



國家圖書館聘任人員的學術研究 —記黃寬重館長的理念與實踐

嚴鼎忠 國家圖書館研究組編輯

一、前 言

民國 96 年 9 月 14 日，教育部發布了國家圖書館（前身爲創立於 22 年的國立中央圖書館，以下簡稱本館）館長的異動新聞稿，文中述及「教育部所屬國家圖書館……館長自 96 年 9 月 17 日起調整異動……國家圖書館前館長王文陸自 96 年 9 月 1 日調任本部督學，所遺職缺由中央研究院歷史語言研究所研究員黃寬重先生借調擔任……新任國家圖書館館長黃寬重先生歷任清華大學歷史研究所所長、中央研究院歷史語言研究所副所長、所長等職務，於任教育部顧問室副主任期間督導國立中央圖書館臺灣分館業務，熟悉圖書館運作。」（註 1）9 月 17 日，在教育部呂木琳次長的監交下，黃寬重館長擔負起本館第 11 任館長的重任，黃館長是承蔣復璁館長、屈萬里館長之後，與中央研究院有學術淵源關係的本館館長，同時，也再度讓本館館長一職回歸到由學者接掌。圖書館界、圖書資訊學界、學術界對黃館長的到來，也懷抱者相當的肯定與期待。

97 年 5 月 7 日，教育部杜正勝部長頒授三等教育文化獎章予黃寬重館長，表彰黃館長在「推動提昇人文社會教育與研究的改進計畫，無論在計畫面或制度面均爲教育部前所未有，爲國內人文社會科學發展開啓一個全新的局面，得獎實至名歸。」（註 2）5 月 19 日，黃館長在衆人的詫異與不捨中，卸下了首尾僅短短 9 個月的館長一職，重回學林，繼續他的國際學術研究之路。

黃館長於本館任職期間，常代表本館參加外部的各種部會協調會議、研討會、計畫審查等，對於部分外界友人懷著「己利」的心態，對本館過度的期待與盼望，甚至責難與誤解，感受頗爲深切，黃館長甚至要求館內同人要能「強硬以對」、「可以任勞不能任怨」，因爲，這關係著本館的專業領導地位。長年在教育部顧問室推動國內人文社會科學發展的黃館長，對於近年來國內大學及學術環境的急速變化，有著深刻的瞭解與體會，面對外界對於本館的要求與挑戰，黃館長轉而對於館內的聘任人員多所期待，是業務考量，更是學術發展思維；是種擔憂，更是種關心。本文試著回顧黃館長任內對於本館聘任人員與學術研究的理念、構思與作法，以爲日後的館史留下些許紀錄。

二、國家圖書館的聘任人員

國家圖書館的聘任人員其來有自，與之相關的法規命令包括：國立中央圖書館組織條例、國立中央圖書館聘任人員遴聘規則（辦法）及教育人員任用條例及其細則等，在歷次修訂的過程中，逐漸形塑出聘任人員在國家圖書館中的角色與組織文化，然而在政府面對衆多施政計畫而未能厚愛國家圖書文獻的價值與意義的情形下，本館漸漸失去創館時期的「純學術機關」及「國家藏書之所」的神聖且崇高地位，而淪爲讓大衆誤爲只是一般的「社會教育機構」，頗值得吾人省思。



（一）組織條例中之聘任規定

29年10月16日，國民政府制定公布「國立中央圖書館組織條例」（13條），遂結束籌備事宜，於重慶正式成立國立中央圖書館。組織條例第三條規定：「國立中央圖書館設館長1人，簡任。組主任5人，薦任。編纂14人至20人，內6人聘任，餘委任。幹事20人至30人，委任。」（註3）；34年10月27日，國民政府修正公布「國立中央圖書館組織條例」（14條），組織條例第三條規定：「國立中央圖書館設館長1人，簡任。組主任5人，編纂14人，編輯15人至25人，均聘任。幹事25人至40人，委任。」（註4）此一組織條例沿用了50年，是本館半個世紀以來用人、辦事等維持組織運作的重要依據，也深深影響著國家圖書館的組織文化與學術風格。

為順應時代發展需要，組織條例的修訂自77年起歷經多年的努力，始告完成。（註5）於85年1月31日，由總統明令公布並修正名稱為「國家圖書館組織條例」（14條）（註6）。其組織條例第三條規定：「本館置館長1人，綜理館務並指揮監督所屬機構及職員，職務列簡任第13職等，必要時得依教育人員任用條例比照專科以上學校校長之資格聘任；副館長1人，襄助館務，職務列簡任第11職等，必要時得由編纂兼任。」

第四條規定：「本館置組主任9人，職務列薦任第9職等至簡任第10職等；除總務組主任外，其餘職務必要時得由編纂兼任，……本館置編纂7人至15人；編審6人至10人；編輯34人至40人；助理編輯13人至17人，均依教育人員任用條例規定聘任。」有關此三次組織條例中聘任職務與聘任人員的演變，實深沉而隱約的主宰著本館的「命運」發展，例如：組主任由薦任到聘任，再由聘任到聘、任用雙軌制，對於本館的機構屬性與組織運作，影響頗鉅，擬日後再為文探究。

