

分类号：  
学号：20232108065

密级：公开  
单位代码：10759

# 石河子大学

## 硕士学位论文



### 数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型构建 与应用研究

学位申请人	孙苗
指导教师	张瑞娥 副研究馆员 陈英杰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	图书情报
研究领域	信息资源建设与服务研究
所在学院	信息科学与技术学院

中国·新疆·石河子

2026年05月

分类号：  
学号：20232108065

密级：公开  
单位代码：10759

# 石河子大学

## 硕士学位论文

### 数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型构建 与应用研究

学位申请人	孙苗
指导教师	张瑞娥 副研究馆员 陈英杰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	图书情报
研究领域	信息资源建设与服务研究
所在学院	信息科学与技术学院

中国·新疆·石河子

2026年05月

**Research on the Construction and Application of Competency Model  
for University Librarians in Xinjiang under the Digital-Intelligent  
Background**

A Dissertation Submitted to

**Shihezi University**

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

**Library and Information Science**

By

**Sun Miao**

**Research on Information Resource Construction and Services**

Dissertation Supervisor: Prof. Zhang Rui-e, Prof. Chen Ying-jie

May, 2026

# 石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

## 学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：孙苗

时间：2026 年 5 月 26 日

## 使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名：孙苗

时间：2026 年 5 月 26 日

导师签名：张瑞斌

时间：2026 年 5 月 26 日

## 摘要

数智技术的发展推动高校图书馆向智慧化转型，促使图书馆的服务方式与服务内容发生变革。馆员是图书馆数智化转型的核心主体，打造一支符合数智时代发展要求的高校馆员队伍，对提升高校图书馆服务质量、强化其育人与科研支撑功能具有重要现实意义。本研究以胜任力模型为理论基础，以新疆高校馆员为研究对象，聚焦数智背景下新疆高校馆员胜任力模型的构建与应用，具体包括模型初步构建、模型修正与完善、模型应用三个阶段。

在胜任力初步构建阶段，一是通过文献分析法，对筛选后的 67 篇高校馆员胜任力相关文献逐个进行编码，提取 41 项胜任力要素；二是采用政策文本分析法，梳理 8 份国内外图书馆员能力要求相关政策文本，借助 Nvivo12 软件对其手动编码，提取 38 项胜任力要素；三是借助行为事件访谈法，选取 13 位新疆地区高校馆员，形成访谈文本资料，对其进行编码与分析，提炼出 40 项胜任力要素。将上述三种方式获取的胜任力要素整合归类，初步形成包含 7 个一级指标和 45 个二级指标的数智背景下新疆高校馆员胜任力初始模型。

在胜任力模型修正阶段，采用德尔菲法开展两轮专家咨询，邀请 10 位图书馆领域专家对初始模型进行评议与修正。两轮咨询问卷回收率均为 100%，专家权威系数均大于 0.7，协调系数分别为 0.358 和 0.378 ( $p < 0.001$ )，咨询结果具有较高的可靠性和一致性。根据专家反馈意见，对指标进行筛选与优化，最终形成包含 7 个一级指标和 42 个二级指标的胜任力结构模型。在此基础上，运用 AHP 一熵权法相结合的组合赋权方法，对各项指标进行权重确定，进一步优化了胜任力模型。

在胜任力模型应用阶段，基于修正后的胜任力模型编制测评问卷，对新疆地区多所高校的 221 名馆员进行调查，运用 SPSS27.0 软件对问卷数据进行信效度检验和探索性因子分析，验证了数智背景下新疆高校馆员胜任力模型的科学性与有效性。运用模糊综合评价法对馆员胜任力水平进行测评，结果显示，新疆高校馆员整体胜任力处于良好等级，各维度得分从高到低依次为态度及价值观、个人特质、通用能力、知识、资源管理能力、用户服务能力、数智技术技能。对不同性别、年龄、学历、职称及工作年限的馆员胜任力水平差异进行分析，不同性别、学历、职称、工作年限的馆员群体在各维度上存在显著差异，年龄差异则不显著。基于实证分析结果，本研究从四个维度提出数智背景下新疆高校馆员胜任力的提升路径，为新疆高校馆员专业发展与队伍建设提供实践参考。

