

數智賦能·價值重構：東南大學圖書館館員素養提升與隊伍建設



主要内容

- 1. 引言:** 数字化智能化时代高校图书馆发展新态势
- 2. 实践:** 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设
- 3. 展望:** 探索构建符合我校图书馆需要的馆员队伍

1. 数字化智能化时代高校图书馆发展新态势



重新定义学术图书馆

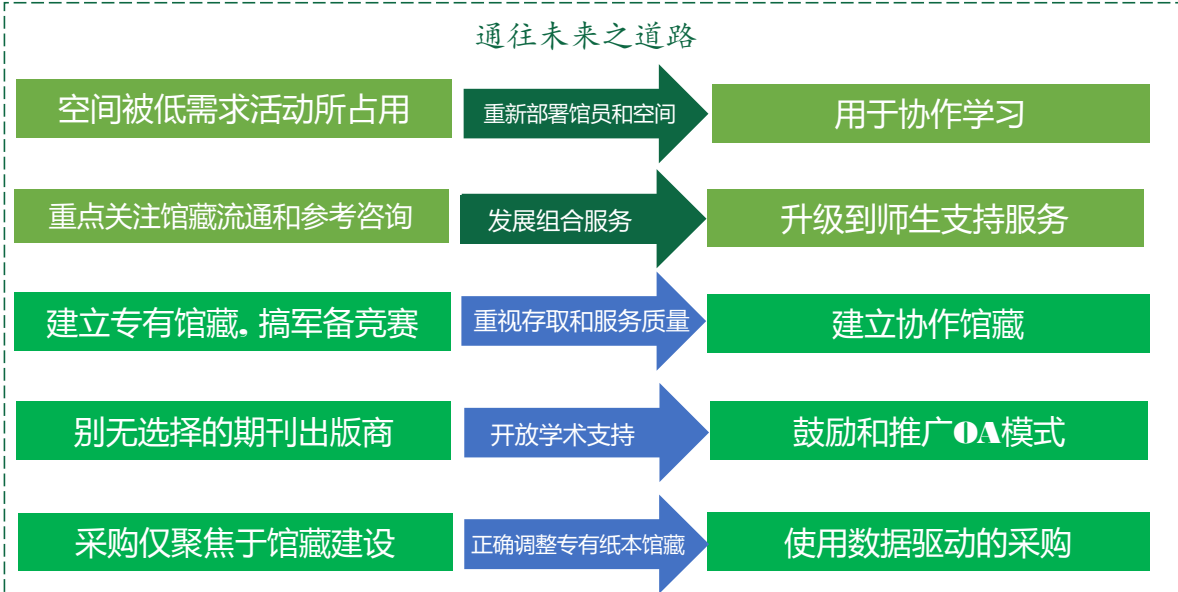
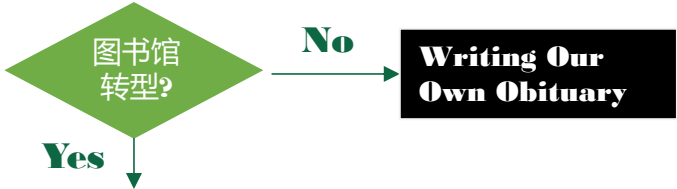
教育咨询委员(EAB)

重新定义学术图书馆:从管理迁移到数字信息服务

- 1 经费投入的不可持续
- 2 可多渠道获得文献
- 3 馆藏资源低利用
- 4 用户新需求



四骑士



Education Advisory Board

About Us

Research and Insights

Tools and Analytics

Technology

Research and Insights

Academic Affairs Forum

Redefining the Academic Library

Managing the Migration to Digital Information Services

Topics: Academic Affairs, Outsourcing, Administrative Service Delivery Models, Administration and Finance, Space Utilization, Facilities and Operations, Leadership and Professional Development, Human Resources, Cost Cutting, Student Experience, Student Affairs, Academic Support Programs, Data Management, Information Technology, Instructional Technology, Staffing, Organizational Structures, Library

This is a preview of restricted content.

- If you are an Education Advisory Board member, please [log in](#).
- If you are logged in and still see this message, the content is outside your membership portfolio, and we invite you to learn more by [contacting us](#).
- If you are not an Education Advisory Board member and wish to learn more, please [contact us](#).

Explore By:

Topic

Search

Print | Email | Share

Table of Contents

This study illustrates how progressive academic libraries are evolving in response to the rapidly changing information landscape and new user demands, providing case studies and best practices in managing library space, staff, and resources.

Search within the study

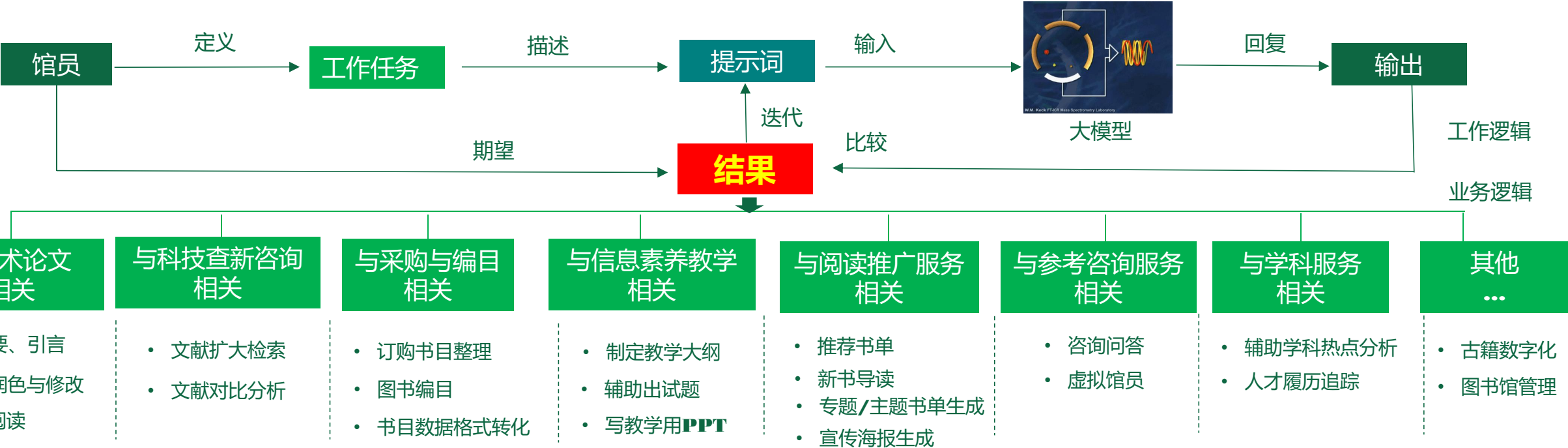
Executive Summary

1. Top Lessons from the Research

来源: <https://macsphere.mcmaster.ca/bitstream/11375/14584/1/fulltext.pdf>

1. 数字化智能化时代高校图书馆发展新态势

5. 新技术涌现



倡导：在遵守**FAIR**（可查找、可访问、可互操作、可重用）和**CARE**（集体利益、权威控制、责任、伦理）原则的前提下，一方面尽可能**扩大资料获取范围**，另一方面通过制定适当的许可协议**使馆藏资源支持AI应用**。

