

北京图书馆实行专业职务任命制试点工作

艾 青 春

根据全国职称改革工作会议精神,上级决定在北京图书馆进行图书资料专业职务聘任(任命)制的试点工作。试点从1986年2月始,预计在1987年3月初告一段落。

笔者参加了试点工作的全过程,深感职称改革是适应我国新时期、新任务的一项基础建设。过去在专业人才管理工作中普遍存在的弊端,积压和浪费人才的状况,直接影响了“科技要面向经济建设,经济建设要依靠科学技术”战略方针的贯彻和实施。职称改革是科技体制改革的一个部分,是我国各项改革决定的一项重要补充。通过职称改革,逐步形成一种新的专业技术干部管理制度,以适应现代科技飞速进步的潮流。

职称改革的主要内容及工作步骤

按照图书资料专业职务条例的规定,对图书资料专业人员的专业职务任职资格进行评审,根据本馆的编制定员、岗位责任、职务限额,对专业人员进行聘任或任命,被聘任或任命的专业人员,按照工资改革规定的办法,领取相应的职务工资。这是图书资料专业职称改革的主要内容。

1983年前,北京图书馆曾评定过职称。职称,既具有称号的性质,又有职务因素,两者混搅在一起,但与专业人员的职责相分离。专业人员一旦被授予职称,不论其今后的表现如何,便可终身享有。一般地讲,职称评定,没有数量限制。但由于职称被作为工资晋级的依据,又受到工资增长额度的制约。因此,职称评定的随意性较大,论资排辈、降低标准、扩大评定范围和片面强调学历、论文等问题,便不可避免地出现了。这些制度上的缺陷,不利于实行专业人员的岗位责任制,也不利于贯彻按劳分配的原则,广大专业人员意见很大。

职称改革后的“职称”,是指专业人员实际担任的学术、技术、专业工作的职务名称,不再是一次获得后,终身不变的学位等学术称号。

北京图书馆在试点中,明确提出,“图书资料专业职务,是根据业务工作需要设置的专业工作岗位。它表示图书资料专业人员应具备的学识水平、业务能力和应担负的职责”。将专业人员的业务水平、能力和职责,通过职务紧密联结起来。

为此,北图成立了馆职称改革领导小组,统一领导、协调和部署本馆的职称改革工作。组建了馆职称改革办公室,负责专业资格评审和任命工作的具体事宜。经过一个月,由近百人次参加学习、讨论、修改,制定出《北京图书馆图书资料专业人员职务任命制暂行办法》和《实施细则》,经领导小组批准,于1986年3月公布,作为本馆职称改革具体实施的法律依据。

《暂行办法》分总则、职务名称、任职条件、评审组织、各级评委会的职责和工作程序、任命权限和任期、专业人员的权利和义务、附则等八章,共二十八条。对北京图书馆图书资料

专业人员实行任命制的内容、程序都作了详细具体的规定。《细则》共十四条,对本馆图书资料专业岗位、专业人员的外语(古汉语、少数民族语文)等作了具体划分和要求。《细则》是《暂行规定》的补充和说明。

根据《暂行办法》的规定,北图于1986年3月底,由馆长办公会议讨论,提出了十五名同志为全馆图书资料专业职务评审委员会委员,报上级审批。同时,根据全馆图书资料专业工作性质和特点,决定成立九个小组评审委员会。小组评委会由五至六人组成,人选由馆长办公会议审定。馆评委会和各小组评委会的成员,从熟悉党和国家的有关政策,作风正派,办事公道,有一定群众威信的同志中遴选。为保证评审质量,还规定馆评委会中,具有较高专业水平或高级专业职称的人员占三分之二以上;小组评委会中,具有相当专业水平或中级以上专业职称的人员占三分之二以上;鉴于图书资料专业工作的学术性、技术性、事务性紧密结合的特点,也要求两级评委会中,均有同级行政主要领导人参加。

小组评委会的职责,是评议管理员、助理馆员和馆员的专业职务资格,对管理员、助理馆员的职务资格作出决定,并报馆评委会备案;对馆员的职务资格提出推荐意见,报馆评委会审定。全馆评委会的职责,是评议副研究馆员、研究馆员的专业职务资格,对副研究馆员的职务资格作出决定;对研究馆员职务资格提出推荐意见,报上级评审委员会审定;接受小组评委会关于馆员资格的推荐,并进行审定;受理小组评委会上报的管理员、助理馆员职务资格的备案事宜,分别情况作出“准予备案”或“不予备案”的决定。

