



武汉大学

WUHAN UNIVERSITY

四维一体 多措并举

武汉大学专业馆员队伍建设实践与探索

尤传明 武汉大学图书馆



馆员是大学图书馆可持续发展的首要根基，**高校图书馆人才队伍建设**是实现高校图书馆可持续发展的根本要求，也是新时代大学学科建设改革发展的内在要求



坚持四维一体，多措并举，在**把好关口、增强能力、用好政策、实现愿景**四个方面，开展了专业馆员队伍建设的实践与探索

目录

CONTENTS



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

- 01 摸清 家底**
把脉定位专业馆员队伍面临历史新方位
- 02 把好 四关**
科学规划馆员队伍职业全生命周期
- 03 增强 四力**
整体提升专业馆员队伍业界核心竞争力
- 04 用好 四策**
全力打造专业馆员队伍全面发展新局面
- 05 实现 四化**
努力实现专业馆员队伍发展机制常态化

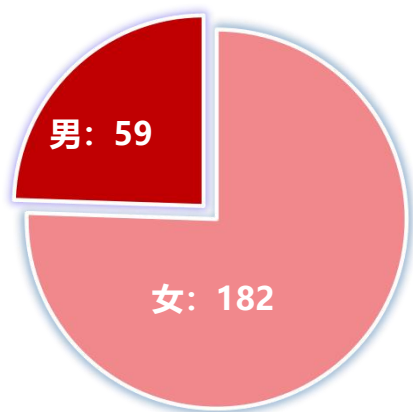
一、摸清家底，把脉定位专业馆员队伍面临历史新方位



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

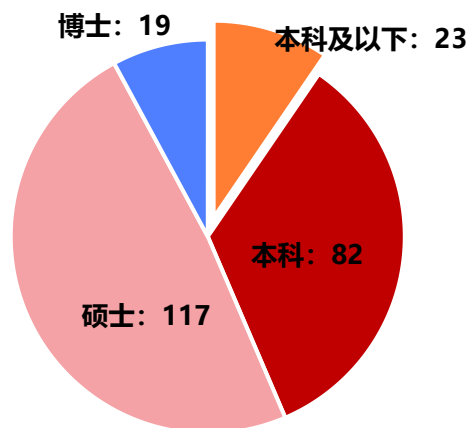
学校核定编制总数**240**个，现有馆员**241**人，国字号人才**2**人

