附件2

西安建筑科技大学图书馆

采访馆员岗位管理办法

为进一步提高馆藏图书利用率，图书馆自2018年起，分学科设置采访馆员，负责相应学科图书采访工作，通过精细化工作，为读者提供更为优质的图书资源保障服务。

一、岗位设置

采访馆员岗位设置如下：

采访馆员岗位设置表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 岗位名称 | 学科分类 | 中图法类目 | 主要服务对象 |
| 采访馆员（社科1） | 文学、历史、哲学 | 主类目：B、D、K、I  兼顾类目：A、N | 文学院、思政院 |
| 采访馆员（社科2） | 经管、语言 | 主类目：F、G、H、C  兼顾类目： E、R | 管理学院、全校语言类教学、体育系 |
| 采访馆员（科技1） | 建筑、环境、艺术 | 主类目：J、TU、X、U  兼顾类目：S、TS、TV | 建筑学院、土木学院、环境工程学院、艺术学院 |
| 采访馆员（科技2） | 材料、矿业、冶金、理学 | 主类目：O、TB、TD、TF、TG、TQ  兼顾类目：TE、P、Q | 材料学院、冶金学院、理学院 |
| 采访馆员（科技3） | 电子、通信、计算机、自动控制 | 主类目： TH、TM、TN、TP  兼顾类目： TK、V | 信控学院、机电学院 |

二、岗位职责与任职条件

**1.岗位职责：**

（1）负责相应学科图书文献资源建设，依据年度图书采购计划完成年度专业图书采购任务，推动相关院系与图书馆订购资源的合作；

（2）负责相应学科专业电子图书资源建设，推进本学科专业图书文献纸电一体化建设进程；

（3）配合阅读和学业深造指导馆员完成相应学科专业教参书库图书文献资源的搜集与建设工作，做到及时、准确，没有遗漏；

（4）深入院系与对口院系教师、学生主动建立密切、良好的联系，开展双向互动，收集资源需求、调研教学动态；

（5）了解分析相应学科专业发展动向及专业图书出版动态，建立健全相关学科专业学者库，确保采购到高水平的专业图书；

（6）负责相应专业图书文献利用研究与分析工作，稳步提升馆藏图书资源利用率；

（7）参加相关的交流会议和培训讲座，与其他学科采访馆员、学科馆员积极合作沟通，提升资源建设整体水平；

（8）认真完成馆领导交办的其它工作。

**2.任职条件：**

（1）硕士及以上学位或具有中级以上专业技术职称；

（2）具有与所申报学科采访岗位相适应的专业背景、专业知识或具有5年以上图书采访经验；熟悉图书采访流程，掌握图书采访工作技能。

（3）了解拟申报学科专业教师队伍和本科生的基本情况；掌握相关学科专业课程设置与课程安排。

（4）对服务对象、图书资源建设项目有清晰规划；具有良好的团队协作精神；工作认真负责，服务意识强；

（5）同等条件下，有相关工作经验者优先。

（6）身体健康。

拟聘人数：6人，分别为：

采访馆员（社科1） 1人

采访馆员（社科2） 1人

采访馆员（科技1） 2人

采访馆员（科技2） 1人

采访馆员（科技3） 1人

三、聘任与考核

1.图书馆发布招聘通知，凡符合条件的我校正式教职工（含人事代理人员）均可申报。图书馆组织专家对申请人进行答辩考查。

2.采访馆员实行学年业绩考核制。业绩考核由两部分构成：个人自我评分及考核组评价+采购图书利用率增幅考核。

3.个人自我评分及考核组评价（满分50分）：采访馆员就该学年的工作进行述职，并自我评分。考核组专家听取被考核人业绩陈述，并对比该岗位学年计划工作任务，对其做出系数评价：

考核组专家评价系数表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 环节一 | 考核组评价等级 | 参考系数 | 得分 |
| 岗位述职  自我评分  （满分50分） | 完成 | 1 | 自我评分  \*系数 |
| 基本完成 | 0.8 |
| 未完成 | 0.5 |

4.采购图书利用率增幅得分（满分50分）：图书利用率增幅考核以中图法大类为考核单位，每3年调整一次。首次选用2017年图书利用率作为考核基数，考核3年。此后，选用前3年图书利用率平均值为下一个3年的考核基数，以此类推。首次考核以2017年入藏图书利用率为基数，计算考核期内所采购图书各个类目图书利用率增幅，即：

某类图书利用率增幅=当期采购该类图书利用率-该类图书利用率基数

采购图书利用率增幅为本人负责各主类目图书利用率平均增幅。

采购图书利用率增幅评价表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 环节二 | 评价类型 | 分值 |
| 采购图书利用率增幅评价  （满分50分） | 增幅≥1.5 | 50 |
| 0≤增幅＜1.5 | 40 |
| -1.5≤增幅＜0 | 30 |
| 增幅＜-1.5 | 20 |

5.业绩考核总分低于60分的，另行安排其他工作岗位。

6.业绩考核总分高于60分但低于70分，须重新参与岗位竞聘。

7.业绩考核总分高于70分的，留岗续聘两年。

8.同一岗位工作满3年者，馆里将对其3年来的工作进行一次综合考核。考核评价指标如下：

综合考核组专家评价系数表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 考核内容 | 考核组评价等级 | 参考系数 | 得分 |
| 岗位述职，自我评分：  3年图书利用率（40分）工作态度（30分） 工作能力（30分） （满分100分） | 优秀 | 1 | 自我评分  \*系数 |
| 良好 | 0.8 |
| 合格 | 0.5 |

综合考核得分高于85分，将进入准长聘机制，同一岗位一次聘期为6年；低于85分但高于70分的一次聘期为3年；低于70分的仍按照1-7所列考核办法考核。