

·国外图书馆·

# 中美研究型大学图书馆岗位设置比较研究

陈丽娟 朱巧青

(厦门大学图书馆 福建厦门 361005)

〔摘要〕 通过比较国内研究型大学图书馆与美国研究型大学图书馆的岗位设置,分析两国研究型大学图书馆岗位设置异同,从优化组织结构、弹性原则、分类管理、按需设岗等几个方面提出对我国的借鉴意义。

〔关键词〕 岗位设置 研究型 大学图书馆 比较研究

〔中图法分类号〕 G251.6

〔引用本文格式〕 陈丽娟,朱巧青.中美研究型大学图书馆岗位设置比较研究[J].图书馆,2018(5):74—80.

## 1 引言

随着信息技术的发展,高校图书馆的业务范围不断拓展,个性化和知识型服务、信息共享空间、信息素养教育、新媒体运营以及资源推广等新业务对图书馆的传统服务模式和管理方式提出了新的挑战。高校图书馆应适时进行科学合理的岗位调整与改革,以应对新技术的发展和读者多样化的服务需求。

国外学者和图书馆较早关注信息时代下的图书馆岗位设置和组织结构问题。在 ProQuest 的数据库中,笔者使用 Library 和 Post setting OR Organizational Structure 两个检索词,在同行评审的学术期刊中查找,共得到 171 条相关文献记录(截至 2017 年 7 月 20 日)。这些文献分别从:图书馆组织结构中的团队建设,包括项目组成的团队、嵌入式馆员队伍的建设<sup>[1]</sup>;图书馆自动化的发展对组织变革产生的影响<sup>[2]</sup>;探讨人力资源管理与组织结构之间的关系<sup>[3]</sup>;图书馆的机构重组,包括学术图书馆的重组、技术变革的组织发展、技术服务带来的图书馆的机构重组<sup>[4]</sup>;知识管理对图书馆组织机构的影响<sup>[5]</sup>等方面对新技术背景下图书馆的岗位设置问题进行了专门研究。在实践方面,耶鲁大学图书馆、杜克大学图书馆等著名的研究型大学图书馆,为应对新的技术和服务变化,对图书馆的组织结构进行了一系列颇有成效的改革与创新。

与国外相比,我国图书馆界对图书馆岗位设置问题的重视程度相对不足,笔者使用“图书馆”与“岗位设置”两个关键词,在中国知网中进行篇名检索,仅得到 41 篇文献(截至 2017 年 7 月 27 日),以“研究型大学图书馆”与“岗位”作为关键词,只得到 1 篇文献。

这些文献主要侧重于研究图书馆某个业务模块的岗位设置,包括数据馆员的岗位设置<sup>[6]</sup>、学科化团队的分工合作模式<sup>[7]</sup>、学术交流和机构库岗位的设置<sup>[8-9]</sup>、典藏岗位的设置<sup>[10]</sup>。还有一部分文献侧重图书馆岗位设置管理工作的分析,包括图书馆全员竞聘上岗的岗位设置的目的、意义、职务分析和总体思路方案<sup>[11]</sup>,鲜有对中美研究型大学图书馆岗位设置实例对比分析。

本文选取了国内外八所研究型大学图书馆作为分析对象,对其岗位设置进行详细对比和实例研究,以期借鉴国内外研究型大学图书馆的成熟经验,优化我国研究型大学图书馆的岗位设置。本文的研究对象主要包括:美国的耶鲁大学图书馆、杜克大学图书馆、普林斯顿大学图书馆和俄勒冈大学图书馆(美国四所高校资料均来自其官网)以及国内的北京大学图书馆、清华大学图书馆、武汉大学图书馆和厦门大学图书馆。四所美国研究型大学图书馆都具有世界一流的现代化图书馆体系,在发展过程中对图书馆资源、组织结构、人才队伍等方面进行了持续不断的规划和建设,实现了图书馆从读者服务、教学科研支持到学术研究参与等多方面的功能拓展,其组织结构更好地适应了高校的发展。而之所以挑选这四所国内大学图书馆,除了知名度的原因,也因为它们近年对图书馆的人力资源、组织结构进行了相应的改革和调整,在图书馆界颇受关注。

## 2 中美研究型大学图书馆岗位设置相似之处

### 2.1 部门设置类别大致相同

图书馆的部门设置类别主要根据图书馆工作性质、繁简程度、责任轻重及所需要的资格条件对全体岗位进行划分<sup>[12]</sup>。从表 1 可以看出,无论国内外研究型大