性别



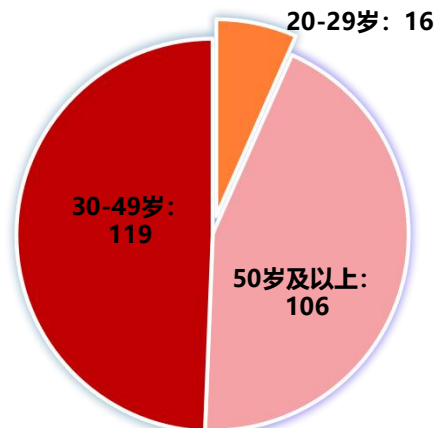
男性 **59** 人
女性 **182** 人

学历



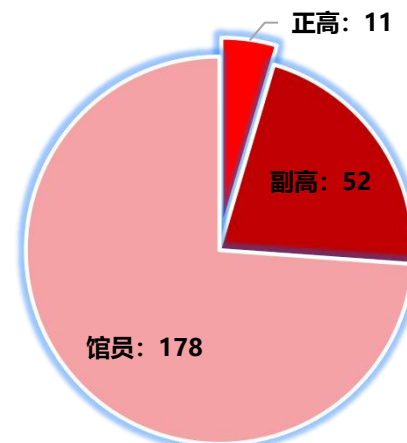
博士学位 **19** 人
硕士学位 **117** 人

年龄



20-29岁 **16** 人
30-49岁 **119** 人
50岁及以上 **106** 人

职称



正高 **11** 人
副高 **52** 人

一、摸清家底，把脉定位专业馆员队伍面临历史新方位

☆中国本科院校图书馆影响力总排行榜

排名	图书馆名称	得分	星级	地区内序		排名	图书馆名称	得分	星级	地区内序	
1	北京大学图书馆	99.54	5★	北京	1	41	江南大学图书馆	90.27	5★	江苏	7
2	清华大学图书馆	97.71	5★	北京	2	42	合肥工业大学图书馆	90.27	5★	安徽	1
3	上海交通大学图书馆	97.33	5★	上海	1	43	中国矿业大学图书馆	90.22	5★	江苏	8
4	复旦大学图书馆	96.89	5★	上海	2	44	西北大学图书馆	90.21	5★	陕西	3
5	武汉大学图书馆	96.78	5★	湖北	1	45	上海大学图书馆	90.18	5★	上海	6
6	南京大学图书馆	96.74	5★	江苏	1	46	上海师范大学图书馆	90.00	5★	上海	7
7	浙江大学图书馆	96.53	5★	浙江	1	47	西北农林科技大学图书馆	89.97	5★	陕西	4
8	南开大学图书馆	96.30	5★	天津	1	48	山东师范大学图书馆	89.95	5★	山东	3
9	东南大学图书馆	95.93	5★	江苏	2	49	南京航空航天大学图书馆	89.94	5★	江苏	9
10	吉林大学图书馆	95.73	5★	吉林	1	50	北京航空航天大学图书馆	89.93	5★	北京	6

据《数智时代中国图书馆影响力评价报告(2024)》：
武汉大学图书馆凭借优越的学术资源、优质的服务质量以及网络影响力等方面的优异表现，荣登全国本科院校图书馆影响力排行榜第五名

一、摸清家底，把脉定位专业馆员队伍面临历史新方位



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

AI时代高校创新生态对大学图书馆功能提出新要求



数智教育教学科研方式方法改革对馆员队伍素质提出新要求



双一流建设融入国际国内竞争对馆员多维服务内涵提出新要求



发挥数据价值支撑学校管理决策对馆员队伍服务能力提出新要求



数据驱动的学科服务对馆员队伍服务创新提出新要求



站在历史新方位，专业馆员队伍面临的机遇与挑战

二、把好“四关”，科学规划馆员队伍职业全生命周期



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

1 严字当头，把好招聘入口关



招聘成果

2022年至今共引进专业馆员**38名**，包括**博士4名**、**硕士31名**，其中图书情报占比29%，计算机、理工类占比39%

招聘标准

从政治思想、学科背景、学历学位、招聘程序等方面都提出了**比学校要求更高的标准**，在严格把好招聘入口关的同时，也稳定了队伍建设的基本盘

政治思想：严格把关

学科背景：图书情报、计算机类为主

学历学位：事业编以博士为主，
非编以优秀硕士为主

招聘程序：客观公正，优中选优

二、把好“四关”，科学规划馆员队伍职业全生命周期



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

2 全面系统，把好基本培训关

实施四大行动计划

实施新进馆员入职培训计划，每年下半年常态化开展新进馆员岗前培训

实施青年馆员能力素质提升行动计划，每年上半年开办青年馆员培训班

实施**学科馆员培训计划**，通过专家讲座、服务管理创意赛、提交研讨报告等培训形式，开展专题业务培训，如信息可视化工作坊，数据馆员工作坊、科研分析工具高阶培训，科研文献知识研习班等，提升学科馆员数据基本素养，数据技能与思维

开展馆院合作共建行动，与学校A+学科信管学院长期开展合作共建，全面提升馆员队伍专业、学术能力水平



二、把好“四关”，科学规划馆员队伍职业全生命周期



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

3 人岗相适，把好岗位聘任关

开展三年一次的岗位聘任，合校至今已开展了八轮。按照**统筹协调、人岗相适、自愿申报、能上能下**的原则，2024年开展的**第八轮岗位聘任**，岗位变动比例达**27%**，岗级调整比例达**91%**，机构增加、变动**3个**，馆员队伍精神面貌焕然一新

