

# 浅谈图书馆青年馆员的职业生涯规划

卓晓云<sup>1</sup>, 林丽<sup>2</sup>

(1. 厦门大学图书馆, 福建 厦门 361005; 2. 中山大学图书馆, 广东 广州 510080)

[摘要] 从图书馆青年馆员职业生涯规划的必要性和意义、具体过程、实施规划以及图书馆对青年馆员职业生涯规划发展的宏观指导四个方面进行探讨。

[关键词] 青年馆员; 职业生涯; 职业规划

[中图分类号] G251.6

[文献标志码] A

[文章编号] 1005-6041(2010)02-0092-03

职业生涯规划是美国近20年来从人力资源的管理与实践中的发展起来的一种全新的并已被青年人广为接受的理念。接受过高等教育、思维活跃、追求独立、追求个性化、追求个人价值的青年馆员(本文界定为工作10年左右的馆员),在走向工作岗位后,职业意识比较强,期望自己有较成熟的职业生涯规划,而不是像老一辈馆员那样按部就班。

## 1 图书馆青年馆员开展职业生涯规划的必要性和意义

职业生涯规划(career planning)从个人角度来说,就是“结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素,为自己确定职业目标,选择职业道路,确定发展计划、教育计划等,并为自己实现职业目标而确定行动方向、行动时间和行动方案”<sup>[1]</sup>,简单地讲就是确定职业目标并制定实现这些目标的计划的过程。

### 1.1 青年馆员个人生存和发展的需要

随着高校人事制度的改革,各高校大多实行岗位聘任制,图书馆也列入岗位聘任制之列,人才流动频繁,铁饭碗格局已被打破,新的人事聘任制所产生的竞争激励和优胜劣汰机制,促使青年馆员为适应工作环境而必须对自己现在和未来的生存和发展进行统筹规划,即进行职业生涯规划。

### 1.2 发掘自我,促进自我价值实现

一项有效的职业生涯规划,将使一个人能够认清内外环境并对自己准确定位,从而确定自己的发展目标,激发自己的潜能,不断增强自己的职业竞争力,从而实现自己的目标和理想。

## 2 图书馆青年馆员职业生涯规划开展的过程

青年馆员是开展职业生涯规划的主体,从唯物辩证法来说,外因是条件,内因才是推动事物发展的根本。只有青年馆员本人真正了解自己的能力和不足,清楚自己掌握的技能 and 积累的经验,准确定位自己的职业发展阶段,才可能量身打造适合自己的职业发展规划。

### 2.1 分析环境,认识自己

制订职业生涯规划,首先要从性格、兴趣、知识、技能以及专业背景全面分析自己的优势和劣势,也就是在既定的图书馆工作环境下给自己一个定位。同时,还要将自我认识与他人评价结合,从别人的立场、角度来衡量自己。只有深入观察图书馆环境的发展变化才有可能在职业规划设计中趋利避害,学会自我分析、自我诊断,做一个职业发展规划的积极设计者。

### 2.2 确定目标,制订规划

职业发展规划具有明显的个性化特征,青年馆员通过对自己正确、科学的分析并结合图书馆发展目标,确定自己的职业生涯发展目标和策略,减少职业发展的盲目性。青年馆员的职业生涯发展目标既要有长期目标也要有中短期阶段性目标,制定的目标必须要具有挑战性、可操作性和可衡量性。

青年馆员的职业发展规划要与现有的图书馆职业生涯发展阶梯模式有机结合起来。目前,随着高校图书馆的发展和读者需求的进一步多样化,高校图书馆馆员的职业生涯发展阶梯模式也由传统的技术系列和管理系列二维模式变成了三维主模式(如图1<sup>[2]</sup>所示)。