（二）聘任人員遴聘規則與辦法

國立中央圖書館成立之初，參照「國立編譯館聘用人員遴用規則」，也針對館內聘任人員訂定

了遴用規則，目前知道的是36年12月9日，考試院秘文字第234號令（《國民政府公報》載為225號令）及36年12月24日，行政院（36）四防字第53619號令共同頒行的「國立中央圖書館聘任人員遴聘規則」（9條）（註7），其第三條規定本館主任及編纂的聘任資格、第四條規定本館編輯的聘任資格。

55年7月30日，考試院以（55）91台（55）人字第14734號令，再度修正頒行「國立中央圖書館聘任人員遴聘規則」，修訂了第三條、第四條有關本館編纂與編輯的聘任資格（註8）。教育部並補充規定「組主任及編纂」依遴聘規則條款之不同，分別敘定為比照教授與副教授支領學術研究補助費；「編輯」依遴聘規則條款之不同，分別敘定為比照講師與助教支領學術研究補助費。

62年7月20日，教育部以（62）台參字第18210號令訂定發布「國立中央圖書館聘任人員遴聘辦法」（15條），再度修正本館「組（處）主任及編纂」與「編輯」的聘任資格。85年12月30日，教育部（85）台參字第85504425號令發布廢止（註9），本館聘任人員的專屬法令正式走入歷史。然綜觀此「遴聘辦法」對於所聘任的館員不僅僅只是規範其資格，更要求需有相當的實力與實務經驗。例如：在遴聘「編輯」的資格中：「六、高等考試圖書館學科及格曾任學術文化工作四年以上並有圖書館學專門著作者。」由此可見，本館對於聘任人員之遴選要求是嚴謹的，其著重的不只是「學歷資格」，更重要的是「學術實力」與「實務經驗」，此亦頗值得再另文探討。

（三）教育人員任用條例及細則

74年5月1日，政府制定頒布「教育人員任用條例」，76年7月3日，由教育部訂定發布「教育人員任用條例施行細則」。由於本館聘任人員為條例中所稱的「社會教育機構專業人員」，必須遵守該條例的各項規定。然據瞭解「國立中央圖書館聘任人員遴聘辦法」雖遲至85年12月始明令廢止，但在「教育人員任用條例」頒布後，即不再



援引適行，而改採行「教育人員任用條例」，致使當時館內部分舊制「編輯」在辦理升等時，無法直接升等至編纂，而僅能升等為「編審」。

本館現有的聘任人員中，有依據「國立中央圖書館聘任人員遴聘辦法」聘任者，也有依據「教育人員任用條例」聘任者。根據現行法令規定，聘任人員之聘任資格及升等辦法比照「大學、獨立學院及專科學校教師」，因此，早期（74年5月1日以前者）分為「教授、副教授、講師、助教」等四級；至86年3月19日，修正為「教授、副教授、助理教授、講師」等四級。而本館聘任人員職稱也隨之由編纂、編輯等二級、轉調整為編纂、編審、編輯等三級，進而到今日的編纂、編審、編輯、助理編輯等四級，學歷文憑的貶價，是段時日甚甚。

（四）本館聘任人員的專業研究屬性

本館聘任人員究竟是社會教育機構的「專業人員」？還是學術研究機構的「研究人員」？

如就「教育人員任用條例施行細則」第4條，所稱的依「社會教育法」第4條、第5條（註10）所設立的圖書館，即為「社會教育機構」，「而其組織法規中，除行政人員外，定有職務名稱其職等列為聘任之人員。」則本館的聘任人員應屬於社會教育機構的「專業人員」；而不是依「教育人員任用條例施行細則」第五條所稱的「各級主管教育行政機關所屬學術研究機構組織法規中，除行政人員外，定有職務名稱其職等列為聘任之人員。」的學術研究機構「研究人員」。（註11）亦即本館的聘任人員是「專業」的行政人員，而非「研究人員」，這或許也是館內部分組主任及聘任人員對於聘任人員應該從事「學術研究」有所保留的原因之一吧！

但是，若就「圖書館法」而論，第4條：「國家圖書館：……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。」以及「國家圖書館組織條例」，第2條：「全國圖書館事業之研究發展

與輔導等事宜。」則可得見本館不僅非為一般的社教機構，也不僅僅是一所圖書館而已，其所扮演的角色與任務，不但要對歷史負責，更要扛起圖書資訊學的學術發展，進而帶領全國各級圖書館邁向未來發展。因此，國家圖書館的聘任人員實應該肩負起圖書資訊學的學術研究重任，不僅是一位專業人員，更要是一位研究人員。