学图书馆,都将岗位设置大致分为四大类型,即用户服务部门、资源建设部门、技术支持部门和行政管理部。用户服务的部门大致包括读者服务、文献借阅、访问服务、学术技术和教学服务、馆藏与用户服务、参考咨询等业务部门<sup>[13]</sup>;资源建设部门大致包括馆藏服务、采访、编目、元数据、特藏、资源建设、古籍、数字化中心等业务部门;技术服务部门主要包括信息技术中心、数字存储服务、网络资源中心、信息化与数据中心、程序开发与研究等部门;而行政管理岗位,主要包括图书馆领导、图书馆人力资源、财务管理、安全管理、馆舍维护、对外交流等业务内容。在大的部门类别设置上,国内外研究型大学图书馆大体一致。

表1 8所国内外研究型大学图书馆部门设置情况

图书馆	用户服务	资源建设	技术支持	行政管理
耶鲁大学图书馆	访问服务、科学与社会信息中心、区域与人文科学研究支持中心、国际馆藏与研究支持部、各大分馆	采访部、编目和元数据服务、馆藏发展、元数据服务和编目管理、电子资源组、手稿和档案、保存部	操作部、图书馆信息技术	图书馆行政服务、业务办公室
杜克大学图书馆	教学技术中心、著作权和学术交流办公室、杜克经典计算合作社、存取和传递服务、评估和用户体验、数字学术服务、研究和教学服务	戴维 M. 鲁宾斯坦珍本及手稿图书馆、采访部、编目和元数据服务、馆藏策略与发展、保存服务和、电子资源和期刊管理、国际和地区研究	数据和可视化服务、核心服务、桌面支持、数据收集、存储服务、系统操作	行政办公室、交流部、发展部、服务、设备与物流部、图书馆人力资源、图书馆服务中心
俄勒冈大学图书馆	访问服务、媒体和教育技术中心、波特兰图书馆与学习共享空间、研究与教学服务	馆藏服务	数字学术中心、图书馆系统部、网络创业资源中心	图书馆行政、设备与业务服务
普林斯顿大学图书馆	流通服务、研究与教学服务	馆藏发展部、古籍和特藏部	副馆长室(数字人文中心、数码工作室、系统办公室等)、技术服务部	图书馆财务和行政、人力资源办公室、研究收藏和保存联盟
厦门大学图书馆	读者服务部、研究资料部、区域研究资料中心、各分馆、信息咨询部	采访部、编目部、特藏部、元数据、储存图书馆	信息技术部、多媒体资源中心	办公室
北京大学图书馆	学习支持中心、研究支持中心	资源建设中心、古籍图书馆、特色资源中心	信息化与数据中心	行政与业务、分馆办公室、总务后勤、安全保卫、中心办公室、党委办公室、人事办公室
清华大学图书馆	读者服务部、信息参考部	资源建设部、编目部、特藏部、古籍部	信息技术部	综合办公室
武汉大学图书馆	流通部、阅览部、古籍部、咨询与宣传推广部、学科服务部	资源建设中心(采访部、资源组织部)	系统部	党政办公室、总务办公室

## 2.2 实行岗位分级动态管理

国内外研究型大学图书馆都实行岗位分级动态管理,设置不同的岗位等级。国外研究型大学图书馆多数设立了馆长、副馆长、部门主任或主管、项目经理(或主管)、业务组组长及普通馆员,不同岗位等级上的馆员承担不同的岗位职责。国内研究型大学图书馆的岗位等级与此相类似,依次设立馆长、副馆长、部门主任、部门主管、工作组组长、普通馆员。从岗位层次上划分,如表2显示,美国研究型大学图书馆共分为五个层级,五个层级又根据专业馆员和非专业馆员的不同各自分级。图书馆学专业馆员可分为办事员、助理图书馆员、副图书馆员、图书馆员和高级图书馆员。非图书馆学专业背景的工作人员里也设置了专家系列岗位,包括助理专家、副专家、专家及高级专家。在很多图书馆里,助理图书馆员也进行了分级,比如普林斯顿大学图书馆在很多部门都设置了特藏助理(Special Collections Assistant),但特藏助理又分为II、III、IV、V几个等级,在岗位名称上直接体现岗位等级,如特藏助理III(Special Collections Assistant III)。国内大学图书馆目前实行三种分级动态管理模式:一种是根据职称评定来分级,主要根据职称的评定等级分为助理馆员、馆员、副研究馆员和研究馆员;第二种是根据专业技术岗位来分级,分为13个等级,包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分为7个等级,中级岗位分为3个等级,初级岗位分为3个等级,第三种是根据图书馆内部岗位设置来分级,主要根据业务工作的重要程度、责任大小、知识和技术含量、工作强度大小等要素分为一级岗、二级岗、三级岗等。

