

天主教輔仁大學圖書資訊學系碩士班碩士論文

指導教授：彭于萍 博士

臺灣地區圖書館館員
徵才廣告內容分析之研究

A content analysis of job advertisements of
Librarians in Taiwan



研究生：郭家妘 撰

中華民國 108 年 7 月

謝誌

學術這條路孤單、艱辛，又充滿挫折，一本論文的誕生，並非只靠一人的力量即可完成。就像作家陳之藩在謝天一文中寫道：無論什麼事情，得之於人者太多，出之於己者太少，因為要感謝的人太多了，不如謝天吧！

最感謝的是指導教授彭于萍老師，從一開始論文题目的訂定到最後論文完成，期間老師更是在繁重的工作中不辭辛勞、不厭其煩、不離不棄地與我討論內容並指引正確的方向，宛如論文路上的一盞明燈為我照亮方向。再來要感謝陳世娟教授、林巧敏教授，在計畫書與學位論文口試期間給予最寶貴的建議、指導及鼓勵，使我能夠從多方角度瞭解我的研究，使論文更臻完善，特此感謝。

這一路上，感謝靜宜、懷綸與小童助教的打氣與加油，也總是不忘提醒我應辦理的行政作業流程，就像大樹般，默默的作為最穩固的靠山。也感謝在這條艱困的研究路上，一路相伴、互相鼓勵的研究所夥伴們、天使般的學長姐們、學弟妹們，還有在學校走廊、工作場域中遇到的老師、長官、長者們，那一聲聲的關心與鼓勵，都是讓我堅持走完的原動力。以及成長路上的摯友們，愛我所愛、喜我所喜、悲我所悲，並與我一路相伴。

最後，也謝謝家人這一路走來的支持與包容。走到這裡僅是一段旅程的結束，而下一段旅程即將開始。

2018.7.31 家妘

摘要

隨著資訊科技發展等因素造成圖書館工作環境改變，館員所需具備之職能範圍及內容也隨之改變，館員工作內涵也轉變為複雜多元，而這些變化最直接反映出來的地方就是在徵才廣告之中。本研究採用內容分析法，分析 2014 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日總計五年共 604 筆徵才廣告，探討臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告職能需求現況及職能指標。

本研究結果發現，圖書館類型以大專院校圖書館為最大宗，職務類型以複合類職務最多，職務類別以專任館員職缺最多，約聘僱的職缺數量也不容小覷。專業職能分析分為統包所有圖書館業務、讀者服務、技術服務、資訊技術以及其他項目，五項當中以讀者服務項目出現頻率最高。一般職能、態度及人格特質大致可分為以下八類，資訊能力、敬業態度、人際關係能力、語言能力、人格特質、自我管理、分析思考及創新能力分析，以及其他能力。資訊能力需求最高的前三項分別是 Microsoft Office 軟體操作、網路管理以及電腦操作；服務熱忱、負責、主動積極，都是雇主最期望求職者能具備的敬業態度。人際關係能力中以溝通協調能力最為重要。英文是需求量最高的語言能力。細心、耐心、品行良好，都是求職者不可或缺的人格特質。在自我管理的項目中，自我學習能力、獨立作業、抗壓性，是雇主尤為看重的部分。獨立思考、創新思考、有條理也是在工作中需要具備的思考能力。其他能力則以行政公文處理的需求量最高。

學士(含)以上的學歷為基本需求；畢業系所以圖資相關科系均可及圖資尤佳項目需求量最高，亦有少部分的徵才廣告並無限制畢業系所。而在工作年資、任職於圖書館之工作經驗、任職於相關職務或部門之工作經驗，皆是無要求的居多。在其他工作經驗的部分則是需要具備電腦軟體、行政、專案執行、出版等工作經驗較多。最後，本文提出結論與建議，提供近年國內各類型圖書館徵聘館員著重之職能需求，作為圖書資訊學系所教育、圖書資訊學系所學生、國內圖書館館員之參考，並對於之後的研究者提出未來研究建議。

關鍵詞：圖書館、圖書館館員、徵才廣告、職能、專業職能、一般職能

Abstract

With the development of information technology and other factors, the library's working environment has changed, and the scope and content of the librarians have changed. The librarian's work connotation has also turned into complex and diverse, and the most direct reflection of these changes is in the job advertisements. This study used content analysis to analyze the total of 604 job advertisements of libraries from 2014 to 2018 in Taiwan, and explore the current status and functional indicators of the online recruitment function of library librarians in Taiwan.

The results of this study found that the library type is the largest in the college libraries, the job type is the most in the composite category, the job category is the most full of full-time librarians, and the number of appointment employees is not to be underestimated. The professional function analysis is divided into all the library business, reader service, technical service, information technology, and other. Among the five items, reader service has the highest frequency. The general competencies, attitudes and personality traits can be broadly divided into the following eight categories: information ability, professional attitude, interpersonal relationship ability, language ability, personality traits, self-management ability, analytical thinking, and innovation ability, and other abilities. The top three items with the highest information competencies are Microsoft Office software operation, network management, and computer operation. Enthusiasm, responsibility, and initiative are the professional attitudes that employers most expect from job seekers. Communication is most important in interpersonal skills. English is the most demanding language ability. Carefulness, patience, and good conduct are all indispensable personality traits for job seekers. In self-management projects, self-learning ability, independent work, and stress resistance are particularly important parts of employers. Independent thinking, innovative thinking, and organization are also the thinking skills that you need to have in your work. Other capabilities have the highest demand for administrative documents.

The bachelor's degree or above is the basic requirement. Job seekers are best or better graduated from library and information science departments, and there are also a small number of job advertisements that do not limit graduation. Work experiences in working years, in the library, and in relevant positions or departments are all unrequested. In other parts of work experiences, there are necessary to have more experience in computer software, administration, project execution, and publishing. Finally, this paper presents conclusions and recommendations, provides references to the recommendations of educators of the department of Library and Information Science, students in the Department of Library and Information Science and domestic librarians, and and propose future research recommendations.

Keywords: library, librarian, job advertisements, job announcements, competencies, professional competencies, general competencies



目次

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| 摘要 | I |
| Abstract | II |
| 目次 | IV |
| 表目次 | VI |
| 圖目次 | VII |
| 第一章 緒論 | 1 |
| 第一節 研究背景與動機 | 1 |
| 第二節 研究目的及問題 | 3 |
| 第三節 研究範圍與限制 | 4 |
| 第四節 名詞解釋 | 5 |
| 第二章 文獻探討 | 9 |
| 第一節 圖書館館員職能 | 9 |
| 第二節 國內外圖書館線上徵才網站 | 20 |
| 第四節 圖書館館員徵才廣告相關研究 | 31 |
| 第三章 研究設計與實施 | 47 |
| 第一節 研究對象與研究方法 | 47 |
| 第二節 資料整理與分析步驟 | 48 |
| 第三節 研究工具 | 49 |
| 第四節 研究程序 | 51 |
| 第四章 研究結果與分析 | 55 |
| 第一節 徵才廣告之基本資料分析 | 55 |
| 第二節 徵才廣告之圖書館類型、職務類型及職稱類別之分析 | 57 |
| 第三節 圖書資訊領域徵才廣告之專業職能分析 | 61 |
| 第四節 圖書資訊領域徵才廣告之一般職能、態度及人格特質分析 | 67 |
| 第五節 圖書資訊領域徵才廣告之學經歷需求分析 | 76 |

| | |
|--|------------|
| 第五章 結論與建議 | 81 |
| 第一節 結論..... | 81 |
| 第二節 建議..... | 86 |
| 第三節 未來研究建議..... | 88 |
| 參考文獻 | 91 |
| 中文文獻..... | 91 |
| 西文文獻..... | 94 |
| 附錄 | 100 |
| 附錄一 專業職能-職務描述細分表..... | 100 |
| 附錄二 徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型與職稱類別各年度細分表 .. | 109 |
| 附錄三 徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型與學歷各年度分析表 | 110 |
| 附錄四 徵才廣告分析-2014-2018 年畢業系所要求各年度分析表 | 111 |



表目次

| | |
|---|----|
| 表 3-1 徵才廣告項目分類表..... | 49 |
| 表 4-1 徵才廣告分析-2014-2018 年度各月份數量分析表..... | 56 |
| 表 4-2 徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型數量各年度分析表..... | 57 |
| 表 4-3 徵才廣告分析-2014-2018 年職務類型分析表..... | 58 |
| 表 4-4 徵才廣告分析-依 2014-2018 年圖書館類型職稱類別分析合計表..... | 60 |
| 表 4-5 徵才廣告分析-2014-2018 年專業職能各年度分析表..... | 61 |
| 表 4-6 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度資訊能力分析表..... | 67 |
| 表 4-7 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度敬業態度分析表..... | 68 |
| 表 4-8 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度人際關係能力分析表..... | 69 |
| 表 4-9 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度語言能力分析表..... | 70 |
| 表 4-10 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度人格特質分析表..... | 71 |
| 表 4-11 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度自我管理能力分析表..... | 73 |
| 表 4-12 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度其他能力分析表..... | 74 |
| 表 4-13 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度分析思考及創新能力分析表..... | 75 |
| 表 4-14 徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型學歷分析合計表..... | 76 |
| 表 4-15 徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型及畢業系所要求分析合計表..... | 77 |
| 表 4-16 徵才廣告分析-2014-2018 年各年度經歷分析表..... | 78 |
| 表 4-17 徵才廣告分析-2014-2018 年其他工作經驗各年度分析表..... | 79 |

圖目次

| | |
|--|----|
| 圖 2-1 中華民國圖書館學會-求才求職資料庫首頁..... | 21 |
| 圖 2-2 中華民國圖書館-求才求職資料庫徵才廣告範本..... | 22 |
| 圖 2-3 國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所-工作機會徵才廣告範本..... | 23 |
| 圖 2-4 天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職首頁..... | 24 |
| 圖 2-5 國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息首頁..... | 25 |
| 圖 2-6 國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息首頁..... | 25 |
| 圖 2-7 國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息首頁..... | 26 |
| 圖 2-8 淡江大學資訊與圖書館學系徵才訊息首頁..... | 26 |
| 圖 2-9 世新大學資訊傳播學系求才訊息首頁..... | 27 |
| 圖 2-10 ALA JobLIST 首頁..... | 28 |
| 圖 2-11 ALA JobLIST 徵才廣告範例..... | 29 |
| 圖 2-12 Libjobs 首頁..... | 30 |
| 圖 2-13 Libjobs 徵才廣告範例..... | 30 |
| 圖 4-1 2014-2018 年各年度徵才廣告數量統計圖..... | 56 |
| 圖 4-2 讀者服務項目在徵才廣告中所出現頻率統計圖(N=604)..... | 63 |
| 圖 4-3 資訊技術項目在徵才廣告中所出現頻率統計圖(N=604)..... | 65 |
| 圖 4-4 其他項目在徵才廣告中所出現頻率統計圖(N=604)..... | 66 |

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

自二十一世紀以來，已進入到資訊技術快速發展的時代，而圖書資訊學包含部分的資訊科技，隨著資訊科技的發展及社會環境之變遷，國內學者對於圖書館受到資訊技術的影響也抱持相同看法，而這樣的資訊科技已漸漸地滲透進我們生活中的各個層面，為了符合時代潮流趨勢，不論是營利組織或非營利組織，在這樣大環境的變動之下，圖書館的功能任務面臨著可能調整或改變的狀況，對於圖書館角色從傳統到現今已有新的詮釋，圖書館館員的功能任務、角色、工作內涵也隨之改變，需要更多新知識、能力，因此需要自我學習不斷提升知識技能，加強繼續教育以因應不斷改變的工作形態，在數位化學術圖書館環境中，重要的是圖書館館員須具備傳統圖書館所需的知識和職能，但也需要去增加學習新的知識技術(王梅玲，2001；王梅玲、劉濟慈，2009；林沂瑩、邱銘心，2010；林素甘、柯皓仁，2007；彭于萍，2018；Choi & Rasmussen, 2009；Gerolimos & Konsta, 2008；Peng, 2019)。

在數位時代，圖書館員各項專業職能的生命週期越來越短，圖書資訊是個高度變動的專業，並因應科技而隨之變化，當資訊科技蓬勃發展之後，動態的圖書資訊專業即不斷地探求、更新這個專業領域的知識，而圖書資訊人才的核心能力因工作內涵改變，所須具備的專業能力也不再相同，甚至連人格特質也和以往大不相同，惟有提高核心競爭能力及具備新能力以管理這樣的變革，才能持續創造價值，館員必須在變動的工作環境之中，滿足網路世界中讀者所提出的多元資訊需求(陳瓊后，2008)。圖書館職位隨著時間推移越來越專業化，其中許多似乎是受新技術和數位資源的驅動(Triumph & Beile, 2015)。圖書館館員必須能夠適應這些變化並且持續不斷地學習，以有效為使用者服務(王梅玲，2001；陳瓊后，2008；Nielsen, 2013)。

因資訊科技等因素造成圖書館工作的大環境改變，圖書館及館員的工作內涵也將跟著轉變為複雜多元，圖書館館員們所需要具備之職能就會跟過往的圖書館館員不盡然相同，館員的職能範圍內容也隨之改變，隨著圖書館服務的不斷發展，徵才機構期望成功的求職者承擔許多新的責任並學習新的技能(Detmering &

Sproles, 2012)。徵才廣告可反映公共圖書館環境的演變，因為圖書館適應資金需求變化和技術的影響，重要的是，徵才廣告吸引應徵者的注意，並且將這些應徵者所需的技能，資格和特質具體呈現，圖書資訊學(LIS)碩士學位課程的教師，將發現研究有助於審查和改變課程，以更好地幫助學生開始專業職業和進步(Henricks & Henricks-Lepp, 2014)。因此，徵才廣告被認為是各級專業人士的寶貴工具，說明潛在的職業發展方向，並透過概述工作條件，薪資、必要資格和進展潛力來促進對職業的理解(Kennan, Wallard, & Wilson, 2006b; Orme, 2008)。

而這些變化會最直接反映出來的地方就是在徵才廣告之中，過去 30 年間的徵才廣告分析研究持續攀升，徵才廣告揭露雇主尋找新人才所需的資格和技能的趨勢，同時也能確認就業市場之需求，反映目前圖書資訊專業人員的就業市場狀態，顯示徵才廣告內容分析法是圖書館界在觀察圖書館產業實務發展趨勢時使用的既定方法，因徵才廣告是其需求交流的最明顯的方式，也是工作場所對特定職能的短期和中期方向的一個易於獲得的指標(Bronstein, 2015; Choi & Rasmussen, 2009; Cullen, 2004; Reeves & Hahn, 2010; Orme, 2008; White, 1999; Wise, Henninger, & Kennan, 2011)。許多學者皆指出，內容分析是分析徵才廣告最有效的方法(Boff, Singer, & Stearns, 2006; Detmering & Sproles, 2012; McClelland, 2014; Meier, 2010)。

在資訊技術快速發展的現在，圖書館員是使用者和知識之間的重要傳遞橋樑，圖書館員所需的資訊技能也需要快速發展，圖書館員的專業核心職能也將會隨著時代轉變，故逐年調查圖書館員所需之專業職能是重要的。國外針對徵才廣告內容分析之研究，數量不勝枚舉，像是針對特定職務之職能，有入門級館員(Sproles & Ratledge, 2004)、圖書資訊專業人員(Orme, 2008)、專案管理技能(Kinkus, 2007)，還有參考職位(Detmering & Sproles, 2012; Wu & Li, 2008)、數位環境的編目人員(Park, Lu, & Marion, 2009)、綜合業務館員(Nielsen, 2013)、教學館員的角色(Clyde, 2002)、遠距教學館員(Tang, 2013)、公共圖書館館長(Henricks & Henricks-Lepp, 2014)、教學館員和協調館員(Gold & Grotti, 2013)等徵才廣告之研究。此外，國外也有針對各類型圖書館之研究，例如學術圖書館(Lynch & Smith, 2001; Eckard, Rosener, & Scripps-Hoekstra, 2014)、數位圖書館職位(Choi & Rasmussen, 2009)等相關研究，以及針對不區分職位及圖書館類型的趨勢徵才廣告研究(e.g., Hall, 2013; Kennan, Cole, Willard, Wilson, & Marion, 2006a; Reeves & Hahn, 2010; Triumph & Beile, 2015; Wise

et al., 2011)。相較於國外之研究，國內的徵才廣告研究相對少見，僅有 2008 年陳瓊后的「美國大學圖書館徵才需求分析之研究」，及 2009 年蕭淑媛的「從美國線上徵才廣告探討臺灣圖書館人才需求之研究」。因此，值得國內學界投入研究，以瞭解國內圖書館實務界徵才需求。

使用徵才廣告分析最重要的原因在於徵才廣告所代表即是此產業界實際對人才之需求，分析徵才廣告可瞭解業界實際所需人才的真實狀況。其中被徵才廣告提及最多次的並強調的這些職能，圖書資訊學系所學生和求職者將會了解最重要需要培養的技能為何？，進而對圖書資訊學系畢業或有意從事圖書館相關產業的求職者，提供雇主需要的專業職能做為求職的參考，使得求職路更順暢。圖書資訊學相關系所後續進行人才培育時，不管是學校教育或是未來的教育訓練，都能按照此方向做努力；並試圖瞭解臺灣圖書資訊業界對圖書館從業人員在資格限制上的要求及改變，根據所蒐集的資料與分析的結果，期望能發展出一份圖書館從業人員的工作需求資格清單及專業職能，藉著工作需求資格清單及專業職能，得知圖書資訊業界選擇人員的專業能力需求優先順序。

第二節 研究目的及問題

綜上所述，本研究試圖瞭解近年國內各類型圖書館徵聘館員著重之職能需求，故探討臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告職能需求現況及職能指標，研究結果可提供對國內圖書資訊學系所課程設計及館員繼續教育之課程規劃作參考，培育使圖書資訊學系所的畢業生更能符合圖書館業界需求，也可提供想進到圖書館擔任館員之求職者以及轉職館員作為所需職能之參考。研究問題分述如下：

- 一、分析臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告各類型圖書館徵才需求現況為何？
- 二、瞭解臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告職稱類別需求現況為何？
- 三、統整臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告職務類型需求現況為何？
- 四、分析臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告專業職能需求現況及指標為何？
- 五、歸納臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告一般職能、態度及人格特質需求現況及指標為何？
- 六、歸納臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告學經歷需求現況及指標為何？

第三節 研究範圍與限制

- 一、本研究文獻探討以中、英文文獻為主，其他語言文獻未列入探討範圍。
- 二、為瞭解職能發展之趨勢和職務上之需求，然受限於資料保存的時間和人力限制，本研究收錄 2014 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日「中華民國圖書館學會」圖資界求才求職資料庫，以及國內七所圖書資訊學系所的求才資訊網頁之線上徵才廣告進行分析，未收錄紙本徵才廣告來源資料。
- 三、本研究收錄之徵才廣告的職缺地點僅限於臺灣地區，涵蓋臺灣、澎湖、金門、馬祖地區(全國法規資料庫，2019)。
- 四、徵才廣告無法詳盡列出從業人員必須進行的每項業務細節，本研究以徵才廣告出現之詞彙直接進行分析，僅能推論相關字彙詞義進行歸類，不針對各項詞彙間之異同進行分析，且因字彙及語言學上的限制，不同廣告的遣詞用字均不相同，故本研究僅針對國內圖資系所之網站及中華民國圖書館學會網站中有發布的徵才廣告蒐集並進行篩選，且徵才廣告數量未必能完全代表實際人才需求量。
- 五、國內公立機關圖書館以國家考試成績及格後直接分發，無刊登徵才廣告，故不列入收錄範圍。
- 六、本研究徵才廣告篩選原則以不重複收錄、排除教師與工讀生、含委外派駐圖書館者等，請詳見第三章第一節研究對象與研究方法。

第四節 名詞解釋

一、圖書館(library)

根據我國 2015 年 2 月 4 日最新頒布的〈圖書館法〉第 4 條規定，政府機關(構)、學校應視實際需要普設圖書館，或鼓勵個人、法人、團體設立之。圖書館依其設立機關(構)、服務對象及設立宗旨，分類如下：

- (一)國家圖書館：指由中央主管機關設立，以政府機關(構)、法人、團體及研究人士為主要服務對象，徵集、整理及典藏全國圖書資訊，保存文化、弘揚學術，研究、推動及輔導全國各類圖書館發展之圖書館。
- (二)公共圖書館：指由各級主管機關、鄉(鎮、市)公所、個人、法人或團體設立，以社會大眾為主要服務對象，提供圖書資訊服務，推廣終身學習及辦理閱讀等文教活動之圖書館。
- (三)大專院校圖書館：指由大專校院所設立，以大專校院師生為主要服務對象，支援學術研究、教學、推廣服務，並適度開放供社會大眾使用之圖書館。
- (四)中小學圖書館：指由高級中等學校以下各級學校所設立，以中小學師生為主要服務對象，供應教學及各類學習資源，並實施圖書館利用教育之圖書館。
- (五)專門圖書館：指由政府機關(構)、個人、法人或團體所設立，以所屬人員或特定人士為主要服務對象，蒐集特定主題或類型圖書資訊，提供專門性資訊服務之圖書館。

二、圖書館專業人員(library professionals)

依據《圖書館專業人員認證研究》一書中指出，圖書館館員是管理與提供圖書館與資訊服務人員，並配合使用者需求進行資訊分析、組織、評鑑及綜合性之工作，主要任務是配合使用者之管理、領導、政策擬定與應用服務(林呈潢，2011)。本研究泛指在圖書館工作的人員，擔任圖書館館員職務者均涵括在內。

三、徵才廣告(job advertisements, job announcements)

公開徵求或招聘人才的一種宣傳方式(教育部, 2019a), 經由平面、電子、數位、戶外媒體等傳播平臺, 將商品或服務訊息、政治理念、公益倡導, 傳播給消費者或閱聽大眾(教育部, 2019b)。

四、職能(competencies)

職能(competence)或譯為能力一詞, 根據歐盟(European)定義, 能力是知識、技術能力與態度之整合, 並使用於特定情境中(鄭芬蘭, 2000)。職能是指定執行某項工作所需要的能力, 以及如何運用他們解決問題, 亦可用於識別需改善之處的好工具, 可稱為構成組織中每一項職務角色欲達成高績效所需具備之知識、技能及特質總體之描述, 亦是組織實施職能制度之必備工具, 以圖書館領域而言, 專業職能包括專業的工作能力, 以及專業知識。指與從業人員相關之資訊資源、取用、技術和管理的知識, 並且以這些知識基礎提供最高品質的資訊服務能力(吳偉文、李右婷, 2006; 莊博涵, 2015; Wert, 2004)。

職能依照其性質又可分為兩類: 專業職能與一般職能, 專業職能是指在各個學科領域的特別能力; 而一般職能則是指能應用在各領域的能力, 如管理與行政能力等(王梅玲, 2001; 林呈潢, 2011; Lynch & Smith, 2001; Orme, 2008; Triumph & Beile, 2015)。

五、專業職能(professional competencies)

以圖書館領域而言, 專業職能包括專業能力, 以及專業知識。指與從業人員相關之資訊資源、取用、技術和管理的知識, 並且能以這些知識基礎提供最高品質資訊服務之能力(林呈潢, 2011; Special Libraries Association[SLA], 2003)。專業職能指的是和工作內容及目標直接相關, 能夠有效達成工作目標所須具備之特定職務能力。美國圖書館學會(ALA)圖書館事業核心職能(Core Competences of Librarianship)於 2009 年提案通過定義從圖書資訊研究中, 從 ALA 認證的碩士課程畢業的所有人都應擁有的基本知識, 並明確指出館員須具備的核心職能詳列如下(王梅玲、劉濟慈, 2009; 林呈潢, 2011; 蕭淑媛, 2009): (一)基本專業認知; (二)資訊資源;

(三)知識和資訊組織；(四)技術知識和技能；(五)參考和使用者服務；(六)研究；(七)繼續教育和終身學習；(八)行政和管理。

六、一般職能(**general competencies**)

一般職能則是指能夠應用在各種領域之能力，像是管理及行政能力(王梅玲，2001；林呈潢，2011)。一般職能涵蓋可轉換的能力，包括態度、價值觀、人格特質，使從業人員能夠有效率的工作，並為其組織、使用者和職業作出積極貢獻，確定求職者需要專業和一般技能(SLA, 2003; Orme, 2008；彭于萍，2018)。





第二章 文獻探討

第一節 圖書館館員職能

本節就圖書館館員職能進行文獻探討，首先，瞭解圖書館所扮演之角色、功能以及價值。其次，探討館員職能之意涵及重要性，並分析隨著資訊時代進行變遷之職能。最後，進行圖書館館員職能的類別探討。

一、圖書館之角色、功能及價值

在現代生活中資訊生產及交流，舉凡政治、經濟、社會、文化、教育、科技等方面，乃至個人日常生活學習及民主素養之養成，都能夠透過有效運用圖書館的資訊而達成，而圖書館是一個進步社會中蒐集、組織、傳遞資訊最主要之機構，也是政府傳布政情和民眾終身學習的重要據點(中國圖書館學會，2000)。圖書館是民眾的社會大學，知識的水庫，更是現代化都市最重要的指標之一(唐連成，2015)。為創造以圖書館作為「生活學習中心」的核心價值，閱讀推動的發展上，更結合各縣市文化局(中心)及鄉鎮圖書館力量，積極配合「全國好書交換日活動」、「圖書館週系列活動」、「與作家有約演講」及「網路閱讀」等活動，將閱讀風氣引導進民眾休閒生活中，形成一種「在地閱讀、在地觀點的風潮」(邱子恒，2013)。在社會中圖書館一直扮演著「教育」和「傳播」者的角色，圖書館的核心任務以滿足社會大眾資訊需求，所以服務品質乃是使用者滿意的關鍵(何逸濤，2010)。

關於各級圖書館的設立機關(構)、服務的對象及服務的宗旨，教育部於2001年1月17日頒布、2015年2月4日修正頒布的我國〈圖書館法〉有依其設立機關(構)、服務對象及設立宗旨，分類說明如下：一、國家圖書館是由中央主管機關設立，主要的服務對象為政府機關(構)、法人、團體及研究人士，徵集、整理並典藏全國圖書資訊，文化保存、弘揚學術，研究、推動以及輔導全國各類型圖書館發展之圖書館；二、公共圖書館則是由各級主管機關、鄉(鎮、市)公所、個人、法人或團體設立之，主要的服務對象為社會大眾，提供圖書資訊服務，推廣終身學習以及辦理閱讀等文教活動之圖書館；三、而大專校院圖書館係由大專校院所設立，主要的服務對象為大專校院師生，支援學術研究、教學、推廣服務，並適度開放供社會

大眾使用之圖書館；四、中小學圖書館則由高級中等學校以下各級學校所設立，以中小學師生為主要服務的對象，供應教學以及各類型學習資源，並實施圖書館利用教育之圖書館；五、專門圖書館由政府機關(構)、個人、法人或團體所設立，以所屬人員或特定人士為主要服務對象，蒐集特定主題或類型的圖書資訊，提供專門性資訊服務之圖書館。

在 2000 年公布的《圖書館事業發展白皮書》提出圖書館的傳統功能主要有五方面：一、文化方面，由於文化演進有賴資訊的自由流通和普遍傳遞，圖書館除了蒐集、保存文化資訊，其中的責任也囊括提升民眾文化素養、充實文化內涵；二、在社會、政治與經濟方面，圖書館能夠客觀、即時並迅速地提供各類型資訊，豐富民眾的心靈智能，更能提升民主素養，促進經濟之發展；三、教育方面，圖書館提供多元化的學習教材，肩負推動社會教育、終身學習之重責；四、在學術研究方面，圖書館匯集各類型研究資訊，促進資訊交流、激發學術研究與創新發展；五、在滿足民眾日常資訊需求、提倡正當休閒方面，圖書館不僅扮演滋潤心靈、寓教於樂的角色，更是民眾追求進步、完成自我學習的最佳場域(中國圖書館學會，2000)。

圖書館的服務就是圖書館的價值，圖書館人員需從社會變遷的角度看待資訊服務的方式，故新世紀的圖書館必須開創新的社會價值(林巧敏，2006)。圖書館價值是信念的專業堅持，是專業人員之行為準則以及經營的目標與方法，更是激勵圖書館館員能力發揮之動力(王梅玲、劉濟慈，2009)。王梅玲與劉濟慈(2009)發表之研究，參考相關文獻，並進行焦點團體訪談和問卷調查後，確認 12 項我國圖書館價值包括：一、教育與終身學習；二、提供資訊取用；三、追求專業與卓越；四、提供使用者服務；五、推動閱讀；六、提供多元化資源與服務；七、進行文化保存；八、尊重資訊倫理；九、追求公共福祉；十、社會責任；十一、促進智識自由；十二、促進民主。

為符合潮流脈動和時代趨勢，不管是營利組織或是非營利組織，在大環境變動下其功能任務，可能面臨調整或改變的狀況(林沂瑩、邱銘心，2010)。圖書館這樣一個組織不應該是靜態的，而且必須在更大的機構內不斷發展(Choi & Rasmussen, 2009)。越來越重要的是電腦技術如何改變工作並被吸收到學術圖書館的各個方面以及新技術如何影響變革，這不僅在圖書館工作中，而且在專業本身(Lynch & Smith,

2001)。而圖書館為使用者提供多種多樣的資訊、教育和娛樂選項，包括實體和數位格式，如果希望在社會上保持相關性和經濟性，圖書館將不得不適應新技術和使用者需求(McClelland, 2014)。而圖書館面臨的主要挑戰是來自各方的競爭加劇，面臨 Google 和其他搜尋引擎競爭的現實，這些搜尋引擎正在大幅度改變資訊環境(McClelland, 2014; Metz-Wiseman & Rodgers, 2007)。而為因應資訊潮流以及數位時代，圖書館出現符合順應時代的新功能，包括數位館藏發展、實體與虛擬的館藏內容之整合、數位圖書館與服務、數位典藏與內容之建置與整合、數位資訊的傳播與應用、數位資訊組織與管理、數位化的個人資訊服務、數位科技的結合應用、創新服務、數位學習之應用、數位智財管理等異業結合之服務模式(王梅玲、劉濟慈，2009)。從圖書館館員的角度來看，數位圖書館是組織創造新的價值，並在圖書館和資訊服務開拓新的商機的新形式(Borgman, 1999; Choi & Rasmussen, 2009)。