**关键词：**数智背景；高校馆员；胜任力模型

## Abstract

The development of digital and intelligent technologies has driven the transformation of university libraries towards intellectualization, bringing about changes in their service modes and service contents. As the core subject of the digital and intelligent transformation of libraries, librarians play a pivotal role. Building a team of university librarians that meets the development requirements of the digital and intelligent era is of great practical significance for improving the service quality of university libraries and strengthening their educational and research support functions. Based on the competency model theory, this study takes university librarians in Xinjiang as the research object, and focuses on the construction and application of the competency model for university librarians in Xinjiang under the digital and intelligent context, which is divided into three stages: preliminary model construction, model revision and improvement, and model application.

In the preliminary construction stage of the competency model, firstly, through the literature analysis method, 67 selected literatures related to university librarians' competency were coded one by one, and 41 competency elements were extracted. Secondly, by adopting the policy text analysis method, 8 domestic and foreign policy texts concerning the competency requirements of librarians were sorted out, and 38 competency elements were extracted via manual coding with the assistance of Nvivo12 software. Thirdly, with the application of the behavioral event interview method, 13 university librarians in Xinjiang were selected as interviewees to form interview texts, which were then coded and analyzed to extract 40 competency elements. The competency elements obtained through the above three methods were integrated and classified, preliminarily forming an initial competency model for university librarians in Xinjiang under the digital-intelligent context, which consists of 7 first-level indicators and 45 second-level indicators.

In the revision phase of the competency model, the Delphi method was adopted to conduct two rounds of expert consultations. Ten experts in the field of library science were invited to review and revise the initial model. The questionnaire recovery rate reached 100% in both rounds. The expert authority coefficients were all higher than 0.7, and the Kendall's coefficients of concordance were 0.358 and 0.378 respectively ( $p < 0.001$ ), indicating high reliability and consistency of the consultation results. In accordance with the experts' feedback, relevant indicators were screened and optimized. Ultimately, a competency structure model consisting of 7 primary indicators and 42 secondary indicators was established. On this basis, the combined weighting method integrating Analytic Hierarchy Process (AHP) and entropy weight method was used to calculate the weight of each indicator, which further optimized the competency model.

In the application stage of the competency model, an evaluation questionnaire is compiled based on the revised competency model, and a survey is conducted among 221 librarians from several universities in Xinjiang. SPSS27.0 software is used to test the reliability and validity of the questionnaire data and conduct exploratory factor analysis, which verifies the scientificity and effectiveness of the competency model for university librarians in Xinjiang under the digital and intelligent context. The fuzzy comprehensive evaluation method is used to evaluate librarians' competency level. The results show that the overall competency of university librarians in Xinjiang is at a good level, and the scores of each dimension from high to low are attitude and values, personal traits, general abilities, knowledge, resource management ability, user service ability, and digital and intelligent technical skills. Differences in librarians' competency levels across genders, ages, educational backgrounds, professional titles and working years are analyzed. Significant differences exist in each dimension among groups with different genders, educational backgrounds, professional titles and working years, while age differences are not significant. Based on the empirical analysis results, this study proposes paths to improve the competency of university librarians in Xinjiang under the digital and intelligent context from four dimensions, providing practical references for the professional development and team construction of university librarians in Xinjiang.

