

# 山东省人力资源和社会保障厅 山东省文化和旅游厅

---

## 翻印说明

各市人力资源社会保障局、文化和旅游局，省直各部门（单位），各大企业，各高等院校：

现将《人力资源社会保障部文化和旅游部关于深化图书资料专业人员职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2021〕42号）翻印给你们，请按要求抓好贯彻落实。

山东省人力资源和社会保障厅



山东省文化和旅游厅

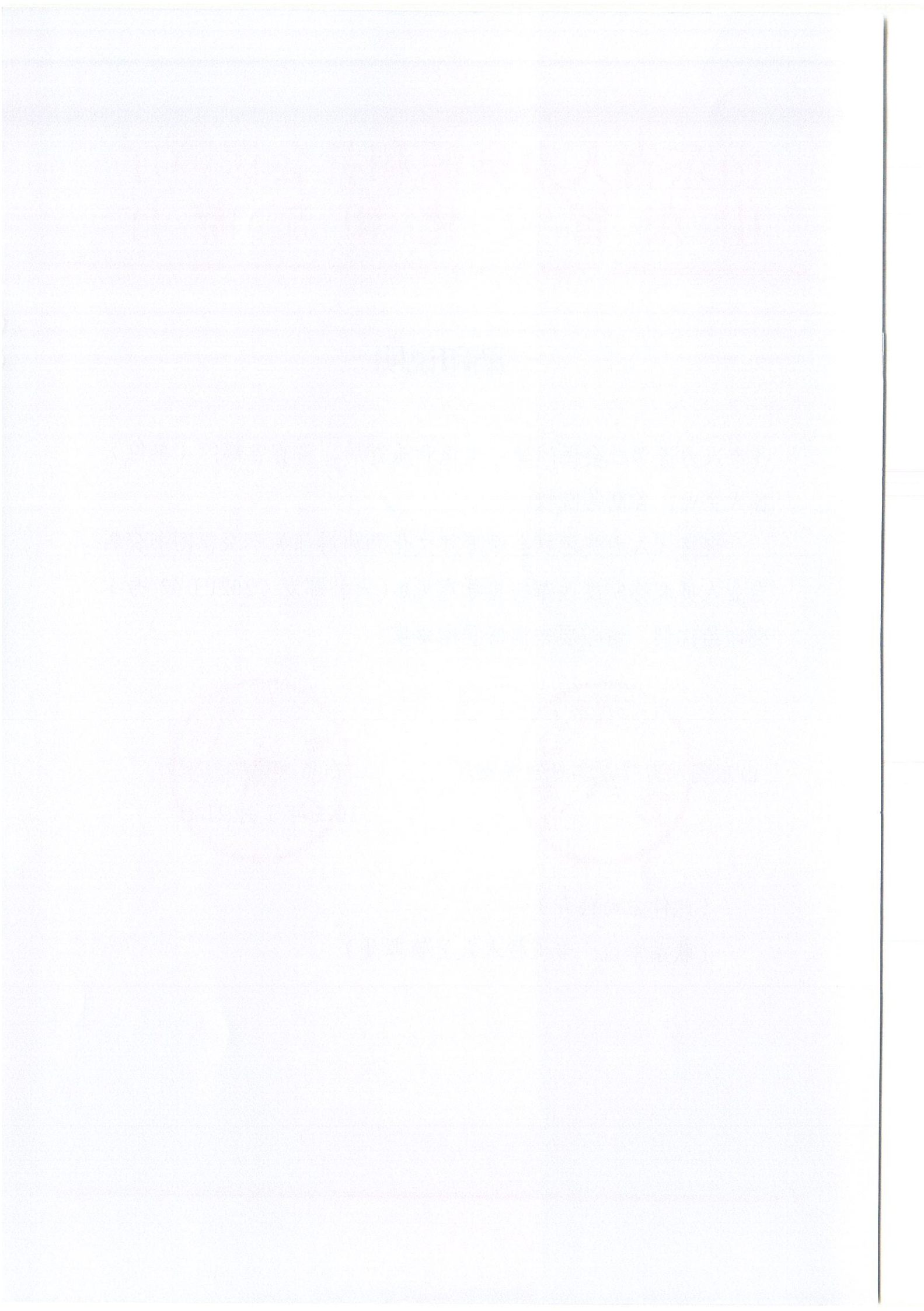
2021年7月21日



（此件主动公开）

（联系单位：专业技术人员管理处）

---



# 人力资源社会保障部 文件 文化和旅游部

人社部发〔2021〕42号

---

## 人力资源社会保障部 文化和旅游部 关于深化图书资料专业人员 职称制度改革的指导意见

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、文化和旅游厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门，有关中央企业人事部门：

