

【用户·服务】

赋能视域下图书馆女性馆员专业能力提升路径研究*

● 廖 瑜

东莞图书馆, 东莞, 523000

[摘 要]在新时代公共文化服务体系建设的进程中,提升图书馆女性馆员的专业能力是关键环节。这不仅是顺应社会信息科技发展趋势的内在要求,也是推动图书馆服务创新与优化的重要途径。文章引入赋能理论,深入探讨其与女性馆员专业能力提升的契合性,分析当前女性馆员专业能力提升所面临的困境,运用赋能理论从内驱力、核动力、外推力等多个方面构建相应的提升路径。

[关键词]女性馆员 赋能理论 专业能力提升

[中图法分类号]G251.6

[文献标识码]A

[文章编号]1003-7845(2025)03-0056-06

[引用本文格式]廖瑜. 赋能视域下图书馆女性馆员专业能力提升路径研究[J]. 高校图书馆工作, 2025(3): 56-61.

引言

2020年10月1日,在联合国大会纪念北京世界妇女大会25周年高级别会议上,习近平指出:“妇女是人类文明的开创者、社会进步的推动者,在各行各业书写着不平凡的成就。”^[1]在图书馆团队中,女性馆员构成了核心力量,占据着显著的比例。她们凭借着细致的态度、耐心的服务精神以及良好的人际沟通能力,为读者提供温馨且高效的服务体验。女性馆员以其独特的魅力和卓越的专业素养,在知识传播和服务领域发挥了至关重要的作用。研究表明,女性馆员的专业水平不仅促进了图书馆文化信息资源的有效利用,还显著提升了服务质量^[2]。由此可见,在新时代公共文化服务体系建设中,提升女性馆员的专业能力是关键环节。这不仅是适应社会信息科技发展趋势的内在需求,也是推动图书馆服务创新与优化的重要途径。

1 理论基础及相关研究

1.1 图书馆女性馆员研究

当前国内图书馆女性馆员的研究主要集中在职业化、人文关怀以及历史贡献这3个领域。在职业化方面,研究重点聚焦女性馆员的职业素养、行为规范及职业技能的提升^[3],同时强调信息素养^[4]、创新能力^[5]和职业发展规划策略^[6]的重要性,以应对现代图书馆发展的复杂需求。在人文关怀方面,相

关研究从公众事务评价^[7]、心理指标^[8]和职业压力^[9]等维度分析女性馆员所面临的挑战以及支持机制,突出了在职业环境中对女性特殊性的考量。在历史贡献方面,相关研究通过案例分析探讨了女性馆员在不同历史时期的角色与影响,如女性馆员在美国儿童图书馆服务中的作用^[10]以及民国时期女性馆员的形象塑造^[11],揭示了她们对近代图书馆事业发展的关键贡献和社会价值。

国际上,受20世纪全球女性主义运动的影响,Weibel K在其专著中系统地分析了1876年至1976年间女性馆员的角色演变和职业化进程^[12],强调性别平等斗争的重要性。现代学者则通过实证研究方法深化了对这一领域的理解,例如DeLong K^[13]对40位女性馆员的职业生涯路径进行叙事分析,Kirkby D等^[14]关于薪酬平等问题的社会意义探讨,都揭示了女性馆员深层次的职业发展障碍。这些多维度的研究不仅丰富了对女性馆员角色的理解,还为推动图书馆行业的性别平等与多元化发展提供了坚实的理论基础与实践指导。

1.2 赋能理论

赋能,或称赋权、增能,起源于20世纪的欧美国家。依据《社会工作词典》的定义,赋能是指帮助个人、家庭、团体和社区提升其个人、人际、社会经济及政治能力,以改善自身状况的过程^[15]。随着社会的