（五）本館聘任人員的歷史宿命

事實上，從早年的「國立中央圖書館組織條例」中，我們不難發現，原來的人員編制設計上，一直缺少中階的任用人員（薦任級館員），委任幹事成為館中最主要的任用人員。依組織條例（36年）第4條規定「館長綜理館務，各組主任，編纂，編輯承長官之命，分掌各組事務。幹事承各組主任編纂之命，辦理所任事務。」可見，在國立中央圖書館時期，聘任人員實需要擔負起館內所有主要業務的辦理與推動。

85年修正的「國家圖書館組織條例」似乎也未能針對這樣的現象進行改進調整，以圖書資訊管理職系而言，館內的任用人員——組員：「28人至38人，職務均列委任第四職等至五職等，其中12人得列薦任第六職等至第七職等」，而全館僅有一個薦任八等秘書職位，沒有單列薦任九職等的職位，致使館內的任用人員仍缺少中堅幹部與工作人員，同時也造成升遷上的嚴重斷層；任用人員如想要「升官等、展鴻圖」，就非得離去到別的機關佔較高職等的職缺。如此一來，館員的大量流動，將使得業務無法順利傳承。

新的組織條例實施十多年來，當原有的聘任組主任陸續離退之後，所留下來的組主任職缺，幾乎完全須要「外求」具有任用資格的人來擔任；由於本館在圖書館業務內容上，殊異於一般的圖書館，有其宏觀性與專屬性，致使任用資格的組主任與聘任人員間的專業素養、實務經驗、趨勢認知等之差異，也逐漸顯現。較理想的業務分工由聘任人員負責專業研發、任用人員負責業務執行與推動的方式，也囿於現行的組織編制，聘任



人員仍須擔負起館內主要的行政業務，而無法推行。

教育人員任用條例實施後，聘任人員之遴選與升等，在日漸趨於以學術研究成果為導向的情事下，造成館內的聘任人員職缺，遭遇到對外招募困難（具有教授、副教授資格的人，大多不願意進入本館服務）、內部升等不易（行政業務佔去太多的時間，導致學術著作質量不佳）等雙重窘境。在館方業務倍增，聘任人員日漸人數萎縮（館內編纂，86 年有 7 人，到 97 年時只剩下 1 人；編審 86 年有 4 人，到 97 年只剩 2 人；編輯 86 年有 27 人，到 97 年只剩下 16 人。）（註 12）的情形下，對於館務推動上，勢必產生一定的影響。

就事實而論，本館的聘任人員在可以預見的未來，仍然將沿襲先前的組織文化，繼續擔負起館內主要業務的使命。首任館長蔣復璁先生在 36 年 3 月 26 日京人字第 968 號給教育部的「呈送本館聘任人員遴聘規則二份」的呈文說明中，特別提到「查本館為一純學術機關而又為國家藏書之所，其地位實有同古之石渠、天祿，故選人之標準自與普通公務機關互殊」（註 13），實在強調國家圖書館非等同於一般的「社會教育機構」，館內的「主要館員」必須具備相當的「學識」，才能做好「知識」處理與增值的工作。這也是蔣館長捨「任用人員」而獨厚「聘任人員」以擔負「國家藏書之所」重任的主要原因。而此一策略在當時的政府文官制度環境下，確實發揮了相當的效益，保有了學術機關的特色，也培養出了一批重要的學者。（註 14）然此一理念，如何在本館修正「國家圖書館組織法」之際，將館務推動與學術研究得以並行不悖，實考驗著領導者的聰明智慧，是否能再猶如蔣復璁館長為本館立下 50 年的用人也關係著策略，讓本館繼續扮演好「國家藏書之所」的重責大任。

三、黃館長對於本館學術研究的理念

黃館長甫上任之際，即忠告同人，本館在我國圖書館事業上的龍頭地位，正面臨外界極大的挑戰。本館默默從事本分工作的行事風格，將無法應

付外界環境的急遽變化。本館不應「獨善其身」的置身於圖書館界之外，而應該積極主動的在我國圖書館事業國際化上，展現出應有的稱職角色。

黃館長並特別提到過往王振鵠館長、胡歐蘭主任以及館內聘任人員，在面對我國推動圖書館自動化期間，引進國外圖書資訊學新的理論與技術，積極建立適用繁體中文的各種圖書館電腦化規範、機讀編目格式、權威紀錄格式與作業流程等，致使本館得以引領我國圖書館事業與先進國家同步發展，這才是本館應有的認知態度與作為。這種以學術專業為基底，可長可久的穩健作法，正是黃館長在其任內希望奮力一搏，為本館未來發展奠基的重要信念。

出身於學術界並且為一國際學者的黃館長，深知學術研究發展的重要性，對於館內的聘任人員「捨本逐末」的作法，自然頗不以為然，或許是從事學術研究的專長，加上學者執著的個性，推動本館學術研究成為黃館長到任後重要的工作項目之一。謹就黃館長任內對於聘任人員從事學術研究發展理念的相關發言，整理如下：