**Key words:** Digital Intelligence Context; University Librarians; Competency Model

# 目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第1章 绪论.....	1
1.1 研究背景与意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 国内外研究现状及述评.....	3
1.2.1 国内研究现状.....	3
1.2.2 国外研究现状.....	6
1.2.3 研究述评.....	8
1.3 研究内容及方法.....	9
1.3.1 研究内容.....	9
1.3.2 研究方法.....	10
1.4 技术路线图.....	11
1.5 研究创新点.....	13
第2章 相关概念与理论基础.....	14
2.1 相关概念界定.....	14
2.1.1 数智化.....	14
2.1.2 胜任力.....	15
2.2 理论基础.....	17
2.2.1 冰山模型.....	17
2.2.2 洋葱模型.....	17
2.2.3 智力三元理论.....	18
2.3 本章小结.....	19
第3章 数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型构建.....	20
3.1 数智背景下高校图书馆员的角色变化.....	20
3.2 胜任力模型构建的方法与原则.....	21
3.2.1 构建的方法.....	21
3.2.2 构建的原则.....	21
3.3 数智背景下新疆高校图书馆员胜任力要素的提取.....	22

3.3.1	基于文献分析的胜任力要素提取 .....	22
3.3.2	基于政策文本分析的胜任力要素提取 .....	25
3.3.3	基于行为事件访谈的胜任力要素提取 .....	30
3.4	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力初始模型 .....	36
3.4.1	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力要素汇总 .....	36
3.4.2	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力初始模型及内涵 .....	38
3.5	本章小结 .....	41
第4章	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型修正与完善 .....	42
4.1	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型修正 .....	42
4.1.1	专家的选择与确定 .....	42
4.1.2	专家咨询可靠性分析 .....	43
4.1.3	第一轮专家咨询结果分析 .....	45
4.1.4	第二轮专家咨询结果分析 .....	48
4.1.5	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型的确定 .....	51
4.2	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力指标权重确定 .....	56
4.2.1	权重确定的方法 .....	56
4.2.2	基于层次分析法的主观权重计算 .....	56
4.2.3	基于熵权法的专家自身权重计算 .....	58
4.2.4	基于 AHP—熵权法的综合权重计算 .....	59
4.2.5	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力指标权重计算过程 .....	60
4.3	本章小结 .....	64
第5章	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力模型的应用 .....	66
5.1	数智背景下新疆高校图书馆员测评问卷编制 .....	66
5.1.1	调查目的 .....	66
5.1.2	问卷设计与发放 .....	66
5.1.3	调查对象 .....	67
5.2	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力测评问卷检验 .....	68
5.2.1	项目分析 .....	68
5.2.2	信度分析 .....	72
5.2.3	效度分析 .....	72
5.2.4	相关性分析 .....	76
5.3	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力现状分析 .....	77
5.3.1	模糊综合评价法的概念及步骤 .....	77
5.3.2	二级指标模糊综合评价 .....	78

5.3.3	一级指标模糊综合评价 .....	80
5.3.4	新疆高校图书馆员胜任力综合评价结果分析 .....	81
5.4	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力水平差异性分析 .....	81
5.4.1	新疆高校图书馆员胜任力的性别差异分析 .....	82
5.4.2	新疆高校图书馆员胜任力的年龄差异分析 .....	82
5.4.3	新疆高校图书馆员胜任力的学历差异分析 .....	83
5.4.4	新疆高校图书馆员胜任力的职称差异分析 .....	84
5.4.5	新疆高校图书馆员胜任力的在馆年限差异分析 .....	84
5.5	数智背景下新疆高校图书馆员胜任力提升策略 .....	85
5.5.1	立足深层特征，激发自我提升动力 .....	85
5.5.2	聚焦数智短板，构建阶梯式发展路径 .....	86
5.5.3	依托胜任力模型，完善能力评价机制 .....	87
5.5.4	搭建协同发展平台，赋能胜任力提升 .....	88
5.6	本章小结 .....	89
第 6 章	研究结论与展望 .....	90
6.1	研究结论 .....	90
6.2	研究不足与展望 .....	91
6.2.1	研究不足 .....	91
6.2.2	研究展望 .....	91
参考文献	.....	93
附录	.....	98
附录 A	.....	98
附录 B	.....	100
附录 C	.....	106
附录 D	.....	112
附录 E	.....	115
致谢	.....	118
作者简介	.....	119