* 本文系2024年度东莞市图书馆公共服务体系建设研究项目重点课题“赋能视角下图书馆馆员专业能力提升路径研究”(项目编号:2024TX01)的研究成果之一。

作者简介:廖瑜,硕士,副研究馆员,研究方向为专题文献搜集、整理、阅读推广与图书馆管理等。

收稿日期:2024-12-20

责任编辑:杨千子

发展,赋能理论已成为公共管理和社区服务的关键概念,并逐步扩展到传播学、心理学与教育学等领域。该理论主张通过资源提供和支持系统建设,增强个体与群体的自主性和参与度,从而增进广泛的社会福祉与公正。在跨学科应用中,赋能不仅提升了实践效果,还促进了以赋权为核心的价值观的发展。学者们将赋能理论应用于学校^[16]、企业^[17]和乡村^[18]等不同环境中的研究,探讨人力资源开发与价值提升的方法。在图书馆管理领域,赋能机制被用于探讨图书馆高质量发展的路径^[19]、视障群体服务的创新实践^[20]以及基层图书馆馆员专业能力的提升策略^[21]。关于图书馆管理的研究指出,“赋能”作为新理念对图书馆(学)的发展具有重要意义^[22]。馆员赋能强调通过自上而下的权力释放,采用去中心化和重构机制驱动服务创新,激发馆员的潜能^[23]。具体而言,赋能策略旨在通过激发内在潜能、增强主观能动性 with 自信心,并有效利用外部资源,提升馆员的专业能力和职业技能。因此,赋能不仅是个人能力提升的过程,也是构建支持性和激励性环境的关键步骤,有助于提升图书馆的整体效能。

1.3 赋能理论与图书馆女性馆员专业能力提升的契合性

1.3.1 理论契合:赋能理论的适用性

赋能理论作为一种强调个体能力提升与社会参与的方法论,为图书馆女性馆员的专业能力发展提供了重要的理论依据。在知识经济时代,女性馆员作为图书馆服务的关键力量,其专业能力的提升不仅关乎个人职业生涯的成长,同时也直接影响图书馆整体服务水平及其社会影响力。因此,基于赋能理论探讨女性馆员专业能力提升的路径与策略,具有深远的现实意义。从权利保障的角度来看,赋能理论倡导赋予每个个体平等的发展机会与资源支持。在图书馆行业中,尽管女性馆员占据了较大比例,但其职业晋升与发展空间却往往受到性别的刻板印象或传统角色定位的制约。赋能理论强调通过制度性变革打破这些结构性障碍,例如提供系统化的职业培训、建立公平的晋升机制以及整合多元化的学习资源,从而确保女性馆员能够享有与男性同行同等的职业成长机会。这一赋权过程不仅是对女性馆员基本职业权益的有效维护,更是对其专业价值的充分尊重与肯定。从个体发展的视角出发,赋能理论注重挖掘个体潜能,并致力于提升其自我效能感。对于女性馆员而言,这一理念可通过具体的职业发展规划和支持措施得以实现。例如,通过构

建包容性的工作环境,增强女性馆员的职业认同感与自信心,激发其内在动力,使其能够更好地适应图书馆数字化转型带来的复杂挑战。同时,这种以赋能为核心的发展模式,有助于推动女性馆员在专业领域实现持续进步与突破,进而促进图书馆整体服务能力的优化与提升。

1.3.2 价值契合:发展逻辑的一致性

赋能理论是一种强调赋予个体或社群权力,提升其自我决策能力、解决问题能力和自我实现能力的社会工作理论。其核心价值在于推动社会公平、公正,促进每个人的全面发展。当赋能理论应用于图书馆女性馆员专业能力提升时,两者之间展现出一致的价值追求,即追求职业公平、保障女性馆员的职业发展权益,并致力于提升女性馆员的自我效能和社会参与度。首先,从职业公平的角度来看,赋能理论强调所有个体都应有机会获取必要的资源和支持,以实现职业发展。图书馆作为知识信息中心,有责任通过提供平等的职业发展机会、专业培训和晋升渠道,消除女性馆员在职业发展过程中的物理和认知障碍。其次,赋能理论关注个体的内在潜能发掘和自我价值实现。图书馆女性馆员的专业能力提升不应局限于提供物质资源和培训机会,更应重视女性馆员职业素养的培养,图书馆可以通过举办各类职业发展研讨会、领导力培训和技能提升课程,提升女性馆员的自主学习能力和独立思考能力,激发她们的职业发展潜力。赋能理论与图书馆女性馆员专业能力提升的价值追求在本质上是一致的,即通过消除职业发展障碍,挖掘和培育女性馆员的内在潜力,构建一个充满尊重、包容和支持的职业成长环境。图书馆作为公共服务机构,应当积极采取措施,确保女性馆员能够在平等、公正的条件下获得职业发展的机会,充分发挥其专业才能,实现个人价值和社会贡献的双重提升。这既是图书馆作为知识信息中心的社会责任所在,也是图书馆以人为本、服务大众宗旨的深刻诠释。