武汉大学图书馆文件

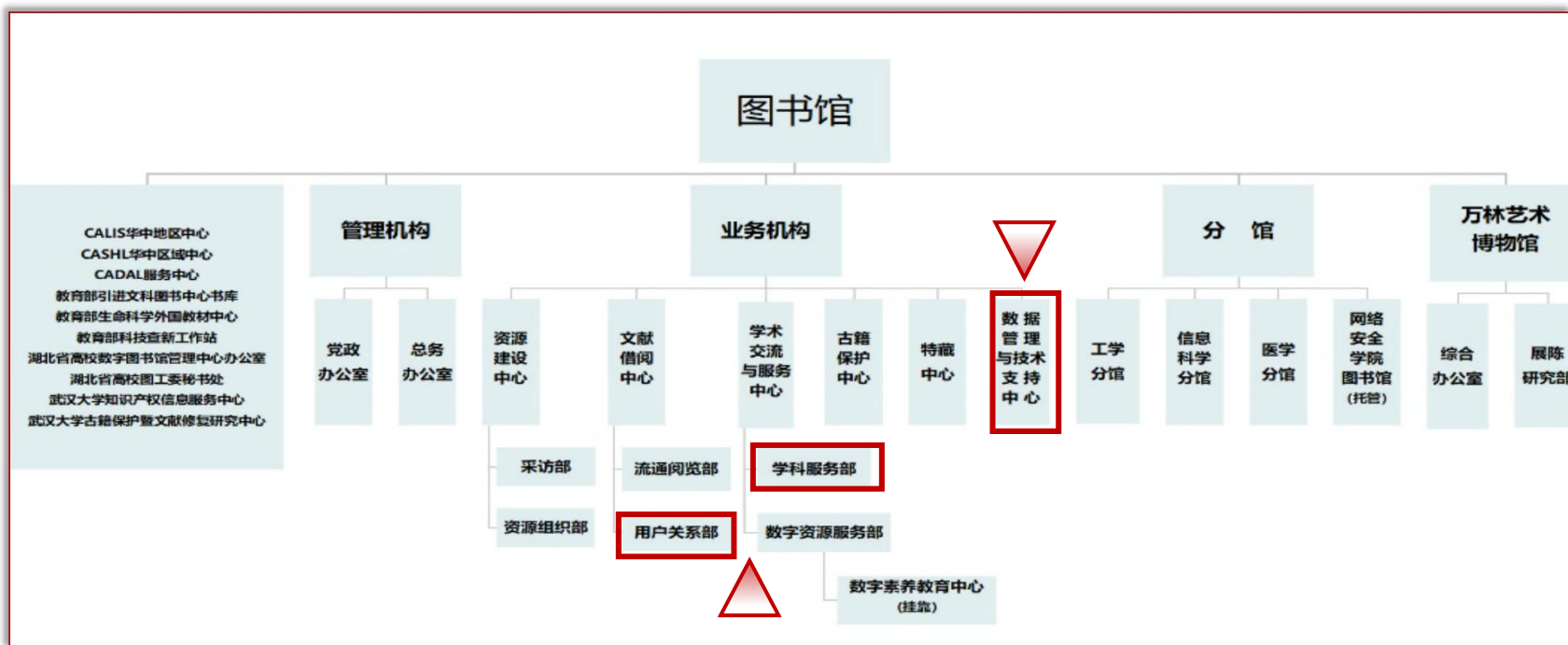
武大图函〔2024〕10号

图书馆定编定岗及第八轮岗位聘任工作实施方案

根据《武汉大学定编定岗工作实施方案》文件精神，结合图书馆第八轮岗位聘任相关工作部署，经图书馆定编定岗工作专班研究，特制定本实施方案。

一、基本原则

- (一) 本聘期自2024年1月1日起至2027年12月31日，各单位的编制总数为现有人员总数。
- (二) 坚持统筹协调原则。统筹好事业编与非事业编人员、现有人员与即将退休人员的岗位设置。
- (三) 坚持人员与岗位相适应的原则。
- (四) 坚持集体研究决策的原则。
- (五) 坚持个人服从组织安排的原则。不服从安排的可不调增或降低岗级。



二、把好“四关”，科学规划馆员队伍职业全生命周期



4 科学合理，把好职称**晋升**关

年度	申报类型	申报	最终获批
2023年	正高	4人	33人
	副高	12人	
	其他	39人	
2024年	正高	2人	2人
	副高	13人	7人
	其他	36人	33人