1986年3月22日,全馆召开科(组)长以上干部、党员大会,由馆领导进行动员,宣讲职称改革的目的、意义和指导思想,介绍职称改革的主要内容、工作步骤,并表示了要“抓住试点的有利时机,把好事办好”的决心。为保证试点工作的健康进行和本馆其他任务的顺利完成,汲取以往的经验教训,宣布了《北京图书馆专业职务评审工作纪律》,对各级评委会成员及工作人员、专业人员提出了纪律要求。《纪律》既保证了评委们在评审中畅所欲言,充分地交换看法;也保证了专业人员反映本人或他人情况的民主权利。限制了少数人的自由主义行为,受到评委和大多数专业人员的欢迎。

全馆图书资料专业人员,用半天时间学习中央和文化部关于职称改革的文件精神,用半天时间讨论本馆《暂行规定》、《细则》和《纪律》,开始自我“对号入座”。

3月23日,全馆专业人员开始申请专业职务。凡申请管理员、助理馆员、馆员专业职务者,均向小组评委会递交《专业职务申请表》。申请副研究馆员、研究馆员专业职务者,则直接向馆评委会递交《专业职务申请表》,并附交一至二种本人的论著、译作或经实践证明有较大社会效益的业务工作报告。申请人所在部(处)、科(组)的行政领导,也需直接向有关评委会提交申请人的思想政治表现及岗位责任制执行情况的评语。

此时,馆职称改革办公室汇总全馆各类申请人名单,统一进行学历、学力、专业工作经历、岗位、外语(古汉语或少数民族语文)情况的审查。凡发现不符合《暂行规定》的有关条款者,有的可改申请低一级专业职务,有的则明确不属图书资料专业人员,无权申请。对受到学历、资历、外语(或古汉语等)限制,但有重大发明或重要研究成果,或有特殊业务技能,或在业务管理工作上做出重大贡献的图书资料人员,可免去限制,允许申请本人希望获得的专业职务。馆、部(处)行政领导,亦可根据任命权限的规定,向相应评委会提名评定某人的专业职务资格。

凡符合申请条件,或被提名为助理馆员(含助理馆员)以上专业职务的专业人员,在各

级评委会评议之前，均需接受外语或古汉语考试。申请人可提交足以表明本人目前外语水平的译作，或申明本人符合《细则》规定免、缓试外语、古汉语等的学历和资历条件，申请免试或缓试。馆评委会下设外语、古汉语考试委员会，委员多由评委兼任，分别负责主持考试和评阅考卷。

外语考试的语种，由申请人自定。不同专业资格的试题难度和要求不同。外语（古汉语、少数民族语文）考试不及格者，在其它方面表现也不突出，则失去了申请该级专业职务的资格，应降格申请，并参加下一级专业职务的外语考试。对管理员，没有外语或古汉语的考试要求。

全馆评委会第一次会议，是对1983年9月以前已获得职称，现在仍在本馆任职的专业人员资格进行复查。对合格的人员，则承认其具有被任命担任相应专业职务的资格；水平偏低的，虽暂承认其资格，但建议领导在工作安排上，帮助其尽快提高水平；完全不合格者，不予承认。复查的结果，由评委举手表示确认，并在专业人员申请高一级专业职务之前，向申请人公布。

馆评委会要求申请或被提名为研究馆员专业职务的人员提交自己的论著、译作或其他研究成果，由馆评委会聘请馆内外有关专家二人（其中至少一人必须是馆外的）予以审阅，作出评价，然后才能对其申请进行评议。申请或被提名为副研究馆员专业职务的专业人员，也需提交本人论著、译作或其他研究成果，是否聘请馆外专家审阅，由馆评委会酌定。

为使被聘审阅论文的馆内外专家的评语有参考价值，馆职改革办公室掌握了以下原则：被聘专家确有专长，其现有职称应高于或平于申请人申请的职务；被聘专家的确定，不征求申请人意见，背靠背地进行；向被聘专家申明，申请人申请的职务，系申请人本人意志，本馆没有倾向性意见；请被聘专家注意保密。