2 当前图书馆女性馆员职业发展挑战

2.1 当前图书馆女性馆员职业发展现状

根据2023年中国统计年鉴的数据,公共图书馆年度从业人员总数为60 961人。虽然具体女性馆员数据尚未公布,但现有研究指出女性馆员约占全体馆员的三分之二^[24]。尽管女性馆员在数量上占据优势,但在职业发展方面仍面临着较大的结构性障碍。职称分布数据显示,女性馆员主要集中在初级和中级职称,而高级职称的女性馆员的占比较低。

特别是在高校图书馆中,中级及以上职称的男性馆员比例显著高于女性,并且随着职称级别的提高,性别差距进一步扩大^[25]。岗位分布分析显示,女性馆员更多地分布在文献整理、借阅服务等基础性岗位,而技术性与管理决策类岗位则多由男性馆员担任^[25]。这种不均衡不仅限制了女性馆员的职业发展空间,也对图书馆人力资源的整体优化配置提出了挑战。

在信息化与智能化快速发展的背景下,图书馆的功能正在经历深刻转型,从传统的文献保存与借阅服务转向数字化资源建设、知识服务创新及社会教育功能拓展等领域。这一变革要求馆员在信息组织与管理、数据分析、数字资源整合及用户需求洞察等多方面的能力持续提升。然而,由于传统性别角色分工观念的影响,加上家庭责任与职业发展的双重压力,部分女性馆员在新技术应用及数字化转型方面的专业能力仍有待进一步加强。因此,如何通过系统性的支持机制与政策引导,帮助女性馆员突破职业发展瓶颈,并促进其专业能力的全面提升,已成为当前图书馆行业亟须解决的重要议题。这不仅关系到女性馆员个人的职业成长,也直接影响图书馆事业的可持续发展和服务质量的优化升级。

2.2 当前图书馆女性馆员专业能力受限困境

2.2.1 职业意识薄弱

女性馆员的职业意识深受传统性别文化规范的影响,呈现出较为明显的保守特征,这对专业能力的持续提升构成了显著阻碍。首先,在职业自我认知层面,传统性别角色期待中的“贤妻良母”等观念深刻影响了女性馆员的职业定位。这种内化的社会期待使她们倾向于选择服务性或支持性岗位,而在管理与技术领域则表现出主动性和自信心不足。这一倾向限制了女性馆员接触复杂任务和前沿技术的可能性,影响了其技能的深化与更新。其次,在职业发展期望方面,家庭责任与职场需求之间的矛盾使得女性馆员难以制定清晰且长远的职业规划。特别是在涉及晋升或关键决策时,传统性别文化的束缚进一步削弱了她们对更高职位或专业领域的探索意愿。这种现象导致女性馆员的职业意识趋于保守,缺乏突破现状的动力,从而对其综合能力的全面提升产生不利影响。此外,社会对女性在多重角色中的高要求与实际提供的有限支持之间存在明显落差,这容易引发职业倦怠情绪,具体表现为职业认同的弱化以及成就感的下降。这种心理状态进一步固化了女性馆员被动的职业意识,不仅降低了她们参

与职业发展的积极性与主动性,还直接影响其专业能力的提升。

2.2.2 职业能力不足

女性馆员在职业能力表现上存在一定的不足,尤其是在专业精进能力、领导力发展以及适应职业变革等关键领域,面临着显著的挑战。首先,在专业精进能力方面,女性馆员需要不断提升自身的知识水平和技术应用能力,以应对行业快速发展的需求。然而,由于时间精力分配不足、学习资源获取有限或自我效能感偏低等因素,她们在专业能力持续提升的过程中遇到了诸多障碍,直接影响了其在信息管理、数据分析和数字服务等领域的专业表现。其次,在领导力发展方面,专业能力的提升是展现领导潜力的重要基础。但由于性别刻板印象及职场结构性壁垒的存在,女性馆员往往缺乏足够的平台和支持来锻炼和展示其专业领导力,这进一步限制了其在职业发展中迈向更高层次的可能性。最后,在适应职业变革方面,图书馆行业的数字化转型对从业人员的专业能力提出了更高要求。女性馆员若无法及时更新技能、掌握新技术,将难以有效应对职业变革带来的挑战,从而影响其在新兴领域的竞争力与适应性。

