

新时期背景下高校图书馆馆员的自我提升与发展

欧雁

云南民族大学图书馆, 云南 昆明 650500

DOI:10.61369/EST.2025040019

摘要 : 信息技术革命带给图书馆前所未有的冲击, 既面临困境, 也面临机遇, 本文分析新时期背景下高校图书馆面临的新形势与新问题, 提出了图书馆馆员实现职业自我提升所能采取的一些可行性方案。

关键词 : 信息技术革命; 高校图书馆; 馆员; 自我提升

Self-Improvement and Development of University Librarians in the Context of the New Era

Ou Yan

Yunnan Minzu University Library, Kunming, Yunnan 650500

Abstract : The information technology revolution has brought unprecedented impact to libraries, which are faced with both difficulties and opportunities. This paper analyzes the new situation and problems faced by university libraries in the new period, and puts forward some feasible plans for librarians to realize their professional self-improvement.

Keywords : information technology revolution; university library; librarians; self-improvement

随着信息技术的快速发展和高等教育改革的深入推进, 高校图书馆面临着前所未有的挑战与机遇, 高校图书馆作为科研与教学的核心支撑, 也是学子们的学习中心, 必然受到巨大的冲击。目前, 高校图书馆正经历着深刻的变革, 主要是随着技术发展带来的行业变化, 由此带来了服务内容、手段、形式等诸多方面的挑战和亟待解决的问题, 并对馆员的专业素养和服务能力提出了更高要求。

一、高校图书馆面临的新形势与挑战

(一) 数字化信息技术对图书馆行业的影响

数字化信息技术的发展和各行业的广泛运用无疑对图书馆也带来了巨大冲击, 目前, 云计算、大数据、人工智能已经在图书馆管理、采购、流通等各环节深度运用, 极大地拓宽了图书馆员获取、分析和处理信息数据的渠道和能力, 改变着这个行业的发展进程: 第一, AI技术已经运用于读者查阅、馆员推荐、采购、科研查询等各个窗口; 第二, 数字管理使得馆藏资源得以整合、盘活, 能与其他图书馆进行区域性沟通, 实现资源共享。

(二) 读者阅读、学习习惯的改变

从前, 图书馆是读者获取信息资源和知识的重要窗口, 现在, 因为数字化操作可以在任何地点任何时间完成, 这就造成了读者阅读习惯的改变, 在专业书籍方面, 读者更倾向于使用便捷的网络搜索引擎和数字学术资源; 在休闲阅读方面, 读者更依赖于手机短视频、社交媒体、电子图书等获取所需阅读内容, 这种知识的获取更便捷、高效, 导致图书馆作为信息集中地的功能被削弱, 这是图书馆的入馆人数大大减少的主要原因。

与此同时, 高校师生对知识的获取要求更高, 他们需要的是经过梳理、归类、整合的资源, 但是数字技术时代的知识获取具

有碎片化、庞杂的特点, 并不利于高校师生学习科研, 馆员就需要在这种情况下帮助他们提炼出有用的信息, 提高效率, 提升知识服务效能^[1]。

因此, 图书馆要吸引师生读者入馆, 就必须要做到信息内容多元化, 知识服务个性化、专业化, 提供的信息内容质量有深度、有广度、系统化。

二、高校图书馆馆员的自我提升策略

(一) 转变服务理念

新形势下, 高校图书馆馆员要实现自我提升, 发挥更强的职业生命力, 最主要的就是心态的改变, 从传统的“被动服务”转变为“主动服务”, 比如深入了解教学科研需求, 主动与院系建立联系; 进行新书推荐; 定期进行用户调研, 根据反馈不断优化服务内容与方式等, 提升服务精准度和满意度。

(二) 学习新技术, 丰富服务手段

第一, 馆员应主动学习大数据、人工智能、区块链等新技术在图书馆领域的应用, 掌握数字资源管理、信息系统操作等技能。通过参加技术培训、在线课程、学术会议等途径, 持续更新知识结构, 提高信息检索、分析和评价能力。

第二，充分利用馆员本身的学科优势，根据图书馆发展需要，了解学科发展动态、研究热点和资源分布，为各学院提供专业知识信息，提供个性化精准的知识服务，并尽量将服务贯穿到教学和科研全过程，深化服务内涵。同时也要注重自身业务知识的提高，结合工作实际开展理论研究，加强科研能力，撰写学术论文，申报科研项目，以科研促进业务水平的提升，实现实践与理论的良性互动，提高学科服务能力和平。积极参与图书馆内外合作项目，在合作中学习新知识、新方法，拓展职业视野和能力。