大模型技术通过**革新资源处理模式、优化服务创新、提升用户体验及赋能图书馆智能管理运营**，全面重塑了学术图书馆的**服务效能与生态体系**。

1. 数字化智能化时代高校图书馆发展新态势



6. 行业竞争



- 资源同质化建设下的**特色资源**竞争
- 服务类似化倒逼的**个性化**服务比拼
- 技术迭代压力下的**智能化应用**角力
- 跨界机构分流用户引发的服务**边界拓展**挑战
-

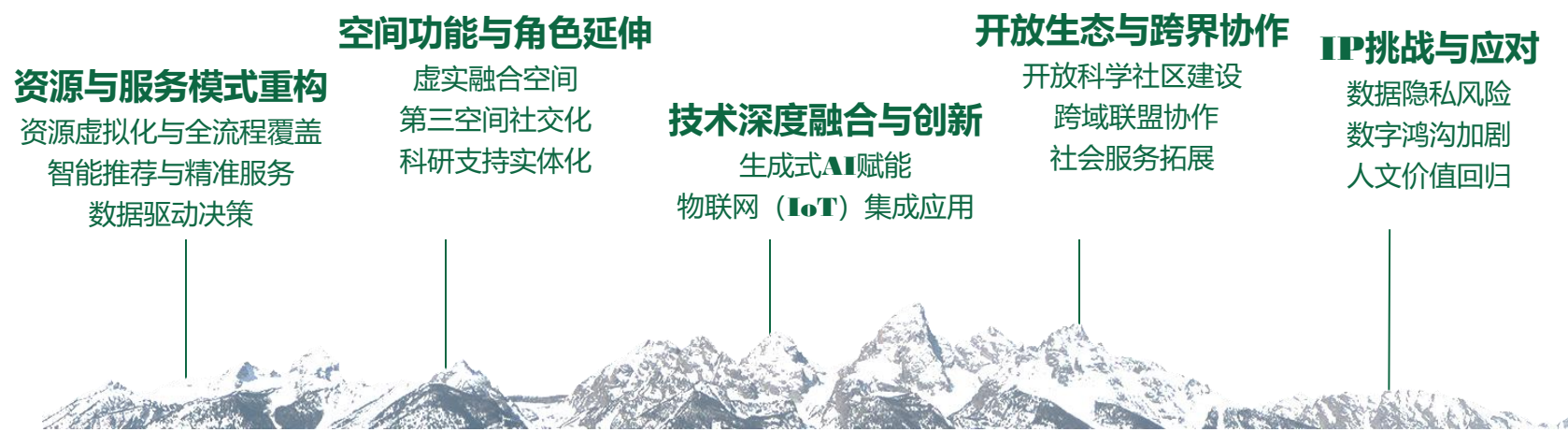
★ **MD. ASHIKUZZAMAN, Challenges and Opportunities for Academic Libraries in the Future**, 包括：数字化转型、信息过载、需求变化、预算限制、学术交流方式变化、数据管理、多样性·公平性和包容性、新兴技术、隐私和伦理考量、危机准备与韧性、不断发展的教学方法、跨学科研究、可持续性发展、快速技术迭代、知识产权与版权...



来源: <https://www.lisedunetwork.com/challenges-and-opportunities-for-academic-libraries-in-the-future/>