（一）聘任人員應有的學術研究作為

96 年 10 月 3 日，黃館長在剛到任不久，就召開第一次「國家圖書館館務諮詢會議」，在聽取與會專家學者的發言後，於會議結論時提出了「國圖目前已有如故宮研究員的教育人員編制，但多兼負行政工作，不利於館務發展，以後將視情況逐步調整，以提升國圖學術研究素質，使國圖成為圖書館界知識與技術的提供者」。（註 15）因此，本館的聘任人員應該以成為我國圖書館事業發展所需知識與技術提供者的目標而努力。

（二）轉變聘任人員致力學術研究的策略

黃館長深刻察覺國內外學術研究環境的快速變化，對於學術研究人員的要求日益嚴苛，且正逐步建立獎勵和淘汰機制，不研究就離開的趨勢，越來越明顯。（註 16）然而，本館聘任人員久處於「環境單純」、「安貧樂道」、「工作態度認真篤實」、



「職位不高」、「不抱希望」的環境中，猶如溫室的花朵，有朝一日，打開大門，與外界相互交流時，恐難如願的存活下去。但有鑑於館內業務推動的現實需求，實無法立即要求聘任人員放下行政業務，即刻展開學術研究工作，且驟然改變，恐難收全效，因此，黃館長採行多方漸進的策略，以期能逐步轉變本館聘任人員的心態，致力於從事學術研究。其策略有四：

1. 協助聘任人員進行學術研究：其目的在儘量給予聘任人員優質的學術研究環境，喚起聘任人員的自覺，主動在工作之餘，抽出時間從事學術研究，鼓勵聘任人員利用零碎時間，蒐集、閱讀文獻，待時機成熟，即可動筆撰寫學術文章。
2. 制訂聘任人員學術研究考核機制：有鑑於國立中央圖書館臺灣分館於95年7月28日訂頒「國立中央圖書館臺灣分館專業人員考核暨升等辦法」作為該館聘任人員聘任、升等及年度考核之辦理依據；行政院文化建設委員會於93年2月24日核備國立臺中圖書館所提的「國立臺中圖書館專業人員聘任管理要點」，作為該館聘任人員新聘、升等、改聘、續聘、不續聘、解聘及評鑑等各相關事項之辦理依據。因此，黃館長希望透過考核機制，迫使館內現有的聘任人員，都能正視從事學術研究之必要性。
3. 規範新進聘任人員的學術研究績效：對於新進館的聘任人員，在遴選作業時，即告知任職期間應有的學術研究績效，促使其確實並完全理解本館聘任人員的學術研究使命，以落實新進聘任人員都能達到本館學術研究績效的要求。
4. 建立聘任人員離退場機制：在前述的三項步驟都能如期落實推動後，接著就可著手研訂聘任人員的離退場機制，當聘任人員無法勝任其所聘任的職務，或在規定的期間內無法順利升等時，在經過一段時間的考核與合理的程序後，必須離開其不適任的職位，致使聘任人員的工作權，不再享有終身保障，以提升本館的學術研究競爭力。

（三）協助聘任人員從事學術研究的構想

黃館長由於長年致力於學術研究，且經歷

了許多學術單位，擁有豐富的學術行政經驗，因此，對於協助館內聘任人員從事學術研究的構想，是屬於全方位性、系統性、永續性的思維，在宏觀的架構下，兼及落實面的可行性考量，謹就所知，略為整理如下：

1. 建立本館學術研究之主體性：圖書館不同於一般的學術研究單位，強調廣博的知識資源與即時性的知識資訊，因此，除了在圖書資訊相關學術研究外，亦需對重點館藏的學科知識內涵，進行知識加值，提供快速正確的知識資源服務，其考量注意的事項有：（1）研擬本館學術研究範疇，應有點、線、面的整體發展態勢，這需要審視本館當前的策略目標，並透過館內外的專家學者，進行客觀的規劃與審議；（2）研究題目應以能帶動圖書館發展的新議題為主，議題應有前瞻性，要能掌握新趨勢、新範疇，正確的引領圖書館事業未來發展的走向；（3）聘任人員的研究議題應以館務發展、館藏資料、服務對象等為主要範疇，並以能導入新技術與新服務為要；（4）其他相關委外辦理的研究議題，或接受外界委託共同合作研究的議題等，也應該確保合乎本館館務發展的需求。
2. 藉助外力強化本館學術研究氛圍：本館聘任人員大多深陷於行政業務，生疏於學術研究，短期內若要「恢復」其昔日的研究動能，採藉助外力幫忙，應可說是一快捷之道。其作法約略可有：（1）針對館內重要出版品，如館刊、學術專著等，邀集館內外相關人員，組成學術出版品內容審議小組，以提高學術論著品質；（2）邀請學者專家，擔任聘任人員學術研究的指導老師，從旁近身協助館員進行學術研究；（3）與國內外圖書資訊學相關科系進行學術交流合作，擴增本館同人在圖書館界的人際網絡和影響力。
3. 再次申請納入國科會補助單位：由於學術機關若成為行政院國科會認可之補助單位，具有指標性意義；除機關與個人都可經由申請核准獲得實質之經費補貼外，更是聘任人員受到肯定的表示，也是鼓勵聘任人員投入學術研究的重要誘因之一。



