



HB 1836



# HÍRADÓ

## KÖNYVTÁRI

XXXVII. ÉVF 2. SZÁM 1993. FEBRUÁR

*A Fővárosi Szabó Ervin Könyvtár  
dolgozóinak tájékoztatója*

## ELSŐ GONDOLATOK a FSZEK hálózati struktúrájának és menedzsmentjének módosítására

1. **K i i n d u l ó m e g f o n t o l á s o k**
  - 1.1. A fő cél az, hogy a fővárosi lakosság könyvtári ellátása érdekében a FSZEK vezetésének a személyi és anyagi erőforrásokat a lehető leghatékonyabban kell felhasználnia.
  - 1.2. Az erőforrások hatékony működtetéséhez adekvát szervezet szükséges.
  - 1.3. A FSZEK vezetésének a lakosság (illetve a lakosság érdekeit képviselő önkormányzat, mint költségviselő) érdekeiből kell kiindulnia a legalkalmasabb szervezet kialakításakor.
  - 1.4. Az erőforrások hatékony felhasználását biztosító struktúra kialakítása és működtetése voltaképpen a menedzsment problémája, de célja a szakmai feladatok eredményesebb ellátása.
  - 1.5. A struktúra megváltoztatásánál a szervezetszociológiai aspektusokat (pl. kihatása a vezetésre, a hatáskörökre, a munkaszervezetre, a munkafolyamatokra, a kapcsolatokra, a munkahelyi klímára stb.) is figyelembe kell venni.
  - 1.6. Mivel a strukturaváltás közvetve érinti a könyvtár dolgozóinak egész közösségét, ezért széles körben meg kell vitatni a javaslatot; a közvetlenül érintettekkel pedig részletesen, akár több menetben is.
  - 1.7. A probléma gyökere: a hálózat jelenlegi struktúrája a menedzsment szempontjából túlságosan elaprózott, ami gátolja a személyi és anyagi erőforrások hatékony felhasználását (ld. 1.1. pont). Ezért a struktúrát meg kell változtatni a menedzsment javítása, a hálózat egészének teljesítő-képességének fenntartása, kedvező esetben fejlesztése érdekében.
  - 1.8. Az intézet vezetése előtt három alternatíva áll:
    - a/ nem lényegi változtatásokkal, főleg ad hoc beavatkozásokkal működésben tartani a jelenlegi szervezetet.
    - b/ ismét centralizálni az erőforrások fölötti rendelkezést.
    - c/ a kettő között kompromisszumot keresve egy olyan szervezetet kialakítani, amely mindkét megoldásból a lehető legkevesebb hátrány mellett a legtöbb előnyt veszi ki.
2. **A j e l e n l e g i h e l y z e t k i a l a k u l á s a é s k r i t i k á j a**
  - 2.1 A kerületi főkönyvtári rendszer létrejöttének és kibontakozásának lépései:
    - a kerületi könyvtárak kijelölése,
    - a szakmai önállóság fokozatos növelése,
    - a HFO megszüntetése, a szakreferensi szolgálat létrehozása,
    - az önállóság megnövelése a személyzeti munkában és a munkaerőgazdálkodásban,
    - a gazdálkodási önállóság bevezetése.Az utolsó lépéssel vált nyilvánvalóvá, hogy a rendszer tartalékai kimerültek, túl kell rajta lépni. Vagy recentralizálunk vagy regionalizálunk.
  - 2.2. A kerületi főkönyvtári rendszer előnyei (melyek közül néhány - mutatis mutandis - megtartandó egy esetleges új rendszerben is):
    - igazodott a közigazgatási és pártstruktúrához, a korábbi monolitikus, zárt társadalmi szerkezethez,
    - megnövelte a kerületi főkönyvtárigazgatók mozgásterét, kezdeményezőkedvét,



