

图书馆员去职业化问题、原因及对策研究

陈传夫 王云娣 盛 钊 丁 宁

摘 要 图书馆员职业化经历了至少两百年的时间。本文针对近年出现的图书馆员去职业化的理论思潮与现象,阐述了去职业化的概念,对英国、美国、日本以及中国的图书馆员去职业化现象进行了描述。研究发现,图书馆员去职业化虽然有利于提高图书馆的工作效率,但也可能带来图书馆核心竞争力丧失、图书馆职业被淡化等问题。图书馆员去职业化主要是由图书馆的财政压力、网络环境的冲击、现有制度的制约以及专业教育与实际工作需要脱节等原因造成。提出建立职业资格认证制度、营造图书馆员终身学习环境、慎重对待核心业务外包、变革图书馆学专业教育等防止图书馆员去职业化的对策。图6。参考文献70。

关键词 去职业化 图书馆员 职业资格 业务外包 专业教育

分类号 G250

ABSTRACT The librarian profession has been existing for more than 200 years, but it is still under slow development, and its deprofessionalization is now in discussion. This article first discusses the definition and characteristics of deprofessionalization of librarians, and then describes the deprofessionalization of librarians in UK, USA, Japan as well as China. As the consequence of deprofessionalization, the libraries will possibly lose their core competitiveness, and see the attenuation of librarianship as a career. Such factors as the library financial pressure, the impact of network environment, the restriction of existing system as well as the disconnection between professional education and the practice needs are main causes of deprofessionalization of librarians. Based on above analysis, this article suggests some countermeasures to prevent the deprofessionalization, including establishing qualification authentication system, creating a lifelong learning environment for librarians, being cautious in core business outsourcing, and transforming the professional education of library science. 6 figs. 70 refs.

KEY WORDS Deprofessionalization. Librarian. Professional qualification. Outsourcing. Professional education.

CLASS NUMBER G250

1 图书馆员职业化与去职业化

两个世纪以前,施莱廷格(Martin Schrettinger, 1772—1851)在他出版的《图书馆学完全教科书》(Complete Textbook of Library Science)中就主张图书馆员是一个独立的职业。他认为:“图书馆员的个人记忆不应当成为图书馆组织计划不可分离的一部分(an inseparable part),否则一旦变更图书馆员,图书收藏便失去其效用(utility),而在此情形下,图书馆也就不能再称之为图书馆了。”施莱廷格虽然没有直接提出职业化的问题,但他的思想无疑是开了图书馆员职业化

理论研究的先河。至今,图书馆员职业化理论与实践探索至少有了两百年的历程。

职业化(professionalization)一词最初来源于拉丁文的“professio”,原意是对社会公开的承诺。拉森(Magali Larson)将职业化定义为“特殊服务的提供者,为他们所拥有的专门技术建立市场并加以控制的过程”。职业人士正是通过他们对市场从能力到思想的垄断,以达到保护与提升经济利益与社会地位的效果^[1]。因此,职业化最本质的定义是在某个领域以特殊的技能服务于社会和公众利益的一个承诺。任何一类能称得上专门职业的,必须能够垄断某一特殊的知识领域^[2]。格林伍德(Ernest Greenwood)

提出可用来判断专门职业属性的构成要素有 6 个,即:①能够正确描述专门职业特性及其技能 (skills) 的理论体系;②权威性的专业教育理论体系;③与专门职业有关的各种权利。例如,要有专业教育计划、专业实务规程和标准、执业许可制度以及对这一职业广泛的社会认可;④协调专职人员、服务对象及同事之间关系的伦理规范;⑤形成居于专业活动中心地位的、能够体现职业价值的、通过专业团体(如专业协会)推行和维护的职业文化体系;⑥明确的服务宗旨^[3]。这些构成专门职业的属性要素,可归纳为体系化的理论、职业权威、社会的认可、伦理规范、专门职业文化以及服务宗旨。正是这些特征赋予了专业的职业人士较高的社会地位。

1876 年,在全球第一个专业图书馆协会——美国图书馆协会(ALA)成立大会上,美国著名图书馆学家麦维尔·杜威(Melvil Dewey)宣布“图书馆工作成为专业化职业的时代到来了,今天的图书馆员可以实实在在地把自己的工作称作职业”^[4],从而揭开了图书馆员职业化的序幕。作为专业化的职业,图书馆员必须经过图书馆学专业知识和专业技能和职业道德的培训,经过特定的资格认证后才能成为图书馆职业的成员。在美国,图书馆员只有拥有美国图书馆协会认可的硕士学位的专业人士才有资格担当。在英国,专业馆员不仅需要在美国图书馆协会(自 2002 年 4 月 1 日起更名为“图书馆与信息注册协会”)认定的学校获得专业学位,而且要经过图书馆协会的专门资格认定,凡获得资格认定的馆员称作注册馆员(chartered librarian)。日本在 1950 年颁布了《图书馆法》,该法第 4 条至第 6 条确定了图书馆专业馆员制度,第 13 条规定了公共图书馆馆长和职员所应具有的条件,附则第 4 项至第 10 项规定了专业资格取得的条件等。此外,日本在公共服务领域建立了一套完整的制度,其核心和基础是各种资格认证考试,日本图书馆法第五条中对司书和司书补的资格认定有详细规定^[5]。而我国至今没有建立起完善的图书馆员职业资格制度。人力资源和社会保障部的职业目录也未将图书馆员职业列入“准入职业”或“统考职业”目录,

仅仅将“图书资料业务人员”列入了“文化行业特有工种职业”。“图书资料业务人员”职业被描述为:“从事图书资料的收集、整理、编目、保管、利用等服务的专业人员。”^[6]

图书馆员职业化进程一直比较缓慢,至今存有争议。在中国,有些人士并不主张图书馆员职业化,也有学者主张图书馆员专业化。这种争议在国际上也不绝如缕。如美国学者 G·爱德华·埃文斯(G. Edward Evans)称图书馆职业是个“准职业”^[7];英国学者迈克·弗里曼(M. Freeman)称图书馆学是个“半专业”^[8]。近年来,更有学者警示“去职业化”(Deprofessionalization)对图书馆员职业的威胁^[9]。所谓“去职业化”,指的是由于劳动组织和劳工关系的市场化,工作从职业导向转为过程导向,工作内容不再取决于职业,而取决于任务,从而打破了传统职业的界限划分,为完成任务,可以跨越职业的门槛^[10]。结果导致固定编制的员工越来越少、专业人员雇佣的灵活性和临时性增加、聘用周期缩短、借用工人及合同工人增多、专业生涯的吸引力降低等现象。

图书馆员去职业化显然具备这些特征:①图书馆员越来越多地受到非图书馆学专业出身的上级行政人员的控制,职业自主权正在逐步削弱;②信息技术为专业控制和标准化管理提供了强大的工具,图书馆学专业的核心知识变得越来越模糊,甚至已经产生不了深奥的知识^[11];③非图书馆学专业出身的人员正在占据或顶替大量原有的图书馆员岗位,如美国公共图书馆聘用非专业人员担任图书馆的核心工作^[12],从总体上看正在削弱专业人员的力量;④专业生涯的吸引力不断下降。根据日本图书馆协会公布的数据,日本每年通过司书课程和司书讲习获得专业职务资格者超过 1 万人,但 2000 年真正在图书馆就业的,全国只有 200 多人,仅占 2% 左右^[13]。