4. 協助聘任人員進行計畫申請或論文寫作：有鑑於本館同人在進行計畫研提與論文撰寫時，仍有相當的成長空間。因此，有必要立刻加強聘任人員在這方面的知能。其作法約略可有：(1) 協助聯繫安排專家學者到館與同人進行學術指導、研討與交流等，並支付相關費用；(2) 委請專家學者對計畫書、論文提出修正建議；(3) 協助向專業期刊投稿；(4) 協助在專業研討會中發表論文。
5. 建立本館獎勵研究計畫申請機制：比照行政院國科會補助學者進行專題研究的方式，建立本館研究計畫申請審核的機制，研究計畫獲審核通過者，將視其研究困難度、與本館館務發展之相關程度等，提供適度的協助，例如：(1) 在不影響館務推動及讀者服務的前提下，儘量給予便捷的使用館藏圖書資訊資源；(2) 協助聯繫安排同人赴相關機關、學校、團體或專家學者，進行訪談等事宜；(3) 補助一定額度的資料蒐集與複印費用；(4) 年度內給予一定日數的國內外資料蒐集公差假；(5) 資助重要文獻史料、法律文件的翻譯費用；(6) 辦理教育人員之研究成果發表、專題研討等相關事項；(7) 資助部分出版經費或列入本館出版品，由館方印製出版。
6. 建立本館獎勵研究計畫考核機制：為維護學術研究倫理與公平正義，接受補助的研究團隊或個人，都必須在期限內達成研究目標。其檢驗方式可有：(1) 研究成果報告或論文，須經客觀的小組審核通過；(2) 研究成果須發表在國內外專業期刊或出版；(3) 研究成果須在學術研討會上發表；(4) 其他可以公開展現成果之方式。

四、黃館長對於本館學術研究的實踐

黃館長在其任內多次談話中強調，提升本館的學術研究，實為他較能操作的議題，而事實也驗證，黃館長不只有理念，更陸續推動了相關法規的修正、邀請名師傳授技能、成立學術性委員會、與大學及相關系所進行合作以及申請通過成為國科會補助單位等多項成果，分述如下：

(一) 修正聘任人員相關法規

為推動聘任人員的學術研究，黃館長首先請人事室於96年12月4日的第17次館務會議提出「有關本館辦理專業人員聘任及升等作業，是否須修正相關送審規定？」議案，會中指示：「請人事室先邀請館內教育編制同人召開會議，了解同人對送審規定的看法，並參酌同性質社教機構教育專業人員遴選及升等作業流程，彙整相關規定，於下次館務會議提出討論。」12月10日，黃館長親自主持「專業人員升等作業座談會」。97年1月15日的第1次館務會議，再度討論「國家圖書館專業人員升等要點修正草案」，黃館長指示「請人事室參酌與會同人之建議修正草案，於下次館務會議確認」。3月5日的第2次館務會議，修正通過了「國家圖書館專業人員評審委員會組織要點」、「國家圖書館專業人員升等要點」二項法規。並據以辦理了館內聘任人員的升等作業。

(二) 邀請名師演講傳授研究技能

黃館長為協助同人撰寫可以爭取到預算的研究計畫，以及幫同人重拾起進行研究的信心與技巧，邀請名師安排了系列的演講，包括：張谷銘助研究員（中央研究院歷史語言研究所）講題為「大型圖書補助計畫的申請：原則與實例」、廖炳惠處長（行政院國科會人文及社會科學發展處處長）講題為「如何建構研究議題及撰擬研究計畫」、陳東升教授（國立臺灣大學社會學系）講題為「政府部門相關專案計畫撰寫與申請技巧」、李貞德教授（國立清華大學歷史研究所所長）講題為「研究、教學與生活—女性歷史研究者的經驗分享」。尤其是李貞德教授特別提到：「研究工作難在啟動，只要動起來，就會成為習慣，成為生活中的一部分。」頗能鼓勵聘任人員回歸正途。

(三) 敦聘學者專家成立學術性委員會

在「借力使力」方面，黃館長首於96年12月24日，邀請王振鵠教授、吳明德教授、胡歐蘭教授、黃鴻珠教授等舉行「本館館刊及專書出版座



談會」，復於 97 年第 1 次館務會議上指示：「成立學術委員會：邀請圖書館界專家學者、館內高階資深館員及主管組成學術委員會，職司：1. 指導館刊的發展及審查編輯；2. 教育任用人員升等推薦審查；3. 委外研究計畫專案審查；4. 館內具學術價值之出版品審查。」