二、館員職能之意涵、重要性及變遷

「職能」的概念應該是：(一)一個包含知識、態度及技能都有相關的集群體，影響一個人工作最主要之因素；(二)與工作績效有密切關係，藉由一個可接受的標準所衡量出來；(三)可經由訓練和發展來增長。故「技巧」是會隨著時間改變的，而「職能」則是保持穩定不變的(林呈潢，2011；楊美華、劉欣蓓，2003)。職能依照其性質又可分為兩類：專業職能與一般職能，專業職能是指在各學科領域的特別能力；一般職能則是指應用於各領域的能力，如管理與行政能力(王梅玲，2001；林呈潢，2011)。職能與技能常常被混為一談，「技能」應該是傾向情境化和特定性，通常產生於在解決特殊的情況，而「職能」則是一般化和廣泛化。特別要先強調的是，「職能」(Competencies) 和工作表現「標準」(Performance standards) 是不相同的，前者是個人成功完成工作角色所需具備的知識、技術、能力、態度的模式；而後者則是需建立一系列的量化與質性評質，以證明受評者的表現(邱子恒，2013)。

可以發現，圖書資訊行業在過去三十年中所經歷的戲劇性變化，是快速發展的資訊和傳播技術的結果，這些技術影響在圖書館和資訊中心工作的圖書資訊專業人員所需的職能(Bronstein, 2015)。自二十一世紀以來，已進入到資訊科技與網際網路技術快速發展的時代，而圖書資訊學包含部分的資訊科技，而這樣的資訊科技已漸漸地滲透進我們生活中的各個層面。而圖書館能否成功順利轉型，全都仰賴於新

世代的圖書館館員是否能有效率以及效能，將這些新興資訊技術轉化應用於圖書館服務內容之中(Raju, 2014)。在一個不斷變化和不可預測的資訊環境中，圖書資訊專業人員需要不斷更新和發展他們的專業職能(Bronstein, 2015)。配合資訊科技的發展以及社會環境的變遷，國內學者對於圖書館受到資訊科技的影響也抱持相同看法，資訊資源的特徵及服務模式都發生重大改變，對於圖書館角色從傳統到現今已有新的詮釋，且連帶使得圖書館館員工作內涵隨之改變，館員擔任角色更加多元化，需要更多新知識、能力，因此需要不斷提升自身知識技能，加強繼續教育以應付不斷改變的工作形態(王梅玲，2001；王梅玲、劉濟慈，2009；林素甘、柯皓仁，2007；彭于萍，2018；Peng, 2019)。

為符合時代潮流趨勢，不論是營利組織或非營利組織，在大環境變動之下，圖書館的功能任務可能面臨調整或改變的狀況(林沂瑩、邱銘心，2010)，圖書館館員功能任務、角色也不例外。在數位化學術圖書館環境中，重要的是圖書館館員須具備傳統圖書館所需的核職能，但也需要去增加學習新的知識技術(Choi & Rasmussen, 2009; Gerolimos & Konsta, 2008; Raju, 2014)。現今的圖書館，受到許多資訊科技的影響，除了實體圖書館之外還設立許多數位圖書館，這些新發展將為圖書館服務帶來新變化與新業務，為了提供新服務與新功能，圖書館館員擔任的角色將更加多元，需要更多新職能(王梅玲、劉濟慈，2009；彭于萍，2018；Peng, 2019)。新技術的改變影響圖書館館員角色的本質，新時代館員除了保持原有的傳統使用者利用教育職能之外，也需具備能夠管理數位資訊系統之職能(Hamada & Stavridi, 2014; Hashim & Mokhtar, 2012)。已經注意到，預期圖書館館員將執行專門的任務，這通常不被視為是傳統圖書館館員的角色(Beile & Adams, 2000; McClelland, 2014)。

雖然有關資訊行業的未來的討論是不是新的，資訊專業人才的技術變革要求的速度和廣度是日益增加的，在這種情況下，特別是圖書館館員，需要時間來考慮這個不斷變化的世界對他們反映的需求，以及這些要求對此行業的目前狀態影響(Kennan et al., 2006a)。我們日常生活中所有領域的技術創新正在迅速轉變，這些新的技術變革正在影響圖書館學和資訊系統領域就像任何其他領域(Hamada & Stavridi, 2014)。Ashcroft(2004)指出圖書資訊專業人員的技能、角色和特性需要改變，以應對技術變化。這說法反映資訊領域的複雜和不斷變化的性質，這些領域不斷要求圖書資訊專業人員擴大其專業技能和個人能力的界限(Bronstein, 2015; Cox

& Corral, 2013; Patridge, Lee & Munro, 2010)。

由於新的必要技能，而這種轉變影響專業人員的角色和活動(Choi & Rasmussen, 2009)。技術的發展已經導致雇主期望參考館員不同於過去所預期的技能，並且在這一領域也有相關研究陸續出版(Nielsen, 2013)。國內學者也持相同看法，指出現今圖書館受到資訊及網路科技的影響，資訊資源及服務模式都發生重大改變，圖書館角色有新的詮釋，連帶使得圖書館館員工作內涵隨著改變，館員擔任角色將更加多元，需要更多新能力，因此需不斷提升自身知識技能，加強繼續教育以應付不斷改變的工作形態(王梅玲，2001；王梅玲、劉濟慈，2009；林素甘、柯皓仁，2007)。儘管在資訊豐富的現今社會中，圖書資訊的技能、組織能力和管理資訊，並且為人提供所需要的資訊，無論何時何地都需要圖書館(Kennan et al., 2006a)。

由於近年來資訊環境變遷帶來的發展及創新，對圖書館館員職能內涵及需求造成顯著影響(Choi & Rasmussen, 2009)。電子資源館員要懂很多，包括三層面的知識，教學、技術支援、參考服務，研究發現，電腦相關技能需求急遽上升(Hartnett, 2014)。包括允許圖書館館員以新的社群媒體方式與使用者聯繫，但館員應該注意即將來臨的技術。事實上，許多職缺要求工商圖書館館員具有電子資源技能，這表明雇主正在尋找對電子書籍、期刊和資料庫感到舒適的工商圖書館館員，因為許多圖書館使用者正在轉向以電子資源滿足其資訊需求，工商圖書館館員必須對電子資源感到舒適，才能有效地為顧客服務(Nielsen, 2013)。國內也有學者針對學術圖書館館員提出新角色(楊美華, 2014; Walters & Skinner, 2011): (一)採購和版權顧問：因為智慧財產權的問題將不能再依賴校園裡面的顧問，故館員在採購時必需擔負此項責任；(二)在學習空間的教師/教學合作夥伴：館員將著重於參與教學設計與課程活動的合作，並以實體或虛擬方式對社區提供繼續教育之推廣活動及參考與協助等服務；(三)資訊使用者和生產者的觀察者/人類學家：館員必需親自參與其中，並瞭解其讀者產生資訊及資訊尋求等習性與行為；(四)系統建構者：對於各項系統設計和建造，包括如 information commons 的實體空間，以及網站、數位典藏、電子書、電子期刊等系統；(五)內容製作者和傳播者：對數位內容之選擇、管理、傳播和保存等工作；(六)組織設計者：在機構轉型時館員能夠扮演組織設計者之角色，嘗試並學習新技能，以便迅速適應環境之轉變；(七)合作網絡的創作者和參與者：成為合作網絡的創作者和參與者。

綜上所述，能發現在資訊時代因圖書館受到資訊技術變遷影響，因此館員之角色在目前的環境當中，也需因應改變而去做很多的調整，以便迅速適應環境變化。

三、職能的類別

由前述之職能意涵及重要性來看，可知關於職能意涵之豐富及多元化，而每位學者之概念及看法皆不盡相同，或使用不同之分類，如下所述，例如 Khoo(2005a) 提出圖書館館員需要的五類技能和能力：傳統圖書館技能、研究和分析技能、IT 技能、軟職能(即溝通、教學)和人格特質(即靈活性和服務性)方向(Bronstein, 2015)。Khoo(2005b)認為圖書館館員之專業職能，除了傳統技能外，隨著資訊時代來臨，其附加能力應包含資訊(IT)、電腦素養；與個人的態度和特質；以及學科知識，如：溝通、編目、讀者教育及訓練、管理技能、人際網絡以及求知慾等。Nonthacumjane(2011)回顧相關文獻後，將資訊時代之圖書館館員專業職能分為「人格特質」、「一般職能」、「特定專業職能」三部分，其中「人格特質」包括：分析能力；反思性；有彈性；創造性；適應性強；熱情；自我激勵；具有處理不同讀者之能力。「一般職能」包括：資訊素養；溝通技巧；批判性思維；團隊合作；道德和社會責任；解決問題及領導力。「特定專業職能」是指圖書資訊領域的特定知識，而這方面知識來自於圖書資訊相關課程。Hashim 與 Mokhtar(2012)將數位化時代之圖書館館員專業職能分為兩大類別：專業和個人。專業技能包括內容基於知識和能力進行評價和篩選的恰當性、開發具成本效益的資訊服務能力、根據需求及重要性設計資訊技術服務之能力、組織使用者和傳播訊息的能力、評估和評價資訊的使用結果，並相應地改進服務。個人技能包括一系列的主要存在於任何服務客戶環境的能力，被稱為生存技能的技能，這些技能包括靈活性、有效的溝通技巧、積極的態度、團隊精神、領導力，渴望尋求持續的學習機會和專業人際網絡價值的機會。生存技能包括的專案如創造性思維，使快速決策、自我評價和信任(Hamada & Stavridi, 2014)。

在職場上專業職能是重要的，但一般職能也是不可或缺的，像是人際溝通技能的重要性也反映在美國圖書館學會(ALA)核心職能工作小組的聲明中，該聲明包括七個主要類別的 45 項能力：組織知識資源、資訊和知識、將人們與想法聯繫起來、促進學習、管理、技術能力和研究。人際溝通能力歸類在管理領域。職能包括知識、

技能及態度，其中將「知識」定義為具備相關之資訊、瞭解、熟悉於某事，有經驗的、精通某事；「技能」是指利用個人知識能力，有效執行圖書館與資訊業務所需具備之技能；「態度」是一種面對某事與某人的心靈與感情表達的方式。知識又因執行各種資訊工作而包括不同的知識，圖書館與資訊服務工作需要的知識包括(王梅玲，2001；林呈潢，2011)：

(一)知識

- 1.基本知識：如語言、溝通、計算能力等；
- 2.學科知識：如教育、法律、醫學、化學等；
- 3.圖書與資訊科學知識：如資訊的定義、結構、與形式；
- 4.資訊工作環境之知識：其社會的、經濟的、技術相關連組成之資訊社群；
- 5.工作內容之知識：資訊服務與製作資訊產品之活動；
- 6.如何工作之知識：應用技術、利用資料與技術等進行不同活動；
- 7.組織與服務社區的知識：瞭解組織或使用者的任務、目標，以及需求等。

(二)技能

- 1.基本技能：如認知、溝通、與分析等；
- 2.特定活動技能：參考服務諮商、研究成果評估；
- 3.其他技能：有效時間管理、預算與執行專案等。

(三)態度

- 1.專業態度：服務機構與使用者相關之態度；
- 2.人格特質：有信心的、好奇心、道德觀；
- 3.與工作組織相關態度：負責任、自我學習成長之意願。

館員的人格特質和工作態度、專業知識、專業精神、專業技術、資訊能力的訓練、圖書館多元的資源和軟硬體設備、經費的來源等多方面的因素，也都與圖書館

的服務息息相關；換言之，在讀者與館員接觸的過程當中，也塑造出圖書館館員的專業形象和權威(何逸濤，2010)。個人的價值觀和技能包括：能夠提出明確看法、尊重多樣性、願意承擔風險、勇敢的、創造性的、靈活、尋求具有挑戰性的機會(Wise et al., 2011)。

在專業職能方面，關於我國圖書館館員的基本專業能力，王梅玲、劉濟慈(2009)年的研究結果，確認圖書館館員基本專業能力清單涵蓋：基礎之專業認知、讀者服務和參考能力、資訊資源之能力、資訊及知識組織能力、資訊科技的應用能力、繼續教育和終身學習能力、行政管理能力、研究發展能力等共 8 大領域與 55 項能力指標。

美國圖書館學會(ALA)於 2009 年提出《美國圖書館學會圖書館館員之核心職能》(ALA's Core Competences of Librarianship)定義從 ALA 認證的圖書資訊學碩士課程畢業的所有人都應擁有的基本知識。在學校、學術、公共、專門和政府圖書館工作的圖書館館員，以及在其他情況下，將需要擁有超越此處指定的專業知識，並指出館員須具備的核心職能分為八大部分詳列如下(王梅玲、劉濟慈，2009；林呈潢，2011；蕭淑媛，2009)：

(一)基本專業認知

圖書與資訊學倫理、價值、基本原則；圖書資訊專業人員在促進民主原則和知識自由上的角色，知識自由(包括言論、思想、或道德上的自由)；圖書館與圖書館學歷史；人類傳播史及其對圖書館的影響；目前各類圖書館類型(學校、公共、學術、專門圖書館等等)和與資訊相關機構；國內外社會、公共、資訊、經濟、文化政策及其對圖書資訊專業重要性的趨勢；圖書資訊機構運行的法律架構。此架構包括與版權、隱私、表達自由、平等權和知識財產權相關的法律；有效地支持圖書館、圖書館館員及其他圖書館工作者和服務的重要性；用於分析複雜問題和解決相應問題的技能；有效地溝通技巧(口頭和書面)；具備圖書資訊專業領域所需要的認證/執照。

(二)資訊資源

知識與資訊的生命週期相關概念與問題，從其創造到利用的每一階段；資源的

獲取和配置的方法、概念和問題，包括評估、選擇、採購、加工、典藏、淘汰選擇；各種館藏管理相關的概念、問題和方法；館藏維護的相關概念、問題和方法，包括保存和保護。

(三)知識和資訊組織

知識與資訊組織與描述的原則；知識與資訊資源組織所需要的發展、描述與評估的技巧；組織知識與資訊所需要的編目、Metadata、索引和分類標準系統和方法。

(四)技術知識和技能

影響資源、服務傳遞、圖書館與其他資訊機構利用相關的資訊技術、交流技術和輔助技術；資訊、交流和相關技術與工具的利用，這些技術與工具符合專業倫理和主流服務規範和應用；評估跟評價技術產品與服務的指標、有效性和成本效益的方法；確立和分析技術與創新所需要的原則和技術，並落實相關技術改進。

(五)參考和使用者服務

參考與使用者服務的概念、原則和技能，能為各年齡層和群體裡的人提供相關和準確的知識獲取；檢索、評價和綜合資訊的技術，這些資訊來源多樣化，用於各年齡、群體中的個人；用於與各年齡層和個人相互成功配合的技術，這包含資訊與知識利用過程中的諮詢、調解與指導活動；資訊素養/資訊能力的技能與方法，數位素養和統計素養；提倡的原則和方法，它們用於達到特定使用者以促進和解釋概念與服務；確定與回應使用者多樣性需求、使用者社群與使用者偏好的原則；用於評估影響適當服務或者資源發展設計與執行的實際環境的原則和方法。

(六)研究

基礎的量化和質性研究方法；該領域內的核心研究成果和研究文獻；用於評估新研究的現實與潛在價值的原則和方法。

(七)繼續教育和終身學習

圖書館與其他資訊機構從業人員持續專業發展的必要性；圖書館在使用者終身學習中的作用，包括對圖書館服務中的終身學習和利用終身學習提高圖書館服務的理解；學習的理論、教學方法和成就的衡量，在圖書館與其他資訊機構中的應

用；與用於蒐集、評價和利用知識與資訊的概念、過程與技術相關的教學與學習的原則。

(八)行政和管理

圖書館與其他資訊機構規劃與預算的原則；有效的人事訓練和人力資源發展的原則；圖書館服務與成果評估和評價的方法及概念；與所有利益相關人和享受服務方發展夥伴關係、合作關係、服務網絡與其他構成的方法及概念；變革型領導的概念、相關問題與方法、原則性。

圖書館館員專業能力分為四項能力：管理資訊組織及管理、管理資訊服務和應用的資訊工具和技術，列出用於管理資訊資源及服務和資訊工具的應用能力，這兩種能力被視為任何資訊專業人員生存的工作的必備職能：評估的費用、品質，適當資訊資源，不同資訊的來源整合到使用者喜愛的形式、修改資訊產品以滿足使用者的需求、制定服務以滿足使用者的需求、教育使用者有關的資訊素養和互聯網使用、評估使用者的需求和差距和掌握新興技術並造就一個自我和自我發展的科學技術領域的資訊(Hamada & Stavridi, 2014)。

那麼關於我國圖書館館員所扮演的角色，包括：資訊資源徵集與館藏建設者、資訊服務提供者、資訊保存與典藏者、資訊與知識組織者、閱讀與終身學習推動者、資訊的諮詢顧問、資訊素養教育者、知識管理者、與文化傳播者等(王梅玲、劉濟慈，2009)。為了應對這個時代的到來，制定一套重要的要求包括現今的館員位置高度所需的職能，包括中繼資料、資料庫開發、數位歸檔和保存，館藏發展和內容管理系統的知識。這些選定的職能可以列舉如下(Hamada & Stavridi, 2014)：

(一)個人職能：創造性、適應能力強和自我激勵。

(二)專業職能：溝通及領導能力，自我學習和專業發展和擁有清晰的視野，科技融入圖書館規劃。

(三)具體學科：使用者需求的知識、技術素養、新興的電子資源和收集發展意識的知識。

從上述文獻探討可發現歐美已提出許多圖書館館員或圖書資訊人才通用的專

業能力規範，反觀國內尚未有明確性的指標與共識，部分研究仍是著重於各類型圖書館館員專業能力的探討(王梅玲、劉濟慈，2009)。

在一般職能、態度及人格特質方面，人際溝通技巧似乎是編目專業人員的根本，除了與快速變化環境相關的人際關係技能的重要性之外，雇主也期望編目專業人士擁有傳統的編目技能和知識，因傳統編目和分類標準的知識在數位環境中仍然是相關的(Park et al., 2009)。關於圖書資訊能力的另一個核心主題不僅在於技術技能或解決功能領域的能力(例如館藏管理、指導)，而且還要找出更好的方式來描述和評估能力領域，如人際溝通、衝突管理和合作，而這些能力通常被認為是軟職能，且軟職能的重要性在管理層中被廣泛地討論，這些軟職能在可能與其他技能相同或更重要，如電話訪問、計畫簡報或是技術的理解和應用、創造教學網頁或示範有效的參考技巧，而對於個人來說，軟技能可能比其他更多的任務或主題能力更具挑戰性(涉及館藏管理、參考、指導等) (Huff-Eibl, Voyles, & Brewer, 2011; Kinkus, 2007)。可見一般職能、態度及人格特質在館員職能中之重要性。

綜上所述，可以發現在職能研究方面，各學者之概念、想法不盡相同，但大都皆可區分為專業職能、一般職能、亦包含態度及人格特質的部分，因此本研究第四章依據此架構進行分析。



第二節 國內外圖書館線上徵才網站

圖書館館員的角色和職責研究通常採用紙本期刊和網站的徵才廣告進行資訊整合編輯進行內容分析的形式，而這些廣告是否幫助我們更好地了解圖書館館員，取決於每個研究數據來源的代表性，包括從刊登工作單位、到徵才廣告本身內容、然後到徵才廣告的來源(如徵才網站)(Applegate, 2010)。除了從國內外專家學者研究中了解圖書館館員的職能，徵才廣告可反映目前最新圖書館界需要的求職者所需具備的專業職能、一般職能與態度，以臺灣地區為例，目前有專業學會、各圖書資訊學系所等，可取得徵才廣告的管道有專業學會像是「中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫」，相關圖書資訊學系所共有七所，在各所網站各自均有提供求才求職訊息管道，包括國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所工作機會、國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息、國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息、國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息、天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會、淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊、世新大學資訊傳播學系求才資訊等。以下列舉一些國內外圖書館館員工作之徵才網站進行概要說明：

一、國內圖資領域線上徵才網站

(一) 中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫

網址：<http://www.lac.org.tw/jobs>

中華民國圖書館學會是由圖書館從業人員及有興趣於圖書館事業人士所組成之學術團體，以非營利性為目的的全國性社會團體。圖資界求才求職資料庫於 2003 年 11 月 1 日開始提供服務，由該會自動化與網路委員會負責建立與維護，並於 2012 年 11 月 27 日由該會網站一同進行改版。圖資界求才求職資料庫提供圖書館界、圖書資訊產業界一個求職及徵才的管道，職缺種類不只有圖書館館員，其中也有公職職缺、約聘僱人員、專兼任研究助理、工讀生等圖資相關職缺，而有職缺的單位可利用此管道公布職缺內容，也使求職者有個具有公信力的徵才廣告可以尋求職缺。

圖資界求才求職資料庫

使用者登入

使用者名稱 *

密碼 *

• 註冊新帳號

• 忘記密碼?

登入

+ 刊登新的職缺公告 刊登資格：個人會員、團體會員(圖書館/產業界)

| 工作職稱 | 機關(構)名稱 | 需求人數 | 截止日期 |
|-----------------|----------------|------|----------------|
| 職務代理人 | 國立故宮博物院圖書文獻館 | 1人 | 2019/07/02 (二) |
| 科員 | 新竹市文化局 | 1人 | 2019/06/26 (三) |
| 圖書館約聘人員 | 宏國德霖科技大學 | 1人 | 2019/07/04 (四) |
| 約聘助理 (專任全職) | 中央研究院民族學研究所圖書館 | 1人 | 2019/06/30 (日) |
| 四職等職務代理人 | 國立政治大學圖書館 | 1人 | 2019/06/28 (五) |
| 助理編輯 (比照講師聘任) | 國家圖書館 | 1人 | 2019/07/11 (四) |
| 編輯 (比照助理教授聘任) | 國家圖書館 | 1人 | 2019/07/04 (四) |
| 專任助理 | 國立中央大學圖書館 | 1人 | 2019/06/28 (五) |
| 圖書館員-資圖處約聘/專業人員 | 龍華科技大學 | 2人 | 2019/06/30 (日) |
| 派駐宜蘭傳藝數位典藏專業助理 | 得士派科技股份有限公司 | 1人 | 2019/08/31 (六) |
| 專任教師 | 國立臺灣大學圖書資訊學系 | 1人 | 2019/08/31 (六) |
| 圖書館館員 | 香光尼眾佛學院圖書館 | 1人 | 2019/06/30 (日) |
| 派駐台北市中正區圖書館編目人員 | 得士派科技股份有限公司 | 2人 | 2019/08/31 (六) |
| 圖書館館員 | 三育基督學院圖書館 | 1人 | 2019/06/30 (日) |
| 圖書編目人員 | 金寶書局有限公司 | 1-2人 | 2019/12/31 (二) |

1 2 下一頁> 最後一頁> more

求才求職資料庫

- 求職：瀏覽職缺列表
- 求才：刊登職缺公告 (個人會員 與 團體會員)

圖 2-1 中華民國圖書館學會-圖資界求才求職資料庫首頁

資料來源：中華民國圖書館學會-圖資界求才求職資料庫，中華民國圖書館學會，上網日期：2019年6月25日，取自 <http://www.lac.org.tw/jobs>

刊登資格為學會個人會員及團體會員。張貼圖資界求才求職資料庫主要區分為六大部分，分別是機關(構)基本資料、人事聯絡人資料、職務登錄、職務限制、語言限制。1.機關(構)基本資料的部分：機關(構)名稱、地址、電話、傳真、統一編號等基本資料；2.人事聯絡人資料：人事聯絡人、電話、傳真、聯絡地址、電子信箱、網址；3.職務登錄部分：工作職稱、職務簡介、應徵方式、截止日期、需求人數、附註；4.職務限制欄位：最低學歷、科系限制、年齡限制、經歷、性別、其他條件或專長；5.語言限制欄位：英文(聽)、英文(說)、英文(讀)、英文(寫)、其他語言要求；6.開始上班之日期與待遇欄位。

求才求職資料庫

使用者登入

使用者名稱 *

密碼 *

[註冊新帳號](#)
[忘記密碼?](#)

登入

由 DUTLIB 在 三 2019-06-19 10:14 發表

宏國德霖科技大學 徵求 圖書館約聘人員 (1人)

▼ 求才機關(構)

機關(構)基本資料:

| | |
|----------|--------------------|
| 機關(構)名稱: | 宏國德霖科技大學 |
| 地址: | 236新北市土城區青雲路380巷1號 |
| 電話: | 02-22733567 |
| 傳真: | 02-22734455 |
| 統一編號: | 33503030 |

人事聯絡人資料:

| | |
|--------|------------------------------|
| 人事聯絡人: | 黃鈺祺 |
| 電話: | 02-22733567#752 |
| 傳真: | 02-22734455 |
| 聯絡地址: | 236新北市土城區青雲路380巷1號 |
| 電子信箱: | yuchi.huang@mail.hdut.edu.tw |
| 網址: | http://www.hdut.edu.tw/ |

▼ 職務登錄

應徵方式:

如有意願應徵此職務，請至104人力銀行投遞履歷

https://www.104.com.tw/job/6narp?jobsouce=2018indexpoc#

工作職稱: 圖書館約聘人員

職務簡介:

- 1、圖書、資訊管理相關學系畢業，具圖書館工作經驗者尤佳。
- 2、熟悉MARC及圖書分類編目等能力。
- 3、熟悉電腦軟體應用Office系列及電腦維修基本概念。
- 4、工作態度認真負責，溝通能力良好，具服務熱忱與抗壓性佳。
- 5、可配合假日輪班，並獨立完成臨時交辦事項。

*工作內容：電子資源採購及推廣作業、圖書館系統、網頁及FB維護、深耕計畫執行、電腦財產管理、館際合作、其他館務行政等事宜。

截止日期: 2019/07/04 (四)

附註: 無

需求人數: 1人

▼ 職務限制

經歷: 不拘

最低學歷: 大學

其他條件或專長: 不拘

科系限制: 圖書資訊相關學系

▼ 語言限制

英文(寫): 不拘

英文(聽): 不拘

英文(說): 不拘

英文(讀): 不拘

其他語言要求: 無

開始上班日期: 一個月內

待遇: 面議

查詢 0
分享

圖 2-2 中華民國圖書館-圖資界求才求職資料庫徵才廣告實例

資料來源：中華民國圖書館學會-圖資界求才求職資料庫，中華民國圖書館學會，上網日期：2019 年 6 月 25 日，取自 <http://www.lac.org.tw/jobs/20190619-9776-1920988518>

(二)圖書資訊學相關系所

各圖書資訊學相關系所的職缺種類與中華民國圖書館學會較為不同，專業學會的職缺較多為正職、約聘僱等，而工讀生職缺數量相對較少，而圖書資訊學相關系所因有在校生的緣故，工讀生、兼職、實習等工作機會較多。

1. 國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所工作機會

網址：https://www.lis.ntu.edu.tw/?page_id=2251

國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所發佈工作機會，其中欄位包括：(1)職缺標題；(2)工作地點；(3)職缺類型：全職、兼職、實習、研發替代役等；(4)職缺描述；E-mail；(5)公司/單位資料名稱；(6)網站；(7)標語：簡單介紹公司/單位；(8)影片：公司/單位相關影片連結；(9)推特帳號；(10)Logo 等欄位。網站上會註明刊載日距今的時間，例：2 週前發佈、3 個月前發佈。

The screenshot shows the website header for the Department and Graduate Institute of Library and Information Science at National Taiwan University. The main content area features a job advertisement for a full-time position at the National Sun Yat-sen University Library, posted 2 weeks ago. The advertisement lists qualifications and work items. On the right side, there is a sidebar titled '其他最新工作機會' (Other Latest Job Opportunities) listing three other job openings: a part-time position at Chang Jung Christian University Library, a part-time position at AME Publishing Science Editorial Department, and a part-time position at the National Sun Yat-sen University Library.

國立臺灣大學圖書資訊學系
Department and Graduate Institute of Library and Information Science,
National Taiwan University

首頁 新聞與活動 關於圖資 招生資訊 課程資訊 系所成員 學術研究 職涯發展 搜尋...