第三，培养创新思维，积极探索新模式、新方法来宣传图书馆，提供多种服务。目前存在的一大问题是传统服务与用户需求脱节，现在的年轻读者习惯多渠道、碎片化的阅读方式，这是导致纸质图书借还量下降的原因，这就需要我们开拓创新精神，主动出击，采取多形式的服务方式吸引读者回流，比如举办读书节；对阅读空间进行优化与多功能改造，打造融合学习、交流、创新、展览于一体的“文化空间”，提升空间吸引力和利用率；积极开展跨界合作如企业、博物馆等，拓展资源广度和服务边界。

三、馆员自我提升的内在动力培育

（一）树立危机意识与职业规划意识

在数字化浪潮席卷各行各业的当下，图书馆行业正经历深刻变革，传统“安稳度日”的职业观念已难以为继。馆员必须清醒认识到，人工智能、大数据等技术迭代正重塑服务模式，读者对个性化、智能化信息服务的需求日益迫切，这些都对岗位能力提出全新要求，唯有树立“不进则退”的强烈危机意识，才能跟上行业发展步伐。同时，需精准结合自身专业特长、技能优势与图书馆的数字化转型、特色服务建设等发展方向，科学制定职业规划，明确短期补短板、中期强能力、长期树品牌的阶梯式提升目标，从而避免自我提升陷入盲目低效的困境。

（二）培养持续学习的自觉习惯

在行业加速变革的背景下，自我提升绝非局限于某一阶段的突击任务，而是需要贯穿馆员整个职业生涯的持续性行动。这就要求馆员主动打破“被动学习”的惯性，构建系统化、常态化的个人学习体系。一方面，要积极参与图书馆组织的业务培训、技能研修等官方学习活动，精准对接岗位即时需求；另一方面，更要充分利用多元化学习资源自主提升：借助知网、万方等专业数据库追踪学术前沿，通过《中国图书馆学报》等核心期刊把握行业动态，依托MOOC、“中国大学MOOC”平台的图书馆学专业课程及信息技术实训课深耕专业技能，全面学习文献计量、数据服务、智能设备运维等知识，以此持续更新知识储备、拓宽能力边界，确保自身知识体系的时效性与全面性，为应对行业挑战提供坚实支撑。

（三）强化自我反思与总结能力

在日常工作的推进过程中，规律性的复盘反思是实现自我迭代的关键环节。馆员需建立常态化反思机制，定期围绕服务实践、项目参与及学习成效三大核心维度展开深度梳理：在服务层

面，聚焦读者咨询响应效率、文献推荐精准度等具体场景，剖析流程中的薄弱环节与优化空间；在项目执行中，总结技术工具的实际应用心得，提炼协同合作中的高效模式；在学习转化上，着重梳理理论知识与工作实践的契合点，排查“学用脱节”的症结所在。在此基础上，通过撰写结构化工作反思报告，将碎片化的感悟转化为条理清晰的总结；主动参与馆内案例研讨、行业线上交流等活动，借助同行思维碰撞完善认知。最终实现零散经验的系统化整合，形成可复制、可迭代的个人工作方法论，为自我提升的持续深化提供明确方向与实践路径。

四、图书馆组织对馆员提升的支撑作用

（一）搭建系统化培训体系

图书馆要实现高质量发展，打造一支适应行业变革的专业队伍，就必须以行业发展趋势为导向、以馆员实际需求为核心，搭建科学完善的分层分类培训体系。在培训内容设计上，需精准匹配不同群体的发展诉求：针对新入职馆员，聚焦馆藏资源整理、借阅流程规范、基础办公软件及图书馆管理系统操作等基础模块，开展系统性岗前培训，帮助其快速适应岗位要求；为业务骨干馆员量身定制进阶课程，涵盖人工智能在图书馆的应用、文献计量分析工具使用、科研项目申报与论文撰写等内容，助力其突破能力瓶颈；为学科馆员设计学科领域前沿动态、嵌入式学科服务、科研数据管理等专项培训，提升深度服务能力^[2]。同时，积极拓宽多元化培训渠道：邀请业内知名专家学者开展专题讲座，传递前沿理念与先进经验；组织馆际交流学习活动，促进优质服务模式与管理经验的互鉴共享；主动支持馆员参加校外学术会议、专题研修班等活动，搭建更广阔的学习平台。通过分层分类的精准培训与多渠道的资源整合，全面提升馆员队伍的专业素养与综合能力，为图书馆的创新发展注入强劲动力。

（二）完善职业发展激励机制

为充分调动馆员自我提升的内在动力，图书馆需建立科学完善且与提升成果紧密挂钩的激励机制，形成“提升有动力、付出有回报”的良性循环。在考核机制设计上，需将自我提升相关指标全面纳入绩效考核体系：把培训参与时长、考核成绩作为基础衡量标准，将学术论文发表级别、科研项目立项层次、服务创新成果的读者满意度及实际应用效果等作为核心评价指标，实现考核与提升的深度绑定。对于在自我提升与工作实践中表现突出的馆员，给予多维度奖励：在职业发展上提供晋升优先资格，在荣誉评定中予以评优倾斜，在学习投入上发放专项学习经费补贴，切实增强激励的实效性。此外，设立专项“馆员创新项目基金”，通过申报、评审、资助等规范化流程，鼓励并支持馆员围绕服务模式优化、新技术场景应用等方向开展创新实践，以制度激励撬动全员创新活力。