97 年 1 月 18 日，核定設置「國家圖書館館刊編輯委員會」，委員會成員包括：卜小蝶、王振鵠、宋建成、吳明德、周彥文、胡歐蘭、黃鴻珠、黃慕萱、莊健國、顧力仁、嚴鼎忠等 11 位委員；並於 97 年 2 月 1 日召開第 1 次會議，會中推舉吳明德教授擔任本館館刊主編。

97 年 3 月 24 日，簽奉同意設置「國家圖書館學術研究發展小組」，並將秘書室對面之 187 室闢為小組專室，供小組召集人來館與同人討論之用。4 月 14 日於館務會議中討論「國家圖書館學術研究發展小組設置要點（草案）」，會中議決將小組「設置之目的在於推動本館各項學術研究工作之發展。審議之對象以本館同人所提之學術研究計畫為主……」；由於部分主管對於此一要點之適用對象與任務有所疑義。黃館長雖相當清楚認知日後到館進行學術評鑑與考核的主要對象為聘任人員，而這也是代表本館學術成果與研究能量的展現，但考量現況，也就不再堅持以「聘任人員」為主要對象，而擴及到全館館員。5 月 13 日，學術研究發展小組設置要點函布施行，並聘請吳明德教授擔任小組召集人。

（四）與大學及相關系所進行學術合作

國立政治大學圖書資訊與檔案學研究所與本館建立了多年的學術合作，96 年 11 月，該所再度提出合作協議，黃館長有鑑於圖書資訊之科技發展快速，而本館在資訊技術與資訊人才方面過於薄弱，遂提出學術合作應擴及全校，而非僅限於圖書資訊與檔案學研究所，11 月 28 日，雙方簽訂學術合作協議書，合作項目包括：1. 合作辦理圖書館人員學分班；2. 合作辦理圖書資訊學碩士在職專班；3. 合作辦理圖書資訊學博士班；4. 國立政治大學可

提供國家圖書館人員繼續教育與在職訓練；5. 國立政治大學可提供國家圖書館發展需要之資訊技術支持；6. 國立政治大學可配合國家圖書館需要承辦專案研究計畫與學術研討會；7. 國家圖書館可提供碩士在職專班學生上課之場地與相關設備等，以及實習課程；8. 國家圖書館可支援教師在圖書資訊學博士班實務課程授課、以及提供學生修業與研究所需的圖書館產業資訊與環境。

本館自 93 年起，陸續委託國內大學之圖書資訊學相關系所，辦理各項專題研究，黃館長上任後召開會議，諮詢館外學者專家意見後，指示辦理原則為：「1. 委託案時程不宜過短，宜有充分足夠的研究期間；2. 日後研究案經費不受 10 萬元的限制，惟採購作業應依法且經過周全的考量，讓真正的專家得以參與（註 17）」；「委託研究案，可採館內同人與學者專家合作研究方式；或由館內組成工作小組承接專案研究計畫，並邀請專家學者指導等方式辦理，以掌握對議題的主導性，同時加強本館與學術界的聯繫。」（註 18）

（五）本館申請通過成為國科會補助單位

本館曾因美國國會圖書館古籍合作案，擬爭取行政院國科會數位典藏計畫項下撥補經費，於 93 年 12 月，向該會提出「納入成為該會補助單位」的申請，然於 94 年 3 月，該會以「考量 貴館成立宗旨、任務與目標本質以實務為導向，且有固定預算，不符本會補助學術研究之宗旨及範圍」為由，未獲推薦而遭到退件。黃館長到任後，即立刻對本案進行瞭解，並檢視館內的相關學術規範、補強不足之處，積極展現館內歷年來對於學術發展的貢獻與成果，冀能影響改變國科會對本館的過往印象，瞭解本館的學術研究屬性，而此一努力，也得到該會的認同，遂於 97 年 3 月 20 日再度提出申請案，並於同年 6 月 17 日獲得將本館納入該會「專題研究計畫」與「延攬人才」二項的受補助單位。



五、展 望

(一) 企 盼

黃館長因履行對朋友的承諾，故任職期間不長，誠如其到、離職的場合上所說的，他是來「放火」，火放完了就離開，來不及等到「火大」就得走。黃館長任內的事蹟頗多，無論是修訂本館組織法、爭取興建典藏館與南部館、四處爭取專案經費、將日韓等以中文出版的圖書列為館藏重點等都是其擬定的策略，部分重點工作都將在 98 年度陸續開展，逐漸顯現成果。