國立政治大學圖書館誠徵專案一級行政組員1名

全職 政治大學圖書館 2週前發佈

政治大學圖書館

一、資格條件：
1.學歷：大學畢，圖書資訊相關學系優先
2.工作經歷：不限
3.電腦操作能力：文書處理，經營與管理平台之基本資訊能力
4.一般技能：運用組織學科資源及辨識其費用價值的能力；跨領域思維與技能，撰寫成計畫書及報告之撰寫
5.語言能力：英文中等
6.人格特質：善於溝通協調，重視團隊合作，樂於參與新任務挑戰

二、工作項目：
1.維護管理與經營「網路合作問題導向學習平台」
2.訓練教學助理編制課程資源示意圖及經營「網路合作問題導向學習平台」
3.訪談開課教師和教學助理瞭解課程需求，以規劃符合需求之圖書館資源課程。
4.提供教師個人專屬圖書館精靈服務。
5.資料庫利用指導課程備課與授課。
6.撰寫計畫成果報告。

其他最新工作機會

長庚科技大學圖書館徵求約聘專務員(職務代理人)
桃園市龜山區，長庚科技大學圖書館，全職

AME 出版社科學編輯部 招聘：台北
台北市，捷運松江南京站，AME 出版社，全職

國立臺灣工藝研究發展中心誠徵典藏組職務代理人
南投縣草屯鎮中正路573號，國立臺灣工藝研究發展中心圖書館，全職

國立清華大學圖書館採編組徵求【短期專案助理(一年期)】1人
新竹市光復路二段101號 清華大學圖書館總圖書館，國立清華大學圖書館，全職

中研院歷史語言研究所漢籍工作室 誠徵工讀生2名

圖 2-3 國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所-工作機會徵才廣告實例

資料來源：國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所-工作機會，國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所，上網日期：2019年6月25日，取自https://www.lis.ntu.edu.tw/?page_id=2251

2.天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職

網址：<http://web.lins.fju.edu.tw/chi/job>

天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職，建立工作機會欄位區分為標題、公告者、內文、附件等欄位。徵才單位刊登之徵才廣告欄位包括：(1)工作項目；(2)資格條件；(3)工作期間；(4)應徵方式；(5)收件截止日等。



The screenshot shows the website for the Department of Library and Information Science at Fu Jen Catholic University. The page is titled "工作機會列表-求職" (Job Listing - Job Seeking). It features a navigation bar with links for Home, Department Introduction, Undergraduate, Graduate, Faculty, Admissions, Alumni, Job Opportunities, and Activity Collection. The main content area lists several job opportunities, each with a date and a brief description:

| Date | Announcer | Job Title |
|---------------|---------------|-------------------------------|
| 25 2019.06 | 中天電視 媒資中心 林小姐 | 中天電視 媒資中心 徵求資管師1名 |
| 19 2019.06 | 宏國德霖科技大學圖書館 | 宏國德霖科技大學 徵求 圖書館約聘人員 (1人) |
| 18 2019.06 | 新北市立圖書館 | 新北市立圖書館總館推廣課招募1名計時人員 |
| 18 2019.06 | 翁小姐 | 國家圖書館期刊室-誠徵長期工讀生 |
| 17 2019.06 | 顏德君 | 中央研究院民族學研究所圖書館誠徵約聘 (僱) 助理一名 |
| 17 2019.06 | 小童 | 凌網科技徵電子書企劃分析師 |
| 14 2019.06 | 鄭伊廷 | 政大圖書館資源徵集組徵才公告(約用四職等職務代理人1名) |

圖 2-4 天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職首頁

資料來源：天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職，天主教輔仁大學圖書資訊學系，上網日期：2019年6月25日，取自<http://web.lins.fju.edu.tw/chi/node/2332>

3. 國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息

網址：<https://lias.nccu.edu.tw/news/news.php?class=104>



圖 2-5 國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息首頁

資料來源：國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息，國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所，上網日期：2019年6月25日，取自 <https://lias.nccu.edu.tw/news/news.php?class=104>

4. 國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息

網址：<http://www.glis.ntnu.edu.tw/news/news.php?class=101,102,103,104,105,106,107,109>



圖 2-6 國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息首頁

資料來源：國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息，國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所，上網日期：2019年6月25日，取自 <http://www.glis.ntnu.edu.tw/news/news.php?class=108>

5. 國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息

網址：<http://www.gilis.nchu.edu.tw/index.php/2014-10-28-08-05-26/2014-10-30-05-54-03>



圖 2-7 國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息首頁

資料來源：國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息，國立中興大學圖書資訊學研究所，上網日期：2019年6月25日，取自 <http://www.gilis.nchu.edu.tw/index.php/2014-10-28-08-05-26/2014-10-30-05-54-03>

6. 淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊

網址：<http://www.dils.tku.edu.tw/dilswordpress/category/job-hunting/>



圖 2-8 淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊首頁

資料來源：淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊，淡江大學資訊與圖書館學系，上網日期：2019年6月25日，取自 <http://www.dils.tku.edu.tw/dilswordpress/category/job-hunting/>

7.世新大學資訊傳播學系

網址：<http://ics.wp.shu.edu.tw/category/newsjob/>



圖 2-9 世新大學資訊傳播學系求才資訊首頁

資料來源：世新大學資訊傳播學系求才資訊，世新大學資訊傳播學系，上網日期：2019年6月25日，取自 <http://ics.wp.shu.edu.tw/category/newsjob/>

二、國外線上徵才網站

(一)ALA JobLIST

網址：<http://joblist.ala.org/>

ALA JobLIST 網站(圖 2-10)是由美國圖書館學會(American Library Association, ALA)、大學及研究圖書館學會(Association of College and Research Libraries, ACRL)和人力資源發展與招募辦公室(Office for Human Resource Development and Recruitment, HRDR)三個單位聯合成立，ALA JobLIST 主辦美國圖書館學會和 C&RL 新聞雜誌的線上徵才廣告，是圖書資訊學與技術工作的首要來源。JobLIST 網站在一個多元化的環境中，美國圖書館學會及其他單位盡可能列出可取得的職缺，努力協助圖書館館員和圖書館求職者尋求就業機會(蕭淑媛，2009)。

ALA JobLIST 為求職者提供全年的求職資訊，而雇主和未來員工之間的交流也可透過 ALA JobLIST 來進行，雇主可透過美國圖書館學會和/或 C&RL 新聞雜誌上提交徵才廣告，允許求職者進行快速檢索及免費註冊網站，並提供更多的進階檢索。網站可按圖書館類型排序職缺列表，還可按日期、州別、機構名稱及其他參數

排序。求職者可儲存檢索時使用的 E-mail 作為工作通知，當有符合需求的新工作時會主動通知。此外，有註冊的求職者可在網站上公布他們的簡歷，徵才者可保密的檢索到這些簡歷。該網站為各類型圖書館的專業和支援人員提供數百個開放平台，在資訊技術方面、學會及相關機構和公司(ALA, 2019)。

刊登資格為根據不同的刊登天數、呈現區域、發送 E-mail 給 ALA 會員跟 LIS 專業人員的價格區分。徵才廣告欄位有工作資訊：工作地點、工作編號、發布時間、職位名稱、公司名稱、圖書館類型、工作類別、工作類型、工作時間、教育程度、最低年資、是否出差、薪資；職位描述：關於這個職位、徵才日、薪資、工作要求；需求：優先資格，上述工作資格再加上其他資格、教育、經歷、如何申請、你需要知道什麼、參考(ALA, 2019)。

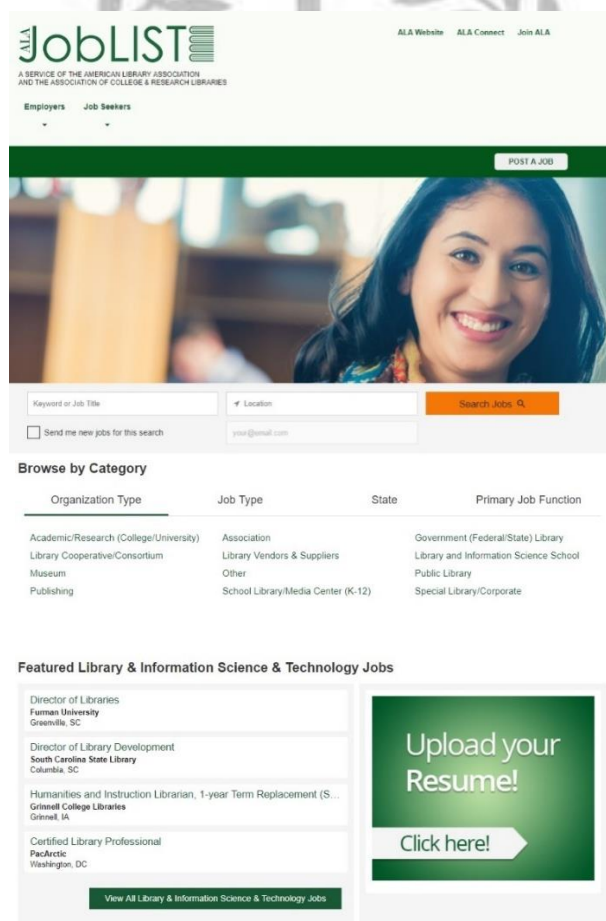


圖 2-10 ALA JobLIST 首頁


資料來源：ALA JobLIST，ALA JobLIST，上網日期：2019 年 6 月 25 日，取自 <http://joblist.ala.org/>

Furman University
Director of Libraries

Apply Now

Print Save Share

Description



Director of Libraries

Job Description:

The Ideal Candidate

The Director of Libraries will be a dynamic leader who is passionate in their support of a personalized educational experience that provides lifelong value for every Furman student.

We envision the successful candidate will be:

- A confident leader who will elevate the Libraries to the center of academic life at Furman.
- A creative thought leader able to inspire change, eager to try new things, and open to failing, adjusting, revising, and trying again.
- A champion for diversity, equity, and inclusion who demonstrates an understanding and appreciation for diversity in library personnel, services, programs, resources, and in those whom we serve.
- An adept facilitator with demonstrated experience in building consensus, mentoring, and advocacy.
- An excellent communicator who easily builds rapport, is comfortable communicating in multiple mediums, and can clearly articulate the mission, values, and goals of a liberal arts and sciences university.
- An accomplished manager who is diplomatic, fair, willing to compromise, and transparent in decision-making.

View your connections at Furman University

in LinkedIn

Job Information

Location:
Greenville, South Carolina, 29613, United States

Job ID:
49090348

Posted:
June 19, 2019

Position Title:
Director of Libraries

Company Name:
Furman University

Library or Company Type:
Academic/Research (College/University)

Job Category:
Administration/Management

Entry Level:
No

Job Type:
Full-time

圖 2-11 ALA JobLIST 徵才廣告實例

資料來源：ALA JobLIST，ALA JobLIST，上網日期：2019 年 6 月 25 日，取自 <https://joblist.ala.org/job/director-of-libraries/49090348/>

(二) Libjobs

網址：<http://www.libjobs.com/>

Libjobs.com(圖 2-9)為 WebClarity Software Inc.所設立的線上服務項目之一，提供公司、公共、學術和 K-12 學校圖書館提供工作服務的平台(蕭淑媛，2009)。在 Libjobs 發表的文章應與圖書館社群有一定的關聯，但不限制於圖書館內的工作，也鼓勵為圖書館市場提供服務和產品的供應商來此發布職缺(Libjobs, 2019)。

刊登資格為根據所公布之價格表：單次張貼 30 天 100 美元/60 天 150 美元、無限張貼 30 天 200 美元/60 天 350 美元、瀏覽簡歷 30 天 50 美元/60 天 80 美元。繳費後可成為特色雇主，可在首頁上可被列為精選雇主，能將發布的職缺直接顯示於首頁上，並直接連結到列表的詳細資訊以及職缺首頁。亦可決定是否在首頁或搜尋頁面或隨機頁面上放置橫幅廣告。刊登欄位主要分為三部分：公司名稱、聯絡訊息、職缺內容(Libjobs, 2019)。



圖 2-12 Libjobs 首頁

資料來源: Libjobs, Libjobs, 上網日期: 2019 年 7 月 9 日, 取自 <http://www.libjobs.com/>

DIGITAL SERVICES LIBRARIAN
2019-06-27

| |
|--|
| Company Name: IU Kokomo Library |
| Contact Information Cynthia Lipken 2300 S. Washington Street P.O. Box 9003 Kokomo, Indiana United States of America clipken@iuk.edu |
| Job_info The Indiana University Kokomo Library seeks a collaborative and innovative librarian to provide leadership for the Library's digital services, including electronic resources and web content. This entry-level, tenure-track position has primary responsibility for the continued development and assessment of the Library's digital resources collection and web presence and liaison responsibilities for the School of Nursing and the Division of Allied Health Sciences. The Digital Services Librarian is responsible for activating, troubleshooting and maintaining access for the Library's electronic resources; maintaining the Library's website; promoting digital resources and supporting Library information technology. Departmental liaison activities include all aspects of teaching, learning and research support for assigned areas. A full description of the position responsibilities and expectations may be found at: https://iuk.libguides.com/digservlib One of eight campuses of Indiana University, Indiana University Kokomo is a comprehensive non-residential campus located 50 miles north of Indianapolis in Kokomo, Indiana, a city with a population of approximately 57,000. Committed to student success, the campus serves approximately 3,100 students from a 14 county area in north central Indiana. IU Kokomo has approximately 260 faculty and staff, and offers Associate, Baccalaureate, and Masters Degrees. Additional information about Indiana University Kokomo may be found at: http://www.iuk.edu . REQUIRED QUALIFICATIONS + MLS/MIS/MLIS or equivalent degree from an ALA accredited institution + At least one year of post-MLS work experience + Demonstrated knowledge of web content management systems + Knowledge of web design tools (HTML, CSS and JavaScript), accessibility standards and user-centered design principles + Proficiency with Microsoft Office + Experience providing online and in-person reference support and information literacy instruction + Commitment to inclusion with an understanding of the library needs of a diverse community + Demonstrated ability to work productively, independently and collaboratively + Strong interpersonal skills with the ability to communicate effectively, verbally and in writing |

圖 2-13 Libjobs 徵才廣告範例

資料來源: Libjobs, Libjobs, 上網日期: 2019 年 7 月 9 日, 取自 <http://t.cn/AiOQT4mU>

第四節 圖書館館員徵才廣告相關研究

本節以圖書館員徵才廣告相關研究進行探討，先以通論之相關研究進行論述，而後將相關研究分為專業職能、一般職能、學經歷等三個主題進行探討，透過過往研究瞭解圖書館館員徵才廣告之作法、結論及職能演進。

隨著圖書館的發展，重要的是每隔一段時間要回過頭，檢視專業工作中發生的變化，分析圖書館職位的徵才廣告即是達成上述目的的良好研究方法之一。針對徵才廣告進行評估，可知徵才廣告是否包括所需的(required)技術技能、優先具備的(preferred)技術技能、優先且必需具備的(preferred and required)技術技能，或者根本沒有提及的技術技能(Nielsen, 2013)。而徵才廣告內容分析被證明是一個有用的策略，用於調查圖書資訊機構目前對於圖書館館員職能的需求(Clyde, 2002)。肯定的是，徵才廣告直言不諱地說明雇主對於求職者所提出的必要和期望的要求，徵才廣告是就業市場如何將其需求傳達給尋求與之接觸的人(Bronstein, 2015; Cullen, 2004)。徵才廣告內容分析法的重要性在於，假設圖書館徵才廣告發布於全國範圍為內，可識別出在該國圖書館徵才廣告中對於館員工作職能需求之變化，以及圖書館產業結構變化的重要性，顯示圖書館館方認為在特定時間點至關重要的職能，亦即能反應整個圖書館行業目前發展趨勢和工作需求(Lynch & Smith, 2001)。徵才廣告的內容分析是一種工具，可以多種方式用於表徵我們的職業，並為圖書資訊學系、圖書館界在職培訓需求及其人力資源問題，提供決策資料(Kinkus, 2007)。像是徵才廣告的內容分析，是在徵求圖書館館員時，檢查教學重要性最常見的方法(Hall, 2013)。

正如其他人所言，這種分析可以提供幾個好處，圖書資訊學系所教師可使用這些課程來制訂更符合工作場所實際要求的課程、可幫助圖書館館員評估增長的學習領域和潛在的組織規劃需求，並為編寫徵才廣告提供適當術語來滿足這些需求，最後，圖書館館員和圖書資訊學系所學生，以及未來考慮就讀圖書資訊學系所的學生可利用這些資料，看看他們需要著墨來開展感興趣的學習領域(Croneis & Henderson, 2002; Hartnett, 2014)。圖書資訊學碩士學位課程的教師教學發現才廣告研究有助於他們審視和改善課程，以更好地幫助學生進入職場和提升專業能力(Henricks & Henricks-Lepp, 2014)。為發揮現有工作人員的最佳效用，圖書館需要修

改及調整目前的職缺需求，以新職能輪廓來招募新員工(Choi & Rasmussen, 2009)。

Lynch 與 Smith(2001)分析 1973 年至 1998 年刊登在 College & Research Libraries News(簡稱 C&RL News)的 220 則美國大學圖書館徵才廣告內容，結果顯示所有的學術圖書館工作都包括電腦技術技能的需求，教學能力成為參考工作的組成部分之一，特別是口頭和書面溝通能力已經成為新工作必備需求，ALA 認證的碩士學位及相應的專業學位亦需具備。Kennan 等人(2006a)分析徵才廣告雇主對於館員的職能需求指標，進行文獻探討以建立職能框架，研究圖書資訊學專業的變化趨勢和形成因素。文中指出在澳洲及美國的館員需具備的人際關係、人格特質和技術服務能力。Orme(2008)調查 2006 年 5 月至 2007 年 5 月共 180 則在英國圖書館與資訊專業學會圖書館資訊公報(Chartered Institute of Library and Information Professional's，簡稱 CILIP)之徵才廣告，此研究目的為調查在英國圖書館和資訊專業人員之雇主需要應徵者具備專業技能、一般職能或人格特質是否符合大多數需求；調查結果顯示在此行業中需要大量職能和素養、客戶服務、人際關係和溝通能力，且電腦技能是雇主最常提到的要求。整體來說，一般職能是雇主認為最重要的職能，但專業職能仍然受到重視，相關行業經驗也是最常被提到的需求之一。許多研究指出許多徵才廣告超出 MLS(Master of Library Science，簡稱 MLS)學位的額外的專業要求，例如第二碩士學位、外語能力和經驗或與職位職責相關的專業能力，還有其他研究人員集中在 MLS 的要求或以前的工作經驗，或所有類型的學術圖書館工作要求的技術職能，通常需要資訊素養和教學經驗，學術界對學術交流變化的意識，以及基本或專門的技術職能(Triumph & Beile, 2015)。

Orme(2008)的研究結果顯示，技能和人格特質在眾多的職缺中是必備的，並發現客戶服務、人際關係、溝通能力以及一般電腦能力都是雇主最常要求的部分；而總體來說，一般職能是雇主覺得最重要的，但研究結果也顯示專業技能仍然是被重視的，出乎意料的是，相關工作經驗是徵才廣告分析中最常出現的徵才需求，並且整個圖書資訊行業都需要了解就業市場所需的技能，而未來的專業人員需要了解在職業中追求職業所需的；負責培訓的人員應利用就業市場的要求，為圖書資訊學系所課程的發展提供資訊。總體而言，如研究結果，一般技能是最常見的，佔雇主需求的 41%，專業技能佔雇主需求的 35%，人格特質佔雇主需求的 24%；分析顯示，雇主最有需求的是與職業有關的經驗、人際關係和溝通能力、一般電腦技能、

熱情、團隊合作、人力管理和人力資源、靈活性、客戶服務、chartership 和自我激勵。廣告分析確定四種類型的一般職能：人格特質、管理技能、IT 技能和其他技能，其中人格特質是最重要的部分，其次是管理技能和 IT 技能，而資訊檢索的部門和編目和分類的知識也是尤其重要的(Orme, 2008)。

在徵才廣告當中，技術知識和管理能力是在資格裡面最常首先被提到的，而人際溝通技巧是最常出現的要求，在超過一半以上的徵才廣告中出現；對於團隊合作能力的重視，在五成以上的徵才廣告中出現；整體來說，研究證實在新興的數位圖書館中，管理技能、人際關係、專案管理能力以及團隊合作的技能都是被需要的。很明顯的，在目前這種重視夥伴關係和合作的工作型態溝通和人際關係技能、團隊合作和專案管理技能，是工作人員的基本職能(Choi & Rasmussen, 2009)。管理技能、學科專業知識、和領導能力在大多數的徵才廣告中都具有代表性，可能歸因於這些技能是比較一般性的課程知識、推廣技巧和演講技巧在徵才廣告中提到的比率低於 20%，也許是因為雇主認為應徵者將在工作中學會這些技能，或是他們打算透過職位申請的流程文件來表明這些技能的重要性(Reeves & Hahn, 2010)。作為圖書館館員需進行各種工作，故需要一系列新的技能(Tredinnick, 2004; Orme, 2008)。根據上述文獻可知，做為一名圖書館館員，必須具備多功能的知識及技能，以勝任圖書館館員的職位及提供使用著所需的服務。

也許最引人注目的新職位頭銜的增加，表示圖書館職位越來越具有專業化的指標(Triumph & Beile, 2015)。隨著科技變化而產生職稱變化，複合式圖書館館員(blended librarian)是一個術語，用來指具有傳統圖書館館員職責的圖書館館員與技術相結合，以增強對使用者提供的服務(Nielsen, 2013)。雇主要求的技術相關技能包括基於網路檢索，構建線上教學指導教程，以及使用圖書館管理系統(Library Management System, 簡稱 LMS)到電腦程式設計和網站設計，電子服務部門出現的職稱包括數位、電子資源、學術交流和網路服務(Triumph & Beile, 2015)。Detmering & Sproles(2012)在研究中強調目前的新趨勢是圖書館雇主正在尋求館員具備與技術相關的技能，將越來越需要的圖書館員具有電子數據管理、數據管理、嵌入式圖書館、電子出版和學術交流技能，而應徵館員職位的需要擁有一個專門技能，展現充分的主題知識，了解圖書館當前趨勢和主題學科，預期新圖書館館員被期望為專業做出貢獻，而新進館員應尋求機會參與專業組織，以及學習研究方法和出版。聯

絡工作的另一個新興組成部分是增加與教師的課堂協作，重申在參考工作中有效的教學技能的必要性，並且越來越強調團隊和共同的領導角色，(超過三分之一(39.1%)的廣告要求涉及參與共享治理，這個百分比反映學術圖書館與教師地位的密切關係)表明入門級館員候選人應該準備好服務作為領導者，至少在有限的基礎上參與各種參考項目和任務(Detmering & Sproles, 2012)。技術服務部門出現的職位包括檔案管理員/策展人、電子資源、元數據和特殊典藏，電腦和使用它們所需的技能在圖書館專業中是普遍的，並且期望圖書館館員具有一系列基本和專門的電腦技能，在學術圖書館人才市場中是具有競爭力的(Triumph & Beile, 2015)。而在研究中發現許多徵才廣告都涉及將 Web 2.0 工具的新興技術嵌入參考和教學服務中的責任，包括嵌入式圖書館館員(embedded librarians)角色中使用技術，因此研究結果重申新興技術在學術圖書館中的核心功用，以及進入圖書館行業者應需學習這些領域的專業技能(Detmering & Sproles, 2012)。整體來說，因應資訊科技技術的，館員的職務內容必需與時俱進，善用電子科技技術，為使用者提供更便利的服務。

Triumph 與 Beile(2015)為研究學術圖書館就業市場的變化及確認 23 年來的新趨勢，使用內容分析法分析 2011 年 ALA JobLIST 和 ARL 徵才網站和《高等教育記事報》(higher education)的 957 個學術圖書館徵才廣告研究結果，以瞭解美國目前學術圖書館的就業市場現況，並同時也與 1996 年和 1988 年的研究結果進行比較分析，研究結果顯示，在市場上的關於學術圖書館館員的徵才廣告的數目、出現的行政職務、職缺地區分布是相對停滯的，而在學歷有一定程度上的需求，但外語能力和工作經驗相較之下需求卻是下降的，而電腦技能是越來越多徵才廣告尋求的。更進一步來說，有學者表示應廣泛納入和其他部門聯絡職能，因入門級參考圖書館館員需要獲得關於館藏發展的實際經驗，因為這些圖書館館員往往需要與教授圖書館館藏發展之教師交流和合作(Detmering & Sproles, 2012)。學術交流(7.3%的徵才廣告)是另一個新興的重要趨勢，特別是在學科專家的職位，這一職責需要收集開發和管理技能，以及強大的主題知識(Orme, 2008)。在時代變化的同時，館員的職稱、職務有些停滯、有些成長，故館員需要隨時跟著科技的腳步前進。

而後將徵才廣告相關研究進行主題分類，大致分為專業職能、一般職能、學經歷等三部分進行探討。

一、專業職能

以圖書館專業職能分為讀者服務、技術服務兩大部分進行研究探討。

(一)讀者服務

Detmering 與 Sproles(2012)研究說明入門級參考職位徵才廣告中目前的角色和職責的演變，在學術圖書館中目前的入門級參考職位包含非常多樣化和複雜的責任範圍，文中指出學術圖書館中的參考服務也隨著新興技術和不斷變化的使用者動態而演變，許多學術圖書館正在擺脫傳統的參考桌，傾向於多方面和合作的學習空間，例如資訊共享空間，而這些空間改變的圖書館趨勢將多項服務合併在一個職位之下，因而降低傳統參考桌的重要性。也因此，學術參考館員也延伸許多新職務角色，例如在特定課程中擔任嵌入式圖書館館員(embedded librarians)，提供電子擴展服務(electronic outreach services)，如聊天(chat)、發短訊、參與虛擬和社群網路環境、與教師合作開設資訊素養課程等。參考圖書館館員的具體職責一直在擴大，其作用也在不斷變化，以適應不斷變化的環境(Wu & Li, 2008)。

聯絡圖書館館員(liaison librarians)，通常是學術圖書館參考部門的一部分，一直在學習如何使用和納入技術，以便他們可以為一般參考顧客服務(Nielsen, 2013)。其中參考職責主要涉及公共服務，服務對象包括對學生、教師或其他使用者提供某些形式的參考或研究協助，包括面對面或透過電話、電子郵件或任何其他形式的溝通，如書目指導，也包含在多個學科領域的一般支援以及特定主題的支援，並且提供個人或小組研究諮詢(Detmering & Sproles, 2012)。參考館員對於書目指導知識的需求大幅增加，再次表明書目指導已成為參考圖書館館員重要的職責(Sproles & Ratledge, 2004)。在許多徵才廣告中強調與技術相關的職責顯示，參考圖書館館員也可算是技術專家，再次突顯參考工作的多樣性和潛在的複雜性(Detmering & Sproles, 2012)。

Clyde(2002)在「圖書館館員的教學角色：徵才廣告的概述和內容分析」一文中指出，目前圖書資訊工作需要具備使用者教育和資訊素質教育的知識和專業技能，以支援圖書館利用教育的課程開發過程，徵才廣告來源為國際圖書館協會聯盟(IFLA)的 LIBJOBS，根據 2001 年 12 月 1 日至 2002 年 2 月 28 日為期三個月，共

291 則徵才廣告的分析結果顯示，51.5%的徵才廣告跟教育、教學或培訓職務相關，可見教育或教學或培訓是作為館員的一項重要的職務。使用者教學和教學職責變得更加具體和活躍(Wu & Li, 2008)。Gold 與 Grotti(2013)研究結果顯示教學館員(instruction librarians)和協調館員(coordinators)合作、教學設計、領導、經驗和專業知識的重要性。學術交流職責包括與學術交流、數據共享、數位出版或類似領域相關的活動；資訊素養和圖書館指導職責包括圖書館指導或資訊素養課程或課程的開發和提供，以及傳統的課堂教學和線上教學(Detmering & Sproles, 2012)。但在Reeves 與 Hahn(2010)研究中指出，教學技能只在 27%的徵才廣告中有提到，表示圖書館館員教學的重要性出乎意料的低。

Westbrock 與 Fabian(2010)發現，在沒有進行教學訓練的情況下，圖書館館員透過內部專業發展課程和自我教學，獲得解決日益增長的教學需求所需的教學技能；然而，已經有一些嘗試填補課程中的不足，並為圖書資訊提供必要的教學技能(Bronstein, 2015)。推廣/行銷類別涉及向外部團體推廣或行銷圖書館服務，可能包括管理圖書館相關活動，在校園內或校外，和/或開發小冊子或其他宣傳材料，而這一類別定義廣義上的促進，超出部門聯絡的更加有限或狹隘的作用，管理方式包括參與圖書館或校園委員會、工作組或理事機構(Detmering & Sproles, 2012)。根據上述文獻，可知在讀者服務方面，參考服務館員需具備的職能，像是書目指導、利用教育、教學等都是重要的職能。

(二)技術服務

技術服務徵才廣告包括主要職責，如編目、採購(Sproles & Ratledge, 2004)。Park 等人(2009)研究評估編目專業人員所需的責任和技能的當前狀態，並確定數位環境的新興角色和能力，並將這些與傳統編目標準和實踐的既定知識相關聯，對 2005 年至 2006 年在 AutoCAT listserv 中公佈的 349 個職位描述進行內容分析。編目館員徵才廣告分析的結果顯示，共有 76 個工作描述(21.78%)涉及管理層職位；然而有超過半數的職缺將編目指定為工作職責，這個數據若在將問題解決的責任結合時變得更高，佔 49%。新興職稱、職能和職責內容反映編目專業人士在數位環境中的不斷變化的作用；然而，沒有跡象表明，與傳統資源編目有關的能力和技能在需求上變得越來越少，傳統職稱(如編目員和編目圖書館館員)仍然主要用於徵才

廣告(Park et al., 2009)。

Detmering & Sproles(2012)指出，在研究中收集的徵才廣告中，超過半數的徵才廣告包含具備技術的具體職責，工作上可能需要開發基於網路的參考資料(例如使用說明或學科指南)，或在網頁管理和/或技術支援方面承擔更多的實質性責任。館藏發展職位是根據具體情況決定的，具體取決於大部分時間是用於公共或技術服務(Sproles & Ratledge, 2004)。這表明雇主認為，編目專業人士能夠適應快速變化的環境和表現出對持續發展新技術所必需的持續專業發展的興趣至關重要(Park et al., 2009)。但也有徵才廣告總數顯示技術服務職位數量一直在下降，其原因包括自動化系統取代手動任務，透過技術服務和系統部門的分離，使系統部門失去一些職位(Sproles & Ratledge, 2004)。在技術服務部分，編目館員之職能未隨著科技變化而被取代，並且館員需與新技術、科技結合，以符合使用者需求。

(三)資訊技術

而在科技方面，一般資訊技術(IT)技術，例如使用網頁瀏覽器、辦公軟體和電子郵件是最常見的(Reeves & Hahn, 2010)。徵才廣告顯示出對電腦和 IT 技能的巨大需求，反映出技術技能在二十一世紀資訊環境中的重要性(Orme, 2008)。Park 等人(2009)研究發現，技術進步越來越需要與電子資源管理、元資料創建以及電腦和 Web 應用相關的知識和技能，新興的知識和技能越來越多地被納入編目的核心技術方面，例如書目和權威控制以及圖書館自動化系統管理，編目功能的管理也很需要，研究結果提供對圖書資訊學計劃當前和未來課程設計的瞭解。Nielsen(2013)調查 2007 年至 2012 年共 45 則徵才廣告，目的是確認在學術工商圖書館館員應具備的資訊技術技能，並統計該技能在徵才廣告中出現的頻率，並討論技術對於圖書館業務的影響，並指出對學術圖書館館方的建議。這項研究結果指出學術工商圖書館館員的資訊技術技能需要增加，其中電子資源的技能比任何其他的技术技能要求都還要更高，有 11%的徵才廣告要求學術工商圖書館館員要有一些教學設計的技能，另一個值得注意的結果是 9%的徵才廣告要求網頁設計技能。新興資訊技術經常出現在徵才廣告中，這表明工商圖書館館員應該了解正在出現的新興資訊技術，並準備好利用這些技術作為與圖書館使用者互動的方式。雖然專業圖書資訊技術仍保留其重要性，但現在需要透過管理和資訊通訊技術來充實(Orme, 2008)。