2 文献综述

对于图书馆员去职业化问题,国外学者十分关注,并对去职业化的表现及其原因进行了

讨论。1980年, Brian Nielsen 根据当时技术变革以及职业化运动的发展状况提出了图书馆员去职业化的问题, 认为在网络书目检索等新技术不断进步的社会环境下, 图书馆员已经开始受到去职业化的威胁, 图书馆员的职业地位受到了挑战^[14]。Mike Freeman 运用 Wilensky 提出的职业化周期中的“第一事项”(first events)、Abbott 提出的“工作核心”(the heartland of work)等理论对图书馆员的职业化进行检验, 指出了图书馆员职业化过程中的问题: 一是大多数专业图书馆员在大型的官僚管理性机构中工作, 而真正的图书馆核心工作却交由非专业人员处理, 弱化了图书馆员工作的专业性和独特性; 二是大量非图书馆学专业管理人员和 IT 专业人员的进入, 一定程度上对专业图书馆员的发展空间造成挤压; 三是专业图书馆员是否真正达到了职业要求, 起到了应有作用也影响着图书馆员的职业化进程^[8]。Bill Crowley 在《公共图书馆员的自杀》(The suicide of the public librarian)^[12]中指出: 目前, 美国很多图书馆为了节省开支, 聘用只受过社区大学教育或者岗位培训的非专业人员从事馆藏建设、参考咨询等原本由专业图书馆员负责的基础性工作, 而专业图书馆员的工作领域却变得越来越狭窄, 图书馆降低专业图书馆员的待遇, 用非专业图书馆员代替专业人员从事图书馆主要工作无异于“专业自杀”(professional suicide), 将使图书馆事业以及图书馆学教育受到严重打击。而在《专业价值: 无价》(Professional values: priceless)^[15]一文中, Bill Crowley 分析了美国文化对图书馆职业化进程的影响, 指出在市场价值高低是衡量行业成功与否的主要标准的环境下, 一些营利性的咨询顾问建议用商业模型对图书馆进行检验。图书馆员职业正在被重新定义, 图书馆员被局限在信息提供者的范围内, 其教育、文化和娱乐上的价值被忽视。作者同时还指出, 如果图书馆界也只得将自身局限在信息提供部门的范围内, 图书馆员的职业价值将被贬低。Casey Schacher 在 Bill Crowley 的基础上对图书馆员去职业化的原因进行了进一步分析, 认为除了市场作用力外, 其他因素如技术和互联网的普及、

专业人才的短缺以及来自书店或者其他私营部门的竞争等也在客观上助长了图书馆员的去职业化^[9]。Blatant Berry 在《正在消失的图书馆员》中列举了图书馆员去职业化的表现, 主要是流通馆员被图书馆自动化设备取代; 专门的参考咨询服务取消, 读者越来越依赖自助性服务; 分类馆员的工作大量外包等^[16]。

在国内, 对于图书馆职业边缘化现象也有讨论。其中, 李晓新提出, 来自职业内部的“自我歧视”和专业教育的边缘化是图书馆职业边缘化的重要原因^[17]。闫慧对我国大陆图书馆学教育非职业化的表现和原因进行了分析, 认为图书馆学教育应当开展变革, 捍卫图书馆学教育的职业性^[18]。刘葵波以 Google 为例, 分析了网络环境下信息技术的冲击对图书馆边缘化的影响, 提出图书馆应当根据环境的变化和用户的新需求不断提升自己的服务能力^[19]。

3 图书馆员去职业化的表现

3.1 英国

2006 年的 LISU 图书馆统计报告显示^[20], 英国图书馆员的数量呈现整体下降趋势, 1995—2005 的 10 年间, 图书馆员整体数量从 27,281 名降至 26,594 名, 下降了 3%, 平均万人所拥有的图书馆员从 4.7 名降至 4.4 名; 其中专业图书馆员数量下降的幅度更大。2004—2005 年有 9900 名注册馆员在英国各类图书馆工作, 比上一年减少了 100 名, 数量在过去 5 年内下降了 17%; 专业图书馆员的数量在过去 10 年内下降了 13%, 平均万人所拥有的专业图书馆员从 1.2 名降至 1 名, 专业图书馆员在图书馆员中的比例从 26% 降至 23%。根据英国图书馆与信息注册协会(Chartered Institute of Library and Information Professionals, CILIP)的报告, 1999—2005 年间, 公共图书馆注册馆员的数量从 4681 名降至 3836 名, 而其他馆员的数量基本保持不变。

3.2 美国

3.2.1 图书情报学院名称更改现象

自从 1995 年美国伯克利加州大学图书情

报学院更名为信息管理和系统系,全球的图书馆情报学院出现了去“图书馆”,或“信息”前移、以突出“信息”的现象。2009年,罗格斯大学将通信信息图书馆学院中的“图书馆”一词去掉,改名为通信信息学院,为此罗格斯大学校长 Richard L. McCormick 在一个声明中说,改名“传达了学院的宗旨和价值”,“在通信和信息处在社会变革的中心领域时,明晰(其名称)是非常重要的”^[21]。图书馆的职业性在信息技术的冲击下被淡化,有被信息管理相关专业同化的趋势。

3.2.2 图书情报专业毕业生从事非专业工作比例增加

《图书馆杂志》(Library Journal)的一项持续了50年的调查结果^[22-27]显示,越来越多的美国图书情报专业毕业生从事非图书馆工作。自2003年以来,图书情报专业就业成功的毕业生中,在非图书馆工作的比例呈现持续增长的趋势。2003年仅有1.66%的调查对象在非图书馆工作,2008年这个比例达到12.11%(图1)。而在各类图书馆工作的毕业生比例则相应地下降,越来越多优秀的图书情报专业人才流向外职业。

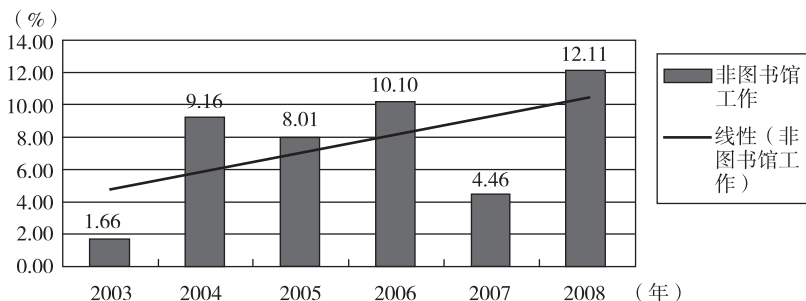


图1 ALA 认定的图书情报专业毕业生就业状况

同时,在图书馆工作的毕业生中,从事非专业、临时专业职位的比例也在持续增加。这表明许多图书馆面临着以更少的资源和人力来维持高水平服务的困境,毕业生不得不选择较低水平的职位来实现就业。非专业职位通常冠以技术助理、办事员或顾客服务助理的名称,虽然这些职位在所有毕业生工作职位中所占比例较

低,但从2004年以来,非专业职位的比例从8.5%上升至13.5%(图2);此外,美国图书情报专业毕业生选择兼职工作的比例在持续上升,《图书馆杂志》的调查显示,2004—2008年的5年间,毕业生兼职工作的比例从14.1%上升到18.3%,上升幅度接近30%(图3)。