97 年 5 月 12 日，黃館長在其任內最後一次館務會議，發表了語重心長的談話，他提到：「本館並非只是行政單位，也是學術單位，教育人員及各位主管應看重學術領域並一同參與學術研究計畫，才能提升國圖的素質、改變外界對國圖的評價，冀在行政及學術均能維持在圖書館界領導者的地位。」、「本館未來如要有開拓性的業務，相對的就需要有研究性的業務，而這樣的學術研究是需要建立機制來推動的。」、「本館已經成為國科會的補助單位，是好的開始，也是壓力的開始，對於館內的學術研究而言，一切都要從頭開始，這也是讓圖書館界同道可以重新肯定本館的重要方式。我個人希望能夠以十年為目標，十年內館內至少有三分之一的聘任人員可以獲得國科會的獎助。」、「學術研究是聘任人員的個人『業績』，本館的聘任人員不可能專職做研究，這是聘任人員自己選擇的職位，因此，不能愧對這樣的職位安排，必須要有學術成果。」、「個人在 5 月 20 日離開後，如果有需要，非常樂意與同人一起申請國科會計畫，希望有機會能再與館內同人一起參與、推動學術研究。」可見讓黃館長最掛心的應該還是聘任人員的學術研究是否能順利推展。黃館長對於人文社會學科的學術研究有其獨到的看法，如：視野要寬廣、創造「局部優勢」、小研究群體等（註 19）這對於本館日後學術研究的推動，應該都是很有幫助的。

(二) 省 思

蔣復璁館長有言：「有了圖書館員才有圖書館，有了圖書館才有科學的進步與學術的發達。」（註 20）本館聘任人員的角色、定位與學術使命，有其深遠的歷史因素。盧荷生教授更指出蔣復璁館長是一位實行家，「他從事圖書館工作，知道圖書館員的工作，表面上……是在處理一些圖書資料，……實際上是在處理知識」、「知識是體，技術為用。」（註 21）

進入數位時代，圖書館所面對的主要工作依然不變的是資料蒐集與整理編目，全文資料庫的資料檢索確實較之過往的題名、著者、標題等的檢索有效率多了。但是，細究現代圖書館員的角色與功能卻日漸式微，早年的編目工作，強調在進行書刊內容的解說與校正，對於一名多人、一人多名；一書多名、一名多書；一地多名、一名多地；一事多名、一名多事；一詞多義、一義多詞等多加以仔細析辨。對於學術的流派師承、學者的門生故舊、學界的交流往來等，亦莫不積極爬梳釐清，冀能「以人追書，因書就學」，這些努力都是為了要提供正確的圖書資訊，深怕一有閃失，誤引讀者，造成資料查找上的錯亂，進而導致學術研究探討上的疑誤。這樣的圖書館員，已經將「書刊的整理編目」進化到「知識處理與加值」。

然而，今日的編目工作，在遵守「編目規則照錄精神」的原則下，面對圖書資訊內容的對錯都可以假裝不管，再加上「委外編目」的作業流程，在產量的要求下，已經淪為「物件」的處理，漸漸失去「知識處理與加值」的使命與任務，其失誤的結果輕易的顯現在各種資料庫檢索時，檢得比對成功的資料，往往仍是紊亂失序，張冠李戴、誤引遺漏。因此，面對數位資訊的知識時代，解決這樣的「難題」，是否需要有更多的「知識圖書館員」投入其中？本館的聘任人員在未來的圖書館事業建設中，是否足以勝任這樣的重責大任？有待認真的省思與努力。



註 釋

- 1.(1) 「即時新聞：教育部所屬國家圖書館及國立中央圖書館臺灣分館館長自 96 年 9 月 17 日起調整異動」，存取日期：2008.5.14。網址：http://www.edu.tw/human-affair/news.aspx?news_sn=1069&pages=1
- (2) 有關黃寬重館長的個人傳記文獻，請見：刁培俊，「學科整合、國際化趨勢與數位化時代的史學研究與教學——著名學者黃寬重先生訪問記（上）（下）」存取日期：2008.6.20。網址：<http://hist.cersp.com/kcjs/200605/2683.html>，<http://hist.cersp.com/kcjs/200605/2684.html>。原載《歷史教學》2006 年第 4、5 期。
- 2.(1) 「教育部頒發一等教育文化獎章給岩佐嘉親」國立教育廣播電台文教新聞查詢。存取日期：2008.6.20。網址：<http://web.ner.gov.tw/culturenews/culture/culture-detail.asp?id=89900>
- (2) 「中研院史語所研究員黃寬重榮獲教育部三等教育文化獎章」，《漢學研究電子報》第 30 期，2008.6.1。存取日期：2008.6.20。網址：http://ccs.ncl.edu.tw/ccsenews/a/epaper_content_show.asp?EpaperID=30&ContentTypeID=3&SerialNo=1#Detail3_1；轉引自：「史語所黃寬重獲頒教育文化獎章」，《中央研究院電子報》第 167 期，2008.05.29。存取日期：2008.6.20。網址：http://newsletter.sinica.edu.tw/news/read_news.php?nid=2675
3. 「法規：國立中央圖書館組織條例，29 年 10 月 16 日公布」，《國民政府公報》渝字第 302 號，民國 29 年 10 月 19 日，頁 1-2。
4. 「國民政府令，茲修正國立中央圖書館組織條例，公布之」，《國民政府公報》渝字第 892 號，民國 34 年 10 月 27 日，頁 1-2。
5. 有關國家圖書館組織條例的訂頒經過大要，詳見：宋建成，〈國家圖書館組織條例的公布〉，載於：國家圖書館編《中華民國圖書館年鑑·第三次》（台北市：國家圖書館，民 88 年 8 月），頁 56-57。
6. 「國家圖書館組織條例」，《總統府公報》第 6077 號，民國 85 年 1 月 31 日，頁 1-3。
7. 「國立中央圖書館聘任人員遴聘規則」，《國民政府公報》3020 期，民國 37 年 1 月 1 日，頁 6-7；並依據本館存於特藏組之館史舊檔案核對補齊。
8. 「國立中央圖書館聘任人員遴聘規則」，《國立中央圖書館館刊》，新 4 卷：2 期（民 60.6），頁 68-69。
9. 「國立中央圖書館聘任人員遴聘辦法」，「全國法規資料庫」，存取日期：2008.6.14。網址：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4.asp?B2=%AAu%A1@%A1@%AD%B2&FNAME=H0150011>；「廢止『國立中央圖書館聘任人員遴聘辦法』」，《教育部公報》266 期，民國 86 年 2 月 28 日，頁 5。
10. 「社會教育法」，「全國法規資料庫」，存取日期：2008.6.14。網址：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=H0080001>