而圖書館雇主對系統、技術服務和參考服務館員都需具備電腦經驗的需求不斷增加。更進一步來說，而系統職位對電腦經驗的需求很大，這並不奇怪，因為他們大部分的職責都集中在使用電腦技術，但數據也顯示，技術服務館員需要比其他職位更多的電腦經驗，使其成為沒有圖書館工作經驗者最困難的領域；從技術服務和參考服務職缺所需的課程規定中，可看出修課經驗不能取代實地的實際經驗，而電腦/自動化知識在 1997 年的數據中大幅上升達到頂峰，當時電腦知識在所有專業中變得越來越普遍，故不太需要專門寫進徵才廣告中，其中技術服務館員職位特別需要比參考或系統職位更多的知識和經驗(Sproles & Ratledge, 2004)。Tang(2013)分析美國圖書館 1970 至 2010 年間在 ALA 張貼的遠距教學圖書館館員(distance education librarians)職缺廣告之趨勢及變化，蒐集之徵才廣告共計 82 筆，研究發現到第一個圖書館遠距教學的工作、職缺總數、標題、學術排名、薪資、學歷、角色/職責、以及最低資格等。研究結果發現技術技能、資訊科技技能及溝通技能是遠距教學館員須具備之基本技能。值得注意的是，無論有特定職務的圖書館館員技能要求與遠距教學館員是否有所不同，但重點是都需要技術。

Choi 和 Rasmussen(2009)調查 1999 至 2007 年發布在大學院校與研究圖書館新聞(College and Research Libraries News)與數位圖書館相關之 363 則徵才廣告，此研究調查涵蓋館員資歷和涉及在學術圖書館之數位資源、服務和技術方面專業職缺所需技能之變化，此項研究驗證學術圖書館數位人員的需求變化及資歷要求，將專注於典藏、服務及技術的應用。除了數位圖書館專業課程外，還有其他相關課程，如學術圖書館、特別典藏、技術服務、參考服務、館藏管理，都必須適當地處理在數位圖書館領域的專業知識和技能，因為所有部門的專業圖書館館員都受到影響，並以某種方式參與數位化的努力(Choi & Rasmussen, 2009)。與知識領域相關的專業技能，圖書資訊業的職業要求館員需具備專業知識(Kennan et al., 2006a; Orme, 2008)。不論是讀者服務或是技術服務，只要是在圖書館當中的職務之職能，都需時刻與電子、數位、科技、技術相結合並應用。

二、一般職能

諸多學者提到一般職能之意涵、定義及類別，皆有不同看法，以下分述最常被探討的數項一般職能：

(一)人際溝通

最常出現的技能是在四分之三的微才廣告中都有提到的人際溝通技能(Orme, 2008)。在行為要求方面，口頭和書面的強大的溝通技巧被最頻繁地提及(Lynch & Smith, 2001)。Reeves 與 Hahn(2010)針對 2009 年的 1000 則為應屆畢業生提供的徵才廣告進行內容分析發現，大部分的工作是在學術圖書館和檔案館，平均工資比過一年一年更高，最高工資是在政府單位，人格特質像是溝通、服務導向、協調和合作都很重要，此外高度期望畢業生具備團隊能力。口頭和書面溝通技巧需求超出所有其他技能(Wu & Li, 2008; Santos, 2018)。人際關係技能的需求歷年來一直很高(如 1982-2002 年)，平均約 82%；調查結果顯示，對多元化意識的需求增加，並與其他人員良好工作，2002 年時有 51%的職位需要(Sproles & Ratledge, 2004)。其中特別強調良好的溝通技巧，強調圖書館對資訊服務、教學任務和與使用者的互動重視程度日益增加，對這些技能的要求並不否定對專業知識的需要，仍必須提供並以內容為基礎服務(Lynch & Smith, 2001)。

在目前的研究中觀察到的溝通技巧的需求與以前的研究一致，在這些研究中，溝通技巧被視為對未來雇主越來越重要(Wu & Li, 2008)。在入門級和行政級別職位上，對行為技能，尤其是口頭和書面溝通能力的要求越來越高，這也表示在圖書館館員工作性質的變化；技術技能仍然是重要的，但現在工作特別要求與圖書館內部和外部的人進行良好溝通的能力，其中“靈活性”、“創意”和“領導”的需求也日漸增高，顯示工作正在發生變化，而圖書館更加重視圖書館館員和圖書館使用者之間的互動，而這些溝通技巧要求強調的是圖書館專業人士需要以許多不同方式與圖書館使用者進行互動(Lynch & Smith, 2001)。隨著時間的推移，雇主需要應徵者在課堂之外獲得更多的知識和經驗，例如監督/領導技能、多元化意識和人際關係技能，同時減少對課程的重視，可以更加重視畢業生的核心競爭力，使其到新工作更順利(Sproles & Ratledge, 2004)。靈活性和不斷學習的能力在不斷變化的環境中可能更重要，因為個人將掌握必要的技能(Orme, 2008)。這個發現與 Chaudhry 與 Komathi(2001)的研究相似，發現 77.86%的工作描述需要良好的溝通和人際關係技巧。研究重點在於其他類型的圖書館工作描述，也發現人際關係技巧的重要性(Kwasik, 2002; Lynch & Smith, 2001; Park et al., 2009; White, 1999)。

人際關係技能，行為特徵和技術服務在澳大利亞和美國的數據中都非常頻繁地發生，人際關係技能排在兩國之首，其中雇主要求需要靈活性高的員工，能隨時適應變化，這表明進入圖書資訊行業的工作者應該期待頻頻更新他們的技能(Kennan et al., 2006a)。在徵才廣告陳述的資格之中，溝通和人際關係技巧最頻繁出現(Choi, & Rasmussen, 2009)。然而，這些數據證實以前的研究和軼事證據，在調查期間，作為圖書館館員工作所需的職能已經發展，在某些情況下發生巨大變化，如技術變革(例如，網頁設計與維護和電子資源需求的高發生率)深刻影響 LIS 的就業領域，以及在越來越多的技術和變化的環境中運行的行為特徵和人際關係技能，以及管理技能越來越重要，有意思的是，數據並未反映資訊服務需求的增長，例如資訊素養和書目指導(Kennan et al., 2006a)。最後，在 Santos(2018)的研究結論中，現今的圖資專業人員應該是積極主動的，也是個有效的溝通者，同時也是見聞廣博的，並且適應性強，並且應更提倡圖書館事業的實踐、應用。

Kennan 等人(2006b)發表一篇縱向研究報告，分析澳大利亞報紙在年間的四周時間內的徵才廣告發現，這些數據反映出圖書資訊學資格缺乏一致性，而這些專業職位已變得越來越專業化，而且著重於個人能力，如人際關係技能(Bronstein, 2015)。這種對行為特徵和人際關係技能需求的增加是否這些技能成為更廣泛的工作場所需求的一部分，值得考慮的是這些需求的增加對圖書資訊職業工作有何影響，意即在徵才廣告中以上所要求的行為特徵和人際關係技能並不是特定用於圖書資訊領域的技能(Kennan et al., 2006b)。也許 Tennant(1998)的一篇文章中可找到這種趨勢的解釋，該文獻證明圖書資訊工作場所的知識和技能的淘汰速度，並提供個人特徵列表(例如靈活性及良好的人際關係技能)，認為雇主該尋求有這些條件的求職者(Kennan et al., 2006b)。學者發現行為技能是在圖書館工作成功的必備首要技能，但還沒有評論誰應該教這些技能(Lynch & Smith, 2001)。許多的文獻都指出人際溝通的重要性。

(二)人格特質

一般職能涵蓋可轉換的能力，並且廣泛的分為人格特質、管理技能以及資訊技術技能；人格特質如靈活性和積極性，使從業人員能夠有效率的工作，並為其組織、客戶和職業做出積極貢獻，確定求職者需要專業和一般職能(SLA, 2003; Orme,

2008)。人格特質應該繼續作為未來內容分析研究的一部分，應該關注支持管理或領導能力的特徵是否表明隨時間的變化(Henricks & Henricks-Lepp, 2014)。Andrews 與 Ellis(2005)利用徵才廣告來分析 1971 至 2001 年專業圖書資訊工作所需的職能和特性的變化趨勢，發現自 1990 年代以來，越來越強調人格特質，如熱情和主動性。還發現到從 2001 年以來更多的徵才廣告著重於求職者的類型，而不是工作本身的需求，這顯示雇主可能更喜歡培訓具有正當人格的求職者進入組織中，而人際關係技能、管理技能和人格特質，如靈活性也被廣泛應用，突顯一般職能和人格特質對雇主的重要性(Orme, 2008)。Pate(2018)的研究指出，在學術交流館員的核心能力中，需要不斷發展的六個人格特質是合作、溝通技巧、熱情、一般知識、跳出舒適圈、以及有魅力的。由此可知，一般職能也是雇主重視的職能之一。

(三)管理

Henricks 與 Henricks-Lepp(2014)進行 2000 到 2011 年公共圖書館館長徵才廣告的內容分析，公共圖書館館長的徵才廣告可以反映公共圖書館環境的演變，因為圖書館適應資金需求變化和技術的影響，隨著圖書館面臨新問題、挑戰和機會，館方對圖書館館長的期望可能會發生變化。為確保圖書館館長能滿足圖書館的需求，分析結果顯示管理與領導特質很重要，而其他特點如提倡、募款、政治，並具有願景能將公共圖書館定位為利益相關者的必要資源。

評估工作的職責包括評估圖書館計劃和/或服務，但徵才廣告很少提及具體的評估措施或工具(例如使用者調查，但徵才單位通常把評估當作為一般責任)(Detmering & Sproles, 2012)。除了館長、主管需要具備管理技能，館員也需具備評估圖書館計劃和/或服務的技能，這也屬於管理的一種。而在管理方面的能力包含人力資源管理、預算管理、向主管及董事會高層的簡報能力以及作為組織領導人的能力，而這樣的能力是在圖書館體系或是非圖書館體系的工作都很渴求的，而這方面與管理相關的「軟實力」可在職涯轉換時運用於各種場域(Fraser-Arnott, 2015)。總之，對於求職者而言，培養管理能力頗具重要性。

(四)專案管理

Kinkus(2007)針對 College & Research Libraries News(簡稱 C&RL News)在 1993 年 2003 年及 2004 年的圖書館館員徵才廣告進行內容分析，結果顯示圖書館館員

需要專案管理技能。Detmering 和 Sproles(2012)研究蒐集的徵才廣告中，有近一半出現專案規劃和實施的活動和職責，雖然這些職責不一定涉及直接監督或管理，但他們可能需要在團隊或工作部門中積極參與和領導他人。專案管理職能也出現在研究當中，顯示出圖書館館員的職能不再侷限於傳統職能當中。

三、學經歷

Sproles 與 Ratledge(2004)分析 1982 年至 2002 年期間 1441 個圖書館入門級職位(entry-level librarian)的徵才廣告，由於越來越多資深館員退休，故必須轉向入門級人選進行徵才，重點是徵才、實習、獎學金和其他圖書資訊學系所和圖書館的夥伴關係，以吸引新人來到這個行業，但申請人數量也在逐漸減少中，許多機構在最初發布之後不得不重寫徵才廣告，以找到合格的人選。這項研究結果在於確知應屆畢業生需要什麼經驗和知識，一旦他們進入職場中，便能使尋求填補空缺的圖書館受益。此外，並透過電子郵件向 47 個 ALA 認證的碩士學位課程發送一份簡短的調查，詢問該機構的圖書館學課程中是否涵蓋專案管理課程，在收到的 26 個回覆中，高達 21 個圖書資訊學課程回覆，他們的圖書館科學碩士課程中至少有一門專案管理課程，顯示 ALA 認證的碩士學位課程有配合實務需求開設課程(Kinkus, 2007)。

Wise 等人(2011)透過蒐集 2004 年及 2010 年澳洲 ALIA 就業網站和兩個國家級網站 Seek 和 MyCareer.com 共 441 則廣告，進行內容分析包括：徵才廣告中資訊專業人員容易取得的職能需求之指標。研究宗旨為審查及更新圖書資訊學(LIS)及資訊管理(IM)之課程，並比較徵才廣告內容進行發展趨勢分析，該研究顯示可以透過教育者來提供課程審查及更新情況，企業內容管理、網路管理和資訊管理系統，以及資訊專業人員檔案管理技巧之需求不斷增加，職能發展重點已由專業職能轉向一般職能，此點在 2004 年已形成明確趨勢。最頻繁出現在廣告中的核心競爭力，例如技術技能和經驗、元數據、數位內容創建和管理、管理技能的改變和合作，在設計專業課程或課表時，應考慮用於數位圖書館/圖書館，圖書資訊學教育需要注意人際交往能力，和發展管理技能方面的更多能力，這樣做將有助於館員更勝任在策略規劃和管理組織機構變革當中的新興角色(Choi & Rasmussen, 2009)。雇主期望系所教育、課程，能與職場上實際作業相結合。

Triumph 與 Beile(2015)研究學術圖書館就業市場的變化並確認 23 年來的新趨勢，針對 1996 年和 1988 年共 957 個學術圖書館徵才廣告進行內容分析，結果顯示在就業市場上的徵才廣告數目、出現的行政職務、職缺地區分布，以及一定程度的學歷需求，是相對穩定的；而相較之下，外語能力和工作經驗的需求卻下降，而電腦技能是越來越多徵才廣告尋求的，顯示需求量的提升。此外，儘管近四分之三的徵才廣告表達對圖書資訊學專業學位的需求，但這並不能確保專業人士將擁有必要的一切足以在不斷變化的時代下引領圖書館(Henricks & Henricks-Lepp, 2014)。

幾乎詢問任何最近畢業的圖書館館員關於學術圖書館的工作現況，他或她會告訴你，他們是缺人的、是極具競爭力的、大多數工作需要具備工作經驗，和在一定程度上的學歷要求，有些人認為進入圖書館專業的最低門檻要求包括圖書資訊學碩士學位(或其他圖書館或資訊科學學位，例如圖書館與資訊學碩士(Master of Library and Information Science，簡稱 M.L.I.S.)或管理資訊系統(Management Information System，簡稱 MIS)，但其他人卻反駁這個先決條件已不足以在就業市場上具有競爭力。不過，總結來說，在學術圖書館徵才廣告中，研究結果清楚表明 MLS(Master of Library Science，簡稱 MLS)仍然是絕大多數學術圖書館館員職位的基本要求(Triumph & Beile, 2015)。將近八成的徵才廣告需要 ALA 認證的碩士學位(Choi, & Rasmussen, 2009)。系統館員的職位最有可能雇用沒有 MLS 的人，表示沒有圖書資訊學系所能獲得許多所需的系統技能；另一方面，系統館員職位所需列出已修習過的課程增加，意味著雇主很難找到具有適當經驗的合格求職者，因此依靠課程作為驗證職能的替代品(Sproles & Ratledge, 2004)。綜上所述，圖書館與資訊學碩士是應徵者需具備的學歷。

正如一個新的求職者表示，“你不能得到圖書館館員的職位，因為你沒有經驗，你不能得到經驗，除非你有圖書館館員的職位”(Detmering & Sproles, 2012)。經驗值得重視(Orme, 2008)。在徵才廣告陳述的資格之中，技術相關的經驗則是出現最頻繁的(Choi, & Rasmussen, 2009)。Wu 與 Li(2008)進行醫學圖書館學會 2000 年至 2005 年參考職位徵才廣告的內容分析，按照年和月的職位發布、職位名稱、圖書館類型、所需的經驗年數、最低工資、地理區域以及責任和資格進行分析，結果發現最高比例的工作不需要工作經驗，這可能創造更多應屆畢業生的機會。而許多入門級徵才廣告應徵者需要一些工作經驗，但很少要求第二個碩士學位，這項研

究結果將運用在教師提供諮詢和課程研究，以及分析應屆畢業生的就業市場(Reeves & Hahn, 2010)。例如 Eckard 等人(2014)透過問卷量化研究方法瞭解近 5 年圖書資訊學系畢業生尋求第一份工作的求職經驗，探討是何種因素直接顯著影響具有工作經驗及學歷的圖書資訊學系所畢業生，尋找學術圖書館工作求職成功的結果，因為對於圖書資訊學系應屆畢業生來說，獲得學術圖書館的職位是十分具有挑戰性的事。而調查結果指出，求職競爭者在就業前需非常積極，以獲得學術圖書館經驗(最好是已具備工作經驗)、參加學術研討會，和能熟悉館員的工作。

各種類型所需的工作相關經驗，特別是電腦/自動化、技術服務和書目指導經驗，顯示出潛在雇主需求的強勁增長趨勢；尋求進入職業而不具有專業經驗的申請人將發現自己處於嚴重劣勢，因為在職職位的新員工不會像過去幾年那樣能有被培訓的機會(Sproles & Ratledge, 2004)。大多數檔案館和圖書館徵才廣告沒有明確要求需要應徵者有具備幾年的經驗但希望至少具有工作經驗(Reeves & Hahn, 2010)。Wu 與 Li(2008)研究顯示，一半以後的參考工作徵才廣告是入門級職位，在聘用時不需要以前的工作經驗。由於越來越多有經驗的員工退休，徵才經常必須轉向入門及求職者；總之，系統館員職位最有可能需要實際經驗，在該領域 52%的職位需要具備實際的電腦經驗；技術服務也有大量工作需要技術服務領域的經驗，其中 43%的徵才廣告將此點列為強制性要求(Reeves & Hahn, 2010)。顯示大部分雇主還是希望應徵者擁有工作經驗。

由於電腦技術需求普遍存在於成功的學術圖書館，電腦技術、網路和資訊資源在互聯網上不斷變化，對員工繼續教育項目是必不可少的；圖書館不能依靠新員工帶來的必要最新的知識進圖書館；相反，持續教育定期和系統的計劃是必要的(Lynch & Smith, 2001)。繼續教育正在日益牽動著圖書館的組織以及傳統圖書資訊學專業人員(Rafiq, Jabeen, & Arif, 2017)。資訊技術的快速轉變，圖書館館員也需要透過繼續教育與時俱進。

在 Rafiq、Jabeen 與 Arif(2017)的研究中發現，圖書資訊學的資訊技術主題領域應為館員繼續教育的重點，前十名為電腦應用、電腦應用研究、數位化圖書館、館藏管理、自動化圖書館、數位典藏、電子資源管理、網路發展、研究設計與方法、資訊管理與參考資源與服務。而不同類型的繼續教育課程主題，對於不同群眾需求

皆有同樣幫助，在技術、軟體相關主題配合實作將更有成效，而研究中也指出一個月左右的長期課程較合適，因專業人士偏好獲得證照或文憑，因此碩士和學分班也會更適合(Rafiq, Jabeen, & Arif, 2017)。對於圖書館館員而言，繼續教育是重要的。





第三章 研究設計與實施

本研究透過對中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫及國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所工作機會、國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息、國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息、國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息、輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-徵才、淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊、世新大學資訊傳播學系求才資訊之整理與分析，探討臺灣地區圖書館實務界對於圖書館館員之職能需求現況。

第一節 研究對象與研究方法

本研究蒐集 2014 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日近年來中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫及國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所工作機會、國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息、國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息、國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息、輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職、淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊、世新大學資訊傳播學系求才資訊等之徵才廣告，涵括各類型圖書館發布的職缺描述，採用內容分析法進行整理與分析。

選擇中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫係因中華民國圖書館學會在國內是極具指標性的圖書館從業人員組成之社會團體(國家圖書館, 2016)，圖書資訊領域之學界或業界人士，均對此學會相當熟悉。學會網站所刊登之徵才廣告具全國性，分佈範圍廣泛，通常尋求圖書館工作者，尤其是對圖書館工作有興趣者，大都會利用此項求職訊息管道。不過，求才單位需先付費加入中華民國圖書館學會之個人會員或團體會員，方具刊登徵才廣告資格(中華民國圖書館學會, 2019)。因此，若有些求才單位非中華民國圖書館學會會員，為滿足其求才需求，可能選擇其他免費管道刊登其徵才廣告，而作為培育圖書館館員搖籃之國內各大圖書資訊學系所求職訊息公布區，即是此類機構的求才來源之一，故其刊登之徵才廣告亦可分析。

中華民國圖書館學會之圖資界求才求職資料庫，需入會繳費方能刊登，但圖書資訊學相關系所提供免費刊登管道，兩種管道共同吸引國內具圖書館徵才需求之

單位刊登徵才訊息，故本研究同時蒐集以上兩單位刊登之徵才廣告，以提升本研究分析臺灣地區圖書館館員徵才需求之完整性。本研究篩選樣本原則包含：

- 一、在兩項徵才來源中，相同徵才單位、相同徵才廣告且資格條件相同的徵才廣告僅保留一項進行分析，不重複收錄。
- 二、排除標題為“大專院校教師”、“工讀生”的徵才廣告，以確保本研究收錄廣告更契合圖書館館員職能需求分析之研究目的。
- 三、非圖書館職務之徵才廣告雖不收錄，但若是營利性公司外派駐圖書館工作人員之職缺，其因工作場域亦在圖書館，本研究以圖書館場域工作之徵才廣告進行收錄。
- 四、只刊登連結網頁卻無法取得連結得知求職內容的徵才頁面，則不收錄。
- 五、本研究之地理上的範圍限制於臺灣地區，臺灣地區意指臺灣、澎湖、金門、馬祖(全國法規資料庫，2019)。

第二節 資料整理與分析步驟

首先，為分析徵才廣告對於圖書館館員之職能需求，本研究將徵才廣告中出現的字詞做有系統、客觀的量化分析，整理及歸納出現在每則徵才廣告中關於資格需求部分的描述，並將所有徵才廣告編碼完畢，將資料中的文字歸類到表 3-1 徵才廣告項目分類表中，以便將非量化資料轉換成量化資料，最後將編碼及歸類數據導出到 Excel 進行統計分析，以得知雇主提出的資格條件項目出現頻率、順序及重視程度。之後，參酌 Hartnett(2014)之作法，比較不同圖書館類型(例如公共圖書館、大專校院圖書館等)，依據不同職務類別(概分為讀者服務、技術服務等)，記錄職缺內容做出統計表，並分析其中最頻繁提及的類別及項目之數量，歸納並分析出近年臺灣地區圖書館館員最需具備或優先需要之職能，且初步探討不同圖書館類型或館員職務成長或削減的發展趨勢。

第三節 研究工具

本研究歸納整理相關文獻，參照 Lynch & Smith(2001)、Selematsela & Du Toit(2007)、Orme(2008)、Gerolimos & Konsta(2008)、Saunders(2012)、Kwanya, Stilwell & Underwood(2012)、Triumph & Beile(2015)、蕭淑媛(2009)、彭于萍(2018)編寫一般職能及態度及人格特質部分；此外，專業職能的分類架構則是依據徵才廣告中的工作內容描述以及參酌中文圖書分類法(國家圖書館，2007)建構之專業職能架構，詳情請見附錄一。最後依據研究目的及問題擬定「徵才廣告項目分類表」為研究工具，詳如下表：

表 3-1
徵才廣告項目分類表

| 項目名稱 | 項目次構面說明 | 項目內容說明 | 引用來源 |
|---------|---|--|------|
| 1.圖書館類型 | 1-1 國家圖書館 1-2 公共圖書館 1-3 公私立大專校院圖書館 1-4 公私立中小學圖書館 1-5 公私立專門圖書館 | <p>根據〈圖書館法〉第4條依其設立機關(構)、服務對象及設立宗旨，分類如下：</p> <p>國家圖書館：由中央主管機關設立，以政府機關(構)、法人、團體及研究人士為主要服務對象，徵集、整理及典藏全國圖書資訊，保存文化、弘揚學術，研究、推動及輔導全國各類圖書館發展。</p> <p>公共圖書館：由各級主管機關、鄉(鎮、市)公所、個人、法人或團體設立，以社會大眾為主要服務對象，提供圖書資訊服務，推廣終身學習及辦理閱讀等文教活動。</p> <p>大專校院圖書館：由大專校院所設立，以大專校院師生為主要服務對象，支援學術研究、教學、推廣服務，並適度開放供社會大眾使用。</p> <p>中小學圖書館：由高級中等學校以下各級學校所設立，以中小學師生為主要服務對象，供應教學及各類學習資源，並實施圖書館利用教育。</p> <p>專門圖書館：由政府機關(構)、個人、法人或團體所設立，以所屬人員或特定人士為主要服務對象，蒐集特定主題或類型圖書資訊，提供專門性資訊服務。</p> | 自編 |

| 項目名稱 | 項目次構面說明 | 項目內容說明 | 引用來源 |
|----------------|---------------|---|--|
| 2.職稱類別 | 2-1 專任館員 | 專任館員：只從事一種職業，專門負責擔任某職務，專職(教育部，2019)。 駐館(派遣)人員：業主將自己的工作轉由其他業者或單位承包完成，差遣、派任(教育部，2019)。 | Lynch & Smith(2001) Triumph & Beile(2015) 蕭淑媛(2009) |
| | 2-2 約(聘)僱人員 | | |
| | 2-3 職務代理人 | | |
| | 2-4 專案計畫人員 | | |
| | 2-5 駐館(派遣)人員 | | |
| | 2-6 研究助理 | | |
| | 2-7 行政助理 | | |
| 3.專業職能 | 3-1 複合類 | 統包圖書館所有業務範圍或涵蓋下列數項職務類型 | Lynch & Smith(2001) Orme(2008) Triumph & Beile(2015) 蕭淑媛(2009) |
| | 3-2 讀者服務 | 流通、閱覽、典藏、推廣、參考、學科、教學、特殊資料等 | |
| | 3-3 技術服務 | 館藏發展、編目等 | |
| | 3-4 未指明職務項目 | 未明確列出職務內容 | |
| | 3-5 專案計畫 | 執行館內專案計畫 | |
| | 3-6 資訊技術 | 系統及平台規劃之建置管理及維護、電子資源管理及維護、硬體管理及維護、數位化資源規劃之建置管理及維護、圖書館自動化系統管理及維護 | |
| | 3-7 其他 | 各項公文簽辦、母機構評鑑作業、規劃校史紀錄片暨專書製作等 | |
| 4.一般職能及態度及人格特質 | 4-1 資訊能力 | 辦公室軟體操作、網路管理等 | Lynch & Smith(2001) Selematsela & Du Toit(2007) Orme(2008) Gerolimos & Konsta(2008) Saunders (2012) Kwanya et al. (2012) Triumph & Beile(2015) 蕭淑媛(2009) 彭于萍(2018) |
| | 4-2 敬業態度 | 服務熱忱、負責、主動積極等 | |
| | 4-3 人際關係能力 | 溝通協調能力等 | |
| | 4-4 語言能力 | 英文、中文、日文、韓文等 | |
| | 4-5 人格特質 | 細心、耐心等 | |
| | 4-6 自我管理能力的 | 獨立作業、抗壓性等 | |
| | 4-7 分析思考及創新能力 | 獨立思考、創新思考等 | |
| | 4-8 其他能力 | 撰擬文稿、數位人文知能等 | |

| 項目名稱 | 項目次構面說明 | 項目內容說明 | 引用來源 |
|-------|--------------------|---|---|
| 5.學經歷 | 5-1 學歷 | 高中(含)以上、學士(含)以上、碩士(含)以上、博士等 | Lynch & Smith(2001) Orme(2008) Triumph & Beile(2015) 蕭淑媛(2009) |
| | 5-2 科系 | 限定圖書資訊學系、圖書資訊學系尤佳、圖書資訊學系及其他科系均可、其他 | |
| | 5-3 工作年資 | 一年以上、二年以上、圖書資訊管理、無經驗、不拘等 | |
| | 5-4 任職於某職務或部門之工作經驗 | 具備參考、編目、採訪、期刊等部門之工作經驗 | |
| | 5-5 任職於某圖書館類型之工作經驗 | 具備國家圖書館、公共圖書館、大專校院圖書館、中小學圖書館或專門圖書館之工作經驗 | |
| | 5-6 其他工作經驗 | 採購、會計、管理等 | |

第四節 研究程序

一、資料蒐集及研究步驟

為進行本研究之分析工作，必須先將原始資料轉變成可利用的資料，過程將如以下列步驟所示：

(一)整理原始資料

整理徵才廣告原始資料，由網頁資料列印為紙本資料。

(二)篩選及分析原則

本研究收錄 2014 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日近年來間之徵才廣告進行分析。本研究之徵才廣告來源來自於之「中華民國圖書館學會」圖資界求才求職資料庫以及國內七所圖書資訊學系所求才網站(詳情請見第三章第一節研究對象及研究方法)中的徵才廣告。其中，以中華民國圖書館學會及輔仁大學圖書資訊學系刊登之徵才廣告，囊括許多圖書館及圖書館相關產業之工作，但無法保證能完全呈現就業市場的全貌，徵才廣告無法詳盡列出從業人員必須進行的每項業務細節。對於

在來源中同時發布的徵才廣告，或在 6 個月內重新發布的同一項徵才廣告，只保留一項廣告進行分析。為避免收錄重複的廣告，必須檢視全部的資料，重複確認相同的廣告。每一則廣告都只會被分析一次，重複廣告將會被排除在廣告總數之外。另外，沒有列出資格需求的廣告，和只列出連結網址的廣告也不在收錄範圍。

為瞭解職能發展之趨勢及職務上之需求，及受限於資料保存的時間，本研究之地理上的範圍限制於臺灣地區，依據「臺灣地區與大陸地區人民關係條例」第二條，臺灣地區：指臺灣、澎湖、金門、馬祖(全國法規資料庫，2019)。排除標題為“大專院校教師”、“工讀生”的徵才廣告，以確保本研究中使用的數據更多基於圖書館館員的責任和技能、行政職責。如果在同一職位的廣告中重複措辭或職務說明略有不同，則將其視為新條目並予以保留。最後，剔除重複的及不合上述篩選及分析原則條件的徵才廣告，以確定研究對象。