表2 国内外研究型大学图书馆的岗位分级比较

美国研究型大学图书馆		国内研究型大学图书馆
图书馆学专业馆员	非图书馆学专业馆员	按职称划分
高级图书馆员	高级专家	研究馆员(一~四级)
图书馆员	专家	副研究馆员(五~七级)
副图书馆员	副专家	馆员(八~十级)
助理图书馆员	助理专家	助理馆员(十一~十三级)
办事员		

## 2.3 注重学科服务岗位的设置

国内外研究型大学图书馆都越来越注重学科馆员的岗位设置和人员发展。从表3可以看出,学科馆员在图书馆的岗位体系中,占据了越来越大的比重。耶鲁大学就是以学科服务为中心作为其突出特点,从资源建设到服务,处处体现以学科为中心的理念。全馆设立了123个学科专家(Subject Specialists),同时设

置了六名协调员分别为技术服务、参考与指南、馆藏发展、研究教育、人文学科馆藏、通信等方面进行协调<sup>[14]</sup>，而俄勒冈大学图书馆的学科馆员比例更是占全馆人员半数之多。从我国研究型大学图书馆来看，北京大学、清华大学等重点高校的学科馆员比例也已经超过 20%。学科馆员岗位分散在图书馆的各个部门中，与所服务学科、专业的教学科研人员联系在一起，有针对性地为用户提供高层次、学科性、专业化的服务。

表 3 8 所研究型大学图书馆学科馆员岗位数统计

图书馆名称	全馆在职人数	学科馆员人数	比例
耶鲁大学图书馆	535	123	22%
杜克大学图书馆	263	59	22%
俄勒冈大学图书馆	158	79	50%
普林斯顿大学图书馆	357	79	22%
厦门大学图书馆	162	22	13%
北京大学图书馆	183	38	20%
清华大学图书馆	243	58 (教师顾问 34, 学科馆员 24)	23%
武汉大学图书馆	267	33	12%

(数据来源于各大学图书馆官网中相关数据统计)

## 2.4 注重跨部门岗位设置

国内外研究型大学图书馆都设有跨部门工作小组，如一些国外研究型大学图书馆有数字图书馆研究组、电子资源培训组、电子资源评价组、服务质量评价组等。国内很多研究型大学图书馆也根据业务开展情况设置了不同的跨部门工作小组。其中北京大学图书馆已经把“跨部门团队”作为实现战略目标的一个重要内容，并积极探索实体业务部门与跨部门虚体工作组相结合的运行模式<sup>[15]</sup>。组建用户服务宣传与推广团队，社交媒体运维团队，电子资源建设协调团队等多种跨部门工作小组。武汉大学图书馆设置了门户建设工作组、电子文献采购工作组、集成系统参数控制工作组、网上资源整合工作组等跨部门工作小组。厦门大学图书馆也有类似的跨部门工作小组，如泛技术组、媒体运营组、宣传策划组等。这些跨部门工作组组合灵活，能够迅速形成战斗力，共同为用户提供无缝服务。

## 3 中美研究型大学图书馆岗位设置不同点

### 3.1 岗位结构模式不同

我国研究型大学图书馆的岗位设置基本上是沿袭传统的图书馆模式，大多设置了相对独立的部门，以业务工作为划分依据，部门较多，整体结构呈宝塔型，上窄下宽。图 1 显示，厦门大学图书馆的岗位结构模式是以馆长为核心，下设三个副馆长，三个副馆长分别主管相应的部门，层级之间是垂直指挥，单线联系，层层

负责。部门与部门之间相对独立，各司其职。而美国研究型大学图书馆更多的是倾向于复合型的机构设置模型，综合了传统业务和数字化图书馆业务的特点和需求，实行大部门管理模式，以建立功能相对完善的大部门为主体的扁平化结构。如图 2 杜克大学图书馆全馆只设立了六个大部门，包括教学技术中心 (Center for Instructional Technology (CIT))、行政部 (Administration)、行政服务 (Administrative Service)、馆藏和用户服务部 (Collections and User Services)、戴维 M. 鲁宾斯坦珍本馆 (David M. Ryebstein Rare Book & Manuscript Library)、信息技术中心 (Information Technology Services) 等，大部门再分设不同的业务部门或工作组。大部门之间主要是以合作、协商和伙伴关系来确定共同的目标，在具体的业务工作的基础上，还成立项目小组，从而建立部门之间的横向沟通，缩小和消除部门职能外的壁垒。