第 4 條 直轄市政府應設立社會教育館，推展各種社會教育事業並輔導當地社會教育之發展。

直轄市、縣（市）應設立文化中心，以圖書館為主，辦理各項社會教育及文化活動。

第 5 條 各級政府視其財力與社會需要，得設立或依權責核准設立左列各社會教育機構：

- 一、圖書館或圖書室。
- 二、博物館或文物陳列室。
- 三、科學館。
- 四、藝術館。
- 五、音樂廳。
- 六、戲劇院。
- 七、紀念館。
- 八、體育場所。
- 九、兒童及青少年育樂設施。
- 一〇、動物園。
- 一一、其他有關社會教育機構。

11. 「教育人員任用條例施行細則」，「全國法規資料庫」，存取日期：2008.6.14。網址：<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=H0150018>

12. 依據本館歷年編印的「國家圖書館職員錄」，逐筆統計製成「表一：圖書館聘任人員統計表（民國 86-97 年）」。



表一：國家圖書館聘任人員統計表（民國 86-97 年）
單位：人

年度	小計	編纂	編審	編輯	助編
86.07	51	7	4	27	13
87.07	55	6	4	28	17
88.12	53	4	5*	27	17
90.09	47	3	6*	21	17
91.09	42	1	4	20	17
93.08	39	1	3	18	17
94.10	38	1	3	17	17
96.04	38	1	2	18	17
97.03	37	1	2	16	17

說明：* 內 1 人爲向國立臺灣師範大學借調的副教授。

13. 抄錄自存於特藏組之館史舊檔案，該呈文之說明。
14. 本館歷年來出了不少學術成就卓著的聘任人員，早期的如：文崇一、鄭毅菴；來台後的昌彼得、蘇瑩輝、萬惟英、梁子涵、陳萬籟、沈寶環、王璞、成露茜、鮑幼玉、盧荷生、張東哲、喬衍琯、馬景賢、劉兆祐、胡歐蘭、林孟真、鄭樑生、張錦郎、凌公山；目前仍活躍於學術界的有：顧敏、蘇精、鄭恒雄、薛理桂、林呈漢、詹麗萍、劉春銀；海外的有：洗麗環、鄭肇陞等人。
15. 「國家圖書館館務發展諮詢會議（第一次）會

議記錄」，96.10.3，結論一。

16. 黃寬重，「臺灣人文學的困境和突破」，文中提及：「目前，臺灣有不少大學實施這樣的機制：一個拿到博士學位的助理教授，如果六年或八年內沒有升等，就不再續聘。」存取日期：2008.6.14。網址：<http://www.wangf.net/vbb2/showthread.php?s=db3fb4c2ba5ca60cd4939432b55494de&threadid=23638>
17. 「國家圖書館 97 年度第 1 次館刊編輯委員會會議記錄」，97.2.1，決議事項。
18. 「國家圖書館 97 年第 1 次館務會議記錄」，97.1.15，討論事項二。
19. 黃寬重，〈新世界的挑戰：歷史研究與教學的省思〉，存取日期：2008.6.14。網址：http://www.history.pku.edu.cn/Article_Print.asp?ArticleID=301
20. 蔣復璁，〈中國圖書館員與中華文化的復興〉，《圖書館學刊（臺大）》，第 1 期（民 56.4），頁 5；又載於：蔣復璁著，《珍帚齋文集：卷二圖書與圖書館》（下），臺北市：臺灣商務印書館，民 74.9，頁 711。
21. 盧荷生，〈慰堂先生與臺灣圖書館事業〉，《中國書目季刊》，第 31 卷第 4 期（民 87.3），頁 5。