

公共图书馆图书资料高级职称评价条件应用现状及思考

——以浙江省为例

邢修远 刘婷

(浙江图书馆, 浙江 杭州 310007)

摘要: 文章结合申报评审工作实践,对浙江省图书资料高级职称评价条件应用现状展开分析,并提出完善公共图书馆图书资料高级职称评价条件的建议。

关键词: 公共图书馆 图书资料 高级职称 职称评审

中图分类号: G251.6 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082(2023)04-0016-03

引言

职称是区别专业技术水平、业务能力与工作成就的标志,也是对专业技术人员过去学术技术水平、能力和成就的评价和承认^[1]。图书资料系列是我国职称序列的重要组成部分,图书资料高级职称评价制度的建立,对调动广大图书资料专业人员的积极性、加强图书资料人才队伍建设起到了重要作用。

我国自1981年3月设立图书资料系列职称至今已逾四十年,随着传统图书馆向数字图书馆、智慧图书馆的转型升级,图书馆的服务目标与职能、图书馆员的身份均发生了巨变,图书资料职称评价机制也需加以完善并与时俱进。本文通过对现行浙江省图书资料职称评价条件展开分析、梳理近三年浙江省图书资料高级职称评审工作中存在的问题,提出完善图书资料高级职称评价机制的建议。

一、浙江省图书资料高级职称评审工作概况

浙江省于2013年制定实施《浙江省图书资料中、高级专业技术资格评价条件(试行)》,并于分别于2015年和2018年进行了两次修订。2015年修订,规范了破格条款、转(兼)评申报条件,业绩条件。现行《浙江省图书资料专业高级专业技术职务任职资格评价条件(试行)》(以下简称《评价条件(试行)》)执行的是2018年修订版,该次修订增加评审绿色通道,设立直接申报条件,取消职称外语、计算机应用能力要求,增加综合量化赋分体系,明确以工作业绩为导向^[2]。让工作能力强、业绩特别突出、为行业公认的高层次人才可以突破学历资历等要求进行申报评审。目前,浙江省图书资料高级职称评价实行考评结合,即申报人员须通过浙江省图书资料高级专业技术职务任职资格理论知识考试,并从专业理论知识要求、专业工作能力和业绩、专业学术成果三个方面,综合量化赋分结果,考察申

报者的业务能力和学术水平。

二、浙江省图书资料高级职称评价条件应用现状

《评价条件(试行)》实施以来,经过三年申报评审实践,职称评价的科学性和全面性得到提升,特别是评价中的业绩导向和绿色通道的设置对职工工作积极性起到了明显的促进作用。

同时,评审工作中也暴露出一些问题,如评价标准学术成果要求过于刚性单一,论文影响因子偏高;业绩评价标准较为笼统、难易程度不一;分类评价标准尚未建立,无法准确反映不同类型岗位人员学识水平和业务能力;量化赋分科学性、合理性有待提升等。这些问题极大地制约了图书情报类人才的创新积极性,亟须建立适应图书馆事业发展和人才发展规律的评价体系。

1. 专业学术成果评价过于刚性

《评价条件(试行)》中对申报人员的专业学术成果要求较为严苛。申报副研究馆员者,须在公开发行的刊物上发表本专业论文3篇以上,其中核心期刊发表1篇以上;申报研究馆员者,须在公开发行的刊物上发表本专业论文6篇以上,其中核心期刊发表3篇以上;并须同时符合完成研究课题、著作等其他学术成果条件。

由此可见,发表核心期刊论文成为申报图书资料高级职称的必要条件。与一般刊物相比,核心期刊集中了领域内代表最高研究水平和前沿的学术文章,公共图书馆的服务属性决定了大部分图书馆员从事的是业务性岗位,其学术研究能力与高校同类研究人员相比存在一定差距,要在核心期刊上发表文章难度较高。北大中文核心期刊要目总览(2017年版)中关于图书馆事业、信息事业类的刊物数量为18种,除《中国图书馆学报》《大学图书馆学报》《情报学报》3种专业一级刊物外,其余15种核心期刊中仅有2种

为半月刊,图情类核心刊物版面有限。以上海图书馆(上海科学技术情报研究所)主办的《图书馆杂志》近两期(2022年5月、6月期)杂志为例,论文作者主要集中在高校图书馆,来自公共图书馆的作者仅占15%。

学术论文理应深入实践而服务于实践,但在实际评审中会存在形式重于能力的情况^[4]。公共图书馆员撰写文章多为职称晋升的应景之作,尤其为要在核心期刊上发表论文,文章内容可能完全脱离实际岗位工作,有甚者只一心写文章,而不把主要工作精力放在本职岗位工作上,不去思考如何提升工作效率、提高服务水平或进行流程变革、探索创新。就图书资料系列而言,评价范围中服务属性岗位和研究属性岗位并存,现行职称评价条件中学术论文评判标准的过于刚性,会导致学术理论失去实践指导作用,论文写作能力与日常工作表现脱节,违背不符合学术论文“以用为本”初衷。

