

cióiról, kettős pedagógiai célt szolgált: megismertette a hallgatókkal a szakmai kommunikáció egyik csatornáját, az elektronikus vitacsoportokat, és bevezette őket a tartalomelemzés nevű kutatási módszerbe.

(Autoref.)

97/439

NKEREUWEM, E.E.: Accrediting knowledge. The ranking of library and information science journals = *Libr.Rev.* 46.vol. 1997. 2.no. 99-104.p. Bibliogr.

Res. francia és német nyelven

Könyvtár- és tájékoztatástudományi folyóiratok rangsorolása

Felmérés; Folyóirat -könyvtári

Amióta a felsőoktatási könyvtárosok Nigériában is elnyerhetik az oktatói státuszt (a nyolcvanas évektől), az erre aspiráló könyvtárosok számára sem közömbös, hogy mennyit és hol publikálnak. Ezen túl a folyóiratbeszerzési döntéseknél is fontos ismerni az adott folyóirat tudományos értékét. Az első ilyen vizsgálatok a folyóiratok hírnevére, valamint a cikkek dokumentálható hatására irányultak. A szerző által végzett kutatásban a Lester-módszert alkalmazták, amely a különböző input-output adatokat egy „folyóirat-hatékonysági indexben” összesíti.

Az országot három zónára osztották fel (északi, nyugati és keleti zóna), jegyzéket állítottak össze az adott zónában működő egyetemekről és kutatóintézetekről, és összesen 20 intézményt választottak ki véletlen mintavétellel. A folyóiratcímeket tartalmazó kérdőíveket a könyvtárvezetőknek küldték el azzal, hogy mindegyik intézményben 10-10 maga is publikáló könyvtáros végezze az értékelést (mely címeket használták leggyakrabban, és hogyan minősítenék egy 0-tól 10-ig terjedő skálán). A kérdőívek 81,5%-át kapták vissza, a könyvtárosok által adott értékeket átlagolták. Az értékelés mutatóit összeszorozták az ismertségi mutatóval, s az így kapott eredményhez mégegyszer hozzáadták az átlagszámot.

A kapott eredményeket táblázatos formában ismerteti a szerző. Ebből kiderül, hogy a legnagyobb hatása a tág profilú szaklapoknak van (pl. *African Journal of Library Archives and Information Science*, *Journal of Information Science*, *IFLA Journal*, *International Library Review*, *College and Research Libraries*), s hogy egy folyóirat ismertsége sok esetben meghatározza a hatását.

(Mándy Gábor)

Kutatás és termelés információellátása

Lásd 453

VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS

Pénzügyi és gazdasági kérdések

97/440

GORDON, William R.: A five-point plan for local support and funding for libraries. An interview with – -. [by] Harrison, Mary M. = *Libr.Adm.Manage.* 11.vol. 1997. 1.no. 4-8.p.

A könyvtár ötponos terve a helyi támogatás megnyerésére, pénzszerzésre

Fenntartó szerv; Kommunikáció -használókkal; Könyvtárbarátok köre; Könyvtári tanács; Támogatás -pénzügyi -társadalmi; Városi könyvtár

A 775 000-es lakosságot kiszolgáló, 19 fiókkönyvtárral bíró Prince George's County Memorial Library (Hyattsville, Maryland, USA) igazgatójával készült az interjú. A Megyei Könyvtár sikeresen küzdött meg a nehézségekkel, elsősorban a közösség egyedeivel és csoportjaival, intézményeivel és politikusaival ápolott kapcsolatai révén. Négy népszavazást folytatott le sikeresen öt új fiókkönyvtári épület emelése érdekében olyan időszakban, amikor a közkiadásokat radikálisan csökkentették. A riporter kérdéseire adott válaszokból az igazgató szakmai credoja bontakozik ki.

Az eltelt 19 évben a könyvtárat nyolcszor kellett átszervezni; 200 álláshelyet kellett kiváltani. Ugyanez idő alatt a könyvtár technológiai forradalmon ment keresztül.

A használóknak nyújtott szolgáltatások jelentik a legjobb eszközt a közönségkapcsolatok kiépítéséhez. Ehhez arra is szükség van, hogy a közönségnek tett ígéreteket be is váltsák.