(三)決定分析單位

過濾徵才廣告時，會注意到有關工作職缺的資訊，包括：負責業務的內容、資格限制，另外還有開始工作時間、徵才廣告的截止日期等。資格指的是學歷需求、經驗、知識、工作態度、專業職能及一般職能等。在詳細分析中華民國圖書館學會及各圖書資訊學系所網站 2014 年至 2018 年之徵才廣告後，研究者決定將分析單位定為表 3-1 徵才廣告項目分類表，這些分析單位是本研究收集資料並發展分析表之基礎。

(四)建構分析類目

分析類目參照表 3-1 徵才廣告項目分類表及表 4-2 至表 4-17。

(五)分析及歸類

為了分析資格需求，必須將非量化的文字轉換成量化資料，及將徵才廣告中的文字歸類至表 4-2 至表 4-17 中。本研究分析出現在每則徵才廣告中關於職能需求之描述，歸納結果可了解國內圖書館雇主對於館員職能需求項目的出現頻率高低、優先順序，得知館方對不同的職能需求之重視程度。將每份廣告進行詳細檢視，並挑選出職稱和職能需求之相關詞彙，利用 Word 和 Excel 整理詞彙，並統計每個字辭出現的次數及頻率；再依據和表 3-1「徵才廣告項目分類表」進行分類，最後整

理出廣告內容職能分類表之字辭頻率高低百分比及優先序。進行每年之總量、總數分析，並比較不同圖書館類型(例如公共圖書館、大專校院圖書館等)，依據不同職務類別(概分為讀者服務、技術服務等)，記錄職缺內容做出表 4-5 徵才廣告分析-2014-2018 年專業職能各年度分析表，整理歸納出最頻繁提及的類別及其筆數之數量，以分析圖書館館員最需具備獲優先需要之專業職能、一般職能及態度及人格特質、學經歷，藉由內容分析法做出職務的成長或削減的趨勢。

總結來說，本研究之具體實施步驟如下：

- 1.整理徵才廣告原始資料，由網頁資料列印為紙本資料。
- 2.審查重複的及不合條件的徵才廣告予以刪除，確立分析對象。
- 3.選擇並研訂與研究目的相關的分析欄位及職能編表。
- 4.進行徵才廣告編碼工作。
- 5.將編碼後的資料統計、分析與整理。
- 6.綜合歸納分析之結果，提出結論與建議。





第四章 研究結果與分析

本章針對中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫以及國內七所圖書資訊學相關系所網站之求才網頁中所刊登的徵才廣告內容進行統計分析。主要分為五個部分，首先就研究樣本之基本資料進行分析，以瞭解樣本概況，其次為圖書館類型及職務職稱類別分析，依照徵才廣告所屬圖書館類型、職務類型、職稱類別進行歸類統整。之後再進行專業職能分析，從徵才廣告中的工作內容進行內容分析。接下來為一般職能及態度及人格特質，涵蓋徵才廣告中所列出之資訊能力、敬業態度、人際關係能力、語言能力、人格特質、自我管理、分析思考及創新能力、其他能力之需求進行資料分析。最後分析徵才廣告中之學經歷要求。

第一節 徵才廣告之基本資料分析

本節就徵才廣告之基本資料，包括收錄內容數量統計、各圖書館類型統計等資料進行分析說明，以瞭解徵才廣告分布情況。

本研究資料蒐集 2014 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日近年來在「中華民國圖書館學會」圖資界求才求職資料庫以及「國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所」工作機會、「國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所」徵才訊息、「國立中興大學圖書資訊學研究所」就業資訊、「淡江大學資訊與圖書館學系」徵才資訊、「世新大學資訊傳播學系」求才資訊、「天主教輔仁大學圖書資訊學系」工作機會列表-求職等的徵才廣告，依據第三章徵才廣告篩選原則，有效廣告總共有 604 則(統計分析母體為 604(N=604)；各年度收錄之有效廣告筆數，請詳見表 4-1。需說明的是，在所收錄的網站中，正職工作收錄最多的是中華民國圖書館學會圖資界求才求職資料庫，而由於其餘來源皆是圖書資訊學系所網站，有很高的比例是工讀職位或是實習單位的徵才廣告，則未收錄。

表 4-1

徵才廣告分析-2014-2018 年度各月份數量分析表

| 月 年 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 合 計 | % |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|-------|
| 2014 | 10 | 9 | 6 | 16 | 10 | 10 | 14 | 10 | 10 | 9 | 4 | 16 | 124 | 20.53 |
| 2015 | 10 | 14 | 12 | 11 | 14 | 21 | 17 | 11 | 9 | 8 | 9 | 14 | 150 | 24.83 |
| 2016 | 12 | 4 | 9 | 8 | 14 | 8 | 12 | 8 | 7 | 8 | 6 | 15 | 111 | 18.38 |
| 2017 | 7 | 2 | 8 | 13 | 13 | 13 | 16 | 13 | 7 | 4 | 15 | 9 | 120 | 19.87 |
| 2018 | 8 | 4 | 15 | 7 | 6 | 11 | 7 | 11 | 6 | 6 | 7 | 11 | 99 | 16.39 |
| 合 計 | 49 | 31 | 50 | 55 | 57 | 63 | 68 | 54 | 39 | 35 | 41 | 65 | 604 | 100 |

根據表 4-1，可以看出數量最多的三個月份分別為 6-7 月及 12 月，6、7 月可推測為畢業季或大學學年度結束，館員有退休或轉職、離職等狀況，故釋出職缺較多。至於 12 月份的職缺，可能是因為一個年度的結束，許多人會選在此時轉職，故徵才廣告數量在此時數量也比較多。本研究收錄之徵才廣告總計 604 份，由圖 4-1 呈現徵才廣告數量近年來稍有起伏。

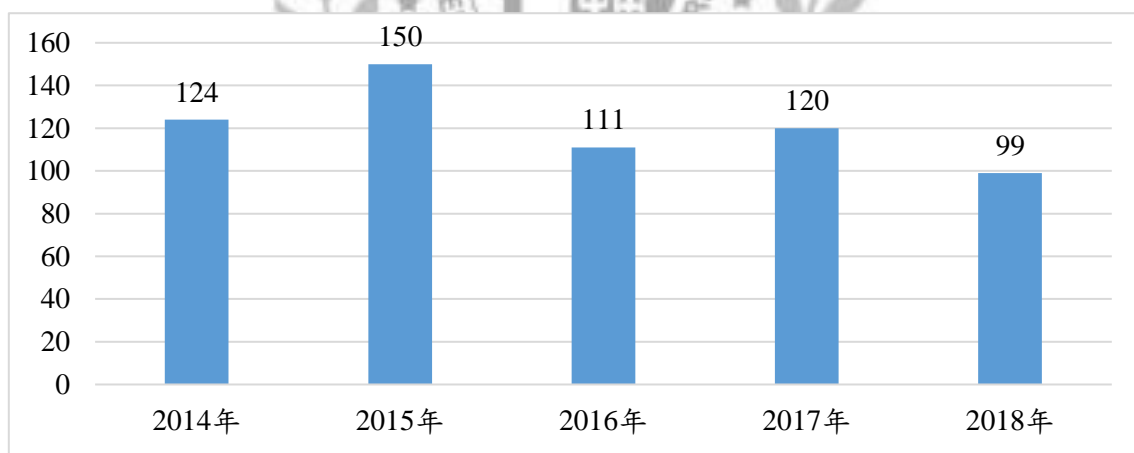


圖 4-1 2014-2018 年各年度徵才廣告數量統計圖

第二節 徵才廣告之圖書館類型、職務類型及職稱類別之分析

本節分為三部分，第一部分為圖書館類型分析，將徵才廣告依照圖書館類型進行分析。第二部分為職務類型分析，將徵才廣告中所列出工作項目進行職務類型分析，並分為九大類。第三部分為職稱類別分析，根據徵才廣告所列之職稱，並分別依其所屬圖書館類型進行統計分析。

一、圖書館類型分析

將徵才廣告依照圖書館類型進行分析，得出臺灣地區各類型圖書館之徵才情況，以利瞭解各類型圖書館員職缺狀況。

表 4-2

徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型數量各年度分析表

| 圖書館類型 | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | | % | 排序 |
|---------|----|------|------|------|------|------|-----|-----------|-------|----|
| 國家圖書館 | | 7 | 8 | 7 | 30 | 14 | 66 | | 10.93 | 4 |
| 公共圖書館 | | 20 | 28 | 19 | 10 | 10 | 87 | | 14.40 | 3 |
| 大專校院圖書館 | 公立 | 46 | 42 | 31 | 33 | 36 | 188 | 合計 300 | 49.67 | 1 |
| | 私立 | 19 | 32 | 23 | 23 | 15 | 112 | | | |
| 專門圖書館 | 公立 | 13 | 18 | 11 | 8 | 11 | 61 | 合計 123 | 20.36 | 2 |
| | 私立 | 13 | 14 | 13 | 13 | 9 | 62 | | | |
| 中小學圖書館 | 公立 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 合計 28 | 4.64 | 5 |
| | 私立 | 6 | 8 | 6 | 3 | 4 | 27 | | | |
| 合計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 | | 100 | |

註：數字代表出現筆數

整體而言，由上表可看出以大專校院圖書館徵才廣告數量最多，所佔比例最高，佔近半數(49.67%)的職缺，共 300 個。排名第二位為專門圖書館，佔 20.36%，在臺灣地區常見之專門圖書館為宗教類型圖書館、醫學類型專門圖書館及國家級研究類型學術單位之圖書館，像是神學院圖書館、台北市立聯合醫院圖書館、中央研究院等單位，從近年的資料分析中也可發現專門圖書館的職缺也不少，而當中有些職缺是與檔案業務相關的職缺，也可發現博物館等相關單位也很需要圖書資訊學相關系所的畢業生。排名第三位的是公共圖書館(14.4%)，而臺灣地區公共圖書館職缺大多數為通過國家考試資格作為申請依據或由國家考試成績及格後直接分發，可推測對外發布的職缺較為少數。但值得注意的是，在公共圖書館的徵才廣告

中，有很多職缺是為了等待國家考試分發的職位，因而造成臨時有空缺之職務代理人職位，詳細分析可參見表 4-4 及其說明。再來是國家圖書館所刊登的徵才廣告，佔 10.93% 有一大部分為外包人員之職缺，例如駐館人員，以及專案計畫人員，其中教育人員任用的編輯及助理編輯職位的職缺數量也不少。最後職缺數量最少的是中小學圖書館(4.64%)，由於目前公立中小學圖書館員現任職位大多為學校之教職員兼職擔任，故推測較少開放額外之職缺，現有職缺多為私立中小學圖書館徵才，像是康橋雙語學校小學圖書館等，對於館員是否具備外語能力較為要求。此外，較為特殊的狀況像是醫學大學圖書館等，難以認定為大專校院或專門圖書館之單位時，本研究以國家圖書館的圖書館名錄(國家圖書館，2019)分類，作為分類依據。

二、職務類型分析

分析圖書館徵才廣告的職務類型，由表 4-3 呈現 2014 至 2018 年總計五年的圖書館徵才廣告之總覽。下表職務類型及職務內容架構源自於表 3-1：徵才廣告項目分類表。

表 4-3

徵才廣告分析-2014-2018 年職務類型分析表

| 職務類型 | 職務內容 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 |
|------------|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| 複合類 | 統包所有業務範圍或涵蓋下列數項其他職務類型 | 56 | 70 | 53 | 42 | 48 | 269 | 44.54 |
| 讀者服務 | 流通、閱覽、典藏、推廣參考、學科、教學、特殊資料 | 29 | 35 | 27 | 25 | 22 | 138 | 22.85 |
| 技術服務 | 採訪、編目、期刊、館藏發展 | 18 | 24 | 9 | 22 | 12 | 85 | 14.07 |
| 未指明職務項目 | 未明確列出職務內容 | 13 | 8 | 15 | 11 | 5 | 52 | 8.61 |
| 專案計畫 | 執行館內專案計畫 | 2 | 3 | 2 | 13 | 6 | 26 | 4.30 |
| 資訊技術 | 自動化、資料庫、網路、影像處理、多媒體、數位、平台規劃、建置及維護運作等 | 4 | 7 | 5 | 4 | 5 | 25 | 4.14 |
| 其他 | 例如各項公文簽辦、母機構評之鑑作業、規劃校史紀錄片暨專書製作等 | 2 | 3 | 0 | 3 | 1 | 9 | 1.49 |
| 合計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 | 100 |
| 註：數字代表出現筆數 | | | | | | | | |

由表 4-3 可發現，將近五成的職務為複合類型職務，因現在圖書館職務從以前傳統單一功能性的明確分工中，概分為技術服務、讀者服務，又可細分為編目館員、參考館員等轉變成為更廣泛的、更複雜，近年來圖書館職務類型多半趨向於複合類型之職務，而複合類型職務以技術服務加讀者服務最多，除了這兩者之外，目前也有觀察到新的趨勢是，有些是館員負責讀者服務業務，再加上資訊系統、電子資源管理與服務，也是常見的職務複合內容組合，甚至還有與特殊資料、管理相關的職務內容，都是主要為讀者服務或是技術服務館員需要兼顧的職務內容，或是原本就有資訊技術背景的館員也需要支援參考服務的部分，而在需要支援圖書館各種業務中，最常出現的是支援圖書館流通櫃台輪值。

看見表 4-3 的統計數據，也許會有疑問，已經是資訊時代的現在，為何資訊技術及系統及平台的規劃、建置的職務數量沒有想像中來的多？推論原因是因為很多資訊技術相關職務已併入館員傳統職務中，圖書館未必另聘請資訊館員，因而轉變成為複合類型的職務；抑或是由母機構之資訊單位負責資訊技術相關業務，或是將資訊技術業務交由資訊廠商進行外包。總結來說，現今館員需要身兼數職，同時兼備技術服務及讀者服務之職能，也要對資訊系統、資訊相關技術有更深入的瞭解，具備更堅實的資訊技術能力。總之，現在的圖書館員須具備多工職能，需要比以前更多元的技能，推論因現今圖書館人力精減，遇到人員退休或離職，極高可能遇缺不補，亟需館員能一人同時兼任多種職務，以因應業務輪調需求及人力不足之窘境。

而第二多為讀者服務類型的職務佔兩成多的比例，而目前圖書館推廣類的讀者服務工作也很多，因為知識、資訊所能接觸的管道眾多，故現在圖書館將重視滿足民眾的需求，吸引讀者使用、利用圖書館所提供之資源。由此可知，臺灣地區的圖書館員都需具備圖書資訊學中大部分的專業職能，其中以讀者服務更為重要，圖書館有一半以上的工作都是為讀者而建立。現今圖書館技術服務、編目外包情況很多，而行銷、推廣的職務內容很多，故可推測徵才廣告以讀者服務居多。

第三位則是技術服務類型職務，接近一成五。其次依序為未指明職務項目的職缺(8.61%)、專案計畫(4.30%)、資訊技術(4.14%)、其他類(1.49%)。其中，在表 4-3 中排序為第 4 名未指明職務項目的部分，意指這部分的徵才廣告，並未提供職務

內容項目，只列出學歷需求及一般能力需求等，故無法判斷該類徵才廣告的職務類型。那在專案計畫的部分，則是以執行館內的專案計劃為主要職務內容。而在資訊技術的部分，則是以建置、維護、運作館內相關系統平台為主要職務內容。最後，在其他類中，可發現現今館員的新工作內容增加的新趨勢，在該圖書館的徵才廣告中發現工作內容為從事與母機構相關行政工作，像是非專屬業務之各項公文簽辦、母機構評鑑作業(非圖書館評鑑作業)、規劃校史紀錄片暨專書製作等，並未與圖書館傳統職務相關之工作項目，故列為其他類。由此可知，圖書館員工作職務類型日漸多元且繁重，且此情況以大學院校圖書館居多。例如從臺大、臺灣師範大學的圖書館組織編制來看，校史館營運組、校史經營組都是在大學自主的前提下，於各校圖書館新增的業務與單位，或許可讓圖書館資源與績效更加提升並多元化。

三、職稱類別分析

依照徵才廣告中所列出之職稱類別進行統計分析，並分為七種類別，希望藉此瞭解正式職位與約聘僱職位的需求差距。依據附錄二(徵才廣告分析-依 2014-2018 年圖書館類型與職稱類別各年度細分表)，整理出下列合計表。

表 4-4

徵才廣告分析-依 2014-2018 年圖書館類型職稱類別分析合計表

| 職稱類別 | 國家 圖書館 | 大專校院 圖書館 | 公共 圖書館 | 專門 圖書館 | 學校 圖書館 | 合計 | %排序 |
|---------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----|-------|
| 專任館員 | 16 | 93 | 21 | 63 | 24 | 217 | 35.93 |
| 約(聘)僱人員 | 3 | 87 | 32 | 21 | 4 | 147 | 24.34 |
| 職務代理人 | 7 | 49 | 22 | 13 | 0 | 91 | 15.07 |
| 專案計畫人員 | 15 | 39 | 5 | 7 | 0 | 66 | 10.93 |
| 駐館(派遣) | 25 | 0 | 4 | 6 | 0 | 35 | 5.79 |
| 研究助理 | 0 | 15 | 3 | 7 | 0 | 25 | 4.14 |
| 行政助理 | 0 | 17 | 0 | 6 | 0 | 23 | 3.81 |
| 合計 | 66 | 300 | 87 | 123 | 28 | 604 | 100 |

註：數字代表出現筆數

如前所述，依圖書館類型進行職務類型分析表，以大專校院圖書館、專門圖書館出現筆數較高。進一步分析，比例最高的職稱類別為專任館員(35.6%)接近四成；其次為約(聘)僱人員，佔 24.34%近兩成五的職缺數量。第三則是職務代理人(15.07%)，如前所述，在公共圖書館的徵才廣告中，有很多職缺是為了等待國家考

試分發的職位，因而造成臨時有空缺之職務代理人職位。而後排名依序為專案計畫人員、駐館(派遣)、研究助理，這三項職務皆為階段性職務(20.86%)，可能專案或研究計畫結束，職務就會消失。而行政助理，則是要依靠單位升遷的管道，才能判斷是否為長久性之職位。整體來說，近年尋求圖書館職務的求職者就業時，會面臨到六成的短期職務，多為一年一聘之約(聘)僱職位，或是職務代理人職缺，甚至代理時間不到一年的情況，皆是目前求職者會遇到的困境。

以圖書館類型的角度來看，在駐館(派遣)的職缺中，國家圖書館所需數量最多，共 25 筆，推論是國家圖書館為臺灣地區出版品預行編目(CIP)單位、出版品送存編目、全國書目資訊中心等，需要大量編目人員，主要需求為臨時、短期的人力資源，並將大多數的編目職缺交給外包公司進行外包，故駐館(派遣)之職缺為數最多。而在大專校院圖書館、專門圖書館以及中小學圖書館的職缺中，還是專任館員的職缺數量排名第一。

第三節 圖書資訊領域徵才廣告之專業職能分析

專業職能依據徵才廣告中所提供之工作項目，進行逐條分析分為五大部分，包括統包所有圖書館業務、讀者服務、技術服務、資訊技術，以及其他。表 4-5 架構依據表 3-1 建構，詳細職務描述請參閱附錄一(專業職能-職務描述細分表)。

表 4-5

徵才廣告分析-2014-2018 年專業職能各年度分析表

| 專業職能 | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|-----------|----------|------|------|------|------|------|------|----------------|
| 統包所有圖書館業務 | | 12 | 13 | 7 | 5 | 10 | 47 | 7.78 |
| 讀者 服務 | 流通服務 | 42 | 51 | 42 | 31 | 31 | 197 | 32.62 |
| | 推廣服務 | 32 | 50 | 36 | 34 | 31 | 183 | 30.30 |
| | 典藏服務 | 35 | 34 | 32 | 33 | 24 | 158 | 26.16 |
| | 利用教育 | 23 | 19 | 16 | 16 | 21 | 95 | 15.73 |
| | 參考服務 | 19 | 25 | 11 | 15 | 18 | 88 | 14.57 |
| | 閱覽服務 | 18 | 16 | 19 | 19 | 9 | 81 | 13.41 |
| | 統包讀者服務業務 | 9 | 21 | 17 | 8 | 11 | 66 | 10.93 |
| | 館際合作 | 7 | 8 | 15 | 10 | 9 | 49 | 8.11 |
| | 特殊資料 | 9 | 13 | 9 | 8 | 7 | 46 | 7.62 |
| 學科服務 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 5 | 0.83 | |
| 合計 | | 194 | 237 | 198 | 177 | 162 | 968 | |

| 專業職能 | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|----------|---------------------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| 技術 服務 | 館藏發展 | 47 | 42 | 34 | 42 | 34 | 199 | 32.95 |
| | 分類編目 | 40 | 48 | 40 | 38 | 30 | 196 | 32.45 |
| 合計 | | 87 | 90 | 74 | 80 | 64 | 395 | |
| 資訊 技術 | 系統及平台規劃、 建置管理及維護 | 22 | 29 | 19 | 20 | 15 | 105 | 17.38 |
| | 電子資源管理及維護 | 13 | 27 | 22 | 21 | 19 | 102 | 16.89 |
| | 硬體管理及維護 | 7 | 16 | 17 | 9 | 11 | 60 | 9.93 |
| | 數位化資源規劃、 建置管理及維護 | 4 | 12 | 5 | 8 | 11 | 40 | 6.62 |
| | 圖書館自動化系統 管理及維護 | 2 | 8 | 12 | 8 | 6 | 36 | 5.96 |
| 合計 | | 48 | 92 | 75 | 66 | 62 | 343 | |
| 其他 | 行政庶務 | 43 | 41 | 42 | 51 | 42 | 219 | 36.26 |
| | 專案計畫執行 | 12 | 12 | 7 | 19 | 15 | 65 | 10.76 |
| | 人力資源管理 | 7 | 14 | 11 | 15 | 10 | 57 | 9.44 |
| 合計 | | 62 | 67 | 60 | 85 | 67 | 341 | |

註 1：數字代表出現頻率

註 2：統包所有圖書館業務的分類中，雇主在工作內容中只註明圖書館相關工作，代表應徵者需具備所有圖書館相關職能，故歸類於此項。

註 3：在讀者服務中，統包讀者服務業務是指在此類徵才廣告描述中，職務內容為負責讀者服務相關所有業務，並未將所負責之業務逐條列出，故歸類於此類。

在統包所有圖書館業務中，含有讀者服務、技術服務、資訊技術及其他工作項目，在臺灣地區較小型的分館會有編制一人館員的現象，此館員就需負責所有圖書館業務。

其中並以讀者服務工作內容佔最大宗，在讀者服務的項目非常多元，佔整體徵才廣告的比例，像是流通服務、推廣服務、典藏服務都是佔三成左右，其次來講利用教育、參考服務、閱覽服務、統包讀者服務的業務也包含在裡面，總結來說，可以看到在徵才廣告中出現的頻率頗高，顯見讀者服務業務的重要性。其次，在技術服務的部分，可分成館藏發展及分類編目各有其重要性，皆佔三成以上。

再來則是資訊技術的部分，包含表 4-5 中的五大項目，事實上也可以顯見資訊技術在圖書館徵才廣告的重要性，系統及平台規劃、建置管理及維護和電子資源管理及維護約佔兩成左右，而在硬體管理及維護，數位化資源規劃的建置管理及維

護，圖書館自動化系統管理及維護，所出現的頻率也不算低。

最後，其他的工作項目包含行政庶務是最常見的，也約在四成左右的徵才廣告中有列出，但是相信其實未列的工作項目裡面，也需要負責一些行政庶務。那值得一提的是，裡面也有提到一些專案計畫的執行，例如像是執行專案有關行政及庶務工作，這也是現代圖書館裡面的新趨勢，除了館員的工作以外也需要去負責執行專案計畫的部分，但也有些徵才廣告只招聘專職負責專案計畫的執行人員。而在人力資源管理的工作就包含管理志工、工讀生、實習生的部分，也約佔一成左右，這當中也需要人力資源管理的職能。

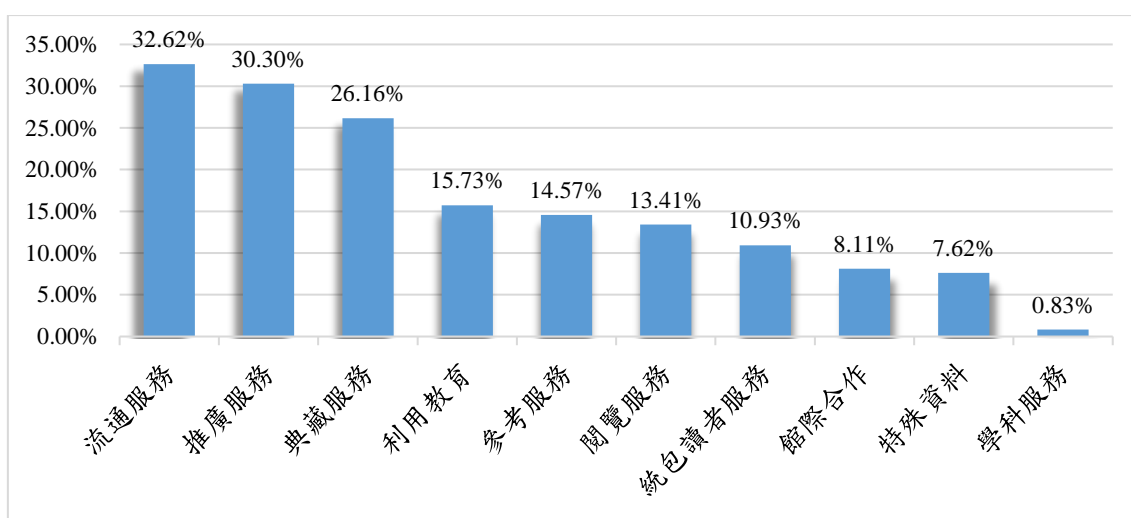


圖 4-2 讀者服務項目在徵才廣告中所出現頻率統計圖(N=604)

在上圖中為 2014 年至 2018 年，圖書館徵才廣告中有關讀者服務職務的統計數字，前三名為流通服務、推廣服務、典藏服務，約各佔三成左右。其他項目雖然各佔比例相對前三項沒這麼高，但也是在讀者服務裡面不可或缺的項目，顯示讀者服務項目非常多元。

在分析過程中發現，因流通服務是日常業務且圖書館開放時間長，不只讀者服務館員做讀者服務，其他很多的職務內容(例如編目、技術服務)亦需要支援輪值流通服務櫃檯，因此流通服務出現的頻率最高。其次是推廣服務，推廣行銷對於圖書館而言，也是重要的業務之一，像是海報文宣製作、展覽講座活動推廣、館藏資源推廣、各類讀者活動等，皆是現今圖書館需要做的推廣項目。現在的圖書館需要主動接觸讀者或是主動推廣介紹讀者使用館內資源，而不是被動的等著讀者進來圖書館，可以根據圖書館的主要目標讀者或是潛在讀者設計不同需求的服務內容，規

劃推廣活動，像是很多大學圖書館的讀者服務館員需要設計學生對於圖書館提供電子資源的利用教育或是給剛入學新生介紹圖書館的導覽服務，這些都是大學圖書館常見的推廣活動。

再來像是典藏服務(26.16%)，很常見的職務內容為館藏典藏管理、典藏書庫移倉及移架業務、圖書資料典藏流通與跨單位資源整合等業務；其中，跨單位資源整合是近年來的發展趨勢，例如大學圖書館與通識中心合辦主題書展，或是校際之間的圖書資源整合等。其中，像是利用教育、參考服務、閱覽服務、館際合作、特殊資料等也是讀者服務中常見的業務；而「統包讀者服務」的項目則是因徵才廣告中未詳細列出細項，只註明讀者服務相關業務，可能是由一位讀者服務館員負責全館所有讀者服務業務，也佔一成比例。

值得一提的是，在整體 604 筆徵才廣告中，只有 5 筆徵才廣告有列出學科服務工作項目，推論是因為臺灣地區圖書館員並未像國外圖書館館員般分工細緻，較少專職學科館員，就實務來看，只有大專校院圖書館會有學科館員的配置，而傳統上多由參考服務館員兼學科服務館員，故並未將學科館員列入工作項目中，造成統計數量較少的緣故。整體來看，流通、推廣屬於各類型圖書館日常工作，亦是最需要人力之業務，故徵才需求較高，但像是學科服務或特殊資料等較為特殊之業務，是在較特定類型的圖書館或館員規模較大的圖書館才有，故數量較少。

在徵才廣告中技術服務項目中，概分為分類編目及館藏發展兩大類，各佔三成以上，顯見不論是分類編目還是館藏發展皆是重要的項目。數量雖然沒有讀者服務項目多，或可推測是因技術服務館員專業性較高，需時間累積一定程度的專業職能方可上手，因此較少參與圖書館職務輪調，而未產生許多職缺刊登在徵才廣告中。分類編目業務涵括記述編目及主題分析、權威控制、合作編目與書目網路等，還有書目資料的紀錄及維護等相關業務；而館藏發展業務，包括館藏的選擇、採購、徵集、評鑑、淘汰、維護等項目，在圖書館中也佔有是很重要的地位。在徵才廣告中，館藏發展與編目工作是息息相關的，像是中文期刊採編、視聽資料採編、中西文圖書採購建檔、複本查核及歸檔等各種館藏資源的採編工作項目，除了傳統的圖書、期刊、視聽資料的館藏發展業務以外，近年來也有一些因應專案計畫的特藏的徵集等相關工作，皆是技術服務館員的工作項目。而相較於讀者服務是將重點放在館藏

使用者身上，技術服務是將重點集中在館藏資料上。在分類編目的業務中，雖有一部分業務已轉為外包、派遣人員負責，但對圖書館而言，分類編目還是不可或缺的。而技術服務在徵才廣告中最常出現書目建檔、轉檔及驗收、編目或複本查核、圖書及非書資料之採訪、加工及編目等職務內容，可見館藏發展及編目是技術服務中的最基礎的專業職能。