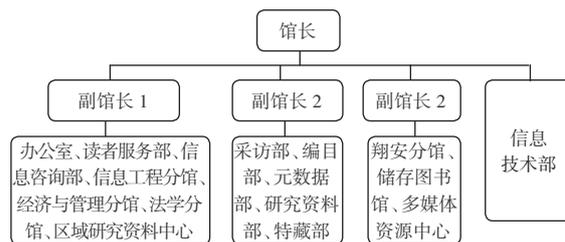


图 1 厦门大学图书馆组织结构图

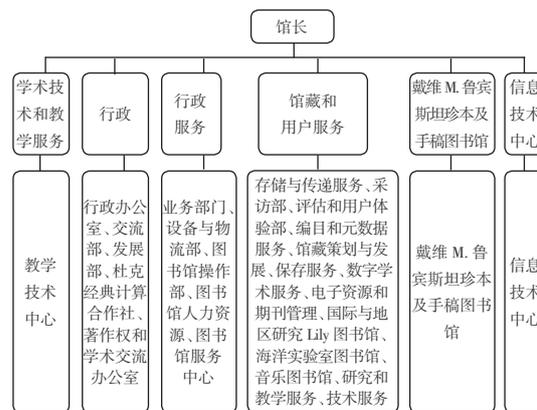


图 2 杜克大学图书馆组织结构图

### 3.2 分馆制管理模式不同

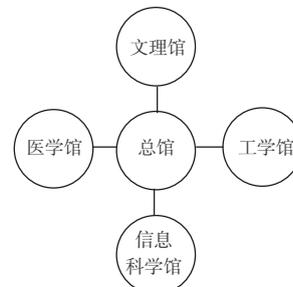


图 3 武汉大学图书馆分馆与总馆的关系图

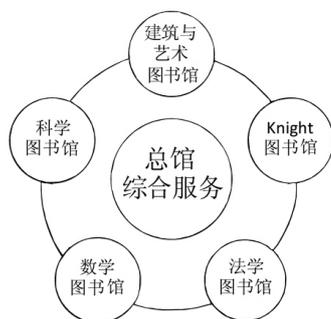


图4 俄勒冈大学图书馆分馆与总馆的关系图

国内外研究型大学图书馆都实行了分馆制,但是在分馆的管理模式上两国存在着很大的区别。国外研究型大学图书馆的分馆主要是根据某个专业学科而设置,不但注重馆藏规模和范围,且非常重视馆藏特色。图4中显示俄勒冈大学图书馆有五个专业分馆,这些专业分馆在业务上各自独立,行政上隶属于总馆,总馆的综合服务与分馆的专业服务相互补充。我国高校图书馆也实行分馆制,但多数是由于规模大、学校合并和新校区建设等地域原因形成。以武汉大学图书馆为例(见图3),分馆是总馆的一个分支机构,直属于总馆。总馆采用单一的纵向垂直管理机制,分馆的人、财、物都由总馆统一管理和调配。各院系资料室虽然相当于国外的专业性分馆,但是部分院系资料室还未统一归并图书馆管理,在人员配置和图书资料管理方面还是由相关院系进行管理,具有一定的独立性。

### 3.3 岗位分类管理形式不同

国内外高校图书馆都对图书馆岗位实行分类管理,设置了专业馆员和非专业馆员岗位,但在分类管理形式上,两国研究型大学图书馆却有很大不同。美国研究型大学图书馆在图书馆的岗位分类管理上实行专业馆员(Professional Librarian)和辅助馆员(Supporting Librarian)的分类管理制度。专业馆员占全体员工的三分之一,实行严格的准入制度,只有在美国图书馆学会授权的57所图书情报学院的62个硕士点获得硕士学位,才能应聘美国研究型大学图书馆的专业馆员岗位<sup>[12]50-51</sup>。专业馆员由大学直接进行聘任,可以参与职称评定并要求一定的科研成果,而辅助馆员则由图书馆自行进行招聘和考核,工作后享受的是与职员相当的待遇,但不能评职称。辅助馆员岗位的考核以完成工作职责为目标,不要求科研成果。国内大学图书馆分类管理也包括了专业馆员与辅助馆员两个体系,但专业馆员主要是指编制内高级职称的专业技术人员,专业馆员岗位的准入、评聘、考核、晋升等都是统一由学校人事处统