- lehetővé tette a hálózatfejlesztési koncepció fokozatos megvalósítását, új könyvtári modellek kialakítását,
  - elősegítette a kerületi és más források anyagi támogatásának igénybevételét,
  - ösztönözött a kerületi határokon belül az anyagi és személyi erőforrások átcsoportosítására,
  - feltételezte egyes szakmai funkciók központi létrehozását és ellátását.
- 2.3. A kerületi főkönyvtári rendszer hátrányai, kifulladásának jelei:
- az intézményvezetés hatékonyságának csökkenése (22 egység, illetve középvezető esetén zavarok a kapcsolattartásban, információáramlásban, végrehajtásban, ellenőrzésben),
  - az egységes intézménypolitika kialakítása és megvalósítása megnehezült,
  - a kerületi főkönyvtárigazgatók mindegyikét saját kerületük érdekeit tekintik, s nagyon nehezen azonosítják magukat az egész hálózat érdekeivel,
  - a személyi és anyagi erőforrások megoszlása és felhasználása egyenetlenné vált,
  - a kerületek lakosságának nagyságrendje óriási szóródást mutat, amely nincs és teljes mértékben nem is lehetett összehangban az egy olvasóra eső költségvetési támogatás szóródásával,
  - az erőforrások kerületközi átcsoportosítása szinte leküzdhetetlen gátakba ütközik (a helyi körülményekre, a hagyományos ellátottsági szintre, a működő szolgáltatásokra való hivatkozás merev falat emel a kerülethatároknál),
  - a nagyobb gazdasági szabadság előnyeit sok kerület éppen kicsinysége miatt nem tudta kiaknázni,
  - a kis és nagy kerületek számára nem lehet más-más játékszabályokat kialakítani, viszont jelenleg ami egyiknek jó, a másiknak rossz,
  - néhány könyvtárigazgató nem fordít elég gondot a kerület más egységeinek a menedzselésére,
  - egy vezetői testületet az átlagos minőség jellemez: nyilvánvaló, hogy a huszonkét középvezetőből kiválasztott hat vezető magasabb átlagos színvonalat eredményezhet, mint az eredeti huszonkettőé,
  - a jelenlegi helyzetben a kerületi főkönyvtárigazgatók egy részét "túldotáljuk" mind hatáskörileg, mind felelősségileg, mind anyagilag,
  - ennek eredményeképpen a gyenge vezetők (akik egyébként kiváló könyvtárosok) túlértékelődnek, ugyanakkor a jó menedzsereket visszafogjuk, nem ösztönözzük őket eléggé sem szakmailag, sem anyagilag, s el is kényelmesítjük őket (hiszen a versenyt kenterben nyerik),
  - az ellenőrzés, különösen a szakmai tevékenység ellenőrzése, megoldhatatlan egy nagy, bürokratikus, központosított szervezet nélkül 22 egység esetén.
- 2.4. A 22 egység fenntartása ellen szóló érveket a 2.3. pontban felsoroltuk. A másik alternatíva lenne a teljes centralizáció; erről a következőket mondhatjuk:
- ez az alternatíva önmagában nem elvetendő, azonban egy alapvetően új feltételrendszer (pl. a teljes automatizáció wide area network formájában, a központosított állománygyarapítás és feldolgozás, valamint a főváros közigazgatási szervezetének reformja) nélkül pusztán egy korábbi, meghaladott állapotba való visszatérést jelentene,
  - az automatizálás még egy meglehetősen hosszú fejlesztési időszakot vesz igénybe, ezért mint közelesem megvalósuló feltétel nem vehető számításba,
  - a központosított állománygyarapítást és feldolgozást hagyományos eszközökkel megvalósítani szakmailag meglehetősen kétséges vállalkozás (amikor legutóbb megvizsgáltuk a kérdést, arra jutotunk, hogy a mi érdekünk egy jól működő könyvtárellátó vállalat lenne, - egyelőre nem indokolja semmi, hogy ezt az álláspontunkat módosítsuk),
  - a centralizációhoz létre kellene hozni azt a központi szervezetet, amely a menedzsmentet ellátná (a létszámot csak a hálózatból tudnánk kigazdálkodni),
  - a centralizációval elveszítenénk a részlegek önállóságából fakadó előnyöket,
  - a következő években a fővárosi önkormányzati rendszer várhatóan változásokon megy át, - e változásokat egy teljesen centralizált szervezet nehezebben tudná követni, mint amely a decentralizáció elvére épül, még ha pontosan nem követi is (mert kiforrotlanságuk miatt nem követheti) a tervezett módosulásokat; a centralizáció ez esetben később, a megállapodott önkormányzati rendszer keretei között történhetne meg.
- 2.5. Alternatívaként ugyan szóba jöhet, de számításba nem a 22 kerület helyett két régió kialakítása (belvárosi és külvárosi, vagy pesti és budai kerületek), mert
- ez gyakorlatilag centralizációt jelent (az ellenérveket ld. a 2.4. pontban),
  - vagy ha nem, akkor csak egy fölösleges hierarchiafokot épít be a struktúrába.
- 2.6. Az eddigiek alapján a legtöbbet ígéri a regionalizálás, amely
- várhatóan megtartja a decentralizált-ság előnyeit,
  - nem borítja fel a jelenlegi rendszert,
  - előképei kialakultak a jelenlegi szervezetben (hálózati tanács, kerületközi együttműködési formák stb.),
  - a szerves fejlődés trendjébe illeszkedik (az önállóság növelése, a decentrali-



zálás elve beváltotta a hozzá fűzött reményeket; most korrekcióra, kiegyenlítésre van szükség ahhoz, hogy a rendszer előnyei még inkább érvényesülhessenek).