实践证明，多数被聘专家能够公正地表示自己的看法，评语切中要害，且直截了当。个别论文由于水平不高，专家也拒绝审评。这些宝贵的意见和态度，在评委会评审高级职务资格时，很有参考价值。

馆评委会仔细地阅读了申请高级专业职务的专业人员的业务自传和论文，认真地进行了讨论。经过十余次评审会议讨论（其中不乏激烈地争论），互相启发，互相补充，力求全面公正。在评委会主任认为评委们意见发表得很充分，基本上取得一致的看法的时候，采用无记名投票方式，以全体评委二分之一赞成作为承认职务资格。

投票是慎重而严肃的事情。评委们以对职称改革负责，对专业人员负责相一致的精神，表示了自己的意愿。由于评议得比较充分，投票的结果相当集中。那种半数赞成，半数反对的分散情况十分少见。很少出现相差一、二票而决定取舍的偶然性情况。投票的结果，反映评审是成功的。绝大多数评委感到满意。

在馆评委会进行高级专业职务评审的同时，各小组评委会也在按馆员、助理馆员、管理员的顺序进行紧张的评审工作。鉴于小组评委会对《暂行规定》的理解和对全馆情况的了解上都有一定局限性，职称改革办公室及时了解各小组情况，并给以指导，力求做到掌握标准上全馆的统一。各小组的投票时间，由馆评委会统一掌握。在了解到各小组评审的倾向性意见后，并认为全馆掌握的标准基本一致时，馆评委会作出了小组评委会可以进行投票的决定。

因此，小组评委会的投票结果，在上报馆评委会审定时，进展相当顺利，很少发生“撞车”的情况。

至此,本馆图书资料专业人员的职务资格评审全部结束。两级评委会按规定的权限,分别向馆、部(处)行政首长提出了评审的专业人员职务资格,供行政首长任命职务时的资格参考。

行政首长根据工作权限、岗位需要和职务限额,从获得任职资格的专业人员中任命其相应专业职务,并颁发任命书。一次任期暂定四年。其中,管理员、助理馆员由部(处)主任(处长)任命,并报人事处备案;馆员及其以上专业职务人员,由馆长任命。评委会评审的专业人员职务资格,仅仅是一种学术、技术、业务水平的认定,是行政首长任命的参考。行政首长只能在被认定职务资格的专业人员中任命相应专业职务,不允许在未被认定资格的专业人员中任命。被认定具有职务资格的专业人员,由于岗位、限额或其它原因未被行政首长任命,该专业人员仅有资格,并无职务,不能享受具有职务的专业人员的同等权利,不能领取相应的职务工资。

被评委会认定具有专业职务资格,且被行政首长任命相应专业职务的专业人员,在任职期内,其在本馆的工作权利受到保护,除因触犯法律而正受到刑事处分,或因触犯法律正受到劳动教养处分,或因违反政纪、馆规或其他重大错误正在受到留馆察看处分,或无正当理由而不履行岗位职责、不接受领导分配的任务、不服从工作调动者外,行政首长不得解除对专业人员的任命。

北京图书馆目前正处在由近代图书馆向现代图书馆的转变之中。近几年,正在为建成能全面履行国家图书馆职能的社会主义的现代化国家图书馆打基础。北京图书馆新馆预定于1987年7月交付使用,十月要举行开馆典礼。搬迁任务繁重,现有工作人员的培训工作艰巨,理顺关系,狠抓工作质量,完善管理制度,延选人才等工作急需在搬迁新馆前基本完成。现有工作人员需要稳定。对于实行聘任制,尚缺乏经验。为审慎地完成专业人员管理制度的改革,馆领导研定,并请示上级批准,暂实行专业人员任命制度,待搬迁新馆工作结束,条件成熟时,实行聘任制度。

北京图书馆实行的任命制,规定专业人员被任命期满之前,没有正当理由,不得提出调离本馆的要求,且须履行本馆有关制度规定的岗位职责。这是被任命的专业人员的义务。

专业职务资格评审中的几个问题

专业职务任命制度,是干部管理制度的一项重大改革,也是实行职务工资制度的重点工作。它涉及到本馆总体规划、长远建设,其中包括通过几年的艰苦努力,使本馆专业人员的知识结构、专业职务结构和年龄结构逐渐趋于合理,通过科学管理,调动广大专业人员的社会主义建设积极性,充分发挥他们的聪明才智,树立优质、高效、团结、文明的馆风,形成工作上事事讲质量、效能;同志关系上时时讲团结、和谐;思想上人人讲道德、理想;行为上处处讲文明、礼貌的生气勃勃的局面,保证“中国应该有一个世界第一流的图书馆”的宿愿的早日实现。专业职务任命制度也直接涉及到专业人员切身利益的变化和调整,是与进一步落实知识分子政策相统一的事情。这项基础建设,政策性很强,是十分艰巨和复杂的系统工程。而专业职务资格评审工作,是任命制中关键的环节。