★ 提升馆员素养和加强队伍建设是图书馆保持竞争力之关键

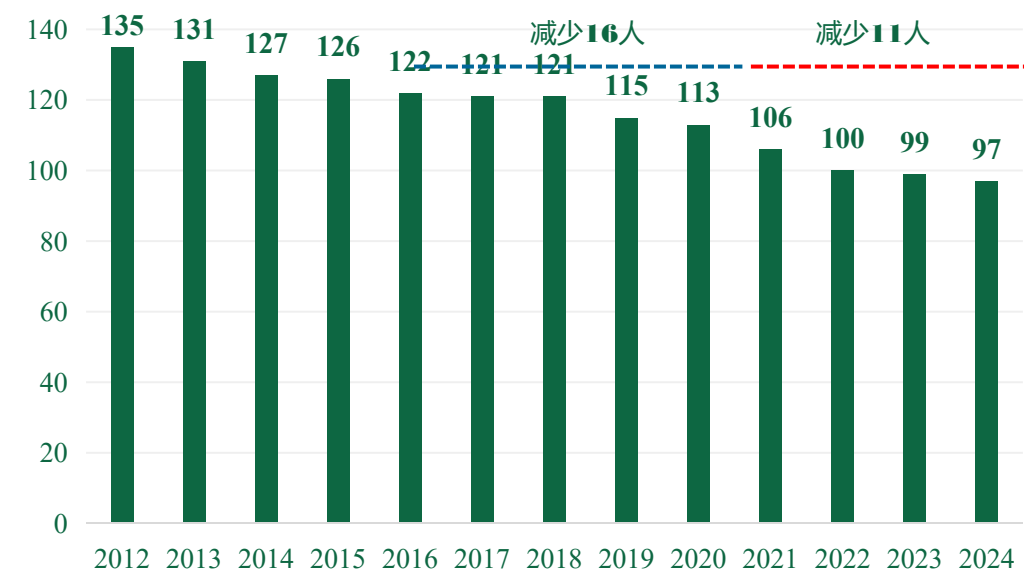
近几年学术图书馆发展态势



2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

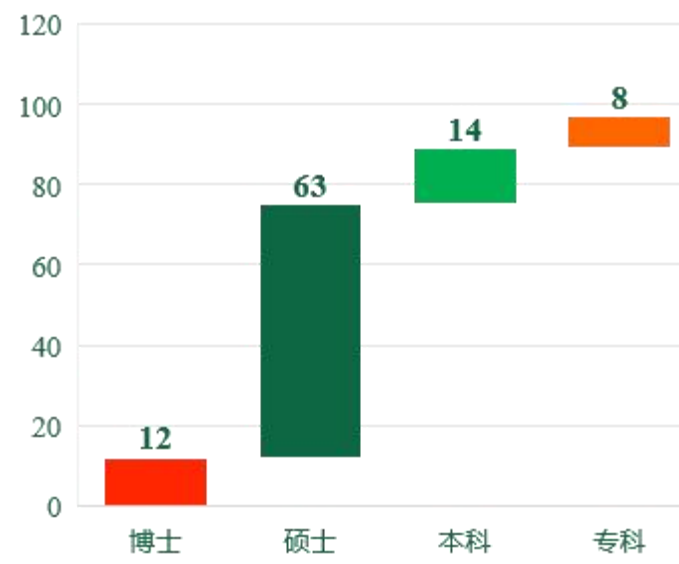
馆员现状

数量



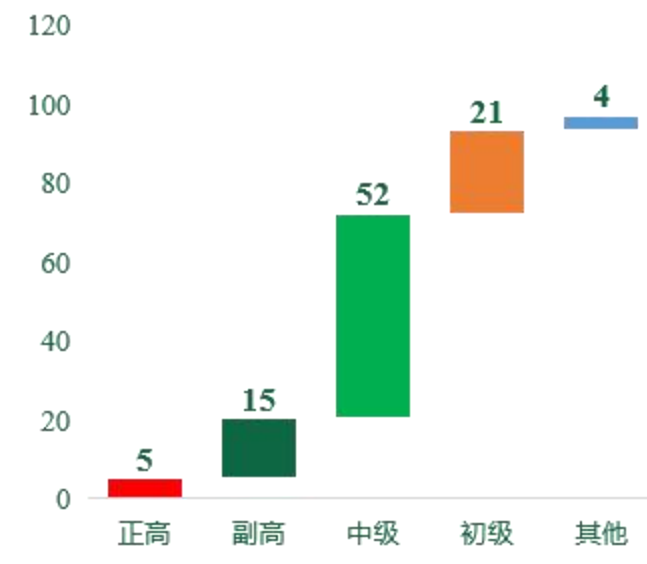
• 26位临时用工人员 + 300+位助馆学生

学历



• 硕士+博士占77%

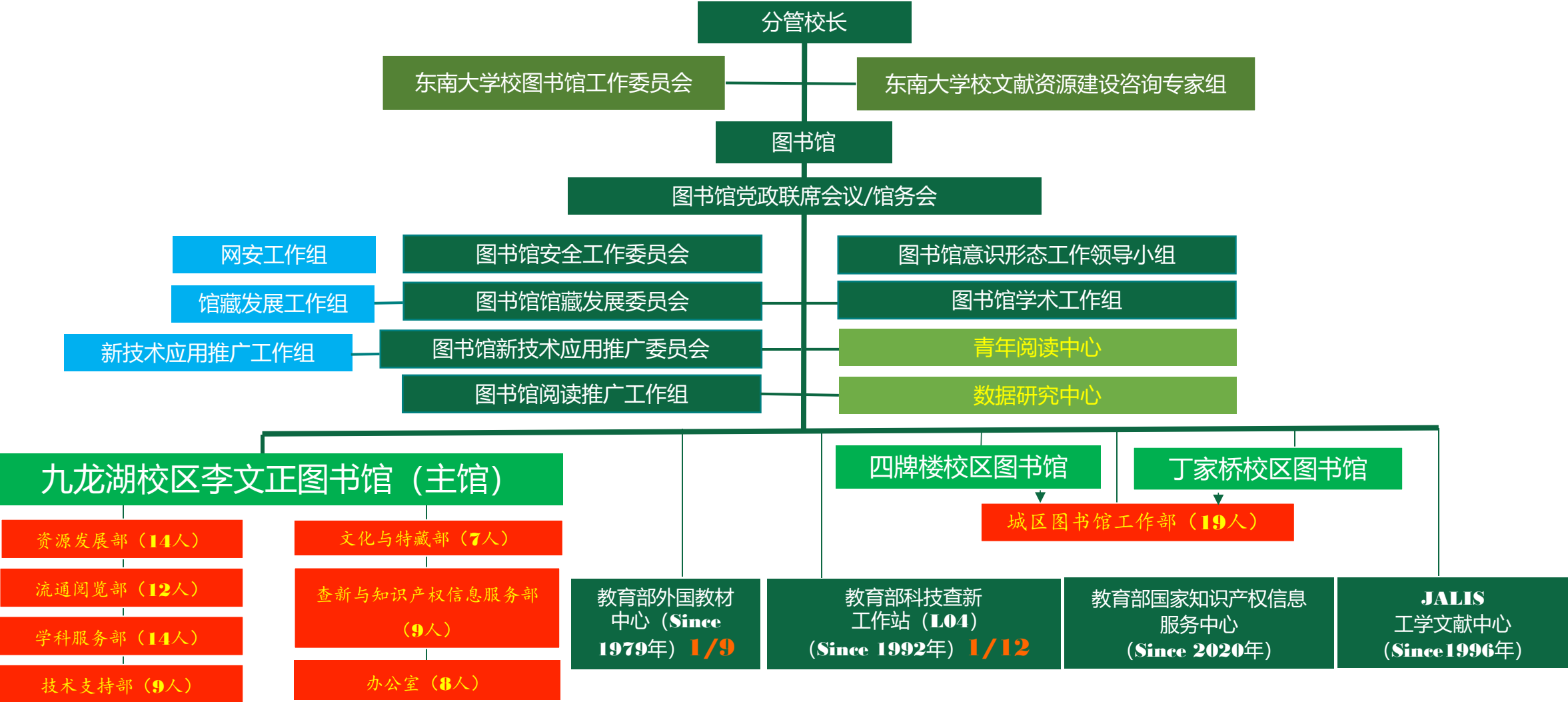
职称



• 正高+副高占20%

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

组织管理架构

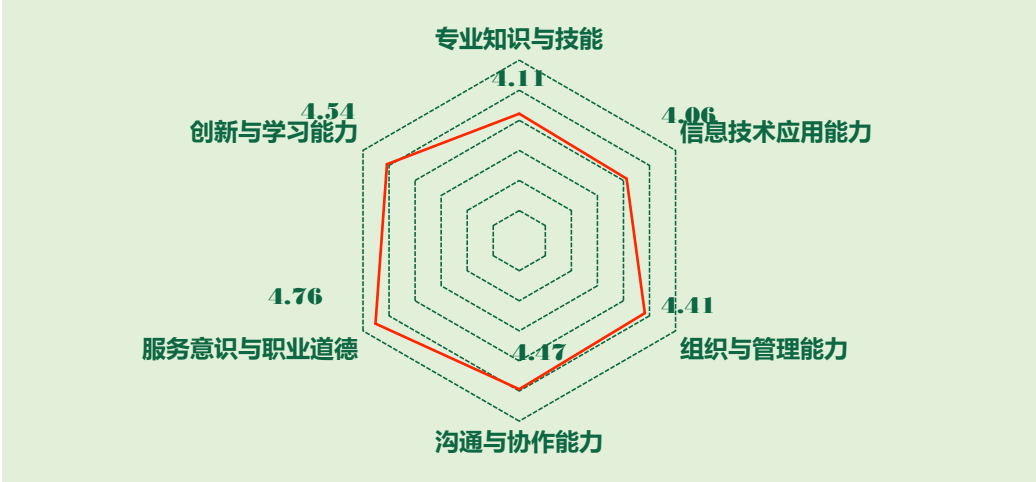


2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

馆员职业能力素养现状调查

高校图书馆馆员的职业能力素养是指高校图书馆馆员在从事图书馆工作中具备的**知识、技能、态度及伦理价值的综合能力**。**2025年5月**问卷采用匿名方式填写, 共计回收有效问卷**67份**。问卷设置**6个**维度、**17个**项目, 采用**五级李克特量表**进行评分 (**1=非常不同意, 5=非常同意**)。