# 第1章 绪论

## 1.1 研究背景与意义

### 1.1.1 研究背景

随着数字中国概念的提出,围绕教育数字化的战略部署层层推进,2023年中共中央、国务院印发《数字中国建设整体布局规划》,明确将“大力实施国家教育数字化战略行动”作为重要任务之一;习近平总书记在主持中央政治局第五次集体学习时强调加快建设教育强国,并指出“教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口”;教育部部长怀进鹏在“权威部门话开局”系列主题新闻发布会上进一步明确,要“以教育数字化作为开辟发展新赛道和塑造发展新优势的重要突破口,为教育现代化和教育强国建设提供有力支撑”。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》以教育数字化为突破口,提出建强国家智慧教育公共服务平台、推进人工智能与教育融合、提升师生数字素养等重点任务,明确“集成化、智能化、国际化”发展方向,支撑教育强国建设,明确了数智时代文化与教育事业的发展方向,为相关领域转型提供了行动指南<sup>[1]</sup>。2025年10月23日,中国共产党第二十届中央委员会第四次全体会议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》提出,推进文化和科技融合,推动文化建设数智化赋能、信息化转型,从国家战略层面为文化事业在数智时代的发展指明了方向<sup>[2]</sup>。高校图书馆是现代化强国事业的重要组成部分,承担着文化传承创新、教育教学支撑与知识服务供给的职能,是落实教育数字化与文化建设数智化赋能的关键主体。因而,探讨数智背景下高校图书馆的高质量发展路径,是对国家文化与教育数字化战略的积极响应,也是推动图书馆事业适应时代发展、发挥其在现代化强国建设中价值的必然要求。

数智技术的发展,为社会各领域的变革提供了契机。在数智背景下,图书馆的业务流程和服务体系在不断变革中,馆员作为图书馆的四柱根基之一,是推动图书馆数智化转型的重要力量。但同时,数智时代背景下高校图书馆员队伍建设也面临着诸多现实困境。一方面,图书馆员的角色发生了变化,不只是简单的图书管理员,而是向集研究型、技术型、知识型、学术性于一体的智慧馆员转变,这一转变意味着对馆员的素质能力提出更高的要求,当前馆员的专业知识储备与现实工作需求存在差距,难以匹配高校图书馆智慧化发展的实际需求<sup>[3]</sup>。另一方面,相关制度体系不完善,制约馆员专业发展,高

校图书馆在馆员培训体系、绩效考核机制等方面仍存在欠缺，现有绩效考核标准与培训内容未能及时跟上数智时代的发展步伐，难以有效引导和支撑馆员提升专业素养，进而阻碍了馆员自身的发展<sup>[4]</sup>。数智背景下高校图书馆员的角色与定位已发生变化，其能力要求也处于动态变化中，开展数智背景下高校图书馆员胜任力模型及提升路径研究，有助于馆员认清自身发展现状，为高校图书馆员人力资源管理工作提供明确方向，对推动馆员队伍建设、促进馆员专业化发展，具有重要的理论与实践意义。

新疆高校图书馆作为学术资源的中心，肩负着促进文化交流与发展的重要使命，但受自然、经济等现实条件影响，其馆员队伍建设水平仍有待提升。高校图书馆员是图书馆服务转型、实现文化育人功能的核心力量，因此要跟上时代发展，在满足师生需求、配合图书馆数智化转型中体现自身价值。基于这一现实背景，开展新疆高校图书馆员胜任力模型及提升路径研究，有助于把握馆员队伍建设短板，优化馆员培养体系、推动图书馆高质量发展。因此，本文立足于前人的研究，结合数智背景下图书馆对馆员的要求，确定了高校图书馆员的胜任力要素并构建胜任力模型，从而进一步提升图书馆的服务质量，推动智慧图书馆的建设。

## 1.1.2 研究意义

### 1.1.2.1 理论意义

本研究以数智技术发展与图书馆智慧化转型为背景，立足高校图书馆核心职能与岗位要求，在梳理国内外文献与政策文本基础上，结合行为事件访谈、德尔菲法、问卷调查，完成新疆高校图书馆员胜任力模型的构建。把研究对象拓展到数智背景下的新疆高校图书馆员群体，进一步完善和丰富了图书馆员能力评价的理论体系，更新了数智背景下高校图书馆员胜任力的内涵与维度。