修订完善新的职称评聘标准，在强调学术为先的前提下凸显多元评价、服务创新、业界影响等因子，从2023年起，一改以往少数或无人参评的现象，队伍职称结构不断优化

三、增强“四力”，整体提升专业馆员队伍业界核心竞争力



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

1 争取支持，增强国际竞争能力



- 聚焦人工智能技术应用主题
- 三年来选派参会/培训/进修：
国外14人次、境外15人次；
经费总量115 万元



学校政策支持



项目资金保障



馆员能力升级

三、增强“四力”，整体提升专业馆员队伍业界核心竞争力



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

2 大力扶持，增强学术科研能力

武汉大学图书馆文件

武大图函（2022）10号

武汉大学图书馆青年馆员科研引导基金 项目立项与管理办法

第一条 为加大对图书馆青年馆员学术科研的引导扶持力度，调动馆员科研积极性和创造性，提升馆员专业素养，推动图书馆工作创新和可持续发展，特制定本办法。

第二条 指导思想。建立高层次项目成果培育机制，瞄准学术前沿和图书馆近年工作重点、选取若干领域进行重点扶持，理论与实务并重，科研与实践融合，力争培育出一批高水平科研项目，产出一批高质量科研成果。

第三条 申报对象及条件。原则上45周岁（含）以下在岗青年馆员；一般应具有中级及以上专业技术职称或硕士研究生及以上学历，有一定的研究能力和良好的学术道德；个人参与研究项目不超过2项，每个项目的研究人员原则上不超过5人（含项目负责人），鼓励跨部门申报。

第四条 项目类别、资助金额与数量。设立重点项目、一般项目、培育项目三类。重点项目1万元/项，每年立项不超过2



坚持开展青年馆员 科研能力提升支持计划

- 每年立项**10**项，其中重点**2**项



加大学术成果绩效 奖励力度

2022—2024年共发表：

- C刊及以上期刊论文 **40** 余篇
- 主编及参编著作 **27** 部
- 校级以上科研项目 **36** 个

武汉大学图书馆文件

武大图函（2024）13号

武汉大学图书馆业绩成果绩效奖励办法

为了贯彻落实深化新时代教育评价改革精神，调动馆员科研积极性和创造性，提高图书馆的学术能力，依据学校相关规定，结合图书馆实际情况，对图书馆各项业绩成果进行绩效奖励，特制定本办法。

一、奖励对象

图书馆在职职工。

二、奖励范围与标准

（一）学术论文

1. 在学校认定的权威期刊发表论文，绩效8000元/篇；
2. 在学校认定的重要期刊发表论文，绩效5000元/篇；
3. 在CSSCI/CSCD/EI收录的期刊发表论文，绩效3000元/篇；

三、增强“四力”，整体提升专业馆员队伍业界核心竞争力



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

3 AI助力，打造智慧服务能力

“学”

构建馆员AI
学习赋能体系

开设AI相关专题讲座，组织AI专题业务学习，提供AI资源导航、AI素养微视频等在线学习资源，助力馆员AI素养的提升

“研”

促进跨机构、跨
部门AI交流研讨

举办“AI赋能图书馆服务创新”交流研讨会，邀请相关学科专家学者，推动馆员间跨部门的交流与研讨

“用”

拓展 AI 服务主
题与场景

鼓励馆员在数字素养教育、数字资源建设与服务、学科服务、阅读推广、线上咨询等多种服务场景中融入AI主题

人工智能资源导航

浏览量：24019

人工智能资源专题导航分为八个部分：

- (1) **AI资源**：精选来自我国三大国家级平台——学习强国、全民数字素养与技能提升平台、国家高等教育智慧教育平台的人工智能慕课。
- (2) **AI使用指南和规范**：遴选了国内外高校图书馆发布的AI使用指南和规范，涉及多个国内高校图书馆以及QS排名前50的国外高校图书馆。
- (3) **国内外AI政策**：精选了联合国、联合国教科文组织、欧盟、经济合作与发展组织等国际组织发布的AI政策；我国中共中央、国务院、教育部、工信部、科技部等部门发布的AI政策；美国、英国、新加坡、日本、韩国等其他国家发布的AI政策。
- (4) **国内外AI法律**：精选了我国与人工智能相关的法律；欧盟、美国、加拿大、日本等其他国家或地区发布的AI法律。