2.2.3 职业发展受限

除个体内部因素外,职业发展中的诸多障碍,尤其是外部环境的制约,直接或间接地阻碍了女性馆员在专业领域内的成长与进步。首先,职务与职称晋升机制中的隐性性别偏见,导致女性馆员常需面对更为严苛的评审标准和稀缺的推荐机会,这种不均衡的制度安排不仅压缩了其职业上升空间,还进一步加深了传统性别角色分工的社会认知。其次,职业发展的“玻璃天花板”效应显著阻碍了女性馆员向高层管理岗位的迈进,即便具备卓越的专业素养与丰富实践经验,她们仍可能因社会对女性领导力的刻板印象而被忽视或边缘化,从而限制了其职业拓展的广度与深度。此外,家庭责任及生育需求所引发的职业寿命上的性别差异,进一步加剧了这一问题。由于需要平衡工作与家庭事务,女性馆员往往承担更高的职业中断风险,这不仅缩减了其实际从业时长,还对其职业生涯的连贯性与发展潜力造成了不利影响。

3 赋能视域下图书馆女性馆员专业能力提升路径

3.1 内驱力:个体赋能

个体赋能旨在通过提高自我认知、提升专业技能与促进个人发展等途径,强化女性馆员的自信与

能力,促使她们能够在职业生涯中持续进步,以实现个人价值的最大化。在赋能视角下,提升图书馆女性馆员专业能力的实践路径应从个体出发,激发女性馆员个体内部动力与内在潜能,培养其主体意识,促进自我发展,并推动个体意识的构建,培养其独立、自主、自信的观念,提升专业能力。

3.1.1 重视心理赋能,强化女性馆员自信

心理赋能的核心在于增强女性馆员的自信心,提升她们获取资源的能力,帮助她们构建自我意识,发掘自身的潜能,并有效调节心理健康状态,从而实现自我发展。首先,应加强对女性馆员的工作心理研究,全面了解其需求,尊重个体职业选择,并通过制定和执行有效的激励政策,鼓励女性馆员积极调适个人心态,优化职业行为,有效履行岗位职责。此举不仅能够提升女性馆员的职业满足感和工作绩效,还能为其职业成长营造更具支持性的环境。其次,要帮助女性馆员实现价值认同。应当鼓励女性馆员认识到自身工作对于社会文化传承、公民素质提升、全民阅读推广等方面的深远意义,增强其职业自豪感和使命感。同时,通过提供丰富的职业发展路径和成长空间,让她们在职业生涯中得到充分的发展并实现个人价值。第三,要加强对女性馆员终身学习意识的培养。面对快速发展的科技和瞬息万变的信息环境,女性馆员必须具备持续学习、自我提升的动力和能力,通过不断积累专业知识、提高专业技能,保持与时代同步,以满足社会对高素质图书馆专业人才的需求。

3.1.2 增强培训赋能,提升女性馆员技能

加强女性馆员培训赋能,是指通过一系列培训措施提升女性馆员的专业技能、职业素养和社会影响力,使其能够在图书馆事业中发挥更大的作用。一方面,组建专门的培训教育小组,组织图书馆职业技能培训,加强培训内容与社会需求的对接,确保培训内容能够学以致用。这样不仅能够提升女性馆员的专业技能,还能增强她们在职场中的竞争力。新时期,智慧图书馆将以大图书馆形态展现^[26],这意味着它将不仅仅局限于开展传统的图书借阅服务,而是会集成多种智能技术和全面的服务功能,成为一个多功能的信息中心。因此,女性馆员专业培训应包括应用新技术能力、发展创新能力、强化团队协作能力以及培养人文素养等方面^[27]。另一方面,应加强法律常识教育培训,以提升女性馆员的法律意识和自我保护能力。女性馆员通过系统的法律知识学习,可以更好地了解自己的权利与义务,掌握

如何在必要时运用法律武器来维护自身权益。法律常识教育培训还有助于女性馆员在工作中正确处理涉及版权、隐私保护等相关法律问题,从而提高服务质量,减少潜在的法律风险。

3.2 核动力:组织赋能

组织赋能是女性馆员专业能力提升赋能策略的核心机制,它是指通过优化组织内部的管理、文化和资源配置等方式,为女性馆员创造一个支持性的环境。组织赋能女性馆员专业能力提升是一项系统工程,涵盖了组织架构、管理模式、制度建设以及激励措施等诸多方面,通过系统的、全方位的支持与引导,最大限度地发挥女性馆员的潜能,提升其在图书馆服务、知识管理、技术创新等方面的综合能力。