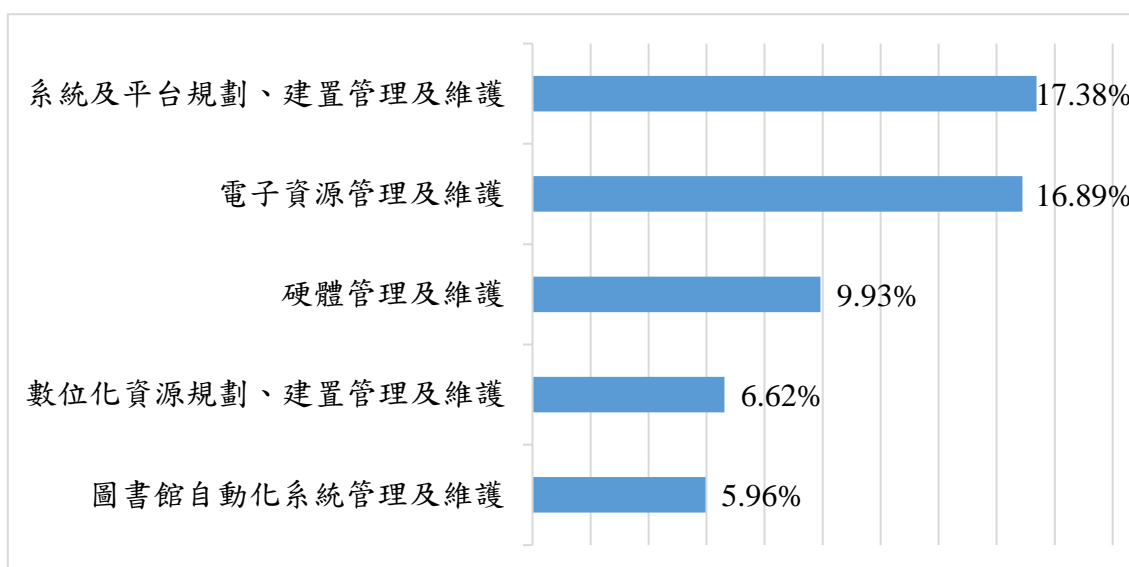


圖 4-3 資訊技術項目在徵才廣告中所出現頻率統計圖(N=604)

其中，佔最高比例的是系統及平台規劃、建置、管理及維護職能(17.38%)，工作內容像是圖書館入口網站內容規劃，建置與系統管理及維護等；其次是電子資源管理及維護(16.89%)，工作內容主要是有關資料庫、電子書及電子期刊的管理及維護工作，包括從採購到使用統計的中間所有過程。再來是硬體設備之管理及維護(9.93%)，包括圖書館使用者個人電腦的硬體維護等。再來是數位化資源規劃、建置、管理及維護(6.62%)，像是館藏資源數位化政策與數位產出之規劃及執行等相關工作。最後是圖書館自動化系統的管理及維護(5.96%)，圖書館自動化是運用機器取代人力進行圖書館業務。

現今的圖書館已用很多的電子資源系統及自動化系統取代人力資源，很多的館藏資源也以數位化的方式呈現，故具備資訊技術已是不可或缺的能力，並且還要參與系統前期的規劃及建置、後續的管理及維護，以及兼顧館員的使用操作需求以及讀者的使用需求，具備一定的程式語言及程式設計能力，並對相關的硬體設備有一定的瞭解，才有足夠的能力勝任資訊科技相關的工作。

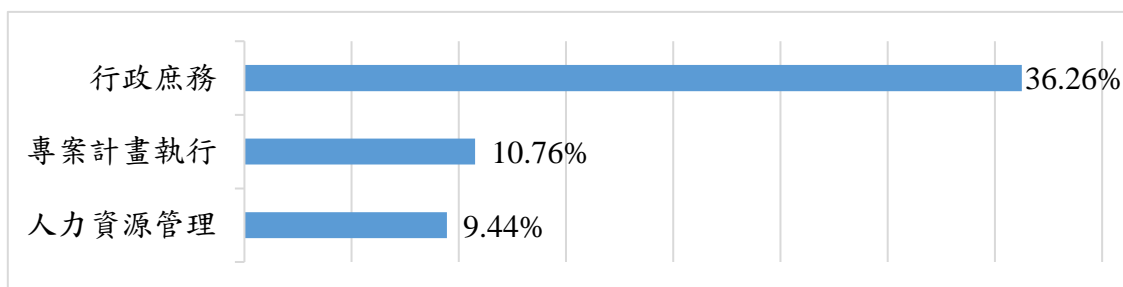


圖 4-4 其他項目在徵才廣告中所出現頻率統計圖(N=604)

佔最高比例為行政庶務，近四成，包含一般圖書館行政、母機構行政業務及其他臨時交辦事項；以及業務統計月報表、電子資源使用統計數據、服務品質系統管理統計等相關統計。總務及財產管理也是其中一大要項，像是財產管理、場地管理等；機關安全維護、遺失物管理、保全系統業務、館舍修繕、公共安全、消防、空調、電梯、飲水機等設備維護等相關業務皆屬於行政庶務部分，例如公文撰寫、會議資料及製作統計報表、工作季報告資料彙整等能力。總之，行政庶務工作相當瑣碎且繁雜，但和專業能力相較之下，但行政庶務能力的重要性同樣也是不可或缺。

執行專案計畫佔一成，目前圖書館員的工作內容，除了傳統的工作內容外，還需要處理母機構的行政事務以及專案計畫等，也有為了專案計畫特別聘進去的專案人員，或是在招聘一般館員時，也要順便執行專案計畫；當館員擔負技術服務跟讀者服務業務時，也必須去執行一些專案計畫，故有些徵才廣告列出具有執行專案計畫的經驗有加分的作用。專案計畫執行也是在圖書館常見的工作項目，包括專案計畫預算編列、規劃、執行、自評，最後需撰寫專案計畫成果。

最後是人力資源管理佔 9.44%，包含實習學生、服務學習學生、志工及工讀生管理，其中包含招募、訓練、排班及工讀時數結算等相關業務。在圖書館經費減縮、人力縮編的時代，妥善使用實習學生、服務學習學生、志工及工讀生等人力資源，共同來分擔圖書館業務是重要的事，因此館員亦須具備良好的人力資源管理能力。

總結來說，在專業職能分析部分，可以看見圖書館員工作的業務，以目前五年的研究分析來看，的確能夠彰顯我們近年來從文獻裡面看到的趨勢，圖書館讀者服務的項目越來越多元，從其筆數出現頻率來看也發現遠高過技術服務許多，代表學校在培育學生時，需要特別重視這一部分。但是，其中也看到資訊技術的相關要求也越來越提升。

第四節 圖書資訊領域徵才廣告之一般職能、態度及人格特質分析

本節參考彭于萍(2018)、Saunders(2012)、Kwanya, Stilwell 及 Underwood(2012)等文獻，將一般職能、態度及人格特質分為以下八類進行分析，以利瞭解徵才單位需求為何，並提供求職者作為參考。

一、資訊能力分析

資訊能力細分為十個部分，詳見下表。

表 4-6

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度資訊能力分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|-----------------------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| Microsoft Office 軟體操作 | 53 | 61 | 55 | 58 | 39 | 266 | 44.04 |
| 網路管理 | 11 | 19 | 9 | 15 | 14 | 68 | 11.26 |
| 電腦操作 | 7 | 16 | 9 | 13 | 10 | 55 | 9.11 |
| 網頁設計 | 15 | 17 | 10 | 4 | 6 | 52 | 8.61 |
| 美編設計 | 3 | 6 | 5 | 11 | 7 | 32 | 5.30 |
| 操作平台資訊能力 (系統規劃、建置) | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 28 | 4.64 |
| 資料庫管理與維護 | 5 | 10 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4.14 |
| 電腦硬體管理與維護 | 4 | 6 | 3 | 5 | 5 | 23 | 3.81 |
| 影像處理、剪輯 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3.48 |
| 程式語言 | 4 | 7 | 1 | 1 | 6 | 19 | 3.15 |
| 合計 | 110 | 154 | 107 | 119 | 99 | 589 | |

註 1：數字代表出現筆數
註 2：此資訊能力項目出自徵才廣告中列出之所需能力，與表 4-5 出自徵才廣告中工作內容的專業職能項目不同。

在資訊能力方面共分為十個項目，比例佔最高的是使用 Microsoft Office 軟體的操作能力佔將近五成(44.04%)，表示這是求職者最基本必備的資訊能力，在現今社會，所有工作都會透過電腦，並與網路息息相關，從公文文書的傳遞、圖書館資訊系統管理到圖書館業務之推廣，資訊相關的能力是每個人都須具備的基礎能力。其中，Microsoft Office 套裝軟體內的文書處理為現代人所需具備的基本資訊能力，在 Microsoft Office 套裝軟體內要求最多的為 Word、Excel、PowerPoint 操作能力，在作業系統部分普遍要求熟悉 Windows 作業系統。

其次，在徵才廣告中的網路管理(11.26%)、電腦操作(9.11%)能力，在現今的圖

書館領域職務中，這些資訊能力也是重要的部分，在徵才廣告中雖沒有列出詳細項目，但應是泛指基本的資訊操作能力。

在網頁設計(8.61%)、操作平台資訊能力(4.64%)、資料庫管理與維護(4.14%)、程式語言(3.15%)等資訊技術項目，在徵才廣告中有幾個較常出現的項目，像是 ASP、PHP、JSP、Javascript 等網頁設計程式語言，或是資料庫 ACCESS、MS SQL Server、MySQL 語法與架構，以及熟悉 Windows、Linux、SUN 等作業系統；HTML、ASP、PHP 等程式語言及 MySQL、MSSQL、Sybase 等資料庫操作。

其他包括美編設計(5.30%)、影像處理及剪輯(3.48%)的能力需求上，歷年來也有逐步增加的趨勢。目前圖像式行銷已在生活中很常見，像是海報、貼圖、影片等，連使用社群軟體作為行銷工具，也需要一張切合文意的圖片來輔助，可見美編能力的重要性。資訊能力也愈趨專業化，從網頁設計到系統規劃、建置等，徵才單位相當看重求職者們的資訊能力。事實上，現在的圖書館服務強調推廣跟行銷，也很重視所謂的美學，在進行活動宣傳時是重要的。現在的圖書館員需要的資訊能力相當多元化，從軟體的操作到硬體的部分，都需要具備一些基本的資訊操作能力，甚至包含影像處理及剪輯的部分，也有些圖書館會要求。

二、敬業態度

此處將敬業態度分為服務熱忱、負責、主動積極、認真、敬業、專注等六部分，進行分析。

表 4-7

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度敬業態度分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| 服務熱忱 | 42 | 35 | 27 | 25 | 32 | 161 | 26.66 |
| 負責 | 37 | 36 | 31 | 26 | 27 | 157 | 25.99 |
| 主動積極 | 34 | 34 | 26 | 20 | 33 | 147 | 24.34 |
| 認真 | 30 | 25 | 25 | 12 | 16 | 108 | 17.88 |
| 敬業 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0.50 |
| 專注 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 合計 | 145 | 130 | 111 | 83 | 108 | 577 | |

註 1：數字代表出現筆數

註 2：以上項目文字，皆出自徵才廣告內文未加以更動

在敬業態度方面，首先是服務熱忱(26.66%)，是很多雇主都要求職者的具備的敬業態度。其次是負責(25.99%)及主動積極(24.34%)，這兩項工作態度是雇主可用來判斷求職者對於工作的用心投入的程度。接下來是認真，佔 17.88%，是指工作時切實負責以不馬虎的態度去對待，有 108 則徵才廣告中需要認真態度的求職者。最後是敬業(0.50%)，是指對自己所從事的工作負責的態度，以及專注(0.17%)，是指專心注意，集中全部精力去完成一件事。值得注意的是，敬業及專注雖然出現筆數較少，但也是雇主有特別列出要求需要具備的敬業態度，但在分析表 4-7 中可看出在近年來已較少相關需求。

三、人際關係能力

人際關係能力分為溝通協調能力、團隊合作、配合度高、行政協調性、領導力等五項進行分析。

表 4-8

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度人際關係能力分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|---------------------------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| 溝通協調能力 | 48 | 50 | 40 | 39 | 44 | 221 | 36.59 |
| 團隊合作 | 11 | 19 | 17 | 15 | 13 | 75 | 12.42 |
| 配合度高 | 9 | 10 | 5 | 8 | 10 | 42 | 6.95 |
| 行政協調性 | 0 | 4 | 0 | 7 | 0 | 11 | 1.82 |
| 領導力 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0.33 |
| 合計 | 68 | 83 | 62 | 69 | 69 | 351 | |
| 註 1：數字代表出現筆數 | | | | | | | |
| 註 2：以上項目文字，皆出自徵才廣告內文未加以更動 | | | | | | | |

在人際關係方面，溝通協調能力則是徵才廣告中最常列出的人際關係能力，有三成六的需求量，擁有溝通協調能力意味著能夠將自己的意見有效地傳達給他人，並且也能理解他人所要傳達的意見，在任何地方工作，此項能力是不可或缺的。

再來則是具備團隊合作(12.42%)，是指一群人為了相同目標而組成團隊，一起合力工作的概念，接下來是配合度高(6.95%)及行政協調性(1.82%)，是指對於行政工作能夠加以調節，並引領各行政組織之間、人員之間能夠互相協作、配合，一起齊心協力共同實現行政決策目標，最後則是領導力(0.33%)，是指引領群體往共同目標前進。

從分析結果中，可知在圖書館員的工作中，溝通協調能力、團隊合作、配合度高以及行政協調性皆是求職時相當重要的軟實力，圖書館員需要擁有良好的溝通協調能力、團隊合作及行政協調性，就能夠在團隊裡、機構中、各部門以及館員之間相互協調合作，並能遵循團隊領導者之指示，將指定工作順利完成，在內部不但能取得工作最佳效益，也能在外部與書商洽談採購等相關事宜，並和讀者維持良性互動。

四、語言能力

根據徵才廣告中所列出之語言需求，可分為英文、日文、中文、其他語言(德文、法文、西班牙文)、地方語言、韓文等六類進行分析。

表 4-9

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度語言能力分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|-----------------------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| 英文 | 50 | 67 | 58 | 38 | 42 | 255 | 42.22 |
| 日文 | 5 | 8 | 1 | 3 | 1 | 18 | 2.98 |
| 中文 | 3 | 4 | 2 | 6 | 3 | 18 | 2.98 |
| 其他語言 (德文、法文、西班牙文等) | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0.83 |
| 地方語言 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 0.66 |
| 韓文 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 合計 | 60 | 82 | 61 | 48 | 50 | 301 | |

註：數字代表出現頻率

在語言能力的方面，最重要的是英文能力，在徵才廣告中佔超過四成的需求，現今國際交流如此便利及頻繁儼然是個地球村時代，在世界語言中，被最多國家作為官方語言的就是英文，所有職缺中有需求數量最高的就是英文能力。其中，在中華民國圖書館學會刊登的職缺欄位中，將英文語言限制分為不拘、略通、普通、精通等四種。然而，在大部分的職缺中，只註明會英文尤佳，或是有良好的英文能力即可，並未詳細寫出具體的程度需求；此外，像是相關認證考試的分數或等級，只有極少數的職缺，會註明精通英文，像是雙語學校。

其次是地理位置與臺灣地區鄰近的日文能力(2.98%)。而中文能力也是佔

2.98%。其他的部分包括其他語言、地方語言、韓文等，在徵才廣告中可以發現少數單位須配合母機構的國外交流事務，故負責此項任務館員除了精通英文能力之外，還需要第二外語的部分，像是法文、德文、西班牙文等歐語系國家語言。而地方語言的部分，雖在徵才廣告並未明確指出是什麼語言，但根據圖書館類型推測，可能是較為偏鄉的公共圖書館，需要稍微瞭解一些當地語言，像是原住民語言、台語等，以便與當地讀者溝通。

五、人格特質

人格特質方面大致可分為細心、耐心、品行良好、身心健康、刻苦耐勞、熱情樂觀、親切有禮、有公益心、高EQ、勤勞、喜愛閱讀、口齒清晰、謙虛、守時、自律、誠懇等十六個項目進行分析，顯示雇主對求職者人格特質有相當多元的需求。

表 4-10

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度人格特質分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| 細心 | 14 | 15 | 19 | 18 | 20 | 86 | 14.24 |
| 耐心 | 11 | 5 | 11 | 15 | 13 | 55 | 9.11 |
| 品行良好 | 12 | 16 | 7 | 5 | 4 | 44 | 7.28 |
| 身心健康 | 11 | 9 | 3 | 1 | 3 | 27 | 4.47 |
| 刻苦耐勞 | 12 | 10 | 0 | 0 | 0 | 22 | 3.64 |
| 熱情樂觀 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 8 | 1.32 |
| 親切有禮 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0.99 |
| 有公益心 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0.99 |
| 高EQ | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 5 | 0.83 |
| 勤勞 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0.50 |
| 喜愛閱讀 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0.33 |
| 口齒清晰 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 謙虛 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0.17 |
| 守時 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 自律 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 誠懇 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0.17 |
| 合計 | 76 | 63 | 45 | 41 | 44 | 269 | |

註 1：數字代表出現筆數

註 2：以上項目文字，皆出自徵才廣告內文未加以更動

在徵才廣告的人格特質分析中，需求數量最多的是細心(14.24%)，表示能夠留意小細節，擁有此項特質同時也表示具備觀察細的能力，亦所謂魔鬼藏在細節裡，一個人注不注重細節往往是成敗的關鍵。其次則是耐心(9.11%)的部分，因為有時使用者無法清楚的表達自己的需求，館員需要有耐心聆聽、用心感受使用者的需求為何，進而提供適切的服務。再來是，品行良好(7.28%)、身心健康(4.47%)、刻苦耐勞(3.64%)、熱情樂觀(1.32%)的人格特質，皆有部分的徵才廣告有此需求。

而在親切有禮(0.99%)、有公益心(0.99%)、高 EQ(0.83%)、勤勞(0.50%)、喜愛閱讀(0.33%)也有少部分的徵才廣告提出需求。其中也可發現口齒清晰、謙虛、守時、自律、誠懇等項目，在近年的分析統計中，皆只有在徵才廣告中出現一筆的數量，而這些項目雖在徵才廣中出現頻率不高，但若圖書館員也具備這些人格特質也許在工作時也會更事半功倍。

值得一提的是，刻苦耐勞、勤勞皆在 2014 及 2015 年出現幾次後，之後再也沒有出現過，推測可能是越來越多的工作項目被電腦操作給取代，抑或是在勞動意識抬頭的現在，考量求職者評估職缺的觀感，未列於徵才廣告中，而使用更正向的表達方式呈現，例如需要高度服務熱忱等。此外，還發現很有趣的現象，像是口齒清晰、守時、自律，都出現 2014 年度以及 2015 年度往後的年度再無出現過，但也不表示現在不需要，像是口齒清晰等項目，因現在已有很多的圖書館業務皆透過社群軟體、電子郵件、數位載具來面對使用者，已大幅減少親自面對使用者的情況。

在人格特質方面，比較像是與生俱來的能力，不像是一般職能可以透過學習後天養成，現在很多能力需求對於現在的學生皆是基本能力，像是資訊、語言能力等，故工作態度及人格特質是可以用來辨別一個人是否能與團隊相處融洽的關鍵。也是徵才單位在選擇、錄用時重要的判斷指標項目。

六、自我管理能力的

在自我管理部分，區分為自我學習能力、獨立作業、抗壓性、喜歡接受挑戰、應變力、高效率、穩定度、解決問題、危機處理等九項進行分析。

表 4-11

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度自我管理能力分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|---------------------------|------|------|------|------|------|-----|----------------|
| 自我學習能力 | 24 | 23 | 7 | 3 | 9 | 66 | 10.93 |
| 獨立作業 | 7 | 9 | 10 | 1 | 7 | 34 | 5.63 |
| 抗壓性 | 7 | 8 | 2 | 3 | 4 | 24 | 3.97 |
| 喜歡接受挑戰 | 2 | 0 | 3 | 7 | 2 | 14 | 2.32 |
| 應變力 | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 9 | 1.49 |
| 高效率 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 6 | 0.99 |
| 穩定度 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0.99 |
| 解決問題 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0.83 |
| 危機處理 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 合計 | 46 | 47 | 27 | 16 | 29 | 165 | |
| 註 1：數字代表出現筆數 | | | | | | | |
| 註 2：以上項目文字，皆出自徵才廣告內文未加以更動 | | | | | | | |

在自我管理能力的中，自我學習能力(10.93%)是最重要的，像是對館員而言資訊技術的能力，是需要隨時跟進最新資訊的能力，而在這當中自我學習能力就顯得相當重要。其次是獨立作業(5.63%)，每個職務都有自己需負責的業務，擁有獨立作業的能力是重要的。抗壓性(3.97%)在現代人的生活中也是不可避免。再來是喜歡接受挑戰(2.32%)、應變力(1.49%)，變化多端的現在，對於館員而言接受、面對挑戰以及隨時的應變力皆是需要具備的能力。最後則是高效率(0.99%)、穩定度(0.99%)、解決問題(0.83%)、危機處理(0.17%)，雖出現的筆數較少，但這些項目若是求職者本身具有這些能力，在工作上遇到問題也能夠迎刃而解。

其中，危機處理出現 2014 年度以及 2015 年度，往後的年度再無出現過，但也不表示現在不需要，是否顯示在這個瞬息萬變的時代危機處理已是每天的面臨到的問題。

七、其他能力

在其他能力方面，依據徵才廣告內容大致分為行政公文處理、撰擬文稿(計畫書)、活動辦理能力、數位人文知能、撰寫文宣等五項進行分析。

表 4-12

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度其他能力分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|-----------|------|------|------|------|------|----|----------------|
| 行政公文處理 | 4 | 4 | 6 | 10 | 7 | 31 | 5.13 |
| 撰擬文稿(計畫書) | 9 | 10 | 4 | 2 | 0 | 25 | 4.14 |
| 活動辦理能力 | 11 | 2 | 2 | 1 | 0 | 16 | 2.65 |
| 數位人文知能 | 3 | 0 | 5 | 1 | 1 | 10 | 1.66 |
| 撰寫文宣 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0.50 |
| 合計 | 27 | 19 | 17 | 14 | 8 | 85 | |

註 1：數字代表出現筆數
註 2：以上項目文字，皆出自徵才廣告內文未加以更動

在徵才廣告中的其他能力方面，行政公文處理(5.13%)出現頻率最高；而文書處理不論在什麼樣的單位工作都是重要且必須要會的技能，其中又以行政公文的處理為最重要，是指處理公務或與公務有關機關、團體與內部及外部通行之文書，在任何單位工作都一定會要處理的就是公文。

其次，像是撰擬文稿(計畫書)(4.14%)也是很重。最後，其他的項目包含活動辦理能力(2.65%)、數位人文知能(1.66%)，撰寫文宣(0.50%)，目前圖書館的推廣業務或是母機構的推廣業務，常會辦理許多的活動，故活動辦理的能力、撰寫文宣等，從企劃到執行也是相當重要的能力之一。由分析結果中可以發現，雖然出現的筆數較少，但事實上對於館員而言，這些項目皆是平常工作上常會使用到的能力，若是求職者具備這些能力，在求職時也是加分的項目。

值得一提的是，數位人文知能是以統計數據做人文學科相關研究的知識及能力，是只能借助數位科技才能夠進行的人文相關研究，並且企圖發現、發覺非數位時代難以觀察或察覺的現象、無法去想像的議題以及無法進行的相關研究(項潔、涂豐恩，2011；陳志銘，2018)。在學術類型的圖書館，此能力是尤為重要的。本研究中有關數位人文相關知能之徵才廣告皆出自國家圖書館徵才廣告之中，像是編輯、專案助理等，協助古籍的影像處理，以及相關系統的規劃及營運。

八、分析思考及創新能力

在分析思考及創新能力方面，區分為獨立思考、創新思考、有條理、分析能力、表達能力等五項進行分析。

表 4-13

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度分析思考及創新能力分析表

| 項目 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|------|------|------|------|------|------|----|----------------|
| 獨立思考 | 0 | 4 | 4 | 3 | 1 | 12 | 1.99 |
| 創新思考 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 11 | 1.82 |
| 有條理 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 1.66 |
| 分析能力 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.66 |
| 表達能力 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.50 |
| 合計 | 7 | 10 | 10 | 7 | 6 | 40 | |

註 1：數字代表出現筆數
註 2：以上項目文字，皆出自徵才廣告內文未加以更動

在此表中可發現獨立思考(1.99%)、創新思考(1.82%)、有條理(1.66%)，雖在徵才廣告中所出現的筆數都不多，但對於求職者本身而言，擁有這些能力在面對新工作或是新挑戰時，能夠獨立思考並帶著有條理的創新思考能力，熱情樂觀地迎向挑戰，是求職者本身的一大優勢。

雖然有些項目，像是分析能力(0.66%)及表達能力(0.50%)，在徵才廣告中提到次數並不多但也重要的能力，若是具備這些分析能力及表達能力的話，也可增加被錄用的機會。整體而言，一般職能及態度及人格特質的項目非常多元，表示徵才單位對於求職者的這個部分也是尤為重視的。

第五節 圖書資訊領域徵才廣告之學經歷需求分析

在學經歷分析的部分，包括學歷、畢業系所、經歷及其他工作經驗，可得出徵才單位對於求職者的背景之需求。

一、學歷分析

在臺灣地區常見的學歷需求，分別是高中學歷、學士學歷、碩士學歷，在少數學術單位中才會要求博士學歷。以目前臺灣的環境而言，圖書資訊學系所皆設立在高等教育體系中，根據徵才廣告的需求分析，圖書館徵才廣告中高達 91%是要求高等學歷，而在臺灣的高等教育非常普及，故以學士學歷居多。

表 4-14

徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型學歷分析合計表

| 學歷 | 國家圖書館 | 大專校院圖書館 | 公共圖書館 | 專門圖書館 | 學校圖書館 | 合計 | % | 排序 |
|---------|-------|---------|-------|-------|-------|-----|-------|----|
| 高中(含)以上 | 3 | 20 | 22 | 8 | 1 | 54 | 8.94 | 2 |
| 學士(含)以上 | 48 | 272 | 59 | 101 | 26 | 506 | 83.77 | 1 |
| 碩士(含)以上 | 10 | 8 | 6 | 14 | 1 | 39 | 6.46 | 3 |
| 限博士 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0.83 | 4 |
| 合計 | 66 | 300 | 87 | 123 | 28 | 604 | 100 | |

註：數字代表出現筆數

在各類型圖書館的職缺中，有將近九成的職缺都要求學士(含)以上學歷；其次則是高中(含)以上學歷即可；接下來則是碩士(含)以上學歷佔 6.46%。最後，要求博士學歷的職缺都集中在國家圖書館的職缺中。而在學歷方面，國家圖書館的要求相對比其他類型的圖書館來得高，在國家圖書館有些職務會提高要求為碩士或甚至到博士的學歷，但是其他類型的圖書館的話，普遍以學士要求居多，甚至是高中以上即可。整體來說，臺灣地區圖書館員的職缺，學士學位是最普遍的學歷要求，由此可知，若想進入國家圖書館或是專門圖書館工作，需要具備碩士以上之學歷。

二、畢業系所要求分析

雇主對於求職者的畢業系所要求依照徵才廣告工作內容敘述，分為限定圖資系、圖資尤佳、圖資相關科技均可、其他科系、以及無限制五類。

表 4-15

徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型及畢業系所要求分析合計表

| 畢業系所要求 | 國家圖書館 | 大專校院圖書館 | 公共圖書館 | 專門圖書館 | 學校圖書館 | 合計 | %排序 |
|----------|-------|---------|-------|-------|-------|-----|-------|
| 圖資相關科系均可 | 21 | 145 | 12 | 41 | 16 | 235 | 38.91 |
| 圖資尤佳 | 21 | 100 | 47 | 54 | 6 | 228 | 37.75 |
| 無限制 | 7 | 31 | 22 | 12 | 2 | 74 | 12.25 |
| 限定圖資系 | 9 | 16 | 3 | 12 | 4 | 44 | 7.28 |
| 其他科系 | 8 | 8 | 3 | 4 | 0 | 23 | 3.81 |
| 合計 | 66 | 300 | 87 | 123 | 28 | 604 | 100 |

註：數字代表出現筆數

目前大部分的徵才廣告中，雇主對於求職者都有學歷相關的要求，圖資相關科系均可以及圖資尤佳皆佔將近四成的筆數，前兩名加起來將近 8 成的職缺，皆需要圖書資訊相關科系背景的人才，對圖資畢業學生而言是一大優勢，就學期間透過課程培養圖資相關之專業職能，在就職時能夠學以致用；在圖資相關科系均可的徵才廣告中，則是圖書資訊學系跟資訊相關科系皆可，而限定圖資尤佳是其他科系也可應徵，但是以圖資系為優先。可以發現的是在各類型的圖書館中，限定圖資系(7.28%)的職缺數量上相對來說較少。

但也有一小部分的徵才廣告並不限制求職者的科系，則是在徵才廣告中無特別註明所需求職者的畢業科系，甚至還有些徵才廣告要求求職者須具備其他的科系背景，像是專門圖書館所刊登之徵才廣告，需要較多元化的科系背景，猜測是職務特徵有其他的的要求，因為有些在特定學科研究單位中的圖書館工作，需要相關科系的專業背景，故建議求職者能夠有多元的學習；而部分宗教相關專門圖書館，雇主會註明希望是認同該館之成立及服務精神與理念的求職者。其他科系，則是跟所

屬母機構學科性質相關的科系，例如中研院生物研究所也歡迎生物相關科系畢業的館員。總之，若想進入專門學科的大專校院或是專門圖書館工作，會因服務對象擁有特殊學科背景，像是教授、專家學者、醫師、護理師等，故徵才單位會希望應徵者能擁有多元學科背景，以利提供讀者更專業的服務。