维 度	具体能力描述
1.专业知识与技能	• 了解图书馆学、情报学等相关学科的基本知识
	• 具备对信息资源的处理能力, 包括检索、筛选、获取、组织、加工、整合和评价
2.信息技术应用能力	• 能熟练使用本馆常用的信息系统 (如OPAC、电子资源检索平台等)
	• 了解计算机信息安全和数据备份的基本常识, 并能配合相关工作
	• 能运用信息技术手段提升工作效率 (如数据管理与分析工具、文献管理系统、AI工具等)
3.组织与管理能力	• 能有效胜任本岗位的日常工作, 保障工作流程顺畅
	• 具备基本的项目组织与执行能力, 如活动或讲座的策划、宣传推广和实施
	• 能发现本岗位存在的问题, 并提出优化工作流程或服务方式的建议
4.沟通与协作能力	• 善于与同事合作, 共同完成本部门或跨部门工作任务
	• 能与读者进行有效沟通, 理解其基本信息需求, 并提供相应的服务
	• 能与校内外相关单位建立良好工作关系, 推动资源共享或服务协作
5.服务意识与职业道德	• 始终遵循诚信、公正、保密等职业伦理原则
	• 重视读者的反馈, 并愿意据此改进服务
6.创新与学习能力	• 尊重图书馆事业, 对图书馆服务工作有责任感和使命感
	• 持续关注图书馆行业的新趋势, 以及新技术在图书馆的应用
	• 愿意积极参与业务培训、学习交流等活动, 提高业务能力
	• 愿意采用新方法或工具, 改进工作方式, 提高服务效率



调查结论

- ★ **服务意识与职业道德 (4.76)** 表现最优, **创新与学习能力 (4.54)** 展现进取潜力;
- ★ **信息技术应用能力 (4.06)** 仍存短板, **专业知识与技能 (4.11)** 基础不均;
- ★ 专业知识与技能、信息技术应用能力两个维度**个体差异明显**, 信息技术能力 (尤其是**AI工具使用能力**) 已经成为**拉开**综合职业素养差距的关键因素;
- ★ **跨部门协作能力**偏弱, 岗位间差异明显。

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

① 连续5年实施“馆员能力提升年”计划，提升业务技能和创新服务能力

2020年启动第一届“馆员知识技能”大赛，并确定逢双年举办。比赛分为图书馆管理与服务基本知识+业务技能，要求40岁以下馆员必须参加，比赛成绩与年终绩效关联，并进入图书馆荣誉体系。



知识问答



图书整理与排架



成果展示



检索技能测试

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

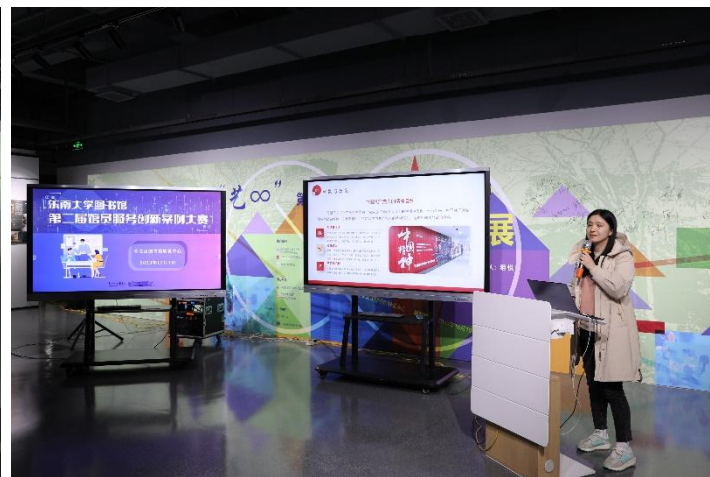
队伍建设实践与举措

① 连续5年实施“馆员能力提升年”计划，提升业务技能和创新服务能力

2021年启动第一届“**馆员创新服务案例**”大赛，并确定逢**单年**举办。目的是促进各部门在服务创新的理念、内容、方法、手段和经验等方面的交流和分享。从服务创新案例申报材料的**创新性、可行性、实用性、原创性和现场表现**五个方面评审，终评成绩由行业专家函评及评委现场评分两部分确定，比赛成绩与年终绩效关联，并进入图书馆**荣誉体系**。



比赛现场



案例分享:高校图书馆红色文化传承路径探析



案例分享:各部门馆员AI形象设计

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

① 连续5年实施“馆员能力提升年”计划，提升业务技能和创新服务能力

2025年启动“学术能力高峰计划”和“学术能力提升计划”，加大预算。

2024年双一流高校图书馆影响力排行榜指标体系中（基础实力得分、网站影响力排名、新媒体影响力排名、社会影响力排名、学术影响力排名**93.48(8)**）

★ 学术能力高峰计划

- 高级别科研课题“项目申请书”外请专家**专门指导**
- 对获批立项主持高级别科研项目与第一作者发表高水平科研论文的给予**特别奖励**
- 设置年度“**学术卓越贡献奖**”，进入图书馆荣誉体系

★ 学术能力提升计划

- 外请图情领域专家**来馆报告**
- 对发表在SSCI/CSSCI/CSCD的论文予以**资助版面费**（或APC）
- 鼓励参加学术活动，加大论文发表奖励
- 馆员沙龙-提高学术类内容



3.25. 解码SSCI论文写作与投稿的黄金法则



6.10. 图情学科研究方法论集市

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

① 连续5年实施“馆员能力提升年”计划，提升业务技能和创新服务能力

- ★ 非图情专业馆员必须**旁听**“信息资源管理”方向硕士生课程
- ★ 要求学科馆员**旁听专业课程**或**参与学科前沿发展会议**，鼓励馆员深入了解学校重点学科领域知识
- ★ 学习**信息新技术培训课程**，涵盖大数据分析、人工智能应用、数字化资源管理等方面的课程，采用线上线下相结合的培训方式
- ★ 安排馆员参与图书馆的**数字化项目和系统开发工作**，通过实际项目锻炼提高其信息技术应用和实战能力



“陶风青蓝工程”-全省中青年图书馆员科研能力提升培训班



“云瀚”- 智慧图书馆技术应用讲座（系列）

- ★ 查新资质**22**人
- ★ 查新审核员资质**5**人
- ★ **WIPO**（初级）**3**人
- ★ **WIPO**（高级-著作权）**1**人
- ★ **WIPO**（高级-专利）**1**人
- ★ **WIPO**（高级-专利检索）**1**人