### 1.1.2.2 实践意义

在数智化转型背景下，图书馆员的角色定位、能力要求与工作内容发生变化，部分馆员存在技术应用不足、知识结构老化、服务能力跟不上转型需求等问题，职业发展方向不够清晰。研究构建的模型能够帮助新疆高校图书馆员清晰认知数智化背景下自身的能力短板与优势，发现自身与数智化时代图书馆发展需求的差距，从而有针对性地开展学习，更好地适应数智化转型带来的变化，实现个人成长与岗位需求相匹配；同时，通过该模型可客观评估当前馆员队伍建设现状，为高校图书馆在人员选聘、培养培训、考核评价及职业发展规划等方面提供依据与参考。

## 1.2 国内外研究现状及述评

为清晰把握研究脉络，本节从胜任力基础理论、图书馆员能力相关研究、图书馆员胜任力模型构建、馆员胜任力影响因素及提升策略四个方面，对现有文献进行系统梳理与总结。

### 1.2.1 国内研究现状

#### 1.2.1.1 关于胜任力的研究

自 20 世纪 90 年代起，胜任力相关研究逐渐受到我国学者与企业的广泛关注。国内早期研究翻译国外理论、梳理核心概念与研究方法为主，为后续相关领域的探索奠定了理论基础。随着相关研究的不断深入，国内学者已逐步将研究视角延伸至不同领域，开展各领域胜任力的相关研究。

在人力资源领域，时勘，王继承，李超平运用行为事件访谈，通过对比优秀组和普通组得出高层管理者的胜任特征模型，包括：影响力、组织承诺、信息寻求、成就欲、团队领导、人际洞察力、主动性、客户服务意识、自信和发展他人<sup>[5]</sup>。在心理学领域，方庆虹等人探讨护士心理护理的胜任力特征，利用访谈法和内容分析法，共提取 5 个维度和 20 个胜任力特征，为培养护士的心理护理能力提供了参考依据<sup>[6]</sup>。在教育领域的胜任力研究可以分为学前教育、职业教育、中小学教育等，研究成果较为丰富。董圣鸿、胡小燕、余琳燕等通过行为事件访谈和问卷调查法，构建了幼儿教师胜任力模型，包括 5 个维度和 41 个子特征<sup>[7]</sup>。马雷鸣针对职业院校专业课教师的德育胜任力还未形成系统的理论，利用扎根理论对德育胜任力要素进行梳理，最终构建了以德育意识与态度、德育基础知识、德育实践技能、教师品格为核心范畴的职业院校专业课教师德育胜任力结构模型<sup>[8]</sup>。邓林园和王美璇利用定性与定量相结合的方法，提取中学心理教师的核心胜任力特征，包括有自身素质、工作态度和职业技能，共 12 项核心胜任力<sup>[9]</sup>。赵忠君等人通过对高校教师进行访谈，构建了智慧学习环境下的高校教师胜任力模型，进而提出相应的胜任力提升策略<sup>[10]</sup>。石学云、高丽通过对 384 名特殊教育教师的胜任力水平进行调查，并分析了性别、教龄、学习和教学科目对胜任力水平的影响<sup>[11]</sup>。在医学领域，王星又、苏巧俐通过两轮德尔菲专家咨询对指标体系进行优化，最终构建了由 5 个一级指标、27 个二级指标组成的基层全科医生岗位胜任力评价指标体系<sup>[12]</sup>。卢芳等人通过调查分析门诊护士沟通胜任力的结构要素，建立了胜任力结构模型，为门诊护士综合素质结构评价、培训及绩效评定等方面提供了参考<sup>[13]</sup>。