三、經歷要求分析

雇主對求職者的經歷要求，分為工作年資、任職於圖書館之工作經驗、任職於相關職務或部門之工作經驗，及其他工作經驗，共四個部分。

表 4-16

徵才廣告分析-2014-2018 年各年度經歷分析表

| 經歷分析 | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 | |
|-------------------|------------|------|------|------|------|------|-----|-------|-------|
| 1.工作年資 | 無要求 | 89 | 110 | 89 | 103 | 71 | 462 | 76.82 | |
| | 無經驗可，有的話尤佳 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | | |
| | 有要求 | 1年以上 | 25 | 26 | 16 | 9 | 15 | 91 | 23.18 |
| | | 2年以上 | 8 | 6 | 4 | 3 | 9 | 30 | |
| | | 3年以上 | 2 | 8 | 2 | 3 | 4 | 19 | |
| 合計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 | 100 | |
| 2.任職於圖書館之工作經驗 | 無要求 | 76 | 107 | 72 | 87 | 72 | 414 | 68.54 | |
| | 有要求 | 48 | 43 | 39 | 33 | 27 | 190 | 31.46 | |
| 合計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 | 100 | |
| 3.任職於相關職務或部門之工作經驗 | 無要求 | 78 | 90 | 78 | 76 | 80 | 402 | 66.56 | |
| | 有要求 | 46 | 60 | 33 | 44 | 19 | 202 | 33.44 | |
| 合計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 | 100 | |

註：數字代表出現筆數

在徵才廣告中有七成以上的徵才廣告不要求工作年資，對社會新鮮人來說可多嘗試，或只需有一年以上工作年資，故新鮮人需在求學期間打工增加職場經驗。而在任職於圖書館以及任職於相關職務或部門之工作經驗分析中，發現有要求比例皆是3成左右，其中也有需要2年及3年工作年資以上的職缺，雇主仍是希望應徵者擁有這些相關工作經驗，能在工作上快速上手。

以整體比例而言，不論是工作年資、任職於圖書館工作經驗或是任職於相關職

務或部門之工作經驗，無要求的比例是有要求的兩倍以上，表示這些雇主對於工作經驗無明確要求，願意嘗試聘僱無經驗之應徵者，這對想進圖書館工作卻剛畢業的社會新鮮人，也無須太過擔心。其中也可觀察到有部分工作內容是較具專業性之特定職缺，像是幹事等職位，還是需要工作年資較長之具有較多工作經驗的求職者。

表 4-17

徵才廣告分析-2014-2018 年其他工作經驗各年度分析表

| 項目 | 項目說明 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 | %排序 (N=604) |
|--------------|--------------|------|------|------|------|------|----|----------------|
| 電腦軟體 | 曾操作過特定電腦軟體 | 4 | 9 | 1 | 3 | 5 | 22 | 3.64 |
| 行政 | 曾跑過行政流程 | 7 | 0 | 2 | 6 | 6 | 21 | 3.48 |
| 專案執行 | 曾執行專案計畫 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 | 1.32 |
| 出版 | 曾執行出版業務 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7 | 1.16 |
| 美工 | 曾使用特定美編軟體 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 0.99 |
| 主管 | 曾經擔任主管職 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0.83 |
| 身心障礙 相關機構 | 曾在身心障礙機構任職 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0.83 |
| 影像處理 | 曾經使用影像編輯軟體 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0.66 |
| 採購 | 曾經手採購業務 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0.33 |
| 評鑑 | 曾經執行評鑑業務 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0.17 |
| 會計 | 曾經擔任會計一職 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 主持 | 曾有活動主持經驗 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.17 |
| 服務業 | 曾在服務業任職之工作經驗 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.17 |
| 合計 | | 22 | 21 | 9 | 13 | 19 | 84 | |

註 1：數字代表出現頻率
 註 2：此段其他工作經驗是指在能力需求中要求的其他工作經驗，需要有實際工作經驗，與前段職能出自工作內容，而這些徵才廣告的內容並未要求相關的年資，只要求有相關經驗即可。

在徵才廣告中，首先，出現頻率最高的是電腦軟體(3.64%)、行政經驗(3.48%)。其次是專案執行、出版、美工、主管、身心障礙相關機構、影像處理等相關經驗，出現筆數皆不超過十筆。最後，其他經驗包括採購、評鑑、會計、主持、服務業，雖然所佔的比例不高，但若是具備相關經驗對求職者也是加分的。其中，依照類型來分開來看，電腦軟體類的工作經驗為電腦軟體及影像處理，共佔 4.30%，那與職務有關的職務內容，行政、專案執行、出版、美工、主管、身心障礙相關機構、

採購、評鑑、會計、主持、服務業職務有關，佔 9.62%。值得一提的是，在身心障礙相關機構任職之相關經驗，臺灣地區因應「身心障礙者權益保障法」與「圖書館法」修訂後，將面對身心障礙讀者之服務要求(林巧敏，2016)，可預見未來圖書館對於身心障礙讀者之需求將更為重視。

在有要求的其他工作經驗中，求職者可以發現電腦軟體的比例最高，而在資訊時代的現在，大部分的工作已被電腦取代，故熟悉各式的電腦軟體操作是相對重要的；排名第二位的是行政方面的經驗，除了專業的圖書館經驗須具備，行政也是個很重要的一環，每個人都承擔著專業性的工作及行政上的事物，瞭解行政作業的程序也是不可或缺的。

專案計畫執行及出版業務，也在圖書館員需負責的母機構業務當中，若具備相關經驗，也可能會增加錄取機會，大專校院圖書館及國家圖書館的徵才廣告有較多的專案計畫執行工作。美工也是在圖書館推廣中不可或缺的能力之一，海報及文宣品的設計等，若是有使用過美編軟體的經驗，對圖書館而言是大大的助力。



第五章 結論與建議

本研究主要研究目的為瞭解臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告之職能需求概況及職能指標，故分析近年來(2014年至2018年)刊登在臺灣地區圖書資訊學相關系所網站及中華民國圖書館學會之圖書館館員徵才廣告。本章根據第四章之研究分析結果，統整出一概括性總結及說明，歸納結論並提出建議及未來研究建議。

第一節 結論

本文針對2014至2018年臺灣地區圖書館館員線上徵才廣告資料進行分析，可發現每年在六月、七月及十二月時，釋出職缺數量最多，以下分述。

一、圖書館類型以大專院校圖書館為最大宗，職務類型以複合類職務最多

各類型圖書館的徵才廣告數量多到少依序為大專校院圖書館、專門圖書館、公共圖書館、國家圖書館、中小學圖書館，大專校院圖書館為圖書館員職缺的最大宗來源。而依照職務類型分析可分成九大類，由統計結果可知複合類職務(統包圖書館所有業務範圍或涵蓋讀者服務、技術服務、資訊技術等數項者)為最多，目前很多圖書館員之職缺，都需要資訊方面的技能，已經超越傳統圖書館所需具備的職能，不再只是具備讀者服務或技術服務即可勝任的，很多的職缺都需要像是讀者服務加上資訊技術能力、或是技術服務加上資訊技術職能，甚至還有可能是跨領域、跨學科，而此點也與過往研究相符合(e.g., Nielsen, 2013; Orme, 2008; Tredinnick, 2004; 陳瓊后, 2008)，圖書館員身為知識及資訊傳播者皆需要朝多元化發展，而對於這些職務上的變化，反映圖書館員正朝向通才之路發展。

二、職務類別以專任館員職缺為最多，約聘僱的職缺數量也不容小覷

依照職務類別分為七類，其中專任館員職缺最多，多出自於大專校院圖書館及專門圖書館，值得一提的是，約聘僱的職缺數量也不容小覷，現今圖書館人力大多採取遇缺不補模式，以約聘或專業人員替代正職職缺，使得約聘僱職缺呈現越來越多的趨勢，反映出若是社會新鮮人想累積工作經驗，約聘僱的職缺也會是個不錯的選擇，顯見館員人力數量不足之問題嚴重性可見一斑(彭于萍, 2012)。可預想未來在圖書館謀職時若想直接找到一份正式職務的工作，挑戰程度將日漸增加，從另一

角度來看，也鼓勵求職者先求有再求好。

三、專業職能分析分為統包所有圖書館業務、讀者服務、技術服務、資訊技術以及其他項目，五項當中以讀者服務項目出現頻率最高

依照徵才廣告中的工作內容，專業職能分析分為統包所有圖書館業務、讀者服務、技術服務、資訊技術以及其他項目，共五項。由於圖書館可歸類為施加服務於心靈的「非營利服務業」(Lovelock, 1983；彭于萍，2015)。因此業務中，以讀者服務的項目為最多，並且出現頻率最高，顯示圖書館讀者服務的業務需求越來越多元化，也是圖書館的重點工作。而進一步細分來說，在讀者服務的項目中，流通服務、推廣服務、典藏服務為重點服務項目，出現頻率為前三高。而技術服務的項目則是分類編目及館藏發展皆為重要的專業職能；其次，在資訊技術類為系統及平台規劃、建置管理及維護和電子資源管理及維護出現的頻率較高，可見資訊技術在圖書館中已是不可或缺的能力，在此點也與過往研究結果相合(e.g., Hamada & Stavridi, 2014; Hartnett, 2014; Hashim & Mokhtar, 2012; Triumph & Beile, 2015)；最後，在其他的項目中，可發現處理行政庶務的技能也是相當重要的，行政庶務之工作相當瑣碎且繁雜，但和專業能力相較之下，行政庶務能力的重要性同樣也是不可或缺。此外，可發現統包所有圖書館業務多出現在館員規模較小，人力精簡的圖書館中。總之，現今的圖書館專業人才，須具備圖書資訊專業知識技能，對現在的館員來說，具備資訊技術能力亦日趨重要，其他的人力資源管理能力、專案計畫執行能力也很需要，顯見館員也需具備多元專業職能，此點與過往研究結果相似(e.g., Beile & Adams, 2000; McClelland, 2014; Orme, 2008; Tredinnick, 2004)。

四、一般職能、態度及人格特質分析

一般職能、態度及人格特質大致可分為以下八類，資訊能力、敬業態度、人際關係能力、語言能力、人格特質、自我管理能力和分析思考及創新能力分析，以及其他能力。

(一)資訊能力需求最高的前三項分別是 Microsoft Office 軟體操作、網路管理以及電腦操作；服務熱忱、負責、主動積極，都是雇主最期望求職者能具備的敬業態度。

在資訊能力中需求最高的前三項分別是 Microsoft Office 軟體操作、網路管理以及電腦操作，可見基本的資訊能力在圖書館中還是相當重要的，此資訊能力需求與過往研究相似(e.g., Choi & Rasmussen, 2009; Nielsen, 2013; Orme, 2008; Reeves & Hahn, 2010; 蕭淑媛, 2009)。在敬業態度的部分，服務熱忱、負責、主動積極、認真，都是雇主期望求職者能具備的態度，此為雇主可用來判斷求職者對於工作用心投入的程度，工作時切實負責以不馬虎的態度去對待，對自己所從事的工作負責的態度，專心注意、集中全部精力去完成一件事，全神貫注。

(二)人際關係能力以溝通協調能力最為重要；英文是需求量最高的語言能力。

在人際關係能力的方面，為溝通協調能力需求最高，有高達四成的徵才廣告都要求求職者具備溝通協調能力，其次為團隊合作，這兩項最為重要，與過往許多國外及國內研究結果不謀而合(e.g., Choi & Rasmussen, 2009; Chaudhry & Komathi, 2001; Kwasik, 2002; Lynch & Smith, 2001; Orme, 2008; Park et al., 2009; Reeves & Hahn, 2010; White, 1999; Wu & Li, 2008; 陳瓊后, 2008; 蕭淑媛, 2009)，顯見溝通能力不論在過去、現在或未來，都是相當重要且須具備的能力。在語言能力的部分，現今國際交流如此便利及頻繁儼然是個地球村的時代，所有職缺中需求量最高的就是英文能力。

(三)細心、耐心、品行良好，都是不可或缺的人格特質；自我學習能力、獨立作業、抗壓性，是雇主尤為看重的自我管理能力的。

在人格特質的部分，細心、耐心、品行良好，都是不可或缺的項目，擁有這些特質同時也表示具備觀察細的能力，亦所謂魔鬼藏在細節裡，一個人注不注重細節往往是成敗的關鍵，還有需要耐心聆聽、用心感受使用者的需求為何，進而提供適切的服務等，故人格特質是可以用來辨別一個人是否能與團隊相處融洽的關鍵。而在自我管理的項目中，自我學習能力、獨立作業、抗壓性，也是雇主很看重的部分，此點和過往研究相合(e.g., Lynch & Smith, 2001; Orme, 2008; Pate, 2018; Reeves & Hahn, 2010; Santos, 2018; Wise et al., 2011)。在這個瞬息萬變的資訊時代，每天都有不斷推陳出新的新產品、新功能、新方法，必須對新知識有著勇於追求、嘗試的動力和精神，對於舊有的思考模式，也有著勇於突破、創新，求新、求變的研究精神，唯有擁有自我學習能力，才能不被淹沒在創新的浪潮中，與時俱進不被職場淘汰。

(四)在分析思考及創新能力中，獨立思考、創新思考、有條理這三項也是在工作中需要具備的能力；行政公文處理、撰擬文稿以及活動辦理能力也是相當重要的能力。

在分析思考及創新能力方面，獨立思考、創新思考、有條理這三項也是在工作中需要具備的能力。對於求職者本身而言，擁有這些能力在面對新工作或是新挑戰時，能夠獨立思考並帶著有條理的創新思考能力，熱情樂觀地迎向挑戰，是求職者本身的一大優勢。在其他能力的方面，則是行政公文的處理項目的需求量最高，此外，或許因現今圖書館或母機構推廣業務發展蓬勃，故撰擬文稿以及活動辦理能力也是需求量較高的工作項目。

五、學士以上的學歷為基本需求；畢業系所以圖資相關科系均可及圖資尤佳項目需求量最高，亦有少部分的徵才廣告並無限制畢業系所。

在學歷分析的部分，因圖書資訊學系為高等教育的科系，故學士(含)以上的學歷為基本需求。在畢業系所的要求分析中，其中以圖資相關科系均可、圖資尤佳，需求量最高，但值得注意的是，也有少部分的徵才廣告對於畢業系所是無限制條件的，顯示圖書館雇主以求職者具備之專業職能、一般職能為主要項目而非以畢業系所為主，而其他系所之畢業生也可應徵圖書館的工作，顯示圖書資訊學系所之畢業生須強化自我的就業競爭力。

六、在工作年資、任職於圖書館之工作經驗、任職於相關職務或部門之工作經驗，皆是無要求的居多。在其他工作經驗的部分則是需要具備電腦軟體、行政、專案執行、出版等工作經驗較多。

在經歷分析的部分，以工作年資、任職於圖書館之工作經驗、任職於相關職務或部門之工作經驗，皆是無要求的居多。在其他工作經驗的部分則是需要具備電腦軟體、行政、專案執行、出版等工作經驗較多，此研究結果與過往研究結果相符(e.g., Detmering & Sproles, 2012; Kinkus, 2007)，由此可知，圖書館員現在的工作已不再是傳統圖書館工作內容，其中也會負責處理母機構的相關事務，那在行政流程方面、專案的執行、出版母機構的出版品等的相關經歷也是不是不可或缺的。

現今已跟傳統不太一樣，在圖書館裡面工作的很明顯就是圖書館員，但並未限

制圖書資訊學系畢業、相關科系也可以或是尤佳，代表圖書館工作其他科系的學生也可以勝任，彰顯圖書館工作其實也是其他科系的畢業生可以尋求工作的地方，表示圖書資訊學系的畢業生需要更提升自己的競爭力。圖書館的資源和服務都受到資訊技術進步的影響都變得比以往變得更加複雜，圖書館員處於創新的最前緣，需要隨時保持對新事物的學習、技術和能力的開放態度，須不斷學習，為使用者提供最佳服務，有助於改善圖書館服務品質。

總結來說，其中被徵才廣告提及最多次的並強調的一般職能、態度及人格特質，圖書資訊學系所學生和求職者將會了解最重要需要培養的技能是什麼，進而對圖書資訊學系畢業或有意從事圖書館相關產業的求職者，提供雇主需要的專業職能做為求職的參考，使得求職路更順暢，並提供對國內圖書資訊學系所及館員繼續教育之課程規劃作參考，使得圖書畢業生更能符合圖書館業界需求並瞭解市場需求，也可提供想進到圖書館擔任館員之求職者以及轉職館員作為所需職能之參考。而圖書資訊學相關系所後續進行人才培育時，不管是學校教育或是未來的教育訓練，都能按照此方向做努力。



第二節 建議

一、對於圖書資訊學系所教育之建議

因應圖書館這幾年發展的趨勢有新發現及新趨勢，為了讓學生的學習能夠與職場發展趨勢需求能夠無縫接軌，建議系所可針對這些發現及趨勢，檢視現有之課程，進行調整、改善目前之課程。整理近年來的徵才廣告當中，根據第四章發現很多不同的職務項目可分析出來現在的實務趨勢，包含複合類型職務、母機構的相關業務、專案計畫執行、美編軟體的操作、影像處理與剪輯、活動辦理的能力、數位人文知能等，而圖書資訊學系所的開課也可考慮貼近實務上之需求弭平缺口。

對圖書資訊學相關專業課程建議，像是資訊能力，目前圖書館員的工作很多元，資訊能力要求也很多，其中包含系統及平台規劃、建置管理及維護，以及電子資源管理及維護、硬體設備的管理及維護、數位化資源規劃、建置管理及維護，最後則是圖書館自動化系統管理及維護，包含像是程式語言需要的 ASP、PHP、JSP、Javascript 網頁設計程式語言，以及資料庫 MS SQL Server、MySQL、Sybase 等語法與架構，或是須熟悉 Linux、SUN 等作業系統，這些都是特別重要的項目，也顯示在圖書資訊學系所中資訊技術相關的教育也須重視它的存在，建議圖書資訊學系所可以開設上述相關課程，也可將現有課程跟徵才廣告中列出的實務需求進行比對，以找出教學上的缺口，補足這方面相關課程。建議國內圖書資訊學相關系所在技術方面的專業發展，須能教育館員精通能跟上當前資訊變化趨勢的資訊技術 (Hamada & Stavridi, 2014；彭于萍，2018)。

從分析結果可得知在一般能力及態度及人格特質方面，也是雇主很重視的部分，應該在課程規劃及設計時，從中培養學生具備這方面的能力，並且開設相關課程教授專業職能以外，也需要擴大設計提升學生具備一般職能及態度及人格特質的教學策略融入在教學的實務當中，培養學生提高相關的職能(彭于萍，2018)。建議圖書資訊學系所教育課程，不論是在知識、技能、態度上，或者在教學的策略、或教學的方法上都需要多元發展。

二、對於圖書資訊學系所學生之建議

由本研究結果可看出，圖書館對於資訊技術的需求是越來越多元化的，這些課程可能是圖書資訊學系所在程式語言相關課程可以開課的主題，或者是求職者在學校時自行進修資訊相關課程，可增強在資訊方面的競爭力。如前所述，也建議學生選修上述相關課程，有開課的主題可以選修，或是選擇資訊相關系所開設的資訊相關課程也可達到進修資訊技術的目的。除了資訊新興的課程以外，系上所開設之專業相關課程需認真修習，像是技術服務及讀者服務等課程，基本功不可偏廢。而在圖書館業務中行銷也是不可或缺的部分，除了讀者服務課程已包含的圖書館行銷議題之外，同學也可去選修、加強其他與行銷議題相關之課程。

此外，在大學圖書館及國家圖書館有關於出版及專案計畫的工作職缺較多，在大學裡面的相關課程像是出版編輯課程、文字編輯或是雜誌編輯課程都是可以去選修。整體而言，雖然現在這類的徵才廣告還不多，只要需要行銷的地方就需要小編，而圖書館最重要的就是行銷跟推廣，可以看出這類職缺是未來的趨勢。

現在學校多為鼓勵學生多元學習，也可看見很多職缺也需要其他的主題學科，希望同學利用選修課、輔系、雙主修以及學程的方式讓自己更多元化學習，像是美編、出版、管理等課程，也可參加社團、打工可以增加實務經驗，增強自我管理能力、敬業態度等一般職能。學生也可規劃、善用時間，利用課餘時間參加社團，像是輔大圖資系有三個相關的服務性社團，可培養不同層面的專業知識技能，例如讀者服務、技術服務，圖書資訊能力等，增強自己在就業市場的競爭力。

三、對於國內圖書館員之建議

科技日新月異，除了須具備積極的學習態度，在職的館員也會有面臨輪調或轉職的需求或是轉任其他單位的工作需求，需要不斷地學習新的知識，加強資訊技術方面的技能，加強自己的競爭力。現今科技變化速度太快，現在很多的圖書館職務都有資訊技術的要求，也許這類的館員可以從基礎入門課學起，可以從專業學會或各圖書館、研討會吸收新資訊，或是透過研習班等繼續教育課程補足自己的資訊技術能力，像是電子資源管理、系統平台的操作等，此點與過往研究之建議相符合 (e.g., Lynch & Smith, 2001; Rafiq, Jabeen, & Arif, 2017)。

第三節 未來研究建議

一、國內外徵才廣告共同研究

目前本研究只針對國內的圖書館員徵才廣告進行分析，未來可以擴大領域，可新增另一種研究方式，增加國外圖書館的徵才廣告，因為目前國內就兩位研究者，陳瓊后(2008)與蕭淑媛(2009)年代距離現在都已稍微久遠，其實可與國外徵才廣告做對比，以瞭解現在最新的圖書資訊領域相關的全球趨勢。由此可知資訊科技對於圖書館管理者及館員帶來的衝擊與變化，此一議題實值得國內外學者關注與投入。

二、擴大研究資訊服務業

可以再延伸增加第二種的研究方式，不只研究圖書館員的部分。事實上，圖書資訊學系畢業生未來就業的方向管道也越來越多元化，那可以再擴大徵才廣告分析的範圍，也增加收錄資訊服務產業的業務人員、業務助理、產品講師、系統分析師、程式設計師等職務做研究，將徵才廣告的研究範圍擴大到營利性的資訊服務業，例如資料庫等工作。

三、增加多種蒐集途徑確保研究完整性

本研究只針對各圖書資訊學系所網站及中華民國圖書館學會管道之徵才廣告進行收錄，並未收錄其他管道的徵才廣告。現今網路已取代紙本的徵才廣告，但網路管道及平台不勝枚舉，也有很多圖書館會將徵才廣告張貼在自家圖書館網站中，還有張貼在各大人力銀行的徵才平台，像是 1111 人力銀行、104 人力銀行等。建議往後的研究者可以透過蒐集各種管道的徵才廣告，確保研究的完整性收錄。

四、增加實際人才徵求績效評估

本研究只針對徵才廣告中，所列出之需求及工作內容敘述作為研究，只透過徵才廣告瞭解徵才需求，並未瞭解圖書館之徵才單位實際徵才情況績效為何，是否與徵才廣告所列之需求相符合，建議未來研究者可透過問卷調查、深度訪談等方法，瞭解徵才單位實際徵才情況之績效評估。





參考文獻

中文文獻

- 中國圖書館學會(2000)。《圖書館事業發展白皮書》。取自 <http://www.lac.org.tw/law/10>
- 中華民國圖書館學會(2019)。《中華民國圖書館學會》。取自 <http://www.lac.org.tw/>
- 天主教輔仁大學圖書資訊學系(2019)。《天主教輔仁大學圖書資訊學系工作機會列表-求職》。取自 <http://web.lins.fju.edu.tw/chi/job>
- 王梅玲(2001)。廿一世紀我國學術圖書館館員應具備的知識與技能的研究。《資訊傳播與圖書館學》，8(1)，41-58。
- 王梅玲、劉濟慈(2009)。從圖書館價值探討我國圖書館員基本專業能力。《圖書資訊學研究》，4(1)，27-68。
- 世新大學資訊傳播學系(2019)。《世新大學資訊傳播學系求才資訊》。取自 <http://ics.wp.shu.edu.tw/>
- 全國法規資料庫(2019)。《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=Q0010001>
- 何逸溱(2010)。《我國圖書館員社會形象之研究》。未出版之碩士論文，輔仁大學圖書資訊學研究所，新北市。
- 吳偉文、李右婷(2006)。《人力資源管理-讀解職能密碼》。台北市：普林斯頓。
- 林巧敏(2006)。數位時代圖書館功能及角色的變遷。《圖書與資訊學刊》，59，40-56。
- 林巧敏(2016)。臺灣地區圖書館身心障礙讀者服務現況與意見調查。《國家圖書館館刊》，105(2)，99-126。
- 林呈潢(2011)。《圖書館專業人員認證研究》。台北市：國家圖書館。
- 林沂瑩、邱銘心(2010年7月)。從角色轉變探討公共圖書館與社區的互動與發展。「2010 第十屆海峽兩岸圖書資訊學學術研討會」發表之論文，南京大學。
- 林素甘、柯皓仁(2007)。圖書館館員專業知能與繼續教育。《國家圖書館館刊》，96(2)，31-63。
- 邱子恒(2013)。《我國公共圖書館工作人員專業知能研訂芻義》。台北市：國家圖書館。

- 唐連成(2015)。新北市公共圖書館發展簡述。公共圖書館，1，3-1-3-8。
- 國立中興大學圖書資訊學研究所(2019)。國立中興大學圖書資訊學研究所就業訊息。取自 <http://www.gilis.nchu.edu.tw/index.php/2014-10-28-08-05-26/2014-10-30-05-54-03>
- 國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所(2019)。國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所徵才訊息。取自 <https://lias.nccu.edu.tw/news/news.php?class=101>
- 國立臺灣大學圖書資訊學系暨研究所(2019)。國立臺灣大學圖書資訊學系工作機會。取自 https://www.lis.ntu.edu.tw/?page_id=2251
- 國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所(2019)。國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所徵才訊息。取自 <http://www.glis.ntnu.edu.tw/news/news.php?class=108>
- 國家圖書館(2007)。中文圖書分類法。取自 http://catweb.ncl.edu.tw/portal_e3_cnt.php?button_num=e3&folder_id=28
- 國家圖書館(2019)。全國圖書館調查統計系統。取自 http://libstat.ncl.edu.tw/statFront/e_libfunc/login/login.jsp
- 教育部(2019a)。教育部重編國語辭典修訂本。取自 <http://dict.revised.moe.edu.tw/cgi-bin/cbdlc/gswweb.cgi?ccd=IspV4O&o=e0&sec1=1&op=sid=%22Z00000117445%22.&v=-2>
- 教育部(2019a)。教育部重編國語辭典修訂本。取自 <http://dict.revised.moe.edu.tw/cgi-bin/cbdlc/gswweb.cgi?ccd=9q8M4V&o=e0&sec1=1&op=sid=%22Z00000074640%22.&v=-2>
- 淡江大學資訊與圖書館學系(2019)。淡江大學資訊與圖書館學系徵才資訊。取自 <http://www.dils.tku.edu.tw/dilswordpress/category/job-hunting/>
- 莊博涵(2015)。公共圖書館故事志工知能及教育訓練之研究-以臺北市立圖書館林老師說故事團隊為例。未出版之碩士論文，輔仁大學圖書資訊學研究所，新北市。
- 陳志銘(2018)。從人文到數位人文：華人文化研究新趨勢與新方法。取自 http://www.tbmc.com.tw/event/ddc_past/2018101902.pdf
- 陳瓊后(2008)。美國大學圖書館徵才需求分析之研究。未出版之碩士論文，國立臺灣師範大學圖書資訊學研究所，台北市。
- 彭于萍(2012)。探析大學圖書館員工作滿意，工作自主性與工作績效之關係模式。

教育資料與圖書館學，49(4)，563-608。

彭于萍(2015)。大學圖書館館員之情緒勞務與工作滿意之構面關係模式探析。國家圖書館館刊，104(1)，89-118。

彭于萍(2018)。資訊時代公共圖書館兒童服務館員職能探討。圖書資訊學刊，16(2)，103-133。

項潔、涂豐恩(2011)。從保存到創造：開啟數位人文研究。臺北市：臺灣大學出版中心。

楊美華(2014)。大學圖書館的轉型與超越。取自 <https://goo.gl/F87XVb>

楊美華、劉欣蓓(2003)。知識經濟時代專門圖書館館員知能探究。中國圖書館學會會報，70，4-17。

圖書館法(民 104 年 2 月 4 日)。取自 http://www.ncl.edu.tw/periodical_304_851.html

鄭芬蘭(2000)。能力(Ability, Competence)。教育大辭書。取自 <http://terms.naer.edu.tw/publishword/6/>

蕭淑媛(2009)。從美國線上徵才廣告探討臺灣圖書館人才需求之研究。未出版之碩士論文，輔仁大學圖書資訊學研究所，新北市。



西文文獻

- American Library Association[ALA]. (2009). *ALA's Core Competences of Librarianship*. Retrieved from <http://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf>
- American Library Association[ALA]. (2019). *ALA JobLIST* . Retrieved from <http://joblist.ala.org/>
- Andrews, A. M., & Ellis, D. (2005). The changing nature of work in library and information services in the UK: an analysis. *Education for information*, 23(1-2), 57-77.
- Applegate, R. (2010). Job ads, jobs, and researchers: Searching for valid sources. *Library & Information Science Research*, 32(2), 163-170.
- Ashcroft, L. (2004). Developing competencies, critical analysis and personal transferable skills in future information professionals. *Library review*, 53(2), 82-88.
- Beile, P. M., & Adams, M. M. (2000). Other duties as assigned: Emerging trends in the academic library job market. *College & Research Libraries*, 61(4), 336-347.
- Boff, C., Singer, C., & Stearns, B. (2006). Reaching out to the underserved: More than thirty years of outreach job ads. *The Journal of Academic Librarianship*, 32(2), 137-147.
- Borgman, C. L. (1999). What are digital libraries? Competing visions. *Information processing & management*, 35(3), 227-243.
- Bronstein, J. (2015). An exploration of the library and information science professional skills and personal competencies: An Israeli perspective. *Library & Information Science Research*, 37(2), 130-138.
- Chaudhry, A.S., & Komathi, N.C. (2001). Requirements for cataloging positions in the electronic environment. *Technical Services Quarterly*, 19(1), 1-23.
- Choi, Y., & Rasmussen, E. (2009). What qualifications and skills are important for digital librarian positions in academic libraries? A job advertisement analysis. *The journal of academic librarianship*, 35(5), 457-467.
- Clyde, L. A. (2002). An instructional role for librarians: An overview and content analysis

- of job advertisements. *Australian academic & research libraries*, 33(3), 150-167.
- Cox, A. M., & Corral, S. (2013). Evolving academic library specialties. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(8), 1526-1542.
- Croneis, K. S., & Henderson, P. (2002). Electronic and digital librarian positions: A content analysis of announcements from 1990 through 2000. *The Journal of Academic Librarianship*, 28(4), 232-237.
- Cullen, J. (2004). LIS labour market research: implications for management development. *Library Management*, 25(3), 138-145.
- Detmering, R., & Sproles, C. (2012). Forget the desk job: Current roles and responsibilities in entry-level reference job advertisements. *College & research libraries*, 73(6), 543-555.
- Eckard, M., Rosener, A., & Scripps-Hoekstra, L. (2014). Factors that increase the probability of a successful academic library job search. *The Journal of Academic Librarianship*, 40(2), 107-115.
- Fraser-Arnott, M. A. (2015). Librarians outside of libraries: The experiences of library and information science graduates working outside of libraries. *Libri*, 65(4), 301-307.
- Gerolimos, M., & Konsta, R. (2008). Librarians' skills and qualifications in a modern informational environment. *Library Management*, 29(8/9), 691-699.
- Gold, M. L., & Grotti, M. G. (2013). Do Job Advertisements Reflect ACRL's Standards for Proficiencies for Instruction Librarians and Coordinators?: A Content Analysis. *The Journal of Academic Librarianship*, 39(6), 558-565.
- Hall, R. A. (2013). Beyond the job ad: Employers and library instruction. *College & Research Libraries*, 74(1), 24-38.
- Hamada, D., & Stavridi, S. (2014). Required skills for children's and youth librarians in the digital age. *IFLA Journal*, 40(2), 102-109.
- Hartnett, E. (2014). NASIG's Core Competencies for Electronic Resources Librarians revisited: An analysis of job advertisement trends, 2000-2012. *The Journal of Academic Librarianship*, 40(3), 247-258.
- Hashim, L. B., & Mokhtar, W. N. H. W. (2012). Preparing new era librarians and information professionals: Trends and issues. *International Journal of Humanities*

and Social Science, 2(7), 151-156.