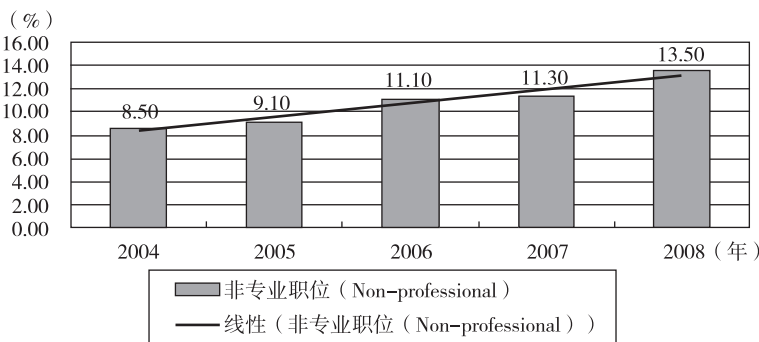


图2 ALA 认定的图书情报专业毕业生担任非专业职位情况

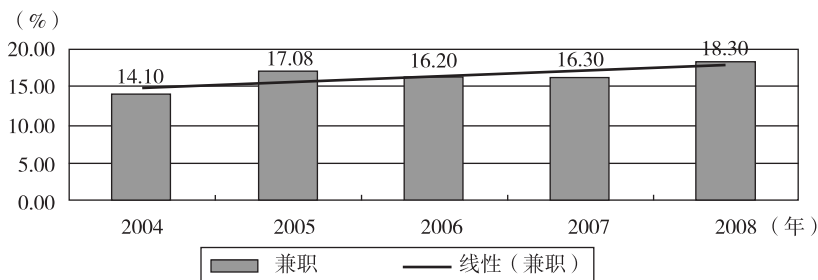
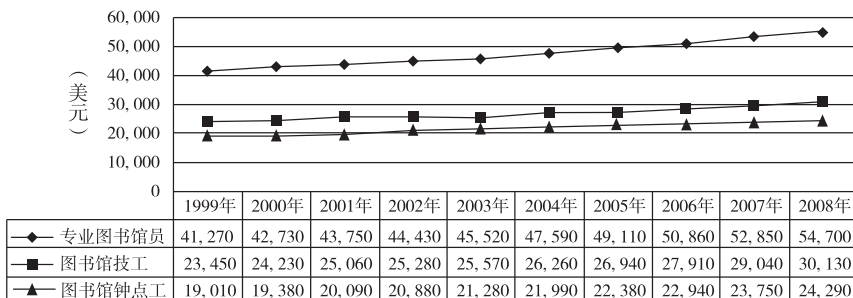
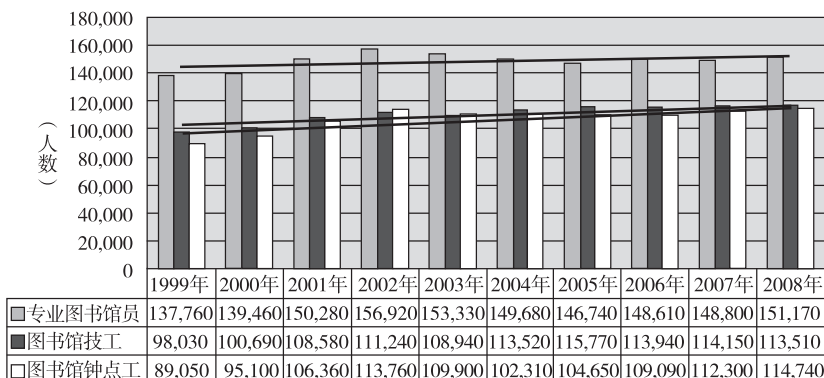


图3 ALA 认定的图书情报专业毕业生担任兼职工作情况

3.2.3 图书馆低层次工作人员数量上升

美国的图书馆员分为专业图书馆员 (professional) 和职员 (staff), 专业图书馆员必须获得ALA 认定的图书情报专业硕士学位。由于专业图书馆员的专业技能要求更高, 其工资水平也更高, 美国劳动力统计局的数据表明, 尽管专业图书馆员的工资涨幅略高于图书馆技工和图书馆钟点工 (图4), 但图书馆技工和图书馆钟点工的职位数量却上升更多。美国劳动力统计局的资料显示, 1999—2008 年的 10 年间, 美国图书

馆各类工作人员人数的变化情况为: 图书馆技工从 98,030 名上升至 113,510 名, 上升比例达 15.8%; 图书馆兼职人员从 89,050 名上升至 114,740 名, 上升比例达 28.8%; 而专业图书馆员则从 137,760 名上升至 151,170 名, 上升比例仅为 10.2% (图5)。ALA - APA 2009 年图书馆工资调查表明, 专业图书馆员的工资水平也并非一直呈上升趋势, 2009 年持有 ALA 认证的图书情报专业硕士学位的图书馆员的平均工资有所下降, 与 2008 年相比, 降低了 100 美元^[28]。

图4 美国各类图书馆员工工资增长情况^[29]图5 美国各类型图书馆员数量变化情况^[29]

3.3 日本

3.3.1 公立图书馆委托经营趋势明显

从 20 世纪 90 年代开始,日本的经济萧条导致行政经费不断削减,日本政府对公益组织的运营投入也相应减少。2003 年 6 月,《地方自治法》作了修改,为吸引民间资本和技术的参与,借鉴西欧公共设施经营的经验,允许地方政府将公共设施,包括公立图书馆的管理,外包给包括私营企业在内的组织或者团体,即“指定管理者制度”^[30]。2005 年 4 月始,许多公共图书馆的经营权根据指定管理者制度陆续开始实施外包^[30]。目前日本 1/6 的公立图书馆委托给企业等私营机构运营,即日本 3000 所图书馆中,委托企业经营的数量已达到 516 所,占全国图书馆总量的 17%,而这一委托比例在今后还会进一步增大。据野村综合研究所推算,2012 年前图书服务市场还将新增私人投资 1030 亿日元^[31]。

3.3.2 图书馆正规职员比例持续下降

由于日本政府大力推进委托管理、公私合作计划 PFI(Private Finance Initiative)以及指定管理者制度,图书馆行政业务导入 PFI 及指定管

理者制度,实施业务委托,图书馆职工与自治体之间没有了直接雇佣关系,而是由 PFI 从业者及指定管理者雇佣的劳动者承担图书馆业务工作,使得图书馆内非正规职员数量急剧增加。

图 6 显示了日本公立图书馆员的变化情况:1990 年正规编制的职工数量与图书馆数量呈正比增加,但 20 世纪 90 年代下半期以后,正规编制的职工数量从停滞转为减少。1980 年,平均每个图书馆的职工人数是 7 人,而到 2005 年则为 4.8 人,减少了 2.2 人。与此形成鲜明对照的是非正规编制的临时馆员和特聘馆员数量的增长,1980 年非正规编制的人员为 1040 人,平均每个图书馆仅为 0.8 人,而到 2005 年则达到了 13,257 人,平均每馆 4.5 人,人员总数是 1980 年的 12.5 倍^[32],几乎与正式编制职工人数相当。根据《日本图书馆 2007》的调查,2007 年日本各类图书馆中非正规职员数量为 18,507 人,而正规职员仅为 13,573 人^[33],非正规职员数已占从业人员总数的 60%。这其中,日本城市区立图书馆情况稍好,乡镇村立图书馆的非正规编制比例更高。

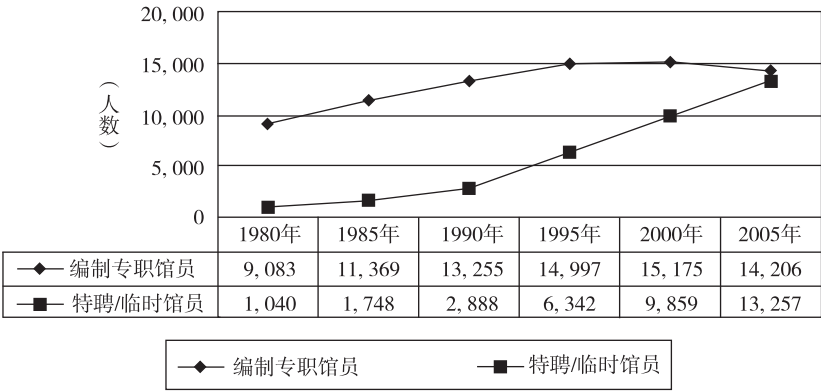


图 6 日本公立图书馆职工数量变化

3.4 中国

我国图书馆界呼吁多年的图书馆职业资格制度至今未见实质性进展。相反,一些现象则引发人们更深层次的思考。

3.4.1 图书馆大量核心业务外包

20 世纪 80 年代中后期,国外许多图书馆已

普遍将清洁、保卫、拆包、贴书标、装订、上下架等机械性劳动委托给专业公司来完成。20 世纪 90 年代中后期,图书馆业务外包达到高潮,出现了整个图书馆外包的案例^[34]。20 世纪 90 年代后期,业务外包管理方法被引入我国图书馆界,并在近几年得到较大发展。图书馆通过业务外