（三）营造协作学习的组织氛围

在图书馆数字化转型进程中，单一部门的资源与能力已难以满足复杂业务需求，打破部门间的沟通壁垒成为提升整体效能的关键。图书馆应主动统筹协调，根据数字资源整合、智慧服务升

级等核心任务，组建跨部门协作小组，吸纳采编、技术、咨询等不同领域的馆员参与。通过明确分工、定期会商、协同推进的工作模式，促进各部门专业知识的融合共享与技能优势的互补，形成“1+1>2”的工作合力，高效攻克业务难题。同时，常态化组织多样化内部交流活动：开展案例分享会，鼓励馆员结合实际工作复盘成功经验、剖析失误教训^[3]；举办技术沙龙，聚焦人工智能、大数据等前沿技术的应用场景展开研讨；设置问题答疑环节，引导馆员互助解决工作中的实操难点。通过这些互动形式，营造开放包容、互助共进的浓厚学习氛围，推动个体经验向群体智慧转化，实现馆员队伍整体能力的协同提升。

五、学校层面对馆员队伍建设的保障

（一）重视图书馆人才队伍建设定位

学校的教学科研高质量发展离不开图书馆的专业支撑，需从战略层面明确图书馆在教学科研服务体系中的核心枢纽地位，摒弃“辅助性后勤”的传统认知。为此，应将馆员队伍建设全面纳入学校整体人才发展规划，与教师队伍、科研队伍建设统筹部署、同等重视，在资源投入、政策支持、发展平台等方面给予同等保障，形成人才建设的协同推进机制。在人才引进环节，需打破单一学历或专业限制，优化招聘标准：一方面强调图书馆学专业基础，确保馆员掌握文献分类、信息组织等核心能力；另一方面突出信息技术应用能力，要求具备数据处理、系统运维、智能工具使用等技能；同时优先选拔兼具文史、理工等学科背景的应聘者，以满足不同学科的专业化服务需求。通过精准选拔复合型人才，逐步改善馆员队伍的专业结构、知识结构与能力结构，为图书馆支撑学校教学科研提供坚实的人才保障^[4]。

（二）提供资源与政策支持

加大对图书馆的经费投入，专项用于馆员培训、科研项目、

技术设备更新等，为馆员自我提升提供物质保障。同时，出台配套政策：如允许馆员在一定条件下参与院系的教学科研活动，丰富实践经验；为馆员攻读在职学位、参加高级别学术会议提供时间与经费支持；建立馆员与校内其他学科教师的交流合作机制，促进跨领域知识融合。

（三）建立科学的评价与反馈机制

学校需联合图书馆构建多元化的馆员评价体系，不仅关注业务完成量，更重视服务质量、创新成果、用户满意度等核心指标。定期开展馆员队伍建设成效评估，通过问卷调查、座谈会等方式，收集馆员、师生对队伍建设的意见建议，根据评估结果动态调整人才培养、激励等政策，确保馆员队伍建设与学校发展需求相匹配。

六、总结

新时期背景下，高校图书馆面临着重大的转型与挑战，馆员作为图书馆发展的核心力量，必须通过持续自我提升来适应新时代的要求。馆员应正视信息技术发展、用户需求变化、服务模式创新和资源建设转变带来的挑战，主动从服务理念、技术能力、专业知识、沟通合作和创新科研等多个维度提升自身素质。

高校图书馆馆员的自我提升是一个系统工程，需要馆员个人、图书馆组织以及学校层面的共同支持和努力。个人应有危机意识和学习动力，图书馆应提供培训机会和职业发展通道，学校应重视图书馆人才队伍建设。只有通过多方合力，才能培养出适应新时代要求的高素质馆员队伍，在时代变革中不落伍，推动高校图书馆事业持续健康发展，成为学校师生科研教学的有利支撑。

参考文献

- [1] 燕建欣，易静，胡红晓，路青. 大数据环境下高校图书馆数字化转型发展与馆员素养同步提升的思考 [J]. 信息系统工程, 2024(01):113-116.
- [2] 骆洋，覃如冰，周俊言. 图书馆文化育人视域下高校阅读推广馆员职业能力提升对策研究 [J]. 科技风, 2024,(10):128-130.
- [3] 高文凤. 高校智慧图书馆员职业胜任力优化路径探究 [J]. 江苏科技信息, 2024, 41(03):18-20.
- [4] 万德美. 普通大学学科馆员学科服务现状的调查分析——以贵阳市及贵安新区大学城大学图书馆为例 [J]. 内蒙古科技与经济, 2022, (14):154-155.