A könyvtár barátai kulcsszerepet játszanak azzal, hogy lobbiznak a könyvtárért, képviselik a könyvtár érdekeit stb. A 14 baráti kört egy átfogó szervezet egyesíti. Külön álláshelyet létesítettek a közösségi kapcsolatok ápolására.

A könyvtár felügyelő bizottsága is megteszi a magáét a közösségi és politikai kapcsolatok erősítésében. Alapítványt hoztak létre, amelynek kuratóriumában a közösség vezető személyiségei vesznek részt. Az alapítvány igen hasznosan egészíti ki a költségvetés forrásait. A különféle vállalatok és szervezetek ugyancsak nagy segítséget nyújtanak mind a programokhoz, mind a kiadások fedezetéhez.

A könyvtár elsőbbségi rendjében első helyen állnak a szolgáltatások. Minden munkatárs rendszeres képzésben részesül a közönségkapcsolatok terén. Meg kell tanulniuk, hogyan kell bánni a használóval.

A könyvtáron belül nincsenek titkok, mindenkit mindenről informálnak. A munkatársaknak

tisztában kell lenniük a könyvtár költségvetésével, anyagi helyzetével, a helyi könyvtárpolitikai döntések hátterével, a könyvtár rövid és hosszú távú terveivel. Az igazgató rendszeresen találkozik a személyzet egyesületével, s ennek tisztviselőivel.

Az elmúlt években mind kevesebb szövetségi és állami pénz jutott a könyvtáraknak, amit csak azzal tudtak kiegyensúlyozni, hogy erősítették kapcsolataikat a helyi politikai élettel. Ehhez nagyon jó kommunikációs készségre van szükség. Meg kellett tanulni hatásosan beszélni, az érveket meggyőzően előadni, s ha úgy hozta a helyzet, hallgatni.

Előbb-utóbb minden könyvtárigazgató számára létkérdés lesz, hogy megnyerje a magán-szektor anyagi és erkölcsi támogatását könyvtára számára. Minden egyes kapcsolat értékes, amely a közösség vezetőihez, képviselőihez és a könyvtár mindennapos használóihoz fűződik.

(Papp István)

97/441

MORRIS, Leslie R.: The auditors are here or The Philistines are at the gates = J. Interlibr. Loan Doc.Del.Inf.Supply. 7.vol. 1997. 4.no. 1-4.p.

Segítség! Jön a tanácsadó cég!

Egyetemi könyvtár; Felsőoktatási intézmény; Gazdálkodás -könyvtárban; Szakértő

Egy amerikai egyetem felkérte a hat legnevesebb pénzügyi tanácsadó cég egyikét az egyetem gazdálkodási kérdéseinek átvilágítására. A cikk szerzője, aki éppen akkor meghívott konzultánsként dolgozott az egyetem Informatikai Szolgálatának élén, sajtóságot tapasztalatra tett szert a vizsgálat kapcsán.

Az első megbeszélés alkalmával megjelent három intelligens és komoly kinézetű fiatalember, akik első lépésként megszabadultak zakókjuktól, anélkül, hogy a lovagiasság szabályai szerint erre engedélyt kértek volna. Majd letegezték vendéglátójukat, bár az vagy harminc évvel volt idősebb náluk. Aztán elkezdődött a munka. Szerzőnk elmagyarázta részlegének műkö-

dését. A médiával és az információtechnológiával kapcsolatos részleteket ismerősként üdvözölték, de a könyvtári terminológia már kínai volt nekik. A tájékoztatási feladatok, és a kölcsönzés kérdéseinek részletezésénél ugyan buzgón és értelmes ábrázattal bólogtattak, de a katalogizálás, a bibliográfiai rekordok, a MARC és az OCLC láthatóan meghaladta felfogóképességüket.

Néhány héttel később magához a team menedzseréhez volt szerencséje kollégáknak. Ő szintén megvált zakójától – habár az egyetem vezetője magán tartotta sajátját –, és habozás nélkül keresztnevükön szólította a hölgy résztvevőket. Mikor szerzőnk rákérdezett ezekre a dolgokra, közölte, hogy a jó együttműködés érdekében szeretne elkerülni minden formalitást.