包,一方面有利于节省图书馆的成本,另一方面也有利于优化图书馆的人员结构,提高图书馆的工作效率。目前,图书馆业务外包的范围包括专业性业务外包(如图书采访编目、图书加工、报刊装订、书目数据库建设、现代化技术)和事务性业务外包(如图书上架、整架、公共卫生、安全、消防、绿化、设备的保养维护和管理等)^[35]。随着计算机网络的迅猛发展和全国联合编目中心、CALLS、地区采编中心的建立,各图书馆普遍采用了编目外包方式。采访、编目等图书馆核心业务的外包,使图书馆员失去其专业知识优势,而让位于简单、机械劳动,图书馆员的专业知识在工作中无用武之地。因此,图书馆可以选择人力资源成本更低的兼职人员或非专业人员从事图书馆工作,加强了图书馆员的去职业化。

3.4.2 图书馆学专业毕业生流向图书馆外职业渐增

我国图书馆学专业毕业生就业状况与美国类似,在图书馆职业外就业的情况越发普遍。程焕文教授等进行的“世界图书馆学教育进展”项目组进行的问卷调查显示,2002年大陆图书馆学专业的毕业生中,40.9%的毕业生(包括本科生、硕士、博士)流向除图书馆学教学和实践单位以外的其他行业;而且学历层次越高,流向其他行业的比例越高,博士生流向其他行业的比例为62.5%,硕士生为58.8%^[36]。另有一组数据显示,北京大学图书馆学毕业生到图书馆工作的人数逐年下降,1987—1988年90%的图书馆学毕业生分配到各类图书馆工作,1990—1992年到图书馆工作的毕业生为10%,1994年这一比例下降到8%^[37]。

3.4.3 图书馆员职业采用人事代理制度

人事代理制度是我国目前许多事业单位雇佣编制外人员时采用的方式。人事代理机构(指政府人事部门所属人才交流服务机构)按照国家有关政策法规要求,接受用人单位或个人委托代理有关人事管理与人员使用分离。与传统的事业编制不同,实行人事代理制度则意味着用人单位和被雇佣者之间是合同关系。目前,我国许多图书馆也采用了这种人事管理方

式。笔者调查了一些高校图书馆的招聘启事,其中有很大一部分在启事中明确说明对新进馆员采用人事代理方式聘用,即将新图书馆员作为编外人员看待;由于经费和编制的限制,事业单位需要将有限的编制留给他们认为更重要的职位,显然,图书馆员并不是首要选择。

3.4.4 图书馆对非专业人员需求增强

随着图书馆服务目标的多样化,图书馆对馆员的需求也呈现多样化的趋势。许多图书馆在招聘时仅对岗位做出要求而并不区分专业,只要能够胜任该岗位工作,无论其专业如何均可以进入图书馆;有的馆甚至明确限制图书馆与情报专业毕业生的进人比例,优先考虑其他专业,如计算机、外语、理工类等,以“增强图书馆技术实力”,而对图书馆学专业人员的需求下降。笔者调查了国内某大型公共图书馆2010年的招聘启事,其招聘专业包括信息管理类相关专业、计算机科学技术及相关专业、外语、中文、社科类相关专业、理工类相关专业、经济类相关专业、造纸学专业等等。

4 图书馆员去职业化的利弊与原因

4.1 图书馆员去职业化的利弊

随着信息技术的快速发展和网络信息资源的迅速增加,图书馆的馆藏发生了质的变化,建设一个服务信息化、馆藏多样化、信息资源共享网络化、管理手段计算机化的现代化图书馆已成为许多图书馆建设和发展的主要目标。新的目标要求图书馆员不仅要具有图书情报专业知识、计算机知识、网络知识等自动化的理论知识和操作技能,还要求图书馆员具备基于网络开展深层次的图书馆信息服务的能力。理工类、社科类、人文类专业人员进入图书馆,有利于改变图书馆员较为单一的知识结构,优化图书馆人力资源的配置;特别是计算机、理工类专业人员进入图书馆,能有效促进图书馆工作与信息技术的紧密结合,提高图书馆工作效率。同时,图书馆员学科背景的丰富对多学科读者服务具有优势,能够更快更深入地了解读者的需求。总体而言,这种知识结构调整对图书馆发展是

有益的。但是,排斥图书馆学与情报学专业背景,主张图书馆员去职业化则对图书馆的发展具有一定的危害。

4.1.1 图书馆核心竞争力逐渐丧失

图书馆作为社会文化、教育和信息中心,其核心竞争力集中体现在能够为读者提供终身学习的条件并帮助读者更好地发现信息、利用信息。图书馆的优势在于其拥有大量整合的资源,且拥有为用户创造价值的知识和能力。业务外包公司以利润和效益为目标,大量的核心业务外包终将导致图书馆的控制力下降。因此,无论是哪一个环节的外包,其业务细节中都可能存在质量问题。编目业务外包导致款目不全、输入错误、字段残缺等错误层出不穷;采访外包导致一些小型出版社和纲目范围之外的书掺杂其中,实际到馆的副本和采购的副本不相符;采访的中间环节由于各种利益的驱动而失控,质量难以保证。而对采访、编目、数据库服务等业务不加选择的外包,将使图书馆收藏质量无法保障,信息资源组织水平降低,服务质量下降,从而直接影响图书馆职能的实现,影响图书馆优势的发挥,最终导致图书馆的核心竞争力逐渐丧失。

4.1.2 削弱图书馆员队伍的专业性,图书馆职业被淡化

图书馆员队伍的专业性很大程度上取决于馆员的知识结构。张晓林认为,图书馆员的核心能力不在于所拥有的资源,而在于我们具备的利用广泛信息资源为用户创造价值的知识和能力^[38]。美国学者艾伯特(A. Albert)指出,技术能力换来技术自主权,职业群体向上获取专业地位必须掌握非门外汉所能够获得的高度专业知识,并且重视完成某种工作的能力^[39]。图书情报专业毕业生在经过多年的专业学习后,具有较高的信息敏感度以及信息组织、信息分析、信息利用、信息服务的专业能力;而没有受过专业学习、训练的人员充实到图书馆的队伍中,削弱了图书馆员队伍的专业性。

4.1.3 读者服务缺乏“以人为本”的精神

图书馆业务外包拉大了图书馆员与读者的距离。例如,分编业务的外包,会导致馆员缺少

熟悉图书内容及知识体系的过程;书库管理的外包,将前台流通和后台书库管理人为地分离开来,使馆员失去了解馆藏动态变化的机会^[40]。市场化的管理机制,大量机械化、程式化的管理模式被运用到图书馆服务中,一切都按照流程操作以提高工作效率。因此,当馆员无法直接与读者接触,了解其所需时,图书馆“以人为本”的服务精神将难以实现。