- ★ **Scopus**认证项目**6**人
- ★ **Scival**高级认证项目**12**人
- ★ 科睿唯安服务认证项目**10**人
- ★ 教师资格证**8**人

馆员取得各种资质或证书

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

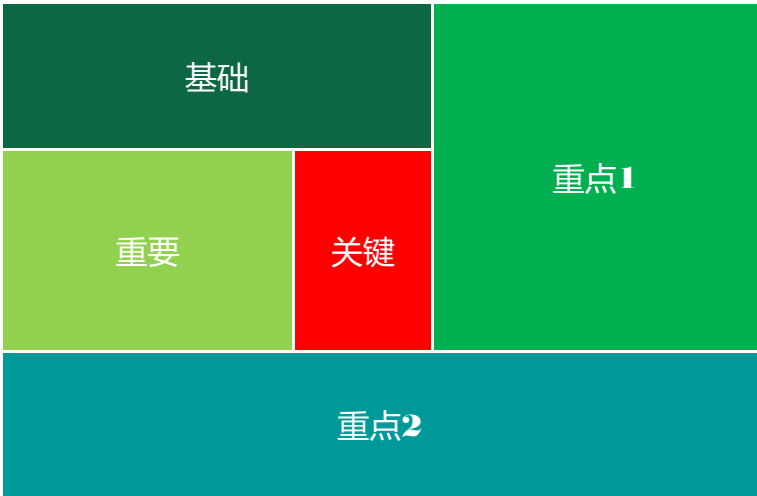
② 建立岗位聘任和激励机制，鼓励、要求馆员进行多岗位适应

从2000年至今，持续**图书馆岗位聘任制**，2020年以前1次/2年，后改为1次/3年。

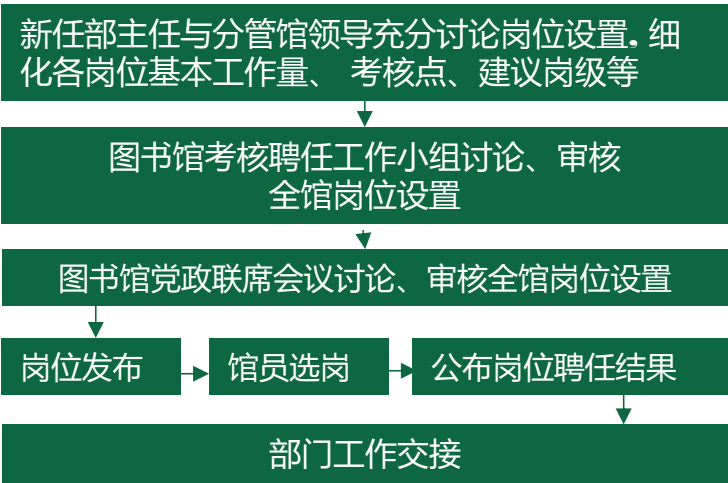
岗位设置

岗位名称	任职要求	岗位职责	基本工作量	考核要点
35类	...	...	...	...

岗级设置



岗位聘任流程



★ 馆员适应岗位聘任制度

★ 部门主任岗位和馆员岗位易动均在30%以上

★ 聘期内对岗位设置进行评估并及时修正

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

② 建立岗位聘任和激励机制，鼓励、要求馆员多岗位适应

从2000年至今，持续图书馆岗位聘任制，2020年以前1次/2年，后改为1次/3年。

岗位考核-绩效

B.岗级部分: 岗级分为关键岗、重要岗、重点1岗、重点2岗和基础岗5档，按所聘岗位分别计算	A. 基本数部分: 根据在 职在岗情况、考核情况及职 称、职级等确定
C.考核结果部分: 分别对应校 优、馆优、合格、基本合格、不合 格等考核档次	E. 工作增量部分: 由 部门主任认定
D.奖惩部分: 奖励包括获得荣誉称号、获奖、论文、科研等； 惩罚部分包括病事假、责任事故、违反师德师风等	

J_{绩效} = A + B + C + D + E

图书馆荣誉体系

编号	奖项名称	评选组织单位	导 向	评选周期	评奖时间	奖励
1	东南大学年度考核优秀	校人事处		1年	每年12月	-
2	东南大学图书馆年度考核优秀	图书馆		1年	每年12月	-
3	东南大学图书馆年度优秀部门	图书馆		1年	每年12月	-
4	东南大学图书馆年度优秀党员	图书馆		1年	每年12月	-
5	东南大学年度三育人先进个人	校党委		2年	每年12月	-
6	东南大学年度优秀工会积极分子	校工会		1年	每年12月	-
7	洪范五奖教金获得者	校发展委员会		1年	每年1月	-
8	馆员知识技能大赛优胜者	图书馆		2年	每年12月	-
9	馆员创新服务大赛优胜者	图书馆		2年	每年12月	-
10	年度优秀科技情报工作者	江苏省情报学会		1年	每年10月	-
11	优秀案例、优秀征文获得者	江苏省图工委		2年	每年10月	-
12	学术卓越贡献奖获得者	图书馆		1年	每年12月	-
13	其他团体荣誉获得者	-		-	-	-

价值导向

图书馆馆员专项奖教金

关于东南大学图书馆与传媒集团捐赠补充协议	
甲方：南京盘龙传媒集团	乙方：东南大学教育基金会
根据 2012 年南京盘龙传媒集团与东南大学教育基金会共同签署的捐赠协议及相关补充协议，经甲、乙双方友好协商，现对部分用途作如下调整：	
1、原图书馆文化建设及环境改善、图书馆访问学者基金、图书馆人才交流基金等项目余额共柒拾伍万叁仟贰佰叁拾伍圆（¥75,3235），因长期没有使用完毕，经双方友好协商，此余额做些调整，其中贰拾捌万圆整（¥28,0000）用于图书馆设立“洪范五奖教金”、剩余款项用于图书馆阅读推广项目（具体实施方案由图书馆另行制定）。	
2、此协议一式肆份，双方各执贰份。代表签字盖章后生效。	

15人/年, 4K/人

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

③ 引进多学科年轻人进入馆员队伍,发挥资深馆员的职业精神和经验传授作用

建立“师徒制”培养制度,资深馆员结对培养青年馆员,推动资源组织、参考咨询、用户关系管理等核心技能代际传递.