图书资料专业人员是建设文化强国、培育文化自信的重要力量。深化图书资料专业人员职称制度改革，加强图书资料专业人

才队伍建设，对传承弘扬中华优秀传统文化、更好满足人民精神文化需求、推动社会主义文化繁荣兴盛具有重要意义。为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化职称制度改革的意见》，现就深化图书资料专业人员职称制度改革提出如下指导意见。

## 一、总体要求

### （一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，立足服务科教兴国战略、人才强国战略和创新驱动发展战略，遵循图书资料专业人员成长规律，健全完善符合图书资料专业人员工作特点的职称制度，推动图书资料专业队伍结构更趋合理、能力素质不断提高，为加快文化改革发展，扎实推进社会主义文化强国建设提供人才支撑。

### （二）基本原则

1. 坚持服务发展。围绕文化事业发展对图书资料工作提出的新要求，充分发挥职称评价在图书资料专业人员能力评价方面的“指挥棒”作用，着力提升图书资料专业的专业能力与职业素养，提高面向经济社会发展的文献信息服务能力，推动图书馆事业繁荣发展。

2. 坚持遵循规律。遵循图书资料专业人员成长规律，突出图书资料行业特点，完善分类科学、合理多元的评价体系，强化

服务意识，提高专业能力，引导图书资料专业人员立足岗位、追求卓越。

3. 坚持科学评价。科学设置评价体系，完善图书资料专业人员评价标准，突出评价图书资料专业人员职业道德、能力素质和工作业绩，破除唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，创新评价机制，丰富评价方式，科学、客观、公正评价图书资料专业人员。

4. 坚持开放创新。积极推动图书资料专业人员国际交流与合作，提高图书资料专业人员的专业化、国际化水平，形成有利于图书资料专业人员潜心工作、深入研究、积极创新的人才评价制度，鼓励和调动图书资料专业人员的积极性和创造性，激发和释放创新创造活力。

## 二、主要内容

通过健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制、促进职称制度与人才培养使用相衔接、加强评审监督服务等措施，建立健全符合图书资料行业特点、设置合理、评价科学、管理规范图书资料专业人员职称制度。

### （一）健全制度体系

1. 明确职称层级。图书资料专业人员职称设初级、中级、高级，初级职称分设员级和助理级，高级职称分设副高级和正高级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为管理员、助理馆员、馆员、副研究馆员和研究馆员。

2. 图书资料专业人员各层级职称分别与事业单位专业技术岗位等级相对应。正高级对应专业技术岗位一至四级，副高级对应专业技术岗位五至七级，中级对应专业技术岗位八至十级，助理级对应专业技术岗位十一至十二级，员级对应专业技术岗位十三级。

## (二) 完善评价标准

1. 坚持德才兼备、以德为先。把职业操守放在图书资料专业人员评价的首位，通过个人述职、考核测评等方式综合考察图书资料专业人员的职业道德和从业行为，倡导爱岗敬业，提升服务意识，坚守道德底线。对剽窃他人研究成果等学术不端行为实行“一票否决制”，对通过弄虚作假取得的职称一律予以撤销。

2. 实行分类评价。根据图书资料行业不同岗位类型的特点，分类制定职称评价标准。对于主要从事图书资料业务工作的“操作型”人员，着重考察其工作业绩，突出其实际操作水平和解决问题、创新方法的能力。对于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。

3. 实行国家标准、地区标准和单位标准相结合。人力资源社会保障部会同文化和旅游部研究制定《图书资料专业人员职称评价基本标准》(附后)。各地区可根据本地区图书资料事业发展情况，制定地区标准。具有自主评审权的用人单位可结合本单位实际，制定单位标准。地区标准和单位标准不得低于国家标准。