4.1.4 不利于图书情报学科教育发展

图书馆人事制度的变革以及大量招聘其他专业的毕业生,使图书情报专业学生对自身职业的认同感和归属感下降,许多毕业生找不到适合专业的工作,只好选择其他职业。日本图书馆情报大学高山正也教授认为,专业人员的构成要素之一即“作为专业人员得到社会权威部门的承认”^[41]。而就业存在的不利因素,无疑会影响到图书情报专业的招生与国家对于图书情报专业教育的投入,不利于图书情报学科的发展。

4.2 图书馆员去职业化的原因

4.2.1 图书馆财政压力增加,人力投入经费紧张

经费短缺是困扰图书馆发展的主要问题之一。作为公共部门的图书馆,其经费主要来源于政府投入和个人捐赠。在市场经济环境下,公共服务机构特别容易受到经济变化和市场驱动力的影响,特别是受全球经济危机的影响,政府财政收入不断缩减,直接影响了其对公共图书馆的投入。随着信息技术的广泛应用,图书馆开展的服务越来越多,但经费却捉襟见肘,财政压力不断增加。OCLC2008年报告表明,美国公共图书馆80%的资金来源于地方财政,州与联邦政府的投入比例从2000年的14%下降到2005年的10%,只占很少的一部分,公共图书馆对地方财政的依赖性越来越大。2004年,全国税收收入提供了8000亿美元给地方当局,而地方税收为公共图书馆仅提供了90亿美元的财政支持。美国国家教育统计中心2005年的数据显示,超过1/3的公共图书馆预算在下降^[42]。在金融危机的影响下,美国图书馆利用率显著上

升,但经费投入却不断下降。ALA2009年4月发布的调查显示,自2006年以来,美国公民持有图书证的比例上升到68%,图书馆馆舍访问率上升了10%,在线资源使用率从24%上升到了41%,而2009财年全国41%的州对公共图书馆的投入下降^[43]。从长远的角度来看,公共图书馆经费来源已经受到严重的挑战。

另一方面,资源价格的大幅上涨也给图书馆带来巨大的资金压力,迫使其降低在其他方面的支出。美国研究图书馆协会(ARL)2007—2008年报告显示,从1986年至2008年,美国研究图书馆在资源购买上的支出显著增长,其中期刊的支出上涨374%,图书专著支出增长86%,图书馆其他资源支出上涨286%,目前平均每个ARL成员馆要将51%的资源预算经费支出在电子资源的购买上^[44]。在中国,80.18%的图书馆认为在实际工作中面临的最大困难仍是经费长期短缺,其中印本和电子资源价格持续增长,尤其是外文期刊和一些教学科研不可或缺的电子资源的价格增长幅度过大是主要原因^[45]。面对连年飞涨的国际期刊价格,部分高校已经面临学术断粮。以Elsevier为例,根据2008年征订方案,Elsevier今后3年在华年均提价15%(实际16.7%),每年仅CALIS组团购买其产品就达1800万美元,2010年将达2800万美元^[46]。在经费来源日益紧张的情况下,图书馆只能被迫削减开支,或者减少雇员和社区服务、缩短开放时间,而雇佣平均工资较低的非专业人员成为许多图书馆降低支出的主要手段。从1991年至2008年,美国研究图书馆员工总数下降4%,每1000名学生配备的图书馆员从1986年的16名下降到2008年的11名^[44]。英国LISU调查报告显示,1994年至2005年英国图书馆在人员上的支出与图书馆投入上的变化基本保持一致(增长近150%),但在薪酬上的支出总体上呈下降趋势,其中专业图书馆员的工资支出下降近40%^[20]。图书馆通过减少员工数量,特别是专业图书馆员的数量来保持自身的收支平衡。

4.2.2 网络环境对图书馆的冲击

数字时代,用户的信息获取环境发生了显

著变化,计算机和互联网的普及以及网上工具的增长在改变用户信息行为的同时也促使用户在信息获取需求上产生了转变。使用搜索引擎等网上工具已成为目前信息用户获取所需资源的最主要途径和手段;全面、深层、动态的多类型数字化资源成为用户需求的理想资源;简易化、个性化、多样化、交互式的服务方式成为吸引用户的关键之一。OCLC的调查显示,84%的用户使用搜索引擎开始信息检索,只有1%的人从图书馆网页上开始信息的检索^[47]。2003年哥伦比亚大学Kate Wittenberg领导的小组对全美高校学生和大学教授的调查发现,40%的受访教员更愿意在网络上查找信息,89%的学生选择了搜索引擎作为查找信息首先使用的工具,仅有2%的人选择图书馆网站。被调查的学生认为搜索引擎比图书馆更快(90%)、更方便(84%),而且更易使用(87%)^[48]。2005年7月在厦门大学举办的“数字图书馆前沿问题高级研讨班”上,数位来自美国的图书馆学和计算机专家分析了目前出现的“Google现象”:Google所提供的社会化、智能化、人性化的信息服务具有无可比拟的优势,加上其收集的原始材料如此之多,以至于人们认为,如果在Google中找不到的东西,图书馆也不会有^[19]。用户对图书馆资源和服务的利用率越来越低,图书馆的影响力逐渐下降。越来越多的用户开始并且能够从搜索引擎和商业的免费或者收费全文数据库获取所需信息,图书馆员在这一过程中起到的作用越来越少。许多人开始对图书馆员的专业性产生质疑,并认为技能较低的工作人员同样可以完成信息搜寻行为。另一方面,随着图书馆自动化设施的不断完善,用户越来越倾向于使用自助性服务,传统图书馆员的工作空间受到挤压,图书馆对图书馆员在专业技能上的要求也越来越低。

4.2.3 制度的制约

职业资格制度是行业健康有序发展的基础,来自法律和制度上的保障是保证图书馆事业特别是图书馆职业化发展的重要因素。美国、英国、日本和韩国等国家通过制定《图书馆法》,对图书馆员职业资格认证制度等内容作出

专门的规定,确定了图书馆员的专业地位,为图书馆员职业的发展提供了有效保障。在我国,目前仍然缺乏有效的图书馆职业资格认证制度,这一缺失极大地制约了我国图书馆职业化的发展,主要表现在以下方面:

首先,由于缺乏严格的职业准入和任职资格制度,图书馆进入渠道混乱,标准过低,职称评聘标准相对模糊,用人机制无法可依,基本处于人治的状态^[49]。长此以往,势必造成图书馆人才结构不合理,专业人员的职业发展受到阻碍,工作积极性受到影响,人才流失严重,图书馆员的职业性得不到社会认同。

其次,我国图书馆从业人员分布于三大国有事业单位系统(公共图书馆系统、高校图书馆系统、科研图书馆系统),三大系统在行政隶属上分别由平行的不同部门主管,缺少一个统一的、具有权威的、有效的行业主管单位,对于跨系统的行业指令,不同系统仅将其作为参考,无需强制执行^[50]。因此,在建立和实施行业职业资格制度问题上,目前还无法做到政令通畅、系统统一,影响了图书馆职业化的发展进程。

从国外的发展经验来看,法制化管理是职业资格认证制度的重要特征,通过制定法律法规来构建职业资格认证制度的基本框架和具体实施内容已经成为图书馆职业资格认证制度建立和完善的基本经验^[51]。而我国目前缺乏专门的《图书馆法》,图书馆员职业资格认证制度缺乏法律依据,给图书馆职业化的实施带来了困难。

4.2.4 专业教育因素

图书馆学专业教育与图书馆实际工作需要脱节也是造成图书馆员去职业化现象出现的重要原因。在信息化环境下,图书馆的生存环境发生了深刻变化,图书馆工作内容也随之不断调整和创新。然而,由于图书馆学专业教育本身变革不快,图书馆实际工作的这些变化却未能及时在图书馆学专业教育中得到体现,造成专业教育内容无法适应现实需要,出现了部分图书情报学专业毕业生无法适应实际工作的现象。