十三五·十四五期间新入职馆员

时间	硕士	博士	学科
2016	3	0	图书情报、通信工程、艺术理论
2017	2	0	图书馆学、生物医学
2018	3	0	商业管理、图书馆学、情报学
2019	3	2	管理学
2020	3	0	图书情报、管理科学与工程
合计	14	2	16人
2021	0	0	-
2022	2	0	信息资源管理
2023	1	1	图书情报
2024	1	1	信息资源管理、网络安全
2025	0	0	-
合计	4	2	6人

馆员发展



新馆员到所有部门轮岗1年



为新馆员指定资深1名资深馆员作为指导老师



资深馆员在部门例会上报告1次



资深馆员在沙龙上分享经验



学术指导

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

队伍建设实践与举措

④ 加强组织文化建设,倡导“团结、友爱、向上”的团队价值观,增强馆员的归属感和荣誉感

从2018年5月开始,每月举办1次“**馆员沙龙**”活动,涵盖工作、学术、生活、家庭等多个话题.

第1期	起于阅读：踽踽三人行，我们的亲子游
第2期	图书馆论文写作与课题申报
第3期	制造空间（第五代图书馆）
第4期	图书馆首届“图语大赛”
第5期	让你的PPT会说话
第6期	读万卷书，行万里路
第7期	光影中的图书馆
第8期	图书馆第二季“图语大赛”
第9期	吾小而美
第10期	图书馆员的“欢乐颂”——趣味游戏知识竞赛
第11期	馆员外出学习分享
第12期	一本书的旅程，可以说的秘密——采编部工作分享会
第13期	图书馆跨年联欢会
第14期	遇见更好的自己——新起点、新目标、新作为
第15期	献礼东南——品味历史的味道
第16期	我的25年分享——科学研究与服务实践
第17期	图书馆馆员的健康和保健
第18期	一样的追求，不一样的风景——解锁图书馆学科服务部

第19期	图书馆员的圆圈正义
第20期	高效运用excel函数，让数据分析事半功倍
第21期	精读导读写作分享交流
第22期	方圆之间·开启查新服务之旅
第23期	想变得漂亮吗？跟我一起玩吧——服装穿搭技巧
第24期	你所需要的急救知识，保命用！
第25期	技术支持部工作揭秘
第26期	隆冬忽至，围炉（团圆）生暖
第27期	劳逸结合，趣味整架
第28期	整理有术，检索无忧
第29期	瑜你同行，运动改变生活
第30期	国画之美，墨韵五色
第31期	骑鲸之旅，和孩子共赴绘本王国的秘诀
第32期	东南大学图书馆2024年度馆员知识技能大赛
第33期	始于心、践于行、积于习，馆员的初心与使命
第34期	围炉煮茶话春生，论园艺种植
第35期	解码SSCI论文写作与投稿的黄金法则



東南大學圖書館
Southeast University Library

④ 加强组织文化建设,倡导“团结、友爱、向上”的团队价值观,增强馆员的归属感和荣誉感

馆史文化墙（百廿·东圃、东圃·先辈、东圃·数据、东圃·吾辈）



2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

① 主动为学校、学院、学术服务成为馆员的行动自觉



图书馆院系部处服务调研会反馈良好

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

① 主动为学校、学院、学术服务成为馆员的行动自觉



9. 9, 马克思主义学院



9. 10下午, 数学学院



9. 13上午, 交通学院



9. 13下午, 人文学院



9. 15下午, 材料学院



9. 25下午, 土木学院



9. 25下午, 法学学院



9. 23下午, 紫金山实验室



9. 25-28, 计算机学院



9. 19, 医学院



9. 29, 江苏艾玮得生物公司



9. 25, 南瑞集团



10. 14, 人文学院



10. 21, 能环学院



11. 19, 生医学院



11. 15, 海外学院



3. 25, 材料学院



4. 11, 物理学院



4. 24, 体育系

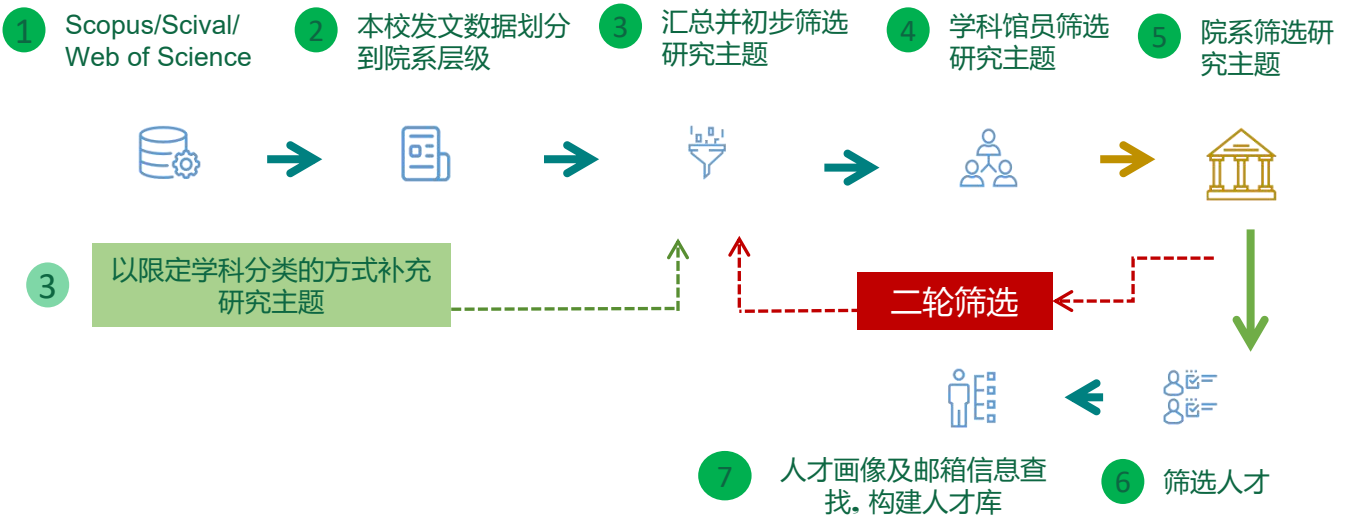
2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

① 主动为学校、学院、学术服务成为馆员的行动自觉

人才库建设

人才评价



产出规模		学术影响力		高影响力产出		合作		专利引用
Scholarly Output	Scholarly Output (First / Last / Corresponding author)	Citation Count	Field-Weighted Citation Impact	Output in Top 1% Citation Percentiles (%)	Publications in Q1 Journal Quartile by CiteScore (%)	International Collaboration (%)	Academic-Corporate Collaboration (%)	Patent-Citations Count
学术产出	研究产出 (一作/通讯作者)	总被引	FWCI指标 (归一化引文影响力)	前1%高被引论文占比	CiteScore1区期刊发文占比	国际合作	产业合作	专利引用