笔者认为,北京图书馆评委会,在评审过程中,涉及到了一些重要的问题和关系,并做出了较为妥当的处理。

1. 观念的转变

从以往的评定职称,到现在进行的专业职务任命制,这是一项重大的改革。馆领导、评委会成员和全馆专业人员,都有重新学习,完成观念转变的任务。在弄清评定职称和实行专业职务任命制的本质区别后,观念的转变工作并没有结束。要意识到在实行职称改革的同时观念更新贯穿在整个过程之中。新旧观念始终在矛盾着,斗争着,甚至发生激烈的冲突。评定职称的旧观念和习惯势力在阻碍着职称改革的进展,新的观念在激励着我们锐意进取。低估评定职称的旧观念和习惯势力的阻碍,而没有立足于建设的思想,职称改革很可能流于形式,好事没有被做好。北图的各级领导和评委,对此有一定的思想准备。在拟定《暂行办法》时,分别召开了全馆部(处)主任研讨会,各种类型的专业人员座谈会,团委会,要求入党的专业人员会,党支部书记会,以及全馆科(组)长以上干部和全体党员大会,尽可能广泛地吸收专业人员参加职务任命制的学习、研讨,并参加有关文件的制定。在研讨过程中,坚持“言者无罪,闻者足戒,言者有功,闻者受益”,注意发扬民主精神和科学精神,实事求是,具体分析,强调务实精神而力戒浮华。《暂行办法》经过五次较大的和十多次局部的修改后,在一年多的实践中,经受住了考验。

职称改革的过程,是一个建设的过程。只有着眼于建设,使专业人员的基本素质不断提高,才能使他们接受新的制度,接受其利益的重新调整,自觉地、有力地反对事事只从个人角度考虑,计较个人名誉、地位,而置全馆长远建设和总体规划于不顾的错误思想和行为。

在评委会上,有几次会议出现了就一个或几个专业人员的资格评审,把话题“扯远了”的情况。评委们由局部的、个别人的评审,而论及到北京图书馆的全局的、宏观的建设问题。笔者欣喜地感到,这种“扯远了”的情况,是非常必要的事情。这是着眼于建设意识的体现。职称改革中,坚持着眼于建设,这与全党工作着重点转移到经济建设上来是一致的,是新时期党的工作重点的必然要求。北京图书馆被作为试点单位,获得了首先进行改革的良机。抓住这个好机会,动员全馆专业人员议论本馆的总体建设问题,并落实在人才管理制度的改革之中,本身就是在扎扎实实地进行北图的建设。其意义和长远影响,将随着时间的推移而表现出来。

2. 评审中要严格掌握标准

评委会上,力求体现民主精神和科学精神。对每一个专业人员的要求,在政治思想条件上是一致的,即热爱社会主义祖国,遵守宪法和法律,为人诚实、正派,服从分配,团结合作,有严谨的学术作风和职业道德,积极完成本岗位的工作。同时,也要求各级职务的专业人员,根据工作需要,有的还应兼任适当的领导管理工作。对从事领导管理工作的业务干部,在其领导管理工作中表现出的学识水平和业务能力,在评审和任命专业职务时,给予充分的估计和肯定。对不同级别的专业职务,其学术业务标准和任职条件,也有明确规定。这些学术业务标准和任职条件,可以被归纳为三类。一类属专业理论和水平的要求;一类属外语(古汉语或少数民族语文)的水平和能力高低;一类属学历和资历条件。对专业人员的专业理论和水平的要求,按照文化部《图书、资料专业职务试行条例》的规定,并结合本馆情况予以具体