3.2.1 促进领导赋能,授予女性馆员权力

领导赋能,又称领导授权赋能,它基于领导学理论,着重通过消除员工的无力感、提高其自我效能感与控制感、设立激励性的未来目标等举措,重视信任与授权,赋予员工权力并提升其工作能力,进而达成领导赋能的目标。

领导赋能通过鼓励下属自我管理和自我领导、参与目标设定等方式,显著提升下属的内在动机水平和自我效能感,从而有效地激发其积极的工作态度与行为表现^[28]。这种领导风格强调赋予员工更多的自主权和责任感,让他们参与到决策过程中,以此来增强他们的自我效能感和内在动力。当女性馆员感觉到自己对工作的掌控力增强时,她们更有可能展现出更高的积极性和创造性,进而提升个人的工作表现和团队的整体绩效。领导赋能不仅促进了个人成长,还构建了一个更加积极向上、相互信任的工作环境,提升女性馆员承担挑战、共同追求卓越的动力。

3.2.2 深化制度赋能,保障女性馆员权益

制度赋能是推动组织可持续发展和促进女性馆员个人成长的关键要素之一。制度赋能是指通过建立健全、合理有效的规章制度,为女性馆员提供广阔的成长空间和充足的发展资源,从而激活其内在潜力,全面提升其专业素养和服务水平。制度赋能为女性馆员提供了一个支持性的框架,使她们在这一框架内享有更多的自主权、资源和机会,以实现个人与组织的共同目标。制度赋能女性馆员专业能力提升是一项系统工程,需要从考核评价、激励机制以及工作环境等多个维度出发,构建一套完整、科学、公正且人性化的制度体系。首先,制度赋能应通过清晰界定每个岗位的职责范围,确保女性馆员对其工

作职责和期望有明确的认识。同时,适当的授权使得女性馆员能够在各自的职责范围内做出决策,从而提升工作效率和工作满意度。第二,为了确保女性馆员的努力能够得到客观公正的评价,图书馆应建立一套完善的绩效评估体系。该体系不仅有助于女性馆员了解自身的工作成绩与改进空间,同时也为激励机制提供了可靠的依据。第三,制度赋能还应致力于保障所有女性馆员享有平等的机会参与重要决策,不受年龄、背景或孕期等因素的影响。通过营造多元化和平等的工作氛围,才能够构建一个更具包容性和活力的环境,使女性馆员认可自我价值,激发她们更高的工作热情和创造力。

3.2.3 完善激励赋能,激发女性馆员潜能

激励理论是一套系统研究如何有效满足人的各类需求、挖掘人的潜能、激发人的创造力的内容、原则和方法的理论体系^[29]。激励赋能是基于激励理论,通过建立积极的激励机制和工作环境,激发个体或群体的内在动机,增强其能力,使其能够更好地实现职业目标或改善自身状况。对于女性馆员而言,合理的激励机制和支持体系不仅可以提供职业道路上的动力和支持,还能激发她们的潜力,提升其综合能力。

根据美国心理学家爱德华·劳勒(Edward Lawler)和莱曼·波特(Lyman Porter)提出的综合激励理论,有效的激励措施应当包含多个变量,并使它们兼容并蓄地融为一体;这些变量包括努力程度、工作绩效、个人能力、工作环境、角色感知、工作报酬、公平感和满意程度等^[30]。因此,针对女性馆员的激励赋能应充分结合其个人发展需求、行为表现和行为结果,制定出全面的激励措施,并通过图书馆内部的表彰机制和福利措施,或外部的专业认可与奖励来体现,以实现女性馆员个体价值与社会价值的统一,以及个人业绩与社会服务的紧密结合,使她们在追求个人职业发展的同时,也能为社会贡献出更大价值。

3.3 外推力:环境赋能

环境赋能是指通过优化和改善工作环境和社会环境,营造一个支持性强、充满活力的社会氛围,指引和支持女性馆员专业能力提升。在推动女性馆员专业能力提升的过程中,环境赋能作为一项关键的外在推力,对于构建一个积极向上、包容互助的工作氛围至关重要。这种赋能不仅局限于物质条件的改善,更重要的是通过营造一种开放、尊重和支持的文化,激发女性馆员的内在动力,促进其职业发展和个