为能环学院、集成电路学院、信息学院、电子学院、生医学院、仪科学院、自动化学院等8个学院建设人才库, 共计筛选出学者17411人

5维度评价模型, 应用于个人和团队评价, 为各级“学术组织”等产生提供理论支持

校领导在全校人才工作大会作表扬

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

① 主动为学校、学院、学术服务成为馆员的行动自觉

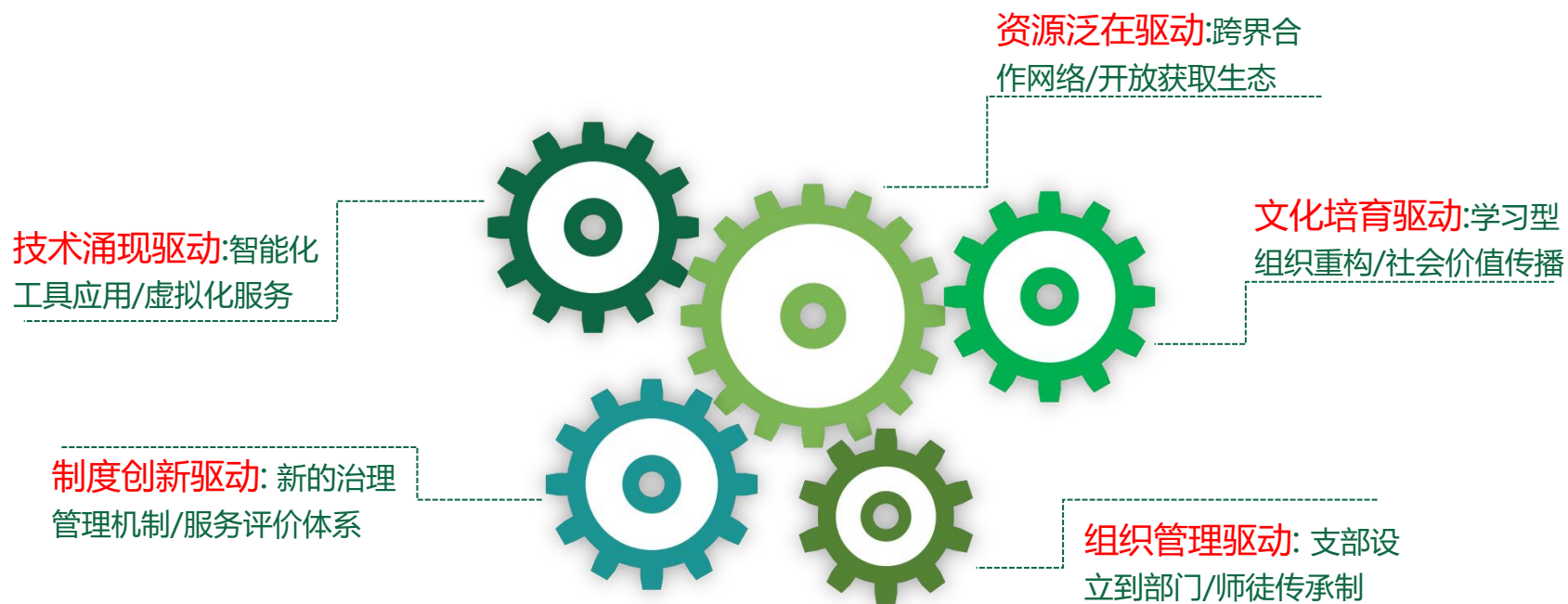
提供各类数据近**300**万条/年

	名 称	数据量	接收单位	发送时间	用 途	需求类型
1	东南大学与澳大利亚蒙纳士大学等5校国际合作情况	200	国际合作处	2024.1.2	校领导出访	高质量国际合作推进
2	2022、2023年人文、经管等7个文科院系SCIE\SSCI\A&HCI\CSSCI论文	1000	社科处	2024.1.3	2023KPI测算	职能部门科研管理
3	2023.1.1-2023.12.31东大第一且通讯Q2以上SCIE\SSCI论文	4512	科研院	2024.1.3	KPI考核	职能部门科研管理
4	2023.1.1-2023.12.31交通学院第一且通讯SCIE\SSCI论文	600	交通学院	2024.1.5	年底统计	职能部门科研管理
5	2023.7-12月文科院系第一CNKI论文	400	社科处	2024.1.8	年底统计	职能部门科研管理
6	艺术学院徐习文近五年发文情况	4	人事处	2024.1.9	特殊人员发文统计	职能部门科研管理
7	东南大学与英国牛津大学等5校国际合作情况及合作学者分析	300	国际合作处	2024.1.9	学校国际合作战略规划	高质量国际合作推进
8	信息学院2023年SCIE论文与高被引论文	1700	信息学院	2024.1.8	KPI考核	学院科研管理
9	交通运输工程2018-2022Q1论文院系贡献度及顶尖期刊论文院系贡献度	1000	发规处	2024.1.12	学科规划	学校战略规划
10	土木工程学院2023年度SCIE/A&HCI及高被引论文（2024.1.15导出）	1400	土木学院	2024.1.15	科研管理	职能部门科研管理
11	2024年1月东南大学ESI学科排名、潜学科、高被引论文等情况分析	70000	发规处	2024.1.16	学科规划	学校战略规划
12	2013-2023ESI十年数据及院系标注表（2024.1）	65419	发规处	2024.1.16	科研管理	学校战略规划
11	东南大学与澳洲新西兰五所高校国际合作学者分析	3000	国际合作处	2024.1.18	国际合作	高质量国际合作推进
12	2022年科技成果情况表（SCIE/EI/CPCI-S/CNKI）	25	科研院	2024.2.18	教育部科技成果统计	职能部门科研管理
13	东南大学近五年与法国合作论文情况（机构、领域、学者）	3000	国际合作处	2024.2.20	寻求与法国国际合作线索	高质量国际合作推进
14	东大22个学科院系贡献度2013-2023---分学科	65420	发规处	2024.2.21	学科规划	学校战略规划
15	2024年1月高被引论文及第一通讯学院学科标注数据	988	发规处	2024.2.21	学科规划	学校战略规划
16	ESI22个学科全球进入ESI的机构数据及我校22个ESI学科作者排名	44000	发规处	2024.2.21	学科规划	学校战略规划
17	计算机学科万分之一的阈值及数学学科千分之一、万分之一阈值（2018.7--2024.1）	306	发规处	2024.2.21	学科规划	学校战略规划
18	22个学科进入前万分之一的国内高校	28	发规处	2024.2.21	学科规划	学校战略规划
19	计算机学科期刊列表（分全球和东大）	800	发规处	2024.2.26	学科规划	学校战略规划
20	ESI 22学科期刊列表（分全球和东大）	21600	发规处	2024.2.27	学科规划	学校战略规划
21	工程、数学ESI论文学者中文名与院系对应	24400	发规处	2024.2.27	学科规划	学校战略规划
22	工程学、材料、化学ESI万分之一/千分之一阈值（2018.7-2024.1）	105	发规处	2024.3.4	学术年	学校战略规划
23	NCS三大刊论文及2010年至今的扩展子刊数据（标记一作、通讯、共一、学者）	100	发规处	2024.3.4	学科规划	学校战略规划
24	化学、材料ESI论文学者中文名与院系对应	15000	发规处	2024.3.4	学科规划	学校战略规划