2. 工作业绩评价标准笼统且难易不一

《评价条件(试行)》中对申报人员的专业工作能力和业绩水平主要从四个方面对照,即完成业务项目或服务案例;制定图书馆事业发展规划、业务工作或服务管理的标准、规范、章程;业务改革和技术创新;系统授课。从评审实践来看,业绩导向口号虽喊了多年,但是操作层面并未有明显突破,业绩标准本就具有“软”的特性,近三年已有加强业绩考量的导向,如在量化赋分中增加工作业绩得分项,但因业绩评价囊括范围不全面、体现业务能力不充分、可操作性不强,导致实际评审中并未对申报人员的工作表现和业绩贡献给予较大程度的重视。

以浙江省图书资料高级职称评审条件为例,申报者须符合四条业绩标准的其中一项以上,但大多数申报者都选择对照完成第一项,即“主持完成或作为主要成员参与完成2项业务项目或服务案例”,但没有对业务项目或服务案例规定级别要求。虽然在附则中第四章明确“业务项目须提供项目计划、项目完成总结、项目完成后单位的认定或考核、评估材料;服务案例须提交完成案例的编写文档、效果反馈或参与行业交流、出版等佐证材料”,但业绩工作界定标准仍较为模糊,在提交材料和审核过程中,存在较大的弹性,无法真正区别工作能力和业务水平优劣,有部分申报人员仅用日常工作内容以量堆砌。而业绩标准的第二、三、四项,却鲜有申报者对照。以2021年度浙江省图书资料高级职称申报评审为例,按完成业绩要求中第一项进行提交的正高级、副高级职称申报人员分别占66.7%和76.9%;而2016年实施此业绩评价标准至今,申报人员按业绩要求

中第二和第三项提交的业绩数量为0。

3. 量化赋分体系尚未完善

现行《评价条件(试行)》,首次设立图书资料高级职称量化赋分标准,分为5项指标,下设14个一级指标、40个二级指标。量化赋分总分为100分,申报正高、副高须自评分分别达到70分、50分。

从近三年申报评审实践来看,存在三个问题。

一是评价导向从原来唯学术走向唯分数的趋势,申报者往往把注意力放在如何取得高分的角度,以量化分值引导工作价值,以量化标准作为评价导向,这与设立量化赋分标准以更全面、综合性评价的初衷背道而驰。

二是量化赋分指标设置和权重尚未充分体现申报者业绩贡献。

现行图书资料高级职称量化赋分标准中,职业道德占总分的10%,专业技术基础占总分的20%,工作业绩(含工作能力、工作实绩)指标占总分的40%,而专业成果(含学术论文、研究课题)占比为30%,其中业绩评价的导向明显。但从实际得分情况来看,业绩指标的得分率偏低,专业技术基础和专业成果还是在得分上占据明显优势。专业技术基础中学历对申报人员来说是固定不变的,专业资历体现的是工作年限和专业技术职务聘任年限,继续教育更是送分项,和业绩指标相比,这两项指标得分更容易但未必能反映出申报者的工作实绩。例如,2020年度申报图书资料高级职称人员量化赋分中,正高级职称申报人员专业成果指标平均绝对分值为23分(总分25分),超过业绩指标平均绝对分值的22分(总分40分)。学术论文和研究课题两个子指标得分率均超过90%,专业技术基础指标得分率超过60%,但是工作能力与工作实绩的得分率仅为50%左右(见表1)。

三是量化赋分标准设置未充分考虑不同级别图书馆业务工作的差异。

例如,2020年度图书资料高级职称申报人员量化赋分中,区县公共图书馆申报人员在工作能力、工作实绩和研究课题三个指标中未得分人员分别占区县公共图书馆总申报人数的40%、60%、40%,而市级公共图书馆同类指标分别为8.3%、0、8.3%;同时,对照指标得分率来看,区县级公共图书馆申报人员在所有的指标项中均无人得到满分,而市级公共图书馆申报人员在工作实绩、学术论文、研究课题三项指标中获得满分人员分别占8.3%、33.3%、8.3%。