在美国,为了保证将来学生能够在专业上取得较好发展,许多学校将理论教育作为培养

学生的重点内容,实践操作培训并没有进入专业学习的日常安排范围,这使许多学生认为只要获得学位就能保证自己进入专业领域,而没有意识到实践经验对于成为专业图书馆员也是必需的。*Library Journal* 主编南希佩里(John N. Berry III)发现,越来越多的学校将大量教学资源从传统图书馆核心工作转移到数字资源相关的教学中,造成图情专业学生对图书馆馆藏建设、珍本古籍管理、档案等传统工作生疏,实际动手能力低下^[52]。在中国,图书馆学教育也存在着教育内容滞后,针对性、个性淡化,教学实践条件有限且利用不充分,教学实践环节不完善等问题^[53]。学校课程体系不健全,课程涉及内容大而全,学生能学到的只是一些皮毛,缺少深入的专业技能和实际操作能力,根本无法适应信息环境下图书馆对高技能人才的要求。这也是许多图书馆为什么宁愿要其他专业的人才也不愿意要图书馆学专业毕业生的原因。另一方面,专业兴趣和职业道德观念教育的缺乏也给专业人才的培养造成了不利影响。许多图书馆学专业的学生对本专业缺乏认识,毕业后不从事本专业工作而改行到其他行业。武汉大学肖希明教授主持的调查显示,2002—2006年五年间全国多所大学图书馆学毕业生去图书馆就业的数量下降了8%,而去其他行业就业的数量上升了5%^[54]。专业人才的流失和减少一定程度上也助长了去职业化现象。

5 防止图书馆员去职业化的对策

5.1 建立图书馆职业资格制度,推进图书馆职业化进程

图书馆职业资格制度于19世纪80年代起源于英国,20世纪30—50年代,美国、日本、韩国、前苏联及我国的台湾地区相继建立并实施了图书馆职业资格认证制度^[55]。至今,图书馆职业资格认证制度已在100多个国家和地区成功实施^[56]。资格认证制度为图书馆员的职业地位提供了保障。在美国,专业馆员必须在ALA认定的图书馆学院系取得图书馆学硕士学位^[57]。我国自1993年推行职业资格证书制度

以来,就制定了一系列有利于职业资格证书制度建立和实施的政策。党的十一届三中全会决议明确指出:“要把人才培养和合理使用结合起来,要制定各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度。”1994年7月和1996年5月国家又相继公布了《劳动法》和《职业教育法》,对实行职业资格证书制度都作了明确的规定。《劳动法》第八章第六十九条规定:国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度。《职业教育法》第一章第八条明确指出,实施职业教育应当根据实际需要,同国家制定的职业分类和职业等级标准相适应,实行学历证书、培训证书和职业资格证书制度。这些政策法规是国家推行职业资格证书制度和开展职业技能鉴定的法律依据,在这些政策出台后的十多年间,我国众多行业的职业资格认证制度已经有了成功的实践。截止到2009年12月,人力资源和社会保障部共颁布了17批971个(其中已废止64个)国家职业标准^[58],其中涉及国家就业准入的职业标准有80个^[59]。律师、会计师、教师、医师等行业均已实行了职业资格证书制度。

借鉴国际图书馆界职业资格认证制度及我国其他行业职业资格认证的成功经验,针对我国图书馆数量大、分布广、从业人员多且从业人员水平参差不齐的国情,建立符合我国图书馆事业发展状况的、与我国图书馆建设相适应的、并能有效促进我国图书馆事业快速、健康发展的资格认证制度,引导和规范图书馆员职业,使馆员对图书馆职业观念、职业形象、职业行为从无意识到有意识,从低层次到高层次,由个体行为到团队行为,促使图书馆行业逐步走向职业化,对提高中国图书馆界的现代化管理水平,推动中国图书馆界的人力资源建设以及促进中国图书馆学教育,无疑具有十分重要的意义。

5.2 营造图书馆员终身学习环境,提升图书馆员职业素养

21世纪的图书馆员将扮演知识提供者(Knowledge Provider)、知识通道者(Knowledge Gateway)、知识教师(Knowledge Teacher)、知识

组织者(Knowledge Organizer)、知识生产与出版者(Knowledge Creator and Publisher)及知识合作与倡导者(Knowledge Partner and Advocate)等多重角色^[60]。美国图书馆协会在丹佛举行的2009年冬至会议上通过了一项决议,界定了图书馆员的核心能力。会议文件指出,每个毕业于经美国图书馆协会认证的图书馆和情报学专业硕士课程的人都应该掌握,并在适当情况下能够运用“职业基础、信息资源、组织知识和信息、技术知识和技能、参考和用户服务、研究、继续教育和终生学习、行政和管理”八大领域的重要核心能力^[61]。图书馆是个不断成长着的有机体,Stone认为,图书馆员掌握的知识和实际运用于工作的知识二者间有极大的差距,馆员在学校接受的图书馆学基础教育,在毕业后数年间便显得过时^[62]。目前图书馆正面临着深刻的变革,新思想、新知识、新技术不断出现,图书馆员继续教育的迫切性比以往任何时候都更为强烈。图书馆在专业人员的基础上运营,这是现代图书馆的核心要义之一。图书馆员的继续教育不仅仅是社会进步与发展对图书馆员的外在要求,也是馆员自身谋求职业发展的内在需要,更是满足读者的需求、提升服务层次和服务水平的必需。

首先,我国图书馆界应在认真执行《教育法》和人事部《关于专业技术人员继续教育的暂行规定》的同时,结合图书馆工作的实际,建立和健全图书馆员继续教育制度,明确规定图书馆员继续教育的权利和义务,并对继续教育的目的、内容、时间及师资、经费、组织管理等作出明确规定,对馆员进行分层次、分类别的全员教育。其次,建立继续教育管理体系,加强中国图书馆学会继续教育委员会的权威性,并加强各系统、各地区之间继续教育的分工和合作;实行统一规划、分级管理,形成继续教育组织网络,致力于图书馆员的继续教育;各图书馆成立继续教育工作组,做好本馆的继续教育管理工作。再次,探索灵活多样的继续教育模式,适应各类馆员的不同需求。除开展培训进修、参加研讨会、参观访问其他图书馆等传统方式外,应积极拓展网上教育园地,构建网络数字学习平台。

如美国联机计算机图书馆中心 (OCLC) 于 2003 年 5 月 12 日正式开通的 WebJunction (<http://www.webjunction.org>) 系统,面向全世界各类型图书馆及其馆员提供免费会员服务。登记注册的会员可以享受丰富多样的个性化服务,包括在线学习、在线课程、电子通讯、图书馆营销与管理实例,以及各类型评估工具等,帮助美国的公共图书馆及相关机构进行技术规划、硬件与软件管理、培训员工与读者、分享成功经验,善用因特网及数字学习来提升图书馆服务^[63]。德国图书馆员学习网 BIBWEB (<http://www.bibweb.pl/>) 则为公共图书馆工作人员提供与专业相关的线上自我学习课程系列,提升馆员的网络知识技能,以有效地利用迅猛增长的网络资源^[64]。