人成长。

3.3.1 加大空间赋能,丰富女性馆员支持体系

物理空间作为赋能的载体之一,在构建支持性环境、提升个体能力方面发挥着关键作用。空间赋能是指通过物理空间的设计和配置来增强个体或群体的能力,使其能够更好地实现目标或改善自身状况。以上海交通大学图书馆设立的“妇女小家”^[31]为例,该平台为女性馆员提供了一个舒适、温馨的物理空间,配备了健身活动器材、休闲家具、厨房设备等设施。这些设施不仅改善了女性职工的工作环境,还为她们提供了一个可以放松身心的场所,从而增强了她们的归属感和工作满意度。通过物理空间的设计和配置,“妇女小家”实现了对女性职工的多方位支持,从心理、职业到社会层面均产生了积极影响。这一实践证明,合理设计的空间赋能措施可以有效地促进女性馆员个体的发展,是构建更加包容和支持性的工作环境的良好举措。

3.3.2 加深榜样赋能,增强女性馆员能力

榜样赋能强调个体通过观察和模仿榜样的行为来学习新的技能或工作态度,从而增强自我效能感。榜样赋能是指通过提供正面的榜样形象和行为示范,来增强个体或群体的能力,使其能够更好地实现目标或改善自身状况。对于女性馆员而言,榜样不仅可以提供职业道路上的指引和支持,还能激发她们的潜力,增强自我效能感。这些榜样可以是来自图书馆界内外的杰出女性,也可以是身边同事中的佼佼者。通过观察和学习榜样的成功经验和应对挑战的方式,女性馆员可以获得启发,找到解决问题的新途径。一方面,图书馆应当积极树立典型与打造榜样,积极推广优秀女性馆员及其团队的事迹,展示她们在图书馆事业发展中的杰出表现。通过树立典型和打造榜样,女性馆员对其在图书馆建设过程中所能发挥的独特作用以及应承担的责任有了更加清晰的认知,并促使她们提升专业能力。另一方面,图书馆还应广泛传播典范事迹,借助新媒体平台,采用图文报道、视频访谈、直播互动或讲座报告等多种形式,广泛传播女性馆员的典范事迹,彰显她们的专业能力和奉献精神。这些传播手段不仅能够提升女性馆员的形象,还能够通过她们的故事激励更多的同行。通过榜样赋能建设,图书馆可以有效地提升女性馆员的能力,帮助她们在职业生涯中取得更大的成功。无论是通过树立典型、打造榜样,还是利用多媒体平台传播,或是组织专题活动,都能在不同程度上促进女性馆员的成长和发展。

3.3.3 加强社交赋能,重视女性馆员社交

由中国社会科学院国情调查与大数据研究中心与腾讯联合发布的《社交网络与赋能研究报告》深入探讨了社交网络在不同年龄层用户中的赋能效果,揭示了社交网络如何在缓解压力、提升生活质量和促进社会参与等方面发挥作用^[32]。对于女性馆员而言,社交关系与社交网络的影响同样深远。社交网络不仅推动了女性馆员的职业发展和社会参与,更为个人成长提供了广阔的舞台。作为获取信息和资源的关键渠道,社交不仅帮助女性馆员拓宽视野,还能促进个人品牌的建立,从而有利于其职业生涯的长远发展。社交让女性馆员能够便捷地获取最新的行业资讯、学术研究成果以及专业发展动态。通过加入在线讨论组、专业论坛或关注行业领袖的社交媒体账号,女性馆员能够及时更新自己的知识体系,并与其他同行分享经验和见解,有助于提高她们的专业素养和技能水平。此外,社交还充当了一个情感支持系统的重要角色,当女性馆员面临职业挑战或承受工作压力时,她们能够通过社交找到志同道合的朋友,并从中获得理解与支持,这对于缓解女性馆员职业倦怠、增强职业满足感具有不可忽视的作用。

4 结语

2021年3月6日,习近平看望参加政协会议的医药卫生界教育界委员并发表重要讲话,寄语广大妇女“做伟大事业的建设者、做文明风尚的倡导者、做敢于追梦的奋斗者”^[33],激励广大妇女自尊自信、自立自强,最大限度调动妇女积极性、主动性、创造性,激扬巾帼之志、凝聚巾帼之力、彰显巾帼之美^[34]。从赋能视角探讨图书馆女性馆员的专业发展,意味着从增强女性馆员能力和拓展其职业机遇的角度,重新审视并优化图书馆的人力资源配置模式。这不仅是图书馆人力资源战略转型的关键步骤,也是图书馆履行社会责任、促进性别平等及彰显人文关怀的重要体现。