A vizsgálat eredménye... Az egyetemi oktatást három kategóriába osztották: alapvető, segéd és kiemelt „tárgyakra”. Ezekhez rendelték hozzá a – szerintük – megfelelő költségvetési összegeket. Alaptárgyként értékelték az információtechnológiát, illetve költségvetésének 10%-át ide helyezték. A kiemelték között szerepelt a könyvtár költségvetésének 20%-a. De hogy hová lett a maradék 80%, csak a jó ég tudná megmondani. Illetve mégiscsak előbukkant belőle 55% – a gyarapítási keret –, melyet a kiegészítő kategóriába tettek. A maradék az emberi erőforrásgazdálkodásnál és egyéb rejtélyes helyeken bujdosott. Az enyhén szólva félsikerült felosztást átdolgozásra visszakapta a tanácsadó cég.

A második próbálkozásból sem sült ki sok jó. A könyvek és folyóiratok beszerzési keretét az anyagbeszerzési költségek közül kivették ugyan, de most meg – barátunk tiltakozása ellenére – a kutatási költségek közé helyezték.

A harmadik próbálkozás sem vezetett sikerre. Hogy csak a bibliográfiai rekordokat említsük: ezek költsége továbbra is a gépi adminisztráció kategóriájában maradt.

A szerző keserűen állapítja meg, hogy minden igaz, amit a könyvelőkről csúfondárosan szoktak mondani: tudják mindennek az árát, de a dolgok értékéről fogalmuk sincs. Az ő felfogásukban Renoir sokkal hatékonyabban működött volna, ha kevesebb színt használ, és nem fest annyi alakot a képeire. Kollégánk végső konklúziója szerint egyetlen különbség van köztük és a prostituáltak között: a prostik bizonyos dolgok-

ra még busás fizetség ellenében sem vállalkoznak.

(Fazokas Eszter)

Lásd még 386, 388-389, 391, 393, 403, 425

Személyzet

97/442

MÜLLER, Michael – RIDDER, Christiane: Berufliche Situation der Fachhochschul-Absolventinnen in den bibliothekarischen Studiengängen. Ergebnisse einer Befragung des Abschlussjahrgangs 1995 = Bibliotheksdienst. 31. Jg. 1997. 4. no. 590-599. p.

A könyvtáros szakfőiskolákon 1995-ben végzetek szakmai helyzete

Egy 1992-es hasonló felmérés eredményeiről a KF 1994. 4. számában a 268. tételszámon közöltünk referátumot

Felmérés [forma]; Könyvtáros -felsőfokú; Pályakezdő könyvtáros

Nyolc felsőfokú könyvtárosképző tanszék bevonásával 1995/1996-ban megismételték az 1992. évi vizsgálatot, hogy kiderítsék: milyenek Németországban a végzett könyvtárszakos hallgatók elhelyezkedési lehetőségei. A 449 végzett hallgató közül 225 válaszolt a kiküldött kérdőívre (50,1%). A válaszolók megoszlása a képzés irányultsága szerint: közművelődési könyvtári irányultság: 37%, tudományos könyvtári irányultság: 45%, dokumentációs irányultság: 18%.

A végzeteknek csak a fele (49%) tudott könyvtári-információs tanulmányainak megfelelő munkaterületen elhelyezkedni, a másik fele naggyobbrészt munkanélküli maradt (21%), kisebb részben a tanult szakmájától idegen munkaterületen helyezkedett el (12%), néhányan további tanulmányokba kezdtek. Az elhelyezkedési lehetőségek 1992-óta tovább romlottak. Súlyosbítja a helyzetet, hogy az elhelyezkedőknek is mind-

össze 34%-a kapott határozatlan időre szóló ki-nevezést (1992-ben még 43%), 15% pedig rész-foglalkozású munkához jutott csak.

Az elhelyezkedettek nagyobb része, 62%-a az alkalmazotti bértáblázat kezdő fokozatának (Vb) megfelelően kapja illetményét, meglepő viszont, hogy másokat felsőbb kategóriába soroltak be, 13% viszont az őt megillető bérkategória alatti fizetést kap.