一安排并完成。而辅助馆员主要是指编制外用工人员,通过劳务派遣和服务外包的方式来完成一些基础性的上架、数据加工、验收、贴磁等工作,不能参与专业馆员的职称评定和考核。

### 3.4 业务岗位设置不同

#### 3.4.1 行政管理部门设置不同

我国研究型大学图书馆的行政管理部门比较单一,主要包括馆领导及行政办公室。行政办公室下另设财务、人事、行政、总务、物流等业务岗位。很多的高校图书馆党委办公室和馆长办公室合二为一,全面协调党务、行政、业务工作。而美国很多研究型大学图书馆除设行政管理部或行政服务部(其职能相当于我国图书馆的办公室),同时还设有对外交流部或事业发展部或公共事务部,主要负责图书馆事业的发展,对外洽谈联系业务,争取经费支持,促进与其他科研机构的合作研究,同时还要接受社会或个人的捐赠。如杜克大学图书馆,行政部底下除了设立行政办公室,还设立了交流部(Communications)、发展部(Development)、杜克经典计算合作社(Duke Collaboratory for Classics Computing)、著作权和学术交流办公室(Office of Copyright and Scholarly Communication)等,在行政服务部下还设立了业务服务、设备与物流部、人力资源部、图书馆服务中心等。

#### 3.4.2 用户服务岗位设置不同

国内高校图书馆的用户服务岗位主要体现在读者服务和信息咨询部门,包括传统的流通借阅、读者培训、资源讲座、信息素养教育、科技查新、馆际互借、学科服务等相关岗位。美国高校图书馆的用户服务岗位设置内容上更为广泛,除了国内的各种服务岗位外,还设立专门的用户教育部门。如杜克大学图书馆设置了评估与用户体验部(Assessment & User Experience)、学术技术和教学服务部(Academic Technology and Instructional Services),其中教学技术中心还开设了在线课程建设(Online Course Builder)、学术技术顾问(Academic Technology Consultant for Duke Digital Initiatives)、教学技术专家(Specialist, Educational Technology)、项目评估员(Program Evaluator)、在线教育通讯经理(Communications Manager for Duke's Online Education Initiatives)、在线教育项目协调员(Project Coordinator, Duke Online Education Initiatives)、在线学习应用专家(ELearning Applications Specialist)等岗位。美国俄勒冈大学图书馆也很注重用户的教育,专门设立了媒体和教育技术中心(Center for Media and Educational Technologies),注

重媒体的宣传和教育技术。同时美国研究型大学图书馆比较注重学术交流岗位的设置, 设置了著作权和学术交流办公室, 下设版权和认证、学术交流技术协调员, 版权和学术交流主任, 开放存取对外协调员等岗位。

### 3.4.3 资源建设部门岗位设置不同

在资源建设部门的设置上, 国内外研究型大学图书馆也存在较大差异。从表 4 可以看出国外研究型大学图书馆的采访部多数是独立运行, 但将编目部和元数据部合并成立了编目和元数据服务部 (Cataloging and Metadata Services)。耶鲁大学图书馆同时还设立了元数据服务和编目管理部门 (Metadata Services and Catalog Management)。我国部分大学图书馆直接设立资源建设部或资源建设中心, 将编目、采访、元数据和特藏建设等都集中在一个大部门下进行管理。大多数仍设置相对独立的采访、编目、流通、阅览、期刊、信息咨询等部门, 以业务工作作为划分依据。

表 4 8 所大学图书馆的资源建设部门的设置

图书馆名称	资源建设部门设置
耶鲁大学图书馆	资源共享和储存、馆藏维护、采访部、编目和元数据服务、元数据服务和编目管理、电子资源组、手稿和档案、保存部
杜克大学图书馆	馆藏和用户服务部 (采访部、编目和元数据服务、馆藏策略与发展、保存服务、电子资源与期刊管理、国际和地区研究)
俄勒冈大学图书馆	馆藏服务
普林斯顿大学图书馆	特藏发展部、古籍和特藏部、研究馆藏与保存联盟
厦门大学图书馆	采访部、编目部、特藏部、元数据、储存图书馆
北京大学图书馆	资源建设中心、古籍图书馆、特色资源中心
清华大学图书馆	资源建设部、编目部、特藏部、古籍部
武汉大学图书馆	资源建设中心 (采访部、资源组织部)