三、增强“四力”，整体提升专业馆员队伍业界核心竞争力



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

3 AI助力，打造智慧服务能力



馆员基于AI开展研究、创新服务、扩大影响，智慧服务成果显著



馆员围绕AI开展研究，已发表核心论文4篇，主持相关研究项目9项，涉及数字素养教育、科技查新、学科服务、融媒体中心等方面

组织开展AI素养教育、数据库AI工具使用、AI馆员研究，举办AI主题读书节等系列活动，并受邀赴馆外做AI相关报告，服务影响力持续扩大

三、增强“四力”，整体提升专业馆员队伍业界核心竞争力

4 激励担当，增强创新服务能力

关于开展2024年度杨云奖励基金评审工作的通知

作者：党政办公室 时间：2025-05-19 10:17:10 浏览量：303

全馆各单位：

根据《武汉大学图书馆杨云奖励基金评审管理办法》(附件1)，结合图书馆实际，现启动2024年度“杨云奖励基金”申报评审工作。相关事项通知如下：

一、评选对象

武汉大学图书馆在岗馆员。

二、名额分配及奖励标准

- (一) 奖励名额：共6名。分三类：1.读者服务一线岗位，2人；2.支撑保障服务岗位，2人；3.发表高质量学术成果，2人。
- (二) 奖励标准：3000元/人，并颁发荣誉证书。

三、申报条件

- (一) 热爱祖国，拥护中国共产党的领导，遵纪守法，遵守学校及馆内各项规章制度；
- (二) 爱岗敬业，具备优秀的职业素养和业务能力；
- (三) 2024年度在对应岗位或学术研究中有所突出贡献。

创立“馆长特别奖”，利用捐赠基金
每年奖励**6-8**名馆员，每人奖励**3000**元



- 读者服务一线岗
- 支撑保障服务岗
- 学术成果突出贡献岗

四、用好“四策”，全力打造专业馆员队伍全面发展新局面



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

1 用足学校扶持政策，做大队伍规模

武汉大学专题会议纪要

(2023) 第 36 期

关于图书馆人事人才工作的专题会议纪要

2023 年 4 月 26 日上午，校党委副书记沈壮海在行政楼三会议室召开会议，专题研究图书馆人事人才工作，校长助理陈慧东参加会议。现将会议内容及议定事项纪要如下：

会议听取了图书馆关于加强和改进人才队伍建设的建议报告的汇报。

会议明确：

一、要采取聘期制、合同聘用制、校内招聘、退休返聘协议用工等多种用工方式补充馆员队伍。

二、要科学论证定编定岗建议方案，在定编定岗工作完成前，聘期制专业技术支撑岗位招聘按学校现有政策执行。

三、要科学论证定编定岗建议方案，在定编定岗工作完成前，聘期制专业技术支撑岗位招聘按学校现有政策执行。

四、要科学论证定编定岗建议方案，在定编定岗工作完成前，聘期制专业技术支撑岗位招聘按学校现有政策执行。

会议决定：要科学论证定编定岗建议方案，在定编定岗工作完成前，聘期制专业技术支撑岗位招聘按学校现有政策执行。

政策实施

用足学校定编定岗政策及图书馆人才队伍建设专题会议政策，从2022年起，一改以往七年队伍急剧减员局势

队伍发展

每年常态化招聘事业编1次，非事业编2次
近年来队伍规模基本做到了稳中有升

四、用好“四策”，全力打造专业馆员队伍全面发展新局面



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

2 用准绩效激励政策，做强队伍实力

重点提高科研成果奖励绩效与查收查引、科技查新服务绩效奖励

2024年与2023年相比较：

- 科研绩效奖励额度增长5倍左右
- 查收查引、科技查新奖励绩效增长近15%
- 未来学习中心示范性建议、信息化建设专项绩效

查收查引奖励绩效标准：5%创收比例

科技查新奖励绩效标准：专职人员45个以内按10%创收比例，45个以上按20%创收比例；兼职人员按20%创收比例

以总计不超过30万的“小杠杆”
撬动了队伍实力增强“大作为”