### (三) 创新评价机制

1. 丰富职称评价方式。建立以同行专家评议为基础的业内评价机制，灵活采用专家评审、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式，提高职称评价的针对性和科学性。对所从事岗位研究属性较强的专业技术人员，以同行学术评价为主；对所从事岗位应用性和技术性较强的专业技术人员，引入用户评价、社会评价和所在单位评价。

2. 拓宽职称评价人员范围。进一步打破户籍、地域、身份、档案等制约，畅通各类图书资料专业人员职称评价渠道。在非公立图书（资料）馆（室）从事相应工作的图书资料专业人员，以及在公立图书（资料）馆（室）从事相应工作的各类图书资料专业人员，可按属地原则申报职称评审，享有平等待遇。

3. 建立职称评审绿色通道。对取得重大原创性研究成果或关键核心技术突破，以及为图书资料事业发展作出重大贡献的专业人员，放宽学历、年限等条件限制，直接申报评审高级职称。对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，可放宽年限等条件限制。对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的图书资料专业人员，重点考察其实际工作业绩，不作论文要求，适当放宽学历和年限等要求。

4. 进一步下放职称评审权限。科学界定、合理下放职称评审权限，鼓励职称制度完善、人才智力密集的大中型图书（资料）馆、高校、科研院所等单位自主开展图书资料系列职称评

审。开展自主评审的单位，组建的职称评审委员会实行备案管理。

#### （四）促进职称评价与人才培养使用有效衔接

1. 促进职称评价与人才培养制度的有效衔接。用人单位应结合用人需求，根据职称评审结果合理使用专业技术人才，实现职称评审结果与图书资料专业人才招聘、考核、晋升等用人制度的衔接。对于全面实行岗位管理的事业单位，一般应在岗位结构比例内开展职称评审，聘用具有相应职称的专业技术人员到相应岗位。不实行事业单位岗位管理的用人单位，可根据工作需要，择优聘任具有相应职称的专业技术人员从事相关岗位工作。健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

2. 加强图书资料专业人员培养与继续教育。用人单位应当保障本单位图书资料专业人员参加继续教育的权利。按照专业技术人员继续教育规定有关要求，创新和丰富图书资料专业人员继续教育内容和手段，促进图书资料专业人员更新知识、拓展技能。

#### （五）加强评审监督服务

1. 建立健全各级职称评审委员会。健全职称评审委员会核准备案制度，完善职称评审委员会工作程序和评审规则。优化评审专家遴选机制，明确评审专家责任，严肃评审工作纪律，强化评审工作考核，建立倒查追责机制。

2. 加强职称评审监督。加强对职称评审全过程的监督管理，



建立职称评审回避制度、公示制度和随机抽查、巡查制度。畅通意见反映渠道，对群众反映较强烈的问题，有针对性地进行专项核查，及时妥善处理。因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，要责令限期整改；对整改无明显改善或逾期不予整改的，暂停其评审工作直至收回评审权，并依法追究相关人员责任。

3. 优化职称评审服务。加强职称评审信息化建设，减少各类申报表格和纸质证明材料。在规范图书资料专业人员职称评审的基础上，探索跨区域职称互认，促进图书资料专业人才合理流动。

### 三、组织实施

#### （一）提高认识，加强领导

职称制度改革涉及图书资料专业人员的切身利益，各地区、各有关部门要充分认识改革的重要意义，高度重视改革工作。各级人力资源社会保障部门会同文化和旅游等有关行业主管部门，负责图书资料专业人员职称制度改革的政策制定、组织实施和监督检查工作。各有关部门要密切配合，相互协调，确保改革各项工作顺利进行。

#### （二）精心组织，狠抓落实

各地区、各有关部门要根据本意见精神，围绕改革重点任务，密切结合实际，抓紧制定实施方案和配套办法，把各项具体改革任务落实到责任人、责任部门。在推进改革过程中，要深入