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

② “**五维**”驱动，打破路径依赖思维，提高馆员职业使命感和能力



政治力-竞争力-**学术力**-服务力-创新力

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

② “**五维**”驱动，打破路径依赖思维，增加馆员职业使命感和能力

	项目名称（国家社科基金项目）
1	《大数据时代图书馆用户信息的资源化研究》
2	《数字阅读机制与导读策略研究》
3	《图书馆资源组织中的数据关联机制研究》
4	《学术创新扩散过程及创新力测度研究》
5	《数字环境下图书馆物理馆藏空间动态配置研究》
6	《高校图书馆空间再造模式与策略研究》
7	《大数据时代图书馆数据素养教育理论建构与实践创新研究》
8	《儿童中文阅读分级标准体系研究》



近**10**年共获得**8**项国家社科基金项目资助，发表**SSCI**论文**5**篇，**CSSCI**论文**184**篇。
2024年和**2025**年，分别有**1**位馆员破格晋升为副高职称

2. 东南大学图书馆馆员素养提升与队伍建设

实践成效

③ 增强了馆员的工作信心与自豪感, 提高了师生满意度, 扩大了社会影响



2024年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	
1	北京大学图书馆	99.54	5★	北京	1
2	清华大学图书馆	97.71	5★	北京	2
3	上海交通大学图书馆	97.33	5★	上海	1
4	复旦大学图书馆	96.89	5★	上海	2
5	武汉大学图书馆	96.78	5★	湖北	1
6	南京大学图书馆	96.74	5★	江苏	1
7	浙江大学图书馆	96.53	5★	浙江	1
8	南开大学图书馆	96.30	5★	天津	1
9	东南大学图书馆	95.93	5★	江苏	2

创新推进“人才库”建设。总结形成学科引领下的东大特色“人才库”建设方法，逐步扩大学校建库规模。截至目前，学校“人才库”已覆盖8个院系、在库17000余人。自研全球人才地图系统，全景展示全球各学科领域的人才分布地图。

持续推进“智慧东图”建设，在《数智时代中国图书馆影响力评价报告（2024）》中，位列“全国本科院校图书馆与双一流高校图书馆影响力排行榜”第9位。

摘自“2024年东南大学行政工作总结”

“Fall in love with Your Library: The SEU Library Stamp Rally”（爱上图书馆·环游探秘）项目获2022年IFLA国际图书馆营销奖

3. 后续发展

新形势·新要求·新需求

实现中华民族伟大复兴的战略全局

世界百年未有之大变局

教育更加得到重视 (20大、全国教育大会、2035教育强国纲要、...)

国家

到2035年, 10所左右高校进入世界一流大学前列

学校

2025年
接近世界一流大学水平

2035年进入
国内一流大学前列
世界一流大学行列

2050年
迈入世界一流大学前列

调整

师生

- 学校新任务+新要求
- 学习\科研\学术方式变革

生态

- AI+OA
- 新业态
- 行业内卷

图书馆

- 管理空间扩大
- 服务范围延伸
- 馆员数量减少
- 经费投入放缓

馆员

- 放大认知
- 改变观念
- 提高能力
- 积极行动

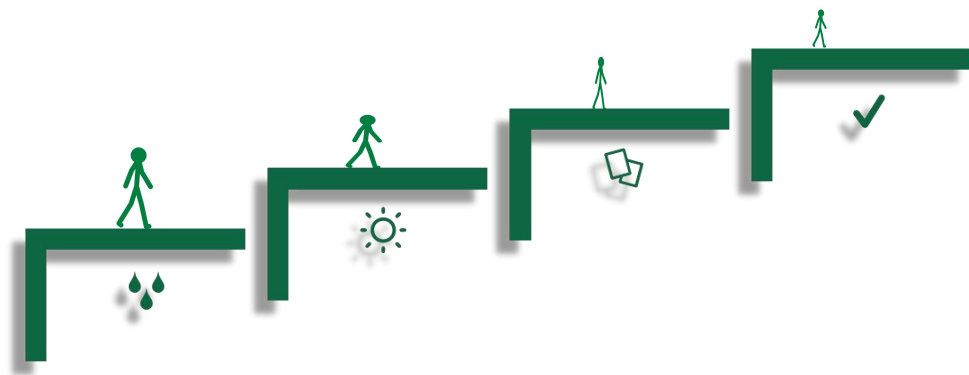
3. 后续发展

一、必须保持一定体量的馆员队伍

- ★ 生态理论：种群的延续要有一定的个体数量为基础
- ★ 用人制度：劳动密集型（外包/劳务派遣）+ 知识密集型（专业馆员）
- ★ 业务工作组织：工作欲望 + 工作技能 + 工作纪律
- ★ 捍卫职业尊严：可持续发展

二、呼吁建立图书馆馆员准入制度

- ★ 设门槛（提升专业化水平、与国际接轨、规范人才管理、...）
- ★ 分跑道（专业馆员、辅助馆员、图书馆工作参与者、...）
- ★ 脚手架（提供阶梯，激励攀爬）
- ★ 建立科学合理的馆员能力评价模型



3. 后续发展

三、重新设计工作逻辑和业务流程再造

- ★ 重新设计工作逻辑
- ★ 梳理调整工作流程
- ★ 调整岗位设置, 明确岗位名称
- ★ 项目制和团队化

四、人机互动时代应更加凸显图书馆人文性

- ★ 大势所趋, 顺势而为
- ★ 技术仅可作为改进图书馆服务方式的工具
- ★ 防范过度强调技术“工具性”而削弱图书馆服务的人文价值
- ★ 正行走在通往未来的路上

1. 开放科学馆员 (**Open Science Librarian**)

2. 数字人文研究协调员 (**Digital Humanities Coordinator**)

3. 学术影响力分析师 (**Research Impact Analyst**)

4. 人工智能与机器学习支持专家 (**AI/ML Support Specialist**)

5. 研究数据管理工程师 (**Research Data Engineer**)

6. 学科嵌入式馆员 (**Discipline-Embedded Librarian**)

7. 知识产权与创新顾问 (**IP & Innovation Advisor**)

8. 用户体验设计师 (**UX Designer for Library Services**)

职责:

优化学科服务平台交互设计, 通过A/B测试提升资源检索效率.

技能要求:

掌握Figma、用户旅程地图 (**User Journey Mapping**) 等设计工具.

新兴岗位设置特点: 聚焦学校核心使命; 资源与服务融合; 基础服务去中心化;
新兴学术交流方式导向; 预见量化评估需求

敬请指正！

用制度管人，用流程管事，用文化管心