四、用好“四策”，全力打造专业馆员队伍全面发展新局面



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

3 用活职称政策，激发队伍潜能

（一）副研究馆员

具有以下选项中至少3项业绩成果：

- （1）在国内外重要检索工具或行业协会认可的分级期刊目录收录的期刊上公开发表与本职工作相关的研究论文至少1篇。
- （2）主编、副主编相关著作（含译著）1部（本人撰写不少于3万字）。
- （3）承担（排名前3）与本职工作相关的校级及以上研究项目至少1项。
- （4）个人工作业绩较为突出，在图书馆、档案馆、博物馆等岗位上做出显著成绩，获得校级及以上表彰至少1次。
- （5）作为主要完成人（排名前3）至少获得实用新型专利1项。
- （6）参与制定1项行业标准或地方标准。
- （7）获批省级及以上一流课程1门（排名前3）。
- （8）作为主持人获得1项省部级以上图书情报、档案、校史、博物馆类或其他科研成果三等奖及以上奖项，或1项本专业领域省级及以上学会学术成果奖励，或在国内外本行业领域省级及以上有影响力的专业组织具有学术兼职。

（二）研究馆员

具有以下选项中至少4项业绩成果：

- （1）在国内外重要检索工具或行业协会认可的分级期刊目录收录的期刊上公开发表与本职工作相关的研究论文至少2篇。
- （2）主编、副主编相关著作（含译著）1部（本人撰写不少于5万字）。
- （3）作为主要参与人（排名前3）承担与本职工作相关的省级及以上研究项目至少1项。
- （4）个人工作业绩较为突出，在图书馆、档案馆、博物馆等岗位上做出显著成绩，获得校级及以上表彰至少1次。
- （5）作为主要完成人（排名前3）至少获得发明专利1项或实用新型专利2项。
- （6）以主要完成人（排名前3）参与制定1项行业标准或地方标准；或以主要完成人（排名前5）参与制定2项行业标准或地方标准；或参与制定1项国家标准。
- （7）获批省级及以上一流课程1门（排名前2）。
- （8）作为主持人获得1项省部级及以上图书情报、档案、校史、博物馆类或其他科研成果二等奖及以上奖项，或1项本专业领域省级及以上学会二等奖以上学术成果奖励，或在国内外本行业领域省级及以上有影响力的专业组织担任职务。

学校职称新政：破除唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，建立更加符合科研规律和人才发展规律的评价体系

体现岗位差异多元化、分层次的评价指标；重视成果质量，拓宽成果认定范围，支持潜心研究

《关于印发武汉大学实验技术等系列专业技术岗位聘任办法的通知》
（武大人字〔2023〕13号）中：图书资料技术系列高级岗位申请条件

四、用好“四策”，全力打造专业馆员队伍全面发展新局面



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

4 用好荣誉激励政策，焕新队伍面貌

三大荣誉体系

省级以上系列荣誉

- 国际图书馆协会联合会 (IFLA)
- 湖北省高等学校图书馆先进工作者
- 湖北省高等学校图书馆“光荣在馆30年荣誉奖”
- “馆员风采”大赛

校级以上系列荣誉

- 武汉大学杰出青年/先进女教职工/保密/综治先进个人
- 武汉大学学生社团/志愿服务/社会实践活动等优秀指导教师

图书馆系列荣誉

- “馆长特别奖”奖励基金
- 精神文明建设/作风建设/校庆工作/本科教学评估等专项奖励
- 荣休仪式

与职称、考核、绩效挂钩



五、实现“四化”，努力实现专业馆员队伍发展机制常态化



武汉大学图书馆
Wuhan University Library

期望愿景



确保人才质量、提升馆员能力、激发创新潜能、营造良好生态
努力实现专业馆员队伍建设发展机制常态化

百年名校，人文荟萃；珞珈山下，卷帙飘香
武汉大学图书馆……