从表 4 还可以看出, 美国很多研究型大学图书馆都设立了保存部或修复中心, 是集文献保护与修复、文献数字化加工为一体的部门。如杜克大学图书馆设立保存服务部 (Conservation Services), 耶鲁大学图书馆设置了保存部 (Preservation) 及保存与展览部 (Conservation & Exhibition Services)。而在我国, 很多大学图书馆把文献保护和修复的职能归并到各个业务部门, 比如期刊部负责期刊的装订、修补, 特藏部负责古籍本的修补、维护等。

### 3.4.4 技术服务岗位设置不同

在数字图书馆已经成为未来图书馆发展趋势的今天, 技术服务部门在图书馆的事业发展中起到了越来越重要的作用。国内外研究型大学图书馆都设立了相应的技术服务部门, 但在岗位设置上还是有所不同。

我国大学图书馆中, 很多图书馆都设置了信息技术中心或者信息技术部, 主要负责为图书馆软硬件开发、系统维护、设备维护、电子资源维护等提供技术支持。而国外研究型大学除了这些功能外, 还设置了数字存储服务 (Digital Curation and Production Services)、数据和可视化服务 (Data and Visualization Services)、数字人文中心 (The Center for Digital Humanities)、数码工作室 (Digital Studio) 等相关岗位。

## 4 对国内研究型大学图书馆岗位设置的启示

### 4.1 业务重组, 优化图书馆组织架构

根据当今社会发展的需要及自身特点, 我国研究型大学图书馆应对其织结构重新设计, 建立起与图书馆管理水平和信息技术相适应的管理体制<sup>[16]</sup>。应该将图书馆的业务流程和组织框架重新设定, 将图书馆不同类型和特点的资源进行整合, 实现信息资源、信息技术、服务功能、服务人员、服务机构的融合<sup>[17]</sup>。通过以“文献流”为核心向以“信息流”为核心的转变来组织业务和设置岗位, 把馆藏建设特色与学校学科专业建设特色结合起来, 实现图书馆业务流程再造。在业务上将图书馆借、阅、藏、检一体化, 将图书、期刊、报纸进行空间整合, 实现一站式服务。根据学科来划分团队, 将传统作业中的图书、期刊等文献的采访、分类编目和典藏保管等采取集中一次性作业流程, 打破传统图书馆的业务条块分割的局限性<sup>[18]</sup>。

### 4.2 弹性原则, 构建扁平化矩阵式岗位结构

扁平化是网络信息环境下美国研究型大学图书馆最常见的组织机构模式, 我国研究型大学图书馆应该借鉴这种模式, 实行横向和纵向两个管理体系相结合, 横向凸显职能部门的作用, 对传统的职能部门进行整合改进和重新划分<sup>[15]33-39</sup>, 成立大部门管理, 减少管理层次, 有意识地降低部门和分工上的差异性, 加强兼容性和合作性。实行大部门管理, 在技术支持部门下设置资源共享与储备、程序开发与研究、数据和可视化服务、桌面和系统支持等团队; 在读者服务部门下设置访问服务、信息咨询、研究与教学服务、用户体验、学科服务等团队; 在资源建设部门下设置馆藏发展、采访部、编目与元数据服务、特藏建设、区域研究、电子资源、文献保护、数字储存等团队; 在行政管理部门下设置行政办公室、馆藏发展与规划、著作权与学术交流等团队。纵向则根据不同的任务临时建立项目小组。根据图书馆特定的任务, 在最短的时间内定制成立跨部门或跨职能的工作小组, 形成矩阵式组织结构, 在矩阵式的组

织结构内部,保持相对独立的服务管理。通过这种弹性管理原则,做到灵活性和多样性的统一,实现集权与分权,稳定性与变革性的统一。

#### 4.3 分类管理,实现图书馆员的专业化发展

2015年教育部下发的新《规程》明确提出:“图书馆员包括专业馆员和辅助馆员,专业馆员的数量应不低于馆员总数的50%。”<sup>[19]</sup>这说明我国高校图书馆已经到了探索、实施图书馆员工分类管理模式的阶段。专业馆员与辅助馆员的分类管理有助于提高图书馆业务管理及人力资源管理的针对性与科学性。研究型大学图书馆的建设发展需要有图书馆专业馆员有效的工作来支撑,应该突出专业岗位的特殊作用,将专业馆员作为图书馆的中坚力量,实现专业馆员与辅助馆员的双轨制。同时应该建立和健全专业馆员服务评价机制,实现专业馆员与非专业馆员的合理配置和分工合作,因岗聘人,实现人尽其才。