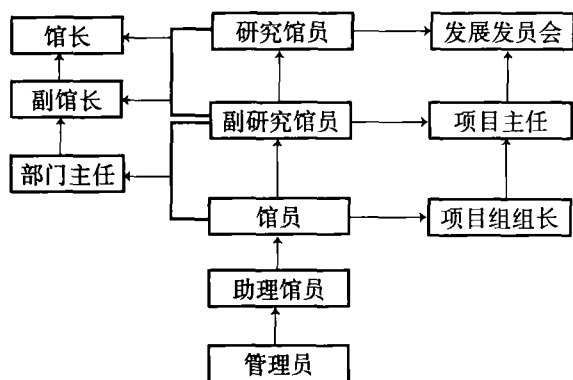


图1 高校图书馆馆员的职业生涯发展阶梯模式图

图书馆尤其要重视青年馆员对新职业通道的挖掘,如厦门大学图书馆针对图书馆事业发展的需要,成立了若干个项目组和委员会:厦门大学图书馆“厦大文库”工作组、对外合作工作组、泛技术工作组、宣传企划工作组、学生工作管理组及读者工作发展委员会等,这些项目组和委员会均为跨部门的工作组织,青年馆员可根据自身的兴趣爱好和特长加入一个或多个项目组中,发挥优势,实现自我价值。这些项目组的成立与有效运转,极大地调动了该馆青年馆员的工作积极性与工作热情,形成了良好的工作氛围。

### 2.3 采取行动,落实目标

一旦制订职业规划,就应该循序渐进地采取行动并具体落实:在工作方面,采取什么措施来提高工作效率;在业务素质方面,计划学习哪些知识,掌握哪些技能,采用什么学习方式,通过什么途径来提高自己的业务能力、增强自己的职业弹性。如果没采取实际的行动,再好的规划也没有意义。大多数人的问题就在于规划做得多而付之行动的少。只有在实践中,才能不断发现规划中的问题并及时调整。

### 2.4 及时调整,适时评估

职业发展规划是一个动态、持续的过程。要根据客观环境、个人阅历和知识的积累不断调整和修正规划并且及时地进行评估和总结,克服困难,不断改进,以适应环境的变化和组织的要求。

## 3 图书馆青年馆员职业生涯发展规划的具体阶段

职业生涯发展理论把职业生涯发展规划分为5个阶段,即职业准备、进入组织、职业生涯初期、职业生涯中期、职业生涯后期<sup>[3]</sup>。对青年馆员来说,职业准备、进入组织这两个阶段已经完成,对于后3个

阶段,本文做如下细分。

### 3.1 工作2年

这是青年馆员与图书馆相互了解的时期。图书馆一般都根据新进馆的年青馆员的学历、学科背景、应聘时了解到的个人兴趣、专长分配至某个具体工作岗位或进行为期半年的轮岗再行分配具体岗位。这一时期,青年馆员要快速掌握所在岗位的各项技能要求,尽快熟悉本职工作;同时,了解所在部门及图书馆的组织文化,并逐步融入图书馆这个大集体中,寻求发展。

### 3.2 工作3~5年

在入馆后工作2年的基础上,青年馆员对图书馆这个职业有了更深刻的认识,对自己是否将长期从事图书馆这个职业有了明确的答案。在此基础上,青年馆员对自己的工作岗位要适当评估:自己是否适合这个岗位,需要加强哪些技能和专业知识的学习等,并要踏踏实实地规划、执行;如果想去其他更适合自己的岗位,要积极地与图书馆领导沟通。与此同时,青年馆员要根据自己的兴趣、爱好、专长,确立目标,积极加入一个或多个跨部门工作小组,发展横向工作关系并注重个人组织管理能力的培养。

### 3.3 工作6~10年

这一时期青年馆员在职称上普遍已晋升至中级职称,有的已晋升至副高级职称,在业务能力上已能独当一面,在性格上也趋于成熟稳重。根据自身的能力、兴趣及图书馆事业发展的需要,青年馆员可以把目标定位在职务晋升上,积极竞聘部门主任或担任工作组组长。以厦门大学图书馆为例,现有的中高层领导干部(1个副馆长、6个部主任、1个副主任)就是在这期间竞聘的,占图书馆中高层职务的44%。当然,职务的晋升这种机会是十分有限的,更多的青年馆员应该把重心放在本岗位的业务上,成为该业务岗位的资深馆员(即成为一个或跨部门工作组的组长或核心成员),或在此期间为晋升高级职称做必要的准备,如撰写论文、提高英语水平。