A tudományos könyvtárak a vizsgált évben háromszor annyi végzett könyvtárost alkalmaztak, mint a közművelődési könyvtárak. Ennek következtében a közművelődési könyvtári irányultságon végzettek – ha egyáltalán el tudtak helyezkedni – fele részben a tudományos könyvtárakban kaptak állást.

A következő években sincs kilátás az elhelyezkedési lehetőségek javulására. A felmérés tanulsága szerint a képzés jelenlegi, könyvtártípusok szerinti szakirányultsága nem felel meg a munkaerőpiac tényleges igényeinek, a klasszikus könyvtárosi képzettségük iránt mind kisebb a kereslet. Javítana az elhelyezkedési lehetőségeken, ha a hallgatók egységes képzésben részesülnének, speciális képzési súlypontokkal. Az „információs és kulturális menedzserek” iránt mind a gazdasági, mind a közalkalmazotti szférában a hagyományos könyvtárosénál nagyobb kereslet lenne.

(Katsányi Sándor)

97/443

KIMMELL, Stacey – DiMARCO, Scott R.: Planning an interview: What do candidates want? = Coll.Res.Lib. News. 58.vol. 1997. 4.no. 249-253.p. Bibliogr. 11 tétel.

A felvételi beszélgetés megtervezése: mit kívánnak a jelöltek?

Munkabér, alkalmazás; Pályázat -állás betöltésére; Vezetés

Az állásinterjú mindkét részről komoly előkészületet igényel. Az álláskeresőknek kiterjedt szakirodalom áll rendelkezésükre, hogyan tehetnek jó benyomást az alkalmazókra. Annál kevesebb anyag szolgál útmutatóul az alkalmazó cé-

gek képviselői számára, miként járhatnak ők jelöltjeik kedvében. A megfelelően kvalifikált pályázók megnyeréséért verseny folyik a munkaerőpiacon, a legjobbak több állásajánlat közül választhatnak.

Az interjút a jelölt érdeklődéséhez és igényeihez szabva a könyvtár növelheti annak lehetőségét, hogy a jelölt igent mond ajánlatára. A jelölttel való bánásmód tükrözi a könyvtár viszonyulását személyzetéhez és azt, hogy mennyire becsüli a kínált pozíciót. A jó vagy rossz interjútapasztalat elterjedhet és befolyásolhatja a későbbi pályázók mezőnyét. Az interjú megtervezéséhez Susan Carol Curzon *Managing the Interview* (New York, 1995) című könyve ad részletes tanácsokat.

A tervezés előtt legyünk tisztában az állás és az intézmény erősségeivel és gyengéivel, már a meghirdetésnél nyomatékosítsuk az előnyöket. Ha lehet, engedjük, hogy a jelölt több időpont közül választhasson. Adjunk meg e-mail címet. Haladéktalanul postázzuk az információs csomagot. Telefoninterjút iktathatunk a személyes megbeszélés elé a személyzet több tagjának bekapcsolásával. Ha lehetséges, adjunk mozgásteret a jelöltnek bemutatkozó beszéde témájának megválasztásában. Tágabb tárgykör vagy témacsoport megadása kevésbé köti meg a pályázót és bepillantást enged érdeklődésébe. A nap elejére tegyük a program ismertetését, a változtatások bejelentését. Az interjú ülésekre jelöljük ki házigazdát, aki bemutatja a személyzetet és időt biztosít a jelölt kérdéseire. Ne terheljük túl a jelöltet. Az interjúk között tartunk rövid szüneteket, hagyjunk elegendő étkezési időt. A bemutatkozó előadást, mely a későbbi tárgyalások alapját fogja képezni, korai napszakra ütemezzük, amikor még friss a jelölt.