- 2.7. A folyamatos változtatás szükségessége;
- a vonatkozó szakirodalom bizonyossága,
  - könyvtárunk eddigi reformjainak tanulságai (a főkönyvtári rendszer bevezetése az 1970-es években, az 1986-ban útjára bocsátott hálózatfejlesztési koncepció, a központi könyvtár rekonstrukciós munkálatai, a térítéses szolgáltatások bevezetése, az audiovizuális dokumentumok kezelése, a videoközlés meghonosítása, az állománygyarapítási politika megváltoztatása stb.),
  - jobb, ha rugalmasan igazodunk a feltételekhez, a változásokhoz, ha növeljük hatékonyságukat, mintha merev szervezetünk összeomlik a külső körülmények általunk nem befolyásolható alakulása következtében (okoljunk az analóg példából, ld. szakszervezeti könyvtárügy).

### 3. A r e g i o n a l i z á l á s e l ő n y e i

- 3.1. A cél olyan szervezeti és működési modell kialakítása, amely
- lehetővé teszi a személyi és anyagi erőforrások hatékonyabb felhasználását (a megnövekedett önállóság gyakorlásához optimális nagyságrendű és nagyjából azonos méretű egységekre van szükség),
  - rugalmasan képes idomulni az elkövetkező évek (8-10 év) várható társadalmi, önkormányzati, gazdasági változásaihoz,
  - tudomásul veszi a jelen adottságokat és levonja a szükséges konzekvenciákat (pl. a régiókat nem városszerkezet, hanem kerülethatárok mentén alakítja ki),
  - megtartja az egységes szervezet és költségvetés előnyeit, de ugyanakkor él a decentralizálás, a hatáskörlebontás előnyeivel is,
  - egy kisebb-közepes megyének megfelelő lélekszámú régiókat irányoz elő,
  - nem szolgáltatási szintekben, könyvtári nagyságrendekben gondolkodik, hanem a lehető legegyszerűsebb könyvtári ellátást biztosító, hatékony és eredményes menedzsmentet céloz meg,
  - tudomásul veszi azt a nemzetközi szakmai tanulságot, hogy minél szűkösebbek az anyagi erőforrások, annál nagyobb adminisztratív egységekre van szükség.
- 3.2. A regionalizálás előnyei és lehetőségei:
- nagyobb az esély a lakosság kiegyenlített ellátására az erőforrások arányosabb elosztása révén, mert régióhatárok között az erőforrások allokációja kisebb szóródással valósítható meg,
  - jobb határfokkal lehet fővárosi könyvtárpolitikát folytatni,
  - a kisebb, valamint a rosszabbul ellátott kerületek esélyei, működési felté-

telei megjavulnak, mert a régiókn belül könnyebb az erőforrások átcsoportosítása, mint fővárosi szinten,

- a közel azonos lélekszám alapján kialakított nagyobb egységek kedvezőbb nagyságrendet jelentenek a személyi és anyagi erőforrásokkal való hatékony gazdálkodáshoz,

- kevesebb egység esetén jobban kezelhető és kevésbé manipulálható az érdekek közöttetés és jobban megoldható az érdekegyeztetés,

- az átadott gazdálkodási jogkör sérelmére történő központi beavatkozás a minimumra szorítható vissza,

- a hálózatfejlesztési (netán visszafejlesztési) programok a régiókn jobban igazodhatnak a társadalmi elvárásokhoz,
- a szakmai feladatok és funkciók (állományépítés, feltárás, tájékoztatás, marketing, rendezvények stb.) összehangoltan és jobb határfokkal láthatók el,

- aktív, perspektivikus humánpolitikát és hatékony munkaerőgazdálkodást lehet folytatni (tehetség gondozás, továbbképzés, szakmai műhelyek, új munkakörülményekkel való megismerkedtetés, a fizetési-bérezési anomáliák csökkentése, áthelyezés könyvtárbezárás esetén stb.),