通过这三个阶段的细分,可让职业发展目标规划具有可操作性。

## 4 图书馆对青年馆员职业生涯发展规划的宏观指导

青年馆员是图书馆事业发展的中坚力量。图书

馆对青年馆员进行职业生涯规划宏观指导,既可以通过向他们提供切实可行的工作目标来满足他们对图书馆事业的成就感,实现个人目标,增强对图书馆这个职业自豪感和认同感,又可以了解青年馆员的具体情况,发现具有潜质的馆员,以便更好地制订管理计划,优化图书馆人员队伍,为图书馆事业未来的发展提供强有力的人力资源保障。

#### 4.1 对青年馆员职业生涯规划进行指导、评估和修正

青年馆员职业生涯规划具有明显的个性化特征,图书馆作为一个组织,有责任、有义务对他们的职业生涯规划进行指导、评估和修正,并提供全方位的信息(如图书馆发展现状、前景目标、人事聘任、内部文化等),使其了解图书馆的战略目标、人才需求,以实现青年馆员与图书馆发展“双赢”的局面。

#### 4.2 建立良好的培训、进修机制,提倡终身学习

青年馆员职业生涯规划地开展有赖于图书馆根据青年馆员各自的情况(学历层次、专业背景、兴趣爱好等)所提供相应的各项培训和进修。如针对系统学习过图书馆专业知识并有志于在学科参考服务领域发展的青年馆员,图书馆应创造条件并鼓励他们以各种形式参加在职学习(如在职研究生班、课程班等);对具有学科专业背景但未系统接受过图书情报知识训练的青年馆员,要创造条件并鼓励他们参加各类图情知识培训班。图书馆要在全馆内大力倡导终身学习,提高青年馆员自身的综合素质和工作能力。

#### 4.3 及时提供发展途径与机会

只有图书馆提供充分的发展途径和发展机会,才能保障青年馆员职业发展规划的顺利完成。在青

年馆员的工作能力、业务水平达到一定程度后,图书馆应根据事业发展的需要,敢于为青年馆员创造机会,向他们提供施展才华的舞台。

#### 4.4 采取有效的激励措施

建立公正有效的激励措施,营造良好的图书馆工作氛围,培养青年馆员的自我提升意识,能有效地推进青年馆员职业生涯规划地开展与实施。激励措施除了物质奖励、精神表彰外,更应在进修、深造、培训、外出交流等方面给予青年馆员更多的机会。

## 5 结 语

对青年馆员来说,在安定的工作中未雨绸缪,在危机面前寻求突破,对图书馆事业有战略眼光和长远的规划,才能持续地成功发展。只有当一个人具有明确的职业定位和清晰的职业发展规划时,才会怀揣愿望,充满动力,工作才会变得更有意义,职业发展才会越来越好。

### [参考文献]

[1] 卜欣欣,陆爱平.个人职业生涯规划[M].北京:中国时代经济出版社,2004:27.

[2] 尤玉新,唐承秀.高校图书馆员“职业高原”问题探析[J].图书与情报,2006(2):46—48.

[3] 徐建华,付 娇.图书馆员的职业生涯开发与管理[J].中国图书馆学报,2003(1):20.

[收稿时间]2009-11-22

[作者简介]卓晓云(1976—),女,馆员,本科,就职于厦门大学图书馆;林丽(1974—),女,助理馆员,硕士,就职于中山大学图书馆。

(上接第85页)培养,才能走出一条适合自身生存和发展的特色之路。

### [参考文献]

[1] 杨江平.营造创新环境,走服务创新之路——对新世纪高校图书馆读者服务工作创新的几点思考[J].商丘职业技术学院学报,2008(1).

[2] 叶 惠.浅谈新时期高职院校图书馆的读者服务[J].科技情报开发与经济,2008(24).

[3] 谢宝义.谈高校图书馆的“人本管理”[J].科技情报开发与经济,2008(3).

[4] 苏 坤.高职院校图书馆管理初探[J].科技情报开发与经济,2005(19).

[5] 潘芳莲.论图书馆知识管理中的学科馆员[J].江西图书馆学刊,2008(1).

[6] 陈平华,郭 丽,周万德.高职数字图书馆服务功能的拓展[J].科技情报开发与经济,2008(3).

[收稿时间]2009-06-18

[作者简介]邓 敏(1979—),女,助理馆员,广州大学在读硕士。