- Henricks, S. A., & Henricks-Lepp, G. M. (2014). Desired characteristics of management and leadership for public library directors as expressed in job advertisements. *Journal of Library Administration*, 54(4), 277-290.
- Huff-Eibl, R., Voyles, J. F., & Brewer, M. M. (2011). Competency-based hiring, job description, and performance goals: the value of an integrated system. *Journal of Library Administration*, 51(7-8), 673-691.
- Kennan, M. A., Cole, F., Willard, P., Wilson, C., & Marion, L. (2006a). Changing workplace demands: what job ads tell us. *In Aslib Proceedings*, 58(3), 179-196.
- Kennan, M. A., Willard, P., & Wilson, C. S. (2006b). What do they want?: A study of changing employer expectations of information professionals. *Australian Academic & Research Libraries*, 37(1), 17-37.
- Khoo, C. S. (2005a). Educating LIS professionals for Singapore and beyond. *Celebrating*, 50, 26-37.
- Khoo, C. S. (2005b). *Competencies for new era librarians and information professionals*. Retrieved from http://www.ibrarian.net/navon/paper/COMPETENCIES_FOR_NEW_ERA_LIBRARIANS_AND_INFORMATI.pdf?paperid=11070448
- Kinkus, J. (2007). Project management skills: A literature review and content analysis of librarian position announcements. *College & Research Libraries*, 68(4), 352-363.
- Kwanya, T., Stilwell, C., & Underwood, P. G. (2012). A competency index for research librarians in Kenya. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 22(1), 1-19.
- Kwasik, H. (2002). Qualifications for serial librarians in electronic environment. *Serials Review*, 28, 33-37.
- Libjobs(2019) ◦ *Libjobs* ◦ Retrieved from <http://www.libjobs.com/>
- Lovelock, C. C. (1983). Classifying service to gain strategic marketing insights. *Journal of Marketing*, 47(3), 9-20.
- Lynch, B. P., & Smith, K. R. (2001). The changing nature of work in academic libraries. *College & Research Libraries*, 62(5), 407-420.

- McClelland, T. (2014). What exactly do you do here? Marketing-related jobs in public and academic libraries. *Journal of library administration*, 54(5), 347-367.
- Meier, J. J. (2010). Are today's science and technology librarians being overtasked? An analysis of job responsibilities in recent advertisements on the ALA JobLIST web site. *Science & Technology Libraries*, 29(1-2), 165-175.
- Metz-Wiseman, M., & Rodgers, S. L. (2007). Thinking outside of the library box: The library communication manager. *Serials Librarian*, 53(3), 17-39.
- Nielsen, J. M. (2013). The blended business librarian: Technology skills in academic business librarian job advertisements. *Journal of business & finance librarianship*, 18(2), 119-128.
- Nonthacumjane, P. (2011). Key skills and competencies of a new generation of LIS professionals. *IFLA Journal*, 37(4), 280-288.
- Orme, V. (2008). You will be...: a study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS professionals in the UK in 2007. *Library Review*, 57(8), 619-633.
- Park, J. R., Lu, C., & Marion, L. (2009). Cataloging professionals in the digital environment: A content analysis of job descriptions. *Journal of the American society for information science and technology*, 60(4), 844-857.
- Pate, J. (2018). Using “NASIG Core Competencies for Scholarly Communication Librarians” as a Framework to Develop Campus Support and Use of a New Institutional Repository. *The Serials Librarian*, 74, 1-4.
- Patridge, H., Lee, J., & Munro, C. (2010). Becoming librarian 2.0: The skills: knowledge and attributes required by library and information science professionals in a web 2.0 world and beyond. *Library Trends*, 59 (1/2), 315-335.
- Peng, Y. P. (2019). A Competency Model of Children’s Librarians in Public Libraries. *The Library Quarterly*, 89(2), 99-115.
- Rafiq, M., Jabeen, M., & Arif, M. (2017). Continuing education (CE) of LIS professionals: Need analysis & role of LIS schools. *The Journal of Academic Librarianship*, 43(1), 25-33.
- Raju, J. (2014). Knowledge and skills for the digital era academic library. *The Journal of Academic Librarianship*, 40(2), 163-170.

- Reeves, R. K., & Hahn, T. B. (2010). Job advertisements for recent graduates: Advising, curriculum, and job-seeking implications. *Journal of education for library and information science*, 2010, 103-119.
- Santos, Y. T. P. (2018). The Profile of a Modern Filipino Librarian: An Examination of Perceived Competencies. *International Information & Library Review*, 50(4), 276-290.
- Saunders, L. (2012). Identifying core reference competencies from an employers' perspective: Implications for instruction. *College & Research Libraries*, 73(4), 390-404.
- Selematsela, D. N. S., & Du Toit, A. S. A. (2007). Competency profile for librarians teaching information literacy. *South African Journal of Libraries & Information Science*, 73(2), 119-129.
- Special Libraries Association[SLA] (2003). *Competencies for information professionals of the 21st century*. Retrieved from http://sla.org/wp-content/uploads/2013/01/0_LRNCCompetencies2003_revised.pdf
- Sproles, C., & Ratledge, D. (2004). An analysis of entry-level librarian ads published in American Libraries, 1982-2002. *Electronic Journal of Academic and Special Librarianship*, 5(2/3), 1-17.
- Tang, Y. (2013). Distance education librarians in the United States: A study of job announcements. *The Journal of Academic Librarianship*, 39(6), 500-505.
- Tennant, R. (1998). The most important management decision: hiring staff for the new millennium. *Library Journal*, 123(3), 102.
- Tredinnick, L. (2004). The digital age and the changing profession. *Library + Information Update*, 3(10), 30-30.
- Triumph, T. F., & Beile, P. M. (2015). The trending academic library job market: An analysis of library position announcements from 2011 with comparisons to 1996 and 1988. *College & Research Libraries*, 2015, 716-739.
- Walters, T., & Skinner, K. (2011). *New roles for new times: Digital curation for preservation*. Association of Research Libraries. Retrieved from https://www.arl.org/wp-content/uploads/2011/03/nrnt_digital_curation17mar11.pdf
- Wert, L. V. (2004). How do we know what we don't know? Competencies and staff

development in special libraries. *Colorado Libraries*, 30(2), 10-14.

Westbrock, T., & Fabian, S. (2010). Proficiencies for instruction librarians: Is there still a disconnect between professional education and professional responsibilities? *College & Research Libraries*, 71(6), 569-590.

White, G. W. (1999). Academic subject specialist positions in the United States: A content analysis of announcements from 1990 through 1998. *The Journal of Academic Librarianship*, 25(5), 372-382.

Wise, S., Henninger, M., & Kennan, M. A. (2011). Changing trends in LIS job advertisements. *Australian academic & research libraries*, 42(4), 268-295.

Wu, L., & Li, P. (2008). What do they want? A content analysis of Medical Library Association reference job announcements, 2000-2005. *Journal of the Medical Library Association: JMLA*, 96(4), 378.



附錄

附錄一 專業職能-職務描述細分表

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|--------|-----------|---|
| 涵蓋所有類型 | 統包所有圖書館業務 | <p><u>統包</u></p> <p>圖書館行政工作 圖書館相關業務工作 圖資中心管理相關業務 辦理圖書館相關行政事宜 圖書資訊之蒐集、採購、編目、典藏、流通及推廣服務</p> |
| 讀者服務 | 統包讀者服務 | <p><u>讀者服務(統包所有類型工作，包括閱覽、流通、參考)</u></p> <p>讀者資料管理及維護 圖書典藏、閱覽及流通管理 辦理圖書流通管理相關業務 圖書館讀者服務及臨時交辦事項 視聽資料流通借閱及輪值服務櫃檯 參考諮詢及多媒體服務台讀者服務 圖書資料典藏流通與跨單位資源整合</p> <p><u>讀者滿意度調查、意見回覆</u></p> <p>讀者意見擬辦、回復 讀者於 e-mail 意見之彙整及建置與維護</p> <p><u>支援</u></p> <p>館務支援及其他交辦業務 支援其他館務(閱覽流通、推廣服務、視聽資料管理等)</p> |
| | 流通服務 | <p><u>借閱證辦證業務</u></p> <p>協助櫃台管理 流通櫃台輪值作業 圖書館櫃台閱覽流通 學院館員與輪值櫃檯服務 圖書館流通櫃檯輪值、巡館 輪值服務櫃台(含輪值晚班及假日班) 輪值櫃檯早晚班，且需配合星期例假日輪值 支援 24 小時圖書自助借還服務站管理、夜間及假日輪值</p> <p><u>借還書及其借書站場地設備管理</u></p> <p>圖書借還、辦證等相關業務 圖書館借書證的核發與製作 學校團體申請辦理借閱證事宜</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|------|---|
| 讀者服務 | 推廣服務 | <p>海報文宣製作</p> <p>推廣活動海報設計製作 館內各式指標、海報、文宣製作</p> <p>展演、展覽、藝文講座活動推廣</p> <p>協助辦理國際活動 協助藝文講座活動執行，並能以影音、文字紀錄，剪輯呈現精粹</p> <p>館藏資源推廣</p> <p>圖書館行銷策劃與執行 辦理圖書資源推廣教育活動 電子資源利用教育講習及推廣 北區技專圖書資源共享聯盟合作推廣等業務 書展、參訪、小博士信箱等推廣活動業務彙整 規劃主辦全館性行銷活動(世界書香日、館慶等) 數位資源學習區視聽資料利用推廣活動規劃與執行 教育部社教館所聯合行銷推廣活動統籌規劃事宜</p> <p>閱讀推廣</p> <p>辦理推廣活動 圖書館推廣活動規劃與執行 閱讀資訊素養課程推廣與執行 協助推廣活動及計畫執行事宜 圖書館各項推廣活動專案管理 支援各項推廣活動及相關業務 資訊與推廣服務之空間及設備管理 綜合性推廣、行銷活動統籌規劃辦理 北區技專圖書資源共享聯盟合作推廣等業務 推廣活動執行與聯繫(展覽、影片欣賞及講座) 「書香·書箱·好書交享閱」及「公益贈書箱」等 推廣業務(場地租借、館舍建築攝影及圖書資料翻拍申請) 配合辦理推廣活動、場地借用及其他臨時交辦事項等 協助圖書館大型閱讀活動專案企劃、推廣與執行 圖書館及紅樓古蹟活動規劃與執行 其他推廣組業務(視人力調配情形調整)</p> <p>各類讀者活動(兒童、青少年、銀髮族、身心障礙等)</p> <p>規劃辦理身心障礙者閱讀服務推廣活動 身心障礙者閱讀推廣活動辦理等相關事宜</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|------|---|
| 讀者服務 | 典藏服務 | <p>協助典藏組相關業務</p> <p>採購</p> <p>圖書資料之薦購處理、複本查核暨新書驗收</p> <p>圖書清點、加工作業</p> <p>教科書申請、領取及加工</p> <p>圖書資料館藏整理/加工、登錄、驗收、資料調閱、夾報/剪報</p> <p>新書點驗、清冊及分配加工相關事宜</p> <p>館藏建檔、維護(改號整架及移架)</p> <p>圖書資料上架、整架及破損修繕</p> <p>圖書維護、協尋及其他典藏服務</p> <p>協助圖書館空間改造工程相關工作、全館圖書重新上架等作業</p> <p>維護並增刪修改分類號查詢系統、建立及維護書目資料庫</p> <p>各類館藏資源及其典藏區域管理</p> <p>視聽資料典藏管理</p> <p>協助數位典藏規劃</p> <p>圖書典藏業務規劃與管理</p> <p>機構典藏業務之執行、辦理</p> <p>處理電子資源整合查詢業務</p> <p>館藏統計與分析</p> <p>圖書、視聽、電子資源使用統計報表及效益分析</p> <p>圖書媒體分類與編目之工作統計</p> <p>中日西文期刊之館藏統計與分析</p> <p>圖書館報表系統管理、維護、分析及統計</p> <p>書目資料庫及館藏維護(含修補、報廢和回溯)及館藏統計</p> <p>淘汰</p> <p>館藏資料盤點及報廢</p> |
| | 利用教育 | <p>利用教育課程及導覽之規劃及執行</p> <p>教育剪報製發等</p> <p>圖書館資源利用教育及資料庫研習推動</p> <p>外賓來訪安排及中文導覽簡報</p> <p>親子、親職及品德教育課程規劃</p> <p>電子書、電子資源利用教育課程規劃與執行</p> <p>圖書館電子資源課程及圖書館利用導覽</p> <p>統籌本館導覽業務，並負責導覽主講事宜</p> <p>圖書館導覽、利用教育講習授課、相關推廣活動規劃及辦理</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|------|---|
| 讀者服務 | 參考服務 | <p>參考諮詢服務</p> <p>參考諮詢及協助 參考諮詢報表填製 回答讀者諮詢問題 圖書館參考諮詢服務 回答讀者相關業務諮詢 參考諮詢、資訊檢索服務與讀者意見回覆 國內外圖書館合作參考服務機制之規劃及執行</p> |
| | 閱覽服務 | <p>閱覽</p> <p>圖書館閱覽服務工作 閱覽組行政相關業務 閱覽業務：小博士信箱活動及成果報告 閱覽業務(自助借書機推廣、服務臺各項設備清潔維護管理) 國鼎分館相關業務：書庫、閱覽室、展示室業務規劃及管理</p> <p>列印及影印服務管理</p> <p>電腦之操作指導及資訊檢索列印</p> |
| | 館際合作 | <p>館際合作</p> <p>圖書館館際合作業務 館際互換借書證管理 館際合作、互借館藏與圖書資源共享業務處理 圖書館知識服務與館際合作之相關業務，需配合參考諮詢服務台輪值</p> |
| | 特殊資料 | <p>碩博士論文審查、整編與借閱管理</p> <p>學位論文審核及系統維護 處理博碩士論文審核作業 電子學位論文線上審核及紙本受理 論文審查作業、館際合作、機構典藏等服務 碩博士論文審查、上傳及紙本論文之彙集整編與借閱管理</p> <p>灰色文獻、海報、校史資料、漫畫之徵集、整理與典藏管理及維護</p> <p>史料閱覽服務 校史文物及資料徵集</p> |
| | 學科教學 | <p>物理系、生科系學科館員 提供教師個人專屬圖書館精靈服務</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|------|--|
| 技術服務 | 館藏發展 | <p><u>契約、合約擬定</u> 圖書及非書資料之各種契約、合約擬訂</p> <p><u>文獻、資料徵集、收集</u> 視障圖書資料製作、整理徵集 協助中西文圖書媒體徵集作業</p> <p><u>經費編列及控制、採購各類館藏資源(中、西文電子資源、期刊、圖書及視聽資料)</u> 圖書介購、採購業務 協助採購、上架、及其他行政業務 電子資源之採購、編目、管理和推廣 中西文期刊(含電子)徵集、採購、驗收 中西文圖書採購建檔、複本、查核及歸檔 處理圖書之彙集採購、編目處理、上架排架 視聽業務(含採購、視聽資料區及觀賞室管理) 視聽資料(非教學光碟片)採購、驗收、編目及移送 中西文電子書資料之徵集規劃、申購、驗收及經費預算控制</p> <p><u>圖書、期刊、報紙之建檔、整檔、催缺</u> 中、日、西文電子期刊之書目建檔與登錄、催缺 電子期刊及 P+E 期刊之測試及維護 中外文報紙訂閱、催缺及付款等事宜 處理期刊之薦購、採編、裝訂、整架工作 視障圖書資料製作、整理、分編等相關工作 國際期刊輸入業務：期刊建檔、驗收、催補缺、入藏相關聯繫事宜</p> <p><u>出版品交換</u> 出版品之交換贈送作業</p> <p><u>贈書處理</u> 贈書之分編及轉檔 各單位贈送期刊之索贈、入館驗收及登錄移送</p> <p><u>送存</u> 送存圖書入館註記及統計報表等相關作業</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|------|--|
| 技術服務 | 分類編目 | <p>採購 採編業務(新進圖書點收及加工上架、圖書資料擬購、閱選)</p> <p>分析、著錄 出版新書主題分析作業 協助電子書(PDF、EPUB3 格式)製作 資訊資源蒐集、數位內容建置與管理 國際圖書輸入業務：書單圈選與分函、建檔、驗收及相關聯繫事宜</p> <p>編目、更新資料 館藏編目建檔 中外文圖書分類編目 電子資源採訪與編目 協助基本圖書編目作業 中小學教科書採錄與編目 外文期刊、報紙採訪與編目 圖書媒體編目工作手冊之製作與維護 各類學報、贈刊、贈書之編目處理與上架流通 中日韓文期刊、資料庫及圖書等資源的編目與分類 負責圖書暨影音資料編目建檔提供影音線上服務協助 東南亞(越、印、泰、緬語文)圖書及視聽資料採訪與編目 中西文圖書及多媒體資料之分類、編目、書目建檔、加工</p> <p>書目管理維護、檢核及修訂處理 圖書管理 書目管理 外文圖書核編 圖書資訊管理相關業務 優化及維護新書書目品質加值作業 每月全部國際標準書號(ISBN)申請件之書目資料分析著錄 每月全部國際標準書號(ISBN)申請文件、申請書目紀錄之整理查核</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|-----------------|--|
| 資訊技術 | 系統及平台規劃、建置管理及維護 | <p>系統及平台建置規劃、維護</p> <p>網頁設計與維護 校史導覽網頁管理維護 圖書館導覽網頁管理維護 圖書館網站、入口網站系統程式撰寫與修改 圖書館相關網頁建置與維護 推廣教育相關之中文網頁管理維護 狀況排除、智慧平台監控及發佈消息 校史網站及資料庫建置、管理與維護</p> <p>粉絲頁、網頁經營策劃議題討論</p> <p>圖書館讀者社群經營 圖書館入口網站內容經營 建置維護圖書館公佈欄、網頁及部落格</p> |
| | 電子資源管理及維護 | <p>電子資源查詢系統內容更新及管理、維護、管理相關事宜 資料庫內容蒐集、彙整與建檔等 表演藝術新聞電子報及資料庫管理 全國期刊聯合目錄書目資料更新與維護 數位資源學習區視聽資料管理與推廣服務</p> |
| | 硬體管理及維護 | <p>公用館藏電腦每日定期維護</p> |
| | 數位化資源規劃、建置管理及維護 | <p>協助電子書(PDF、EPUB3 格式)製作 文字、圖片等資料數位化 資料後設資料 Metadata 建立</p> |
| | 圖書館自動化系統管理及維護 | <p>彙整數位閱讀資源，經營數位閱讀網頁，策劃議題討論 圖書館自動化系統軟硬體維護與管理 電子資源之資訊系統管理與維護 圖書館網站維護與管理 圖書館資訊系統管理與維護（資料庫及自動化系統） 圖書資料借閱流通自動化系統之管理與維護 圖書館資訊系統日常作業管理 圖書館自動化系統軟硬體規劃、管理及維護事 影音多媒體等資料庫維護管理</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|------|---|
| 其他 | 行政庶務 | <p>設備、財產管理</p> <p>監視系統管理及維護 標示系統更新維護 流通閱覽相關設備 經常門預算管理 組內設備器材財產登記及管理 財產管理、零用金管理 零用金管理、財產管理、文具五金用品請領與管理 圖書館資訊設備、軟體、耗材之購置 館舍修繕，公共安全，消防、空調、電梯、飲水機等設備維護 數位資源學習區視聽設備管理與維護 圖書館相關資訊設備管理與維護 資訊設備規格擬定及申請、行政事務 流通、門禁、圖書安全統及設備之維護及管理 館舍設備修繕申請：政風預防工作極機密安全維護。 K 書中心管理及設備維護等業務 會計業務：規費收入費用業務 零用金、憑證及鑰匙、館印章管理等會計暨秘書室業務</p> <p>公文、郵件收發</p> <p>公文及各項收發作業 公文擬辦及檔案維護 行政文件處理、公文系統及收送公文 分館常態報表填報及公文、公務處理擬辦、公文銷毀作業</p> <p>各類統計表</p> <p>協助全市活動彙整、統計 讀者服務績效統計報表 參考諮詢業務：終身學習護照／參考統計 公告、電子郵件分辦、月行事曆登錄、業務統計彙整、進館人數等 各項業務文書作業統計及評鑑資料匯整 館藏效能評估報告撰寫 班表及差勤管理、加班費填報 活動策展績效報表 督學視導紀錄、品質目標執行表、工作報表 平時訪視及年終考核改進事項報表資料之彙整與維護</p> |

| 職務類型 | 職務項目 | 職務描述 |
|------|--------|---|
| 其他 | 行政庶務 | <p>空間管理</p> <p>場地管理及現場設備操作 館內場地設施管理 電腦推廣教室及檢索區管理 總務業務(協助館舍維護及修繕之聯繫及標示、零用金管理) 館舍維護及修繕 圖書館場地借用管理 圖書館空間改善工程專案管理</p> <p>母機構交辦事項</p> <p>考古題、轉學考題更新、改版及維護 機構出版品相關業務 圖書諮詢委員會及智慧財產權委員會等業務 協助校史編輯 公務機密檢查、緊急事件通報 建校週年出版相關工作(含文物蒐集整理、訪談錄音、撰寫逐字稿與攝影工作等) 新聞聯絡、發佈及記者會辦理事宜</p> |
| | 專案計畫執行 | <p>OCLC 計畫相關業務 承辦圖書館計畫工作事項 執行教育部視障/身心障礙專案計畫相關業務 協助執行臺灣原住民族圖書資訊中心計畫等相關業務</p> |
| | 人力資源管理 | <p>工讀生 工讀生訓練及管理</p> <p>實習生 實習生管理</p> <p>志工 公共服務學生管理 志工訓練及管理業務</p> |

附錄二 徵才廣告分析-2014-2018年圖書館類型與職稱類別各年度細分表

| 圖書館類型 | 職稱類別 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 |
|---------|---------|------|------|------|------|------|-----|
| 國家圖書館 | 專任館員 | 2 | 0 | 1 | 8 | 3 | 14 |
| | 約(聘)僱人員 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| | 教育人員 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | 專案計畫人員 | 1 | 0 | 0 | 9 | 5 | 15 |
| | 駐館(派遣) | 4 | 7 | 4 | 7 | 3 | 25 |
| | 職務代理人 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 7 |
| 合計 | | 7 | 8 | 7 | 30 | 14 | 66 |
| 大專校院圖書館 | 專任館員 | 18 | 21 | 18 | 20 | 16 | 93 |
| | 約(聘)僱人員 | 14 | 28 | 18 | 14 | 13 | 87 |
| | 專案計畫人員 | 16 | 3 | 5 | 7 | 8 | 39 |
| | 研究助理 | 1 | 9 | 2 | 3 | 0 | 15 |
| | 行政助理 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 17 |
| | 職務代理人 | 11 | 11 | 7 | 8 | 12 | 49 |
| 合計 | | 65 | 74 | 54 | 56 | 51 | 300 |
| 公共圖書館 | 專任館員 | 10 | 8 | 3 | 0 | 0 | 21 |
| | 約(聘)僱人員 | 4 | 9 | 10 | 4 | 5 | 32 |
| | 專案計畫人員 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 |
| | 駐館(派遣) | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | 研究助理 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| | 職務代理人 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 合計 | | 20 | 28 | 19 | 10 | 10 | 87 |
| 專門圖書館 | 專任館員 | 16 | 15 | 12 | 8 | 12 | 63 |
| | 約(聘)僱人員 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| | 行政助理 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 6 |
| | 專案計畫人員 | 3 | 1 | 0 | 3 | 0 | 8 |
| | 研究助理 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| | 駐館(派遣) | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 |
| | 職務代理人 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 13 |
| 合計 | | 26 | 32 | 24 | 21 | 20 | 124 |
| 學校圖書館 | 專任館員 | 5 | 7 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| | 約(聘)僱人員 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| 合計 | | 6 | 8 | 7 | 3 | 4 | 28 |
| 總計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 |

註：數字代表出現筆數

附錄三 徵才廣告分析-2014-2018 年圖書館類型與學歷各年度分析表

| 圖書館類型 | 學歷 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 |
|---------|---------|------|------|------|------|------|-----|
| 國家圖書館 | 高中(含)以上 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | 學士(含)以上 | 4 | 7 | 4 | 23 | 10 | 48 |
| | 碩士(含)以上 | 1 | 0 | 1 | 5 | 3 | 10 |
| | 限博士 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 合計 | | 7 | 8 | 7 | 30 | 14 | 66 |
| 大專校院圖書館 | 高中(含)以上 | 4 | 8 | 1 | 3 | 4 | 20 |
| | 學士(含)以上 | 59 | 65 | 52 | 50 | 46 | 272 |
| | 碩士(含)以上 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 8 |
| 合計 | | 65 | 74 | 54 | 56 | 51 | 300 |
| 公共圖書館 | 高中(含)以上 | 7 | 4 | 5 | 1 | 5 | 22 |
| | 學士(含)以上 | 12 | 21 | 13 | 9 | 4 | 59 |
| | 碩士(含)以上 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 合計 | | 20 | 28 | 19 | 10 | 10 | 87 |
| 專門圖書館 | 高中(含)以上 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 8 |
| | 學士(含)以上 | 20 | 23 | 21 | 20 | 17 | 101 |
| | 碩士(含)以上 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 14 |
| 合計 | | 26 | 32 | 24 | 21 | 20 | 123 |
| 學校圖書館 | 高中(含)以上 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 學士(含)以上 | 6 | 7 | 7 | 3 | 3 | 26 |
| | 碩士(含)以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 合計 | | 6 | 8 | 7 | 3 | 4 | 28 |
| 總計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 28 |

註：數字代表出現筆數

附錄四 徵才廣告分析-2014-2018 年畢業系所要求各年度分析表

| 圖書館類型 | 畢業系所要求 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 合計 |
|---------|----------|------|------|------|------|------|-----|
| 國家圖書館 | 限定圖資系 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 9 |
| | 圖資尤佳 | 4 | 4 | 3 | 7 | 3 | 21 |
| | 圖資相關科系均可 | 1 | 1 | 2 | 13 | 4 | 21 |
| | 其他科系 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 8 |
| | 無限制 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0 | 7 |
| 合計 | | 7 | 8 | 7 | 30 | 14 | 66 |
| 大專校院圖書館 | 限定圖資系 | 3 | 0 | 1 | 9 | 3 | 16 |
| | 圖資尤佳 | 37 | 25 | 9 | 7 | 22 | 100 |
| | 圖資相關科系均可 | 21 | 36 | 38 | 33 | 17 | 145 |
| | 其他科系 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 8 |
| | 無限制 | 3 | 12 | 5 | 6 | 5 | 31 |
| 合計 | | 65 | 74 | 54 | 56 | 51 | 300 |
| 公共圖書館 | 限定圖資系 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 |
| | 圖資尤佳 | 13 | 18 | 7 | 4 | 5 | 47 |
| | 圖資相關科系均可 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 12 |
| | 其他科系 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | 無限制 | 3 | 8 | 7 | 2 | 2 | 22 |
| 合計 | | 20 | 28 | 19 | 10 | 10 | 87 |
| 專門圖書館 | 限定圖資系 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 12 |
| | 圖資尤佳 | 10 | 20 | 11 | 5 | 8 | 54 |
| | 圖資相關科系均可 | 10 | 10 | 5 | 8 | 8 | 41 |
| | 其他科系 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| | 無限制 | 5 | 0 | 3 | 2 | 2 | 12 |
| 合計 | | 26 | 32 | 24 | 21 | 20 | 123 |
| 學校圖書館 | 限定圖資系 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| | 圖資尤佳 | 1 | 3 | 0 | 2 | 0 | 6 |
| | 圖資相關科系均可 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 16 |
| | 無限制 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 合計 | | 6 | 8 | 7 | 3 | 4 | 28 |
| 總計 | | 124 | 150 | 111 | 120 | 99 | 604 |

註：數字代表出現筆數