#### 4.4 按需设岗,增加适应发展变化的新兴岗位

网络技术和信息技术的发展使图书馆朝着业务范围增大、网络化程度更高、学术性更强、资源配置更合理的趋势发展,同时随着开放科学(Open Science)理念和开放存取(Open Access)运动受到了越来越多的关注,国内外研究型大学图书馆已将构建新的学术交流体系作为开放存取环境下新的任务和使命,不断加强对信息共享空间、学习共享空间、学术共享空间等形式的资源共享空间的重视。在新的环境下,“以研究为基础,以服务为主导”的研究型大学图书馆更应突出信息资源特色,充分利用现代化技术,建立网络在线服务、积极推广信息资源、注重科研数据的收集整理、提供形式多样的用户服务。这要求高校图书馆的岗位设置也应适应新形势的发展要求,按需设岗,成立一些能够适应发展变化的新兴岗位,具体包括:

(1)设置图书馆服务营销岗位,对图书馆服务营销进行策划和设计,组织策划各种阅读推广、宣传企划、媒体报道、读者活动等。

(2)设置知识产权岗位,加强图书馆知识产权保护,有效规避知识产权风险。

(3)设置图书馆对外联络岗位,负责图书馆对外联络、外事交流和接待以及图书捐赠等事宜。

(4)将学术交流纳入战略规划,积极推进新的学术交流体系的发展<sup>[8]87-90</sup>。设置学术研究或学术交流岗位及机构库岗位,协调和发展图书馆学术交流项目、参与或领导机构知识库建设、提供学术交流推广、咨询或培

训等。

(5)设置用户研究(或体验)部门。进行用户需求与行为的调查、读者意见的反馈和评价等<sup>[20]</sup>。包括用户学习与科研过程中需求与行为发展趋势、用户共建共享空间建设及创客空间的策划等。

(6)设置图书馆规划部,统筹规划图书馆目前与未来的协调发展,馆藏布局调整、馆藏空间改造。

(7)设置一些媒体专家、数字化存储、游戏专家等来负责图书馆的多媒体教程、图书馆资源推广、音视频录制、播客等新媒体资源的使用。

## 5 结语

中美研究型大学图书馆由于在人文环境、经济因素、体制因素及历史因素等各方面存在较大差异,其岗位设置不同也有着深刻的社会根源和历史根源。由于两国国情不同,图书馆的组织结构设置、人力资源建设难免存在较大的差异。我国研究型大学图书馆可以借鉴其岗位设置中适合我国图书馆建设与发展的先进做法,取其精华去其糟粕,结合自身特点及所处的发展阶段进行岗位调整,规范内部业务,理顺部门关系,加强与用户的紧密联系,使图书馆的岗位设置更加合理规范,从而推动新时期研究型大学图书馆事业的发展。

(来稿时间:2017年8月)

### 参考文献:

1. Sager, Donald J. Reviews — Team Librarianship: The Advent of Public Library Team Structures by Richard Barlow[J]. The Library Quarterly, 1991(1):97.
2. Abdul Razeq Younis. The effect of automated systems on Jordanian university libraries' organizational structure[J]. Library Review, 1999(7):337-349.
3. Wood, Patricia A, Walther, James H. The future of academic libraries: changing formats and changing delivery[J]. The Bottom Line, 2000(4):173-181.
4. Mugridge, Rebecca L. Innovative Redesign and Reorganization of Library Technical Services: Paths for the Future and Case Studies[J]. Journal of Academic Librarianship, 2005(9):499.
5. Bierman, Ken, Eden, Brad. Reorganization of the Knowledge Access Management (KAM) Division[J]. 2005(3):343-361.
6. 孟祥保, 钱鹏. 国外高校图书馆数据馆员岗位设置与管理机制[J]. 图书与情报, 2013(4):12-16.
7. 范翠玲, 叶文伟. 基于岗位设置的普通高校图书馆学科化团队服务模式探讨[J]. 图书馆建设, 2014(1):78-85.
8. 叶兰, 初景利. 大学图书馆学术交流及机构库的岗位设置分析[J]. 图书情报知识, 2010(5):87-92.
9. 朱育晓, 任光凌. 美国大学图书馆学术交流馆员岗位

设置探讨[J]. 图书馆论坛, 2014 (9):94-97.