- a szakképzett munkatársakat jobban meg lehet becsülni (csökkenteni a rájuk eső adminisztratív terheket), a szakmai erőket jobban össze lehet fogni,

- a menedzseri készségeket jobban ki lehet bontakoztatni és optimálisan hasznosítani (a botcsinálta menedzsereket mentesíteni kell a vezetés terhei alól és szakmai felkészültségüket a szakmai munkában érvényesülni hagyni, a menedzser hajlandóságú munkatársakat pedig célzottan továbbképezni),

- az önkormányzati, társadalmi és szakmai fórumokon nagyobb súllyal léphetnek fel a régióvezetők, mint a főkönyvtár-igazgatók.

### 3.3. A regionális rendszer bevezetésének két komoly hátránya lehet:

- a kerületi önkormányzatok tarthatnak attól, hogy támogatásuk más kerületekben működő könyvtárakhoz jut (ez a gyanakvással eddig is fennállt, - kellő garanciák nyújtásával feloldható),

- a jelenlegi főkönyvtár-igazgatók személyileg ellenérdekeltek a regionális rendszerrel szemben (tapintatos kezeléssel és határozottsággal a probléma megoldható, ld. 7. pont).

### 4. A r e g i ó k k i a l a k í t á s a . A k ö z p o n t i k ö n y v t á r h e l y e

- 4.1. Egyszerre két szempontnak (kerülethatárok és szerves kapcsolódás) nem lehet maradéktalanul eleget tenni a régiók kialakítása során; bizonyos kompromisz-



szumokat tudomásul kell venni. Egy-egy régióban mindenesetre egymás mellett elhelyezkedő kerületek essenek.

- 4.2. Az alábbi hat régió kialakítása javasolt (más kombinációk is elképzelhetők):
- Észak-Buda (II, III, XII.),
  - Dél-Buda (I, XI, XXII.),
  - Észak-Pest /IV, XIII, XV.),
  - Közép-Pest (X., XIV, XVI, XVII.),
  - Dél-Pest (XVIII, XIX, XX, XXI.),
  - Belváros (V, VI, VII, VIII, IX.).



Ezekben a régiókban a fiókkönyvtárak száma 13 és 17 között mozog. (A közvetlenül egymás mellett, bár külön épületben elhelyezkedő felnőtt- és gyermekkönyvtár, családi és második fedél egy egységnek tekintendő.)

- 4.3. A regionalizálás nem függvénye a régió tervezett, 3-4 ezer négyzetméteres kerületközi könyvtárak megépültének, ahogy nem volt függvénye a kerületi főkönyvtárosítás sem az 1-2 ezer négyzetméteres főkönyvtárakénak (ld. 3.1. pont).
- 4.4. Minden régióban - egy kivétellel (Észak-Buda) - működik, ha nem is optimális helyen - egy nagyobb könyvtár (a Belvárosban ezt a szerepet - ellátási szempontból - a központi könyvtár tölti be). Ez a nagyobb könyvtár azonban nem a régió "főkönyvtára", de meghatározó szerepet tölt be az ellátásban.
- 4.5. A központi könyvtár státusa és nagyságrendje szerint felfogható a hetedik régió, s ugyanakkora önállósággal gaz-

dálkodik, mint a hat másik régió. Az egész hálózat központi könyvtára, de egyben a belvárosi régióknak is szerves része.

- 4.6. A hálózat egészén belül a központi könyvtár elsőbbséget élvez. Célszerűnek látszik a régiókn belül is - a régió lakosságának érdekeiből kiindulva - prioritásrendet kialakítani.
- 4.7. Az állománygyarapítás és feldolgozás, mint a legfontosabb szakmai kérdés megoldására alternatívák:
- egyelőre maradjanak érvényben a jelenlegi rutinok,
  - a régiókban centralizálni a munkákat, de a kerületenkénti leltárkönyvek megtartásával.
- A második alternatíva nyitva hagyja az utat mind a Könyvtárellátó Vállalathoz való visszatérés előtt, mind pedig az automatizáláson alapuló teljes centralizáció előtt. A munkálatok regionális centralizációja megvalósítható a jelenlegi feltételekkel és eljárásokkal is, míg a teljes centralizáció nem (ld. 2.4. pont).

#### 5. A régió vezetői hatásköre

- 5.1. A régióvezető inkább menedzser, mint könyvtáros szakember, de menedzselési feladatai között a szakmaiság előmozdítása áll az első helyen. Helