, 31.
- 7 张久珍. 有限度的社会化和有态度的专业化[J]. 图书馆建设, 2021(6): 32-33.
- 8 邓天池. 转变认识·搭建平台·创新机制·营造氛围——论当代青年图书馆员学术研究的突围路径[J]. 图书馆建设, 2014(10): 57-61.
- 9 张淑田. 当前高校图书馆员科研中存在的问题与对策[J]. 图书馆学研究, 2001(5): 80-82.
- 10 刘海萍. 提高高校图书馆员科研自觉性的思考[J]. 图书馆论坛, 2001(5): 105-106.
- 11 董梦华. 提高图书馆员学术水平的途径[J]. 图书馆建设, 2005(5): 111-112.
- 12 北京大学图书馆.“问题导向 协同创新——2020 年北京大学图书馆第十四届五四科学讨论会”举行[EB/OL]. [2022-01-15]. <https://news.pku.edu.cn/xwzh/6628f2af5d5a4b6db0ad23228a92d296.htm>.
- 13 Ibegbulam I J, Jacintha E U. Factors that contribute to research and publication output among librarians in Nigerian University Libraries[J]. Journal of Academic Librarianship, 2016, 42(1): 15-20.
- 14 Hoffmann K, Berg S, Koufogiannakis D. Understanding factors that encourage research productivity for academic librarians[J]. Evidence Based Library and Information Practice, 2017, 12(4): 102-128.
- 15 Fennewald J. Research productivity among librarians: Factors leading to publications at Penn State[J]. College and Research Libraries, 2008, 69(2): 104-116.
- 16 Gill M, Gosine-Boodoo M. A case for purposeful mentorship in research and publishing at a Caribbean academic library[J]. Journal of Academic Librarianship, 2021, 47(2): 1-13.
- 17 Anunobi C V, Emerole N. Motivation and encumbrances to research and publication: the case of Nigerian library and information science (LIS) practitioners[J]. Educational Research & Reviews, 2008, 3(2): 66-72.
- 18 Nwankwo T V, Ike C P, Anozie C O. Mentoring of young librarians in South East Nigeria for improved research and scholarly publications[J]. Library Management, 2017, 38(8-9): 455-476.
- 19 To Sanya Minh K, Truong Thi Ngoc M. Doing research: an emerging task of academic librarians for university development in Vietnam[J]. Portal-Libraries and the Academy, 2019, 19(4): 615-634.
- 20 Jacobs H L M, Berg S A. By librarians, for librarians: building a strengths-based institute to develop librarians' research culture in Canadian academic libraries[J]. Journal of Academic Librarianship, 2013, 39(3): 227-231.



- 21 Detlor B, Lewis V. Promoting academic library research through the “faculty-member-in-residence” program[J]. Journal of Academic Librarianship, 2015, 41(1): 9-13.
- 22 陈振英, 田稷. 决策情报服务营销: 浙江大学图书馆的实践[J]. 大学图书馆学报, 2021(4): 43-47.
- 23 陈振英, 李懿, 田稷. “双一流”背景下高校图书馆学科决策情报服务探析——以浙江大学图书馆为例[J]. 大学图书馆学报, 2019(2): 24-28.
- 24 林如诗, 陈越骅. 高校图书馆员数字人文合作实践: 基于 CAG 数据库的奥古斯丁学术研究史梳理[G]//面向“十四五”的高质量发展学术研讨会论文集. 浙江大学图书馆, 2021: 204-216.
- 25 Herzberg F. One more time: how do you motivate employee? [J]. Harvard Business Review, 1987(5): 109-120.
- 26 Herzberg F. Work and the nature of man[M]. Cleveland: World Publishing Co., 1966.
- 27 杜定友. 图书馆怎样更好地为科学研究服务[J]. 图书馆学通讯, 1957(2): 49-51.
- 28 张正光, 杜新中. 以工作带动科研 以科研促进工作——高校图书馆科研工作的管理与推进[J]. 图书馆, 2004(4): 77-78, 59, 74.
- 29 尤晶晶. 大学图书馆面向年轻馆员的人才培养策略探析——以上海交通大学图书馆为例[J]. 大学图书馆学报, 2021(3): 34-39.
- 作者单位: 浙江大学图书馆, 浙江杭州, 310027  
收稿日期: 2022 年 3 月 5 日  
修回日期: 2022 年 4 月 19 日
- (责任编辑: 关志英)

## Research on Academic Ability Cultivation of University Librarians

—Taking Zhejiang University Library’s Talent Cultivation at Different Levels as an Example

Guo Quanzhen

**Abstract:** Zhejiang University Library strives to build a research-oriented university library and promotes the innovative development of library service through scientific research. Taking “Zhejiang University Library’s hierarchical talent training plan” as an example, this paper summarizes the experience of academic ability training of university librarians from the aspects of system formulation, specific implementation, effectiveness feedback and shortcomings. On the basis of empirical research, this paper puts forward some suggestions on the cultivation of university library talents from three aspects: institutionalization of cultivation plan, individuation of cultivation mode and professionalization of team construction.

**Keywords:** University Library; Academic Ability; Talent Training; Hierarchical; Tutorial System; Career Motivation

(接第 53 页)

## Construction of Information Service System for the Lifecycle of University Students’ Discipline Competition

—Taking National University of Defense Technology Library as an Example

Hu Shengnan Shi Yanbin Chen Honglei Zhou Yaqi Jing Qing

**Abstract:** In order to adapt to the changes of the current information environment and education mode, and to meet the goal of building a high-level undergraduate education and comprehensively cultivating talents’ ability in colleges and universities, university libraries can establish an all-round, multi-channel and coordinated development information service system for university students’ discipline competition. It can expand the role of information literacy education in colleges and universities, effectively integrate into the process of teaching and scientific research and enhance the influence of the library. According to the information needs of university students in the whole process of discipline competition, National University of Defense Technology Library has constructed a new information service system for the lifecycle of discipline competition, which has effectively promoted the development of embedded discipline service of library.

**Keywords:** Discipline Competition; Information Service; Embedded Discipline Service; University Library