三、思考与建议

图书资料职称评价标准应充分体现图书资料专业技术

表1 2020年度申报图书资料正高级职称人员量化赋分得分情况

	职业道德 (10分)	专业技术基础 (20分)	工作能力 (15分)	工作实绩 (25分)	学术论文等 (15分)	研究课题 (10分)	论文鉴定 (5分)	总分 (100分)
平均得分	4.2	14.3	6.8	15.2	14.0	9.0	4.6	68.0
平均得分占指标 总分值比例	41.7%	71.3%	45.6%	60.7%	93.3%	90.0%	91.5%	68%
满分人员数量 (占申报人员比例)	-	-	-	1 (16.7%)	3 (50%)	4 (66.7%)	-	-

人才实际工作能力和业绩水平,突出品德、能力和业绩导向,重点考察理论知识在工作实践中的作用和贡献,使评审结果成为业绩贡献的真实体现。

1.探索分类评价机制,建立多元评价体系

人力资源和社会保障部、文化和旅游部于2021年出台《关于深化图书资料专业人员职称制度改革的指导意见》(以下简称《指导意见》)中指出,应根据图书资料行业不同岗位类型的特点,制定分类评价标准。现行浙江省图书资料高级职称评价适用于文献信息与服务、阅读推广、信息技术管理、古籍保护研究、综合管理等岗位,但各岗位均采用同一套评价标准,还存在基层公共图书馆工作人员因业务项目级别达不到最低标准,干了大量实际工作或承担区域性研究课题但在量化赋分中无法得到体现的情况。基于此,评价条件应首先考虑不同级别图书馆或不同图书资料岗位之间总体水平的差异,可按公共图书馆级别进行分类,如分别按省馆、市馆、县馆,或非公共图书馆中图书资料岗位制定相应标准。其次,针对不同岗位工作内容设立相应标准,如对读者服务、文献研究、信息技术等不同岗位给出不同侧重程度的目标要求。对“服务型”岗位的工作人员,着重考察其工作业绩和服务效能,突出其实际操作水平和解决问题、创新方法的能力,比如以业务项目或服务案例作为必备条件,降低学术成果要求;对主要从事图书资料研究工作的“学术型”人员,着重考察其研究能力,突出其学术水平、学术影响和应用效果,侧重评价其论文发表情况和研究课题完成情况。另外,可设立标志性业绩申报通道,申报者如达到其中任意一项即可突破常规评价标准进行审议。

2.设立学术评价梯次

《指导意见》中指出“合理设置职称评审中的论文和科研成果条件,不将论文作为评价应用型人才的限制性条件。对实践性、操作性强,研究属性不明显的职称系列,可不作论文要求。”对学术成果要求的过于刚性,也是大部分专业技术人员认为职称评价存在的主要问题^[1],图书资料高级职称评价条件中专业学术成果要求可以按照质量和数

量匹配不同的参考标准,并非强制性发表在核心期刊,可根据刊物等级,如专业一级刊物、核心期刊、普通期刊、增刊、论文集、内刊进行细分,对不同等级刊物的发表设定不同数量要求,同时对文章的内容加强把关,组织专家进行论文鉴定,避免凑数量、不在其位谋其文的情况,而对于特别高质量高水平的论文,应积极鼓励。还可把研究课题、或重要会议论文等纳入等同视作的范畴,甚至可以考虑以其他成果形式代替学术论文要求。譬如,对于基层图书馆工作人员,可考虑以项目报告等方式申报。重质量、淡数量,让申报者可以选、有所选,取人之长,把价值应用到实处,把经验落实到实际,而不是纸上空谈。

3.进一步完善量化赋分标准体系

量化赋分体系中,对职业道德、专业技术基础、工作能力、工作实绩、专业成果五项指标应进行分值分配优化,更多体现工作能力、工作实绩,且针对不同级别图书馆,采取不同的量化体系。首先,可提高工作能力和工作业绩的得分占比,增加至50%;其次,将学历资历和专业成果得分占比各降低5%,同时提高专业成果中特别优秀成果的分值比重,如核心期刊论文从现有3分/篇提高至6分/篇等;再次,细化业绩评价指标,根据不同级别图书馆职能和开展的业务工作设置相应的分项,特别是针对区县级等基层图书馆,取消原来的按项目级别得分,而是按照读者活动、培训授课,创新成果等项目,通过考量服务绩效得分;最后,申报标准应随行业发展和实际情况进行调整。

参考文献

- [1] 黄梅.我国职称制度改革面临的突出问题与相关路径探析[J].中国行政管理,2015(11):36-40.
- [2] 李幼华.谈图书资料系列高级职称的评审条件[J].大学图书馆学报,2004(2):54-55.
- [3] 《浙江省图书资料专业高级专业技术职务任职资格评价条件(试行)》(浙文旅人〔2018〕14号).
- [4] 苏建华.中美两国图书馆员高级职称评审机制对比研究[J].新世纪图书馆,2015(1):56-58.