### 1.2.1.2 关于图书馆员能力体系的研究

当前我国高校图书馆员能力评价体系尚未形成统一公认的行业标准。现有研究在探讨馆员能力框架与评价体系时，多以国外成熟的馆员职业能力标准为重要参考，在此基础上结合国内高校图书馆的发展现状进行本土化调整。郭晶参考国外图书馆的相关经验，构建了学科馆员的能力标准，并提出完善资质认证规范<sup>[14]</sup>。陈凌等人通过分析智慧图书馆和馆员能力概念，结合专家调查法构建了智慧图书馆馆员能力评价指标体<sup>[15]</sup>。邓李君通过分析国内外关于馆员的能力标准及特点，提出适合国情的馆员能力培养策略<sup>[16]</sup>。高云等人参照北美地区图书馆员能力标准，结合外部环境和馆员个人的实际需求，提出了包含五个维度的馆员能力体系<sup>[17]</sup>。

### 1.2.1.3 关于图书馆员胜任力构建的研究

国内学界围绕图书馆员胜任力已开展多维度探索。王唯玮根据国内外的研究成果，参照服务行业的工作人员的特征，构建了图书馆管理岗及读者服务岗的胜任特征模型，该模型仅通过理论分析得出，未进行实证研究<sup>[18]</sup>。黄尊宝通过行为事件访谈问卷，采用定性和定量相结合的方式，构建参考咨询馆员的胜任特征模型，包含3个维度，15个胜任要素<sup>[19]</sup>。此后，图书馆员胜任力的相关研究逐渐丰富，并采用行为事件访谈、德尔菲法、问卷调查法等多种混合研究方法，开展不同岗位、不同类型图书馆员的胜任力模型构建研究，部分相关研究如表1-1所示。随着技术的发展，不少学者开始关注数智背景对图书馆员的能力要求。李鹏基于布鲁姆分类法，构建了高校图书馆员AI素养培育框架，为馆员AI素养的系统化培养提供了理论依据<sup>[20]</sup>。江京泽等人采用混合式研究方法，结合文献研究与定性访谈，通过扎根理论三级编码，构建了复合型AI馆员核心能力模型，由技术能力、服务能力与管理能力三大维度构成<sup>[21]</sup>。

表 1-1 国内关于“馆员胜任力结构”研究部分示例

研究者	研究对象	胜任力要素
万健等（2016）	参考咨询馆员	专业素质、沟通与协调、领导与管理、职业基础、认知能力、个人特质
耿骞等（2016）	公共图书馆员	基本知识和业务能力、相关学科知识、计算机运用能力、情绪适应能力、组织沟通能力、职业态度和服务精神
谭璐（2019）	智慧图书馆员	智慧知识储备、智慧行为能力、智慧职业素养、智慧个人素质

续表 1-1 国内关于“馆员胜任力结构”研究部分示例

研究者	研究对象	胜任力要素
蒋知义等（2020）	智慧图书馆员	基础知识、核心素养、社会技能、思维认知、技术技能、个人品质
张三保等（2021）	高校图书馆馆长	专业知识、特质动机、关系能力
施雨等（2021）	数据馆员	专业知识、工作能力、个人特质
孙丹蕾（2023）	少儿图书馆员	图情学科知识、交叉学科知识、馆员职业素养、综合能力、阅读推广能力、个人特质
单冠贤等（2023）	高校阅读推广馆员	知识结构，关键技能、职业态度、个人特质
任珩等（2024）	学科馆员	知识、技能、性格特质、态度与价值观
邓李君等（2024）	学术图书馆员	创新能力、业务技能、自我认知、社会角色、个性特质、知识基础
刘贺等（2025）	阅读推广馆员	知识结构，关键技能、职业态度、个人特质