Adjunk elegendő időt a vezetővel illetve a munkatársakkal való találkozásra. Későbbre tegyünk egy összegző találkozást a vizsgálóbizottsággal. Tervezzünk be még egy találkozást a személyzeti titkárral az előnyök és a személyzeti információk áttekintésére. Kerüljük az ügyetlen szembesítést a belső pályázókkal. Ha munkatárs tölti be megbízottként a posztot, közöljük ezt a jelölttel. Biztosítsuk a jelöltet, hogy az elbírálás pártatlan. Figyelmeztessük a személyzetet, ne beszéljen más pályázókról a jelöltnek. Használjunk semleges kifejezéseket az állással kapcso-

latban. Kérdezzük a jelölt benyomásait az állásról. Korrigáljuk a félreértéseket. Mutassuk meg az álláshoz kijelölt dolgozószobát és eszközöket. Végül kérjük a jelölt véleményét, észrevételeit a pozícióról. Tudassuk a döntéshozatal idejét, és azt, hogy milyen módon kap értesítést. Az ajánlattevással legyünk óvatosak. Fogadjuk derűsen, ha a jelölt elutasít, de tudakoljuk meg az okát. Ha a jelölt elfogadta az ajánlatot, támogassuk, amiben csak lehet. Ha a megállapodás megtörtént, lépünk kapcsolatba a többi pályázóval. Ha a mezőny szokatlanul erős volt, osszuk meg ezt a tapasztalatot velük. Ne hasonlítgassuk össze a jelölteket. Ha a győztes különleges kvalifikációval rendelkezett, mondjuk el, mi volt az, de ne adjuk ki a nevét. Jóakarátú gesztussal búcsúzzunk.

Azok az intézmények, amelyek kivételes interjú-tapasztalatot szereznek, megnövelik esélyeiket, hogy a legjobb pályázót alkalmazzák egy állásra.

(Nagypál László)

Mi történik, ha egy városban szünetel a közművelődési könyvtári ellátás?

Ellátottság -szolgáltatásokkal; Érdekvédelem; Könyvtárkép; Társadalmi követelmények; Városi könyvtár

1995 nyarán a személyzet munkabeszüntetése miatt nyolc hétig zárva voltak a sheffieldi közkönyvtárak. Ez ritka alkalmat kínált a használói magatartás mérésére. Majdnem a teljes szolgáltatás szünetelt. (Két könyvtár maradt csak nyitva a harmincnégyből a sztrájk idején, de ezek használatát is sztrájkórség akadályozta.) A szolgáltatások szüneteltetése lehetővé tette a korábbi népszerűség-vizsgálatok eredményeinek ellenőrzését is. Mennyire fontos az olvasóknak a könyvtár? Mihez kezdenek, ha egyik pillanatról a másikra nincs könyvtár, ahová fordulhatnának? Melyik szolgáltatást hiányolják a leginkább? Mekkora távolságra hajlandók elmenni, hogy a kieső szolgáltatást pótolják? Megtöri-e a zárva-tartás a könyvtárhasználat szokását?

A kutatás elsődleges célja az volt, hogy a könyvtárak irányítói tudomást szerezzenek az olvasók viszonyulásairól, a zárva-tartás következtében fellépő attitűdváltozásokról.

A British Library még a sztrájk befejezése előtt támogatást biztosított a kutatásra. A nyitás után közvetlenül meg kellett kezdeni a vizsgálatot, hogy a kölcsönzésben lévő dokumentumok visszavételekor azok is elérhetőek legyenek, akik esetleg nem óhajtják többé igénybe venni a könyvtárat. Öt könyvtárban végezték a felmérést. A nyitás utáni négy héten belül 518 olvasóval töltettek ki kérdőívet. A központi információs szolgálatot hívók közül 38 személlyel készült telefon-interjú. Ezen kívül megkérdezték még telefonon a terület többi könyvtárának munkatársát megfigyeléseikről és kérték a könyvesboltok eladóinak tapasztalatait. A sztrájk alatt kölcsönzésben levő könyvek visszajuttatását hat hónapig figyelték, hogy kiderüljön, a vissza nem adott könyvek számaránya magasabb-e, mint korábban. Figyelembe vették még a kölcsönzési görbe alakulását 1992 februárja és 1996 januárja között. A helyi lapok zárva-tartással kapcsolatos hírei forrásul szolgáltak.

FELHASZNÁLÓK ÉS HASZNÁLAT

Használat- és igényvizsgálat

97/444

PROCTOR, Richard – USHERWOOD, Bob – SOBCZYK, Gill: What happens when a public library service closes down? = Libr.Manage. 18.vol. 1997. 1.no. 59-64.p.