化。考虑到阅览工作的特殊情况,本馆《暂行规定》对在阅览部门工作的各级专业人员的专业水平,都有专门的论述。这既便于掌握标准,同时对提高阅览工作的水平也是有益的。作为国家图书馆的专业人员,除管理员外,都应有外语(古汉语或少数民族语文)的要求。组织外语等考试,并以考试成绩作为评审的依据之一,一方面是对专业人员外语的基本要求,同时,也激励、鞭策本馆专业人员在外语水平的提高上作进一步的努力。对于已经考察出外语水平者,如1981年以后毕业的博士和学士学位研究生;通过出国人员外语考试,或出国留学、进修一年以上者;有五万字公开发表的译著者;讲授过半年以上相当于大学公共课水平的外语或古汉语课者;大学本、专科毕业,申请助理馆员专业职务者;自1981年以来,取得表明具有相当大学公共外语或古汉语课结业水平的证明文件(如自学高考外语或古汉语单科结业证书、电视大学外语或古汉语单科结业证书或在校学习成绩单等),申请助理馆员(含助理馆员)以下专业职务者,均可免试外语或古汉语。也考虑到我国建国以来外语教学的变化情况及十年浩劫的影响,对1966年以前大学本科、专科毕业和1960年以前参加工作,申请馆员(含馆员)以下专业职务者,予以免试外语。对于1967—1970年期间大学本科毕业,申请馆员(含馆员)以下专业职务者及1966年以前大学本、专科毕业,申请高级专业职务者,允许申请人要求缓试外语或古汉语。初步考虑,俟迁至新馆后,由本馆职工工业大举办一些外语、古汉语学习班,缓试者学习结业后,再根据其水平论定。根据今后实现干部四化的需要,专业职务的任职条件都应有学历的要求。出任初、中级或高级专业职务,都规定了相应的学历条件。管理员的最低学历标准是高中毕业,不具备该学历或同等学力者,原则上应调整岗位,或暂不任命职务,待其一年内补习完高中课程再予考虑。助理馆员以上专业职务,均需具有大、专以上学历或同等学力。考虑到对各级专业人员的工作经验应有要求,还规定了专业工作资历。对于那些确有真才实学,能力强,贡献突出者,经考核表明能够胜任某级专业职务的专业人员,经评委会研究,可不受学历、资历、外语(或古汉语等)规定的限制,破格评定和任命相应职务。

评审过程中,不搞照顾,不凑合,不敷衍,不送人情,公平合理,一视同仁。在标准和条件面前,坚持人人平等。

3. 调整好不同专业职务系列人员的关系

本馆的各项工作,按专业职务岗位划分,有图书资料、工程技术、医药卫生技术、会计、编辑等五种。此外,还有党政管理、后勤等工作。职称改革试点工作中,理顺关系势在必行。本馆在进行专业职务评审工作中,坚持了不在专业岗位不能进行评审资格的原则,使被任命专业职务的专业人员,岗位对口,责任明确,界限清楚。

北京图书馆颁布的《细则》,对哪些岗位的专业人员可申请哪种专业系列职务,做出了明确的说明,使专业人员“各就各位”。馆内或由馆外专业岗位调到图书资料专业岗位的人员,也按《暂行办法》有关规定申请图书资料专业职务。考虑到图书资料工作的特点,对其已具备的专业理论知识、业务成就及原专业职务,也予以充分肯定和重视。

对在专业岗位上工作的农转工、合同工,在这次职称改革试点中,也享有申请相应专业职务的权利。

对具有专业人员资历,而现正在职能部门或其他行政岗位工作的人员,允许他们申请专

业职务。评审合格者,根据工作需要,经相应领导批准,兼任相应职务的专业工作。其职务工资,按本兼职务中较高的一种确定。这对于专业人员兼任党政管理工作,或党政管理人员兼任专业工作,无疑是一种鼓励和支持。专业工作和管理工作的渠道相通,对提高管理水平,加强专业工作管理,是一种有益的尝试。

试点过程中,出现个别专业人员不申请或不接受任命专业职务的情况,本馆《暂行规定》也作出了安排。对不申请或不接受所任命的专业职务,经考察基本上能胜任原岗位工作的专业人员,经相应行政首长决定,可继续留用,享受原工资待遇。对未被任命的在职专业人员,可暂在原岗位工作,或由人事部门安排其他临时工作,同时由本人在馆内外联系工作单位,本馆人事部门积极予以协助。在其到达新的工作岗位之前,半年内照发原工资,半年后至一年内发原工资的百分之八十,以后每年递减百分之二十,直至取消职务工资而只发基础工资加工龄工资为止。以后国家或上级机关对此有新的规定,本馆依照执行。