#### 1.2.1.4 关于馆员胜任力影响因素及提升路径的研究

国内关于馆员的胜任力影响因素的研究，学者从个人因素与外部因素两个方面进行探讨。楼芳娟等人聚焦图书馆普通员工，从子女数量<sup>[22]</sup>、婚姻状况<sup>[23]</sup>、岗位<sup>[24]</sup>、入馆年限<sup>[25]</sup>开展实证分析，研究发现上述因素对图书馆员不同维度的胜任力存在显著影响；李秋实，李雯发现，馆员数字胜任力主要受个人特质与外部环境两大因素制约，其中个人特质包括自我效能感、服务经验、感知价值激励，外部环境包括数字支持环境、社群影响、数字能力转型动机，环境层面因素主要通过影响个体与组织行为，间接作用于图书馆员胜任力<sup>[26]</sup>；金国峰等人发现生成式人工智能对图书馆员胜任力影响先是显著增加，后是缓慢增加，总体呈现正向影响<sup>[27]</sup>。围绕图书馆员胜任力的提升路径，国内学者进行了积极探索。任珩等人针对学科馆员在转型过程中面临基础信息保障能力不足、学科化服务素养欠缺等现实困境，提出应从夯实基础信息保障基石、提高学科化服务职业素养、

提升学科化服务与分析内涵、丰富学科发展战略研究咨询能力四个方面实现能力跃迁<sup>[28]</sup>；杨世玲与梁潇文发现，受职业形象影响、图书馆学教育与实践脱节以及馆员自身教学胜任力不足，制约了馆员“教师角色”的构建，建议通过强化专业认同、深化馆教融合、构建分层培训体系加以应对<sup>[29]</sup>；廖瑜引入赋能理论，指出女性馆员在职业发展面临内驱力不足、外部支持缺乏等问题，从内驱力、核动力、外推力等多个方面构建了专业能力提升路径<sup>[30]</sup>。

## 1.2.2 国外研究现状

### 1.2.2.1 关于胜任力的研究

国外对于胜任力的研究最早在 20 世纪七十年代，McClelland 提出胜任力的概念，他指出胜任力是一种深层次的特征，可以区分特定职位上表现出色和表现不佳的人，从此引发了学术界对于胜任力的研究热潮<sup>[31]</sup>。Boyatzis 运用行为事件访谈法，设计了包含知识、态度和能力等不同维度的指标体系，最后构建了管理者通用的胜任力模型<sup>[32]</sup>。Spencer 将胜任力分为特质、动机、自我概念、知识和技能五项个体特征，并首次提出了冰山模型<sup>[33]</sup>。此后，胜任力逐步延伸至服务、教育、培训、专业技术等诸多领域，胜任力的发展标志着一个领域的职业化<sup>[34]</sup>。随着相关研究的深入，通过胜任力识别优秀员工的方法，在西方人力资源管理领域日趋成熟，并在企业中得到广泛应用，逐步发展为体系化的人才开发工具。学界从人力资源管理的不同应用领域，对胜任力模型的应用进行了探索；涵盖人员招聘、培训开发、绩效考核、职业规划、薪酬设计以及未来发展潜力识别等多个方面<sup>[35]</sup>。

### 1.2.2.2 关于图书馆员能力标准的研究

国外较早开展图书馆员素质能力标准研究，通过持续修订核心能力框架，为人才培养、职业认证和绩效评估提供了制度依据。以美国图书馆协会（ALA）2009 年发布的《图书馆员核心能力》为例，该文件将核心能力划分为职业基础、信息资源管理、技术知识与技能等 8 个维度，在美国乃至全球范围内被广泛用作图书馆员胜任力评估的参考依据<sup>[36]</sup>。在此基础上，ALA 下属多个部门陆续制定了针对不同岗位的能力标准，如：参考与用户服务协会（RUSA）推出的参考馆员能力标准、青少年图书馆服务协会（YALSA）制定的青少年服务能力标准等，逐步构建起覆盖多类岗位的专门化能力体系。其中，ALA 编目与元数据专业部门在 2023 年对核心能力标准进行修订，在知识能力、技能才干与行为能力三个维度均做出重要调整，修订后的标准更加注重编目与元数据实践，强调人工智能技术的影响及编目伦理要求，重视数据分析与选择能力<sup>[37]</sup>。澳大利亚图书馆与信