10. 王英. 高校图书馆典藏岗位设置研究[J]. 科技情报开发与经济, 2008 (18):27-28.

11. 钟冬梅. 对高校图书馆岗位设置及调整的思考[J]. 图书馆, 2008 (4):43-45.

12. 张西亚. 图书馆人力资源管理中的岗位分类和岗位分析[J]. 图书馆理论与实践, 2006 (6):50-51.

13. 李柯, 徐志娟. 学习型高校图书馆的服务研究[J]. 图书馆理论与实践, 2006 (6):50-51.

14. 汪莉莉, 钟永恒. 耶鲁大学图书馆学科馆员服务研究[J]. 图书馆杂志, 2011 (3):76-79.

15. 李春艳. 新环境下高校图书馆组织结构重组研究[D].

郑州大学硕士论文, 2015 (3):1-40.

16. 北京大学图书馆. 北京大学图书馆 2018 年行动计划[J]. 图书馆情报研究, 2016 (3):36-46.

17. 于风程, 王晓兵. 基于价值链理论的图书馆业务流程再造[J]. 图书馆工作与研究, 2013 (1):23-26.

18. 孙晓明, 张爱臣. 知识服务与图书馆组织结构变革[J]. 图书馆工作与研究, 2010 (11):45-48.

19. 邱进友. 高校图书馆专业馆员制度与图书馆学教育体制改革——新版《普通高等学校图书馆规程》学习札记[J]. 图书馆研究, 2017 (2):6-10.

20. 贾东琴. 国内外高校图书馆组织结构现状分析. 图书馆建设, 2015 (3):37-42.

## A Comparative Study of Post Setting of University Research Libraries in China and American

Chen Lijuan Zhu Qiaoqing

(Xiamen University Library)

**[Abstract]** Based on the comparison of the post setting of university research libraries in China and American, we analyze the main similarities and differences between the two. Then we propose some referential significance in following aspects: optimization of the organizational structure, elastic principle, classified management, setting up the post on demand.

**[Keywords]** Post setting Research type University library Comparative study

**[作者简介]** 陈丽娟(1981—), 女, 硕士, 厦门大学图书馆馆员, 研究方向: 图书馆管理; 朱巧青(1980—), 女, 硕士, 厦门大学图书馆馆员, 研究方向: 图书馆服务与管理。

(上接 66 页)

4. CHIU C M, HSU E. Understanding knowledge sharing in virtual communities: an integration of social capital and social cognitive theories[J]. Decision Support Systems, 2006, 42 (3): 1872-1888.

5. 王曰芬, 贾新露, 傅柱. 学术社交网络用户内容使用行为研究——基于科学网热门博文的实证分析[J]. 现代图书情报技术, 2016 (6):63-72.

6. 周艳. 解析互联网媒体的内容运营和广告营销新模式

[J]. 现代传播, 2011 (12):105-109.

7. 潘祥辉. 对自媒体革命的媒介社会学解读[J]. 当代传播, 2011 (6):25-27, 30.

8. 周晓虹. 自媒体时代: 从传播到互播的转变[J]. 新闻界, 2011 (4):20-22.

9. 代玉梅. 自媒体的传播学解读[J]. 新闻与传播研究, 2011 (5):4-11, 109.

10. 小木虫学术科研互动社区. [EB/OL].[2017-03-15].http://muchong.com/.

## Academic Content Operation of Scientific Social Network in We Media Era

Li Jin Zhang Sufang

(School of Economics and Management, South China Normal University)

**[Abstract]** According to the features of content operation in we media era, this paper introduces and learns from we media operation mode in order to meet the user demands of scientific research and promote the sustainable and healthy development of scientific social network. Literature research method, network investigation and model design are used. By analysis of the features of academic content of scientific social network and shortcomings of scientific social network in academic content operations, this paper studies the effects of we media on academic content operation of scientific social network, builds mode of academic content operation of scientific social network based on we media, which can be named "Onion Model", and gives an example.

**[Keywords]** We Media Scientific social network Academic content Operation mode

**[作者简介]** 李瑾, 男, 华南师范大学经济与管理学院硕士生, 研究方向: 科研社交网络、信息组织等; 张素芳, 女, 华南师范大学经济与管理学院硕士生导师, 副教授, 博士, 研究方向: 科研社交网络、信息组织等。