开展调查研究，细化工作措施，确保改革举措落到实处、见到实效。

### （三）加强引导，营造环境

各地区、各有关部门要深入细致地做好政策解读和宣传引导工作，充分调动图书资料专业人员的积极性，引导图书资料专业人员积极支持和参与职称制度改革，营造共同推进改革的良好氛围。

各地人力资源社会保障部门会同文化和旅游部门可参照本指导意见，结合本地区群众文化工作实际，开展群众文化专业人员的职称制度改革工作。

附件：图书资料专业人员职称评价基本标准



（此件主动公开）

（联系单位：人力资源社会保障部专业技术人员管理司）

## 附件

# 图书资料专业人员职称评价基本标准

一、遵守中华人民共和国宪法和法律法规。

二、具备良好的职业道德、敬业精神，积极为图书资料事业贡献力量。

三、热爱本职工作，认真履行岗位职责，按照要求参加继续教育。

四、图书资料专业人员申报各层级职称，除必须达到上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

### （一）管理员

1. 初步掌握本领域基础理论和专业知识。
2. 具有完成一般性辅助工作的实际能力。
3. 具备大学专科或高中（含中专、职高、技校，下同）毕业学历，从事图书资料相关工作满1年。

### （二）助理馆员

1. 基本掌握本领域基础理论和专业知识，基本了解本领域国内外研究现状、发展趋势和相关政策法规。
2. 具备独立完成岗位工作的实际能力，能够胜任各项日常工作基础性工作。
3. 具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，见习

期满1年，经考核合格；或具备大学专科学历，取得管理员职称后，从事图书资料相关工作满2年；或具备高中毕业学历，取得管理员职称后，从事图书资料相关工作满4年。

### （三）馆员

1. 较为系统地掌握本领域基础理论和专业知识，了解本领域国内外研究现状、发展趋势和相关政策法规，掌握本领域必要的研究方法和专业技术，积累了一定的实践经验。

2. 具有较为扎实的业务技能和独立分析、处理较复杂问题的能力。

3. 能独立负责某一方面工作，具有指导助理馆员开展工作的能力。

4. 具备博士学位；或具备硕士学位，取得助理馆员职称后，从事图书资料相关工作满2年；或具备大学本科学历或学士学位或大学专科学历，取得助理馆员职称后，从事图书资料相关工作满4年；或具备高中毕业学历，取得助理馆员职称后，从事图书资料相关工作满7年。

### （四）副研究馆员

1. 系统掌握本领域基础理论和专业知识，较全面地了解本领域国内外研究现状、发展趋势和相关政策法规，具有较强的科研能力和较丰富的实践工作经验，能够创造性地开展工作，是本领域业务骨干。

2. 具有扎实的业务技能和独立分析、处理较复杂问题的能

力。对某一学术领域有专门研究，取得具有一定创新性和行业影响力的研究成果；或者具有较强的实践工作能力，作为主要参与者取得具有较高实用价值或较大社会效益的工作项目成果，或作为主要参与者完成关键技术攻关。

3. 能带领团队负责某一方面工作，具有培养和指导馆员、助理馆员开展专业研究或实施工作项目的能力。

4. 具备博士学位，取得馆员职称后，从事图书资料相关工作满2年；或具备硕士学位、大学本科学历或学士学位，取得馆员职称后，从事图书资料相关工作满5年。

#### （五）研究馆员

1. 具有本领域系统完备的理论知识和专业知识，科研能力强，工作经验丰富，在解决复杂的专业问题或指导完成重大科研任务、工作项目中表现优异，在本领域有较高的专业影响力，是本领域的学术或技术带头人。

2. 具有较为全面的业务技能，能够创造性地研究和解决复杂问题。对某一学术领域有深入研究，带领团队取得具有创新性或具有重要学术价值的研究成果；或者具有很强的实践工作能力，作为负责人或主要参与者取得具有显著实用价值或广泛社会影响力的工作项目成果，或作为负责人或主要参与者成功解决关键性技术难题。

3. 能带领团队开创某一方面工作，具有培养、指导副研究馆员和馆员开展专业研究或策划实施工作项目的能力。

4. 一般应具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，取得副研究馆员职称后，从事图书资料相关工作满5年。

---

人力资源社会保障部办公厅

2021年6月21日印发

---

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2021年7月28日翻印

---