5.3 增强图书馆核心竞争力,慎重对待核心业务外包

图书馆资源建设、资源组织、用户服务都是图书馆员的核心竞争力,也是图书馆职业化的基石。这些核心业务的职位必须具备专业资格。对于目前普遍开展的外包业务,必须加强合理有效的监管,完善内部监控设计。在业务外包之前,图书馆应当建立外包决策的具体标准和政策,包括对相关业务是否适合以及在多大程度上适合外包的评估,以确保其能够对外包业务进行有效的监控。对于合同的执行情况,要定期检查,派专人负责,一旦发现问题应及时补救和总结。此外还要与外包商保持经常沟通联络,使外包业务更符合自己的目标要求,确保外包业务的质量,否则容易造成适得其反的后果,其中也不乏失败的教训。如 20 世纪 80 年代,美国的塔福大学 (University of Tuffs) 将需要回溯的书目数据承包给两家公司,由他们代为编目加工。由于管理不善,导致编目质量出现严重问题,需要馆员对公司提交的编目数据进行持续不断的修改,后续的编目工作相当繁重,成为该馆的额外负担^[65]。北达科塔大学 (University of North Dakota) 图书馆在编目业务外包后,也因为编目要求不够明确、联系人更换频繁、与承包方沟通不够等原因,造成编目数据

丢失,从而使编目外包非但没有减轻图书馆的工作压力,反而增添了许多麻烦^[66]。

5.4 变革图书馆学专业教育,提升图书馆员职业竞争力

20 世纪 70 年代末至 90 年代初期,传统图书馆学教育在美国出现危机,相当一批高校的图书馆院系关闭,其中包括芝加哥大学和哥伦比亚大学。我国图书馆学教学机构也纷纷去掉“图书馆”而改称“信息管理系”。近 10 多年来,图书馆学教育危机重重,本科生减招与停招现象屡见不鲜^[67]。2003 年 7 月,时任美国图书馆协会主席、加州大学 (Fresno 分校) 图书馆馆长 Michael Gorman 在德国伯茨坦市召开的欧洲与美国图书馆学情报学教育联席大会上发表了《面对和控制图书馆学情报学教育 (SLIS) 的不断变化》的主旨报告,他指出,图书馆学教育与实践脱节,出现了图书馆危机。他还特别强调:不是“图书馆学情报学教育的危机”(not LIS: library and information science)^[68]。美国纽约长岛大学信息及计算机学院图书信息研究所的柯恩教授 (Michael E. D. Koenig) 近年来一再提出,图书馆教育训练之不足导致图书馆人员无法适时地跟上知识管理发展的步骤。他亦指陈,在信息管理时代,图书馆学校教育亦是比较落后,原因在于图书馆教育设计始终是慢半拍的^[69-70]。

“图书馆教育危机论”引发了美国关于图书馆学情报学教育危机的讨论,也促使我们必须引进创新机制,变革图书馆学专业教育,以创新的思维对未来图书馆学教育进行前瞻性的设计。iSchool 运动则是探索图书情报教育新方向的一种尝试。iSchool 强调在不排斥图书馆与情报专业的前提下,扩大信息职业范畴,以更加开放的眼光看待全球信息职业。事实上,iSchool 联盟的图书馆与情报专业教育势头强劲。iSchool 成员伊利诺伊州立大学图书馆与情报学研究院、北卡罗莱纳大学情报与图书馆学院、华盛顿大学信息学院、匹兹堡大学信息学院的图书馆情报专业稳居美国图书馆与情报专业前茅就说明了 iSchool 所确定的方向产生了效益。

在不断变化的信息环境下,图书馆与情报学教育必须以人的需求、技术、管理与政策作为重要的教学要素,以复合型知识结构、面向不断变化的研究环境、面向个性化的图书馆实践为出发点,着力提高毕业生的职业竞争力,同时要高度重视图书馆职业伦理教育。图书馆学人才培养的成功,还取决于称职的、不断进取的教职员工。注重理论与实践结合,特别要发展专业学位教育,为优秀人才的成长,特别是非图书情报专业人士献身图书馆事业提供培训的机会与终身学习的环境。

参考文献:

- [1] Larson M S. The rise of professionalism: A sociological analysis [M]. Berkeley: University of California Press, 1979.
- [2] [美] W F. 倍得沙尔. 图书馆馆员职务, 职业特性和社会变革[J]. 王通, 译. 江苏图书馆工作, 1983(1): 78-83.
- [3] Gates J K. Introduction to librarianship [M]. New York: McGraw-Hill, 1968.
- [4] 王贵选, 苏彦朝. 我国图书馆学专业教育低落的原因与对策[J]. 职业时空, 2007(9): 36.
- [5] 李国新. 日本图书馆员专业职务制度[J]. 国家图书馆学刊, 2005(3): 22-28.
- [6] 劳动和社会保障部办公厅. 关于同意成立文化部职业技能鉴定指导中心和印发《文化行业特有工种职业技能鉴定实施办法(试行)的函》. 劳社部函[2002]3号, 2002-01-11.
- [7] Evans G E. Management techniques for libraries. [M]. New York: Academic Press, 1983.
- [8] Freeman M. Is librarianship in the UK a true profession, a semi-profession or a mere occupation? [J]. New Library World, 1997, 98(1133): 65-69.
- [9] Schacher C. Libraries without Librarians: The threat of deprofessionalization [J/OL]. Library Worklife, 2007, 4(11) [2009-12-02]. <http://www.ala-apa.org/newsletter/vol4no11/spotlight.html>.
- [10] 陈莹, 李树林. 论德国劳动力市场“去职业化”趋势及其对职业教育的影响. 河北师范大学学报(教育科学版), 2007, 9(6): 130-133.
- [11] 王子舟. 图书馆学是什么 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2008.
- [12] Crowley B. The suicide of the public librarian [J]. Library Journal, 2003(4): 48-49.
- [13] 日本图书馆协会图书馆学教育部. 日本图书馆情报学教育·2000 [M]. 东京: 日本图书馆协会, 2000.
- [14] Nielsen B. Online bibliographic searching and the deprofessional of librarianship [J]. Online Review, 1980(4): 215-224.
- [15] Crowley B, Ginsberg D. Professional values: Priceless [J]. American Libraries, 2005(1): 52-55.
- [16] Blatant B. The vanishing librarians [J]. Library Journal, 2008(2): 10.
- [17] 李晓新. 图书馆职业边缘化分析——兼谈对图书馆学教育的启迪 [J]. 图书与情报, 2006(4): 34-38, 43.
- [18] 闫慧. 图书馆学教育职业性缺失的环境分析 [J]. 图书与情报, 2006(4): 44-48, 84.
- [19] 刘葵波. 网络时代图书馆的边缘化走势及其应对 [J]. 图书馆建设, 2007(1): 28-30.
- [20] Creaser C, Sally M, Sonya W. LISU annual library statistics 2006 [EB/OL]. [2009-12-01]. <http://www.lboro.ac.uk/departments/dils/lisu/downloads/als06.pdf>.
- [21] Library Journal. Rutgers Board of Governors Approves Name Change Dropping Word "Library" [EB/OL]. [2009-12-08]. <http://www.libraryjournal.com/article/CA6648825.html>.
- [22] Stephanie Maatta. Placements and Salaries 2004: Closing the Gap [EB/OL]. [2009-12-25]. <http://www.libraryjournal.com/article/CA6269428.html>.
- [23] Stephanie Maatta. Placements and Salaries 2005: Starting Pay Breaks \$40K [EB/OL]. [2009-12-25]. <http://www.libraryjournal.com/article/CA6379540.html>.
- [24] Stephanie Maatta. Placements & Salaries 2006: What an MLIS Worth? : A picture of overall growth is marred by fissures in job outlook [EB/OL]. [2009-12-25]. <http://www.libraryjournal.com/article/CA6490671.html>.
- [25] Stephanie Maatta. Library Salaries and Jobs: Over-