参考文献

- [1] 习近平. 习近平在联合国成立75周年系列高级别会议上的讲话[M]. 北京:人民出版社,2020:19.
- [2] 刘茜. 20世纪中国图书馆事业中的女性:群体发展、构成及历史角色[J]. 大学图书馆学报,2021(5):12-21.
- [3] 黎玲,李红. 新时代女性图书馆员职业化建设存在的问题及对策研究[J]. 文化创新比较研究,2021(8):154-156.
- [4] 涂丽,马正江. 略论高校女性图书馆员的信息素养及行为艺术[J]. 兰台世界,2014(26):136-137.
- [5] 曾翠. 高校图书馆女性馆员创新能力提升[J]. 图书馆研究,2018(2):111-115.
- [6] 赵香元. 浅谈高校图书馆女性馆员的素质要求[J]. 兰台世界,2012(S1):153.
- [7] 诸葛建新,李超,唐承秀. 女性图书馆员的公众事务评价对其生活与职业影响研究[J]. 图书情报知识,2009(5):22-25.
- [8] 高太凤. 基于快乐模型的高校图书馆女馆员心理问题调适研究[J]. 图书馆研究,2018(1):107-111.
- [9] 金杏红. “三孩时代”图书馆女性馆员压力分析[J]. 内蒙古科技与经济,2023(2):153-154.
- [10] 张丽. 女性馆员对美国儿童图书馆服务工作职业化发展的推动[J]. 图书馆杂志,2021(8):39-48.
- [11] 任家乐,姚乐野. 民国时期图书馆职业女性形象的塑造——以图书馆学教育与职业活动考察为据[J]. 图书馆建设,2016(2):96-101.
- [12] Weibel K, Heim K M, Ellsworth D J. The role of women in librarianship, 1876-1976: the entry, advancement and struggle for equalization in one profession[M]. Phoenix: Oryx Press, 1979.
- [13] DeLong K. Career advancement and writing about women librarians: a literature review[J]. Evidence Based Library and Information Practice, 2013(1):59-75.
- [14] Kirkby D, Jordan C. “These labourers in the field of public work”: librarians, discrimination and the meaning of equal pay[J]. Labour History: A Journal of Labour and Social History, 2019(117):79-108.
- [15] Barker R L. The social work dictionary[M]. Washington, D. C.: National Association of Social Workers Press, 1995:142.
- [16] 刘亚军. 授权赋能理论应用于高中教育管理的研究[J]. 辽宁教育,2024(16):16-19.
- [17] 龚文,孔辉. 试论赋能主导的企业人力资源管理[J]. 未来与发展,2019(5):109-113.
- [18] 李伟,王卓嘉,吴慧舒. 内驱与赋能:欠发达地区农村妇女增收的可行路径——以五莲县红泥崖村为例[J]. 农村经济与科技,2024(9):232-235.
- [19] 柯平,彭亮. 图书馆高质量发展的赋能机制[J]. 中国图书馆学报,2021(4):48-60.
- [20] 廖瑜. 赋能视角下公共图书馆视障群体服务探索与思考——以东莞图书馆为例[J]. 河北科技图苑,2024(6):30-36.
- [21] 廖晓倩. 赋能视角下基层图书馆员专业能力提升路径研究[D]. 福州:福建师范大学,2023.
- [22] 肖鹏,赵庆香,方晨. 从“赋能”到“技术赋能”:面向新发展阶段的图书馆(学)核心概念体系[J]. 图书馆建设,2021(2):43-49.
- [23] 蔡迎春. 赋能与重塑:智慧服务下馆员培训体系再思考[J]. 国家图书馆学刊,2021(3):34-41.
- [24] 朱影,罗钧. 人工智能时代图书馆馆员会失业吗?——基于图书馆女性馆员的发展策略分析[J]. 闽江学刊,2021(6):88-98.
- [25] 王海霞. 高校图书馆馆员职业性别隔离问题及矫正政策研究[D]. 福州:福建师范大学,2016.

(下转第71页)