4. 处理好评审专业职务资格和职务限额的关系

国家根据北京图书馆是国家图书馆,应全面履行其职责的要求,确定了图书资料专业各级职务的比例和限额。目前讲,比例和限额是比较切合北京图书馆的当前实际的。北京图书馆拥有丰富文化遗产和现代科学门类比较齐全的文献,也有一支实力较为雄厚的专业人员队伍。但从全面履行国家图书馆、综合性研究图书馆、国家总书库的职责讲,从国内外学术界对北京图书馆的期望讲,从促进社会主义物质文明和精神文明建设的艰巨繁重任务上讲,都有相当大的差距。这些差距不仅表现在现代化的手段上,更多地表现在科学化的管理、馆风和专业人员的素质水平的差距上。北京图书馆迫切需要延揽一大批具有真才实学,热爱图书馆事业的各门类各学科专业人员。当前,不少人才密集的单位,也在实行专业职务聘任或任命制。这将使被积压的,被部门所有制束缚的专业人才能够较为容易地找到与他们知识、能力、兴趣和客观需要相适应的工作岗位,发挥他们的智慧和才能。北京图书馆是他们发挥智慧和才能的单位之一。北京图书馆的馆领导和各级评委会,基于这些考虑,在评审专业职务资格和任命专业职务时,严格按标准、条件办事,不硬凑满职务限额,留有了相当的余地。北京图书馆评委会和各小组评委会,均为本馆常设机构。评审专业职务工作,作为一项经常性工作,连续地进行,免除专业人员“上末班车”的后顾之忧。对于那些确有真才实学的中青年专业人员,北京图书馆评委会在评审专业职务资格时,倍加爱惜和关注,及时把他们选拔到重要的专业岗位上来,充分发挥他们的作用。期望在1987年内,通过切实的努力,提高现有人员的业务水平,广泛延揽人才,逐渐改变北京图书馆专业人员队伍的知识、职务和年龄结构,达到自我完善,不负国家、人民的重望。

5. 专业职务任命制度与其他人事管理制度配套执行

专业职务任命制作为专业人员的管理制度的改革,不可能孤立地在一个基层单位施行。伴随着任命制的试点,其他人事管理制度也需相应进行调整,以保证试点工作顺利且有效地进行。为此,本馆规定停薪留职人员不参加专业职务的评审,待其重新工作半年以后,再予考虑;因表现不好,或其他原因上交人事处人员,不参加专业职务评审,待其重新工作半年,

实践证明能够履行本岗位职责后，予以考虑；至1986年3月31日止，连续病休一年以上或三年内（1983年4月1日至1986年3月31日）累计病休两年以上，现仍不能坚持正常工作者，暂不参加这次专业职务的评审，待其病愈坚持正常工作半年后，再予考虑。在任命专业职务的同时；按国家规定，办理全馆符合离、退休条件人员的离、退休手续。确因工作需要，本人身体健康，能履行岗位职责，本人申请，经领导批准，可酌情缓办离、退休。今后，干部管理部门，将作为专业职务任命制的办事机构，负责任命、考核、培养等具体事宜。同时，也准备实施党政干部的职级评定工作，争取和专业职务任命工作同步进行。

结 束 语

实行专业职务任命制，建立新的专业技术干部管理制度，我们缺乏经验，今后还可能会遇到预想不到的新问题。我们对这项工作的艰巨性和复杂性有一定的认识和思想准备。我们在工作中，力求精心规划，审慎行事，抓住时机，把职称改革试点工作做好。我们期待着通过全馆上下的努力，在本馆逐步创造出一种新的生动的局面，形成一个轻松活泼的环境，为本馆实现“九十年代中期，把北京图书馆建设成为具有中国特色的全面履行自己职能的现代化的国家图书馆”的总目标创造条件，打好基础。

引用文献

《北京图书馆图书资料专业人员职务任命制暂行办法》1986年3月22日

《北京图书馆图书资料专业人员职务任命制暂行办法》实施细则 1986年3月22日

《北京图书馆专业职务评审工作纪律》1986年3月22日

《北京图书馆1986年—1987年工作计划》前言（1986年2月26日馆长办公会议通过）

《北京图书馆五个问题的汇报提纲》讨论稿 1986年5月