- view [EB/OL]. [2009-12-25]. <http://www.libraryjournal.com/article/CA6605121.html>.
- [26] Stephanie Maatta. Placements & Salary Survey 2008: Jobs and Pay Both up[EB/OL]. [2009-12-25]. <http://www.libraryjournal.com/article/CA6602855.html>.
- [27] Stephanie Maatta. Placements & Salaries Survey 2009: Overview [EB/OL]. [2009-12-25]. http://www.schoollibraryjournal.com/lj/careers/salaries/855894-305/placements_amp_salaries_survey_2009.html.csp.
- [28] ALA-APA. Librarian Salary Survey reports mean librarian salary \$58,860, median \$54,500 in 2009[EB/OL]. [2009-12-02]. <http://www.ala-apa.org/news/news.html#download>.
- [29] 根据美国劳动力统计局数据综合[EB/OL]. [2009-12-02]. <http://www.bls.gov/home.htm>.
- [30] 鲍延明. 日本公共图书馆管理变革与运营研究[J]. 图书馆杂志, 2007(6): 61-63.
- [31] 陈宗楠. 日本六分之一公立图书馆将民营化[EB/OL]. [2009-12-02]. <http://gb.cri.cn/27824/2009/06/01/3525s2524650.htm>.
- [32] [日]山口源治郎. 日本公立图书馆的现状和主要问题[J]. 图书馆杂志, 2008, 27(1): 53-57, 73.
- [33] 吴建中. 金融危机对图书馆的影响[EB/OL]. [2009-12-02]. <http://www.wujianzhong.name/?p=269>.
- [34] 冯东. 图书馆业务外包的实践与思考——中山大学东校区图书馆业务外包体验[J]. 图书情报工作, 2006(1): 14-17.
- [35] 石继平. 图书馆实施业务外包及其策略[J]. 图书馆杂志, 2004(4): 25-27.
- [36] 程焕文. 1999年-2003年中国图书馆学教育进展[J]. 大学图书馆学报, 2005(1): 68-73.
- [37] 杨沛超, 宋艳华. 改革大潮中的中国图书馆学教育[J]. 图书馆学研究, 2000(1): 12-15, 18.
- [38] 张晓林. 走向知识服务——寻找新世纪图书情报工作的生长点[J]. 中国图书馆学报, 2000, 26(5): 32-37.
- [39] Labree D F. Power, knowledge and the rationalization of teaching: A genealogy of the movement to Professionalism in Teaching [J]. Harvard Educational Review, Summer, 1992: 195.
- [40] 龚景兴. 核心业务的迷途与图书馆基础服务弱化走向[J]. 图书馆建设, 2008(10): 40-43.
- [41] 吴建中. 战略思考: 图书馆发展的十大热点问题[M]. 上海: 上海科学技术文献出版社, 2002: 211.
- [42] OCLC. From awareness to funding: A study of library support in America[EB/OL]. [2009-12-04]. <http://www.oclc.org/reports/funding/full-report.pdf>.
- [43] ALA. Library use increases dramatically as economy sags, funding declines [EB/OL]. [2009-12-01]. http://www.ala.org/ala/newspress-center/mediapresscenter/presskits/2009stateofamericalibraries/State%20draft_04.10.09.pdf.
- [44] ARL. ARL statistics 2007-2008 [EB/OL]. [2009-12-04]. <http://www.arl.org/bm~doc/arlstat08.pdf>.
- [45] 李晓娟, 张玲, 纪高飞. 我国高校图书馆文献经费预算与分配现状调查分析[J]. 情报理论与实践, 2008(1): 92-96.
- [46] 张国. 国际出版巨鳄大幅提价, 部分高校面临学术断粮[N]. 中国青年报, 2008-06-04.
- [47] OCLC. OCLC2003 环境扫描[EB/OL]. [2009-12-05]. http://www.oclc.org/reports/escan/downloads/escansummary_ch_OCLC_images.pdf.
- [48] 陈传夫, 吴钢. 图书馆业态的变化与发展趋势[J]. 中国图书馆学报, 2007(3): 5-14.
- [49] 秦长江. 图书馆职业准入和任职资格制度浅论[J]. 图书与情报, 2003(4): 79-81.
- [50] 王伟伟. 在我国三大系统图书馆中实施职业资格认证制度面临的问题[J]. 国家图书馆学刊, 2007(3): 23-25.
- [51] 胡京波. 我国图书馆实施职业资格认证将遇到的主要问题[J]. 图书馆理论与实践, 2006(5): 11-13.
- [52] Berry J. N. But don't call'em librarians[J]. Library Journal, 2003(11): 34-36.
- [53] 杨勇. 关于图书馆学教育与实践相结合的思考[J]. 中国图书馆学报, 2008(4): 29-33.
- [54] 肖希明, 司莉, 黄如花. 我国图书馆学教育发展现状的调查分析[J]. 图书情报知识, 2008(1): 5-10, 16.
- [55] 薛文兰. 图书馆职业资格认证制度研究述评[J]. 情报杂志, 2005(9): 138-139.

- [56] 吴慰慈. 图书馆职业资格认证制度[J]. 图书馆建设, 2004(2): 7-8.
- [57] 于良芝. 图书馆学导论[M]. 北京: 科学出版社, 2006: 19.
- [58] 国家职业资格工作网. 已颁布国家职业标准目录[EB/OL]. [2009-12-04]. <http://www.osta.org.cn/siteApp/upload/1890/upload/2009-12-04/5240/40541.xls>.
- [59] 人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心. 就业准入职业标准目录[EB/OL]. [2009-12-04]. <http://ms.nvq.net.cn/nvqdbApp/htm/biaozhun/index-jijuezhunru.html>.
- [60] Bolt N. Role of libraries on the information superhighway[EB/OL]. [2009-12-04]. <http://lists.webjunction.org/wjlists/publib/1996-August/074887.html>.
- [61] ALA. ALA's Core Competences of Librarianship (2009) [EB/OL]. [2009-12-04]. <http://www.ala.org/ala/educationcareers/careers/core-comp/finalcorecompstat09.pdf>.
- [62] 林素甘, 柯皓仁. 图书馆馆员专业知能与继续教育[J]. “国家图书馆馆刊”(台湾), 2007(2): 31-63.
- [63] WebJunction. WebJunction - Where librarians and library staff connect, create, and learn[EB/OL]. [2009-12-04]. <http://www.webjunction.org/1>.
- [64] BIBWEB. Kurs internetowy dla bibliotekarzy[EB/OL]. [2009-12-04]. <http://www.bibweb.pl/>.
- [65] Block R J. Cataloging outsourcing: Issues and options[J]. *Serials Review*, 1994 (Fall): 73.
- [66] Harken S E. Outsourcing: ready, set, go? A cataloger's perspective[J]. *Cataloging and Classification Quarterly*, 1996, 23 (2): 69.
- [67] 叶继元. 坚守与拓展: 中美图书馆学情报学教育科学定位的思考[J]. 中国图书馆学报, 2007(2): 18-23.
- [68] Gorman M. Whither library education? [J]. *New Library World*, 2004, 105 (9/10): 376-380.
- [69] Koenig M E D. KM moves beyond the organization: The opportunity for librarians [EB/OL]. [2009-12-05]. <http://www.ifla.org/IV/ifla71/programme.htm>.
- [70] Rehman S, Chaudhry A S. KM education in LIS programs[EB/OL]. [2009-12-05]. <http://www.ifla.org/IV/ifla71/programme.htm>.

陈传夫 武汉大学信息管理学院、武汉大学信息资源研究中心教授, 博士生导师。通讯地址: 湖北省武汉市。邮编: 430072。

王云娣 武汉大学信息管理学院图书馆学专业博士研究生。通讯地址同上。

盛钊 丁宁 武汉大学信息管理学院硕士研究生。通讯地址同上。

(收稿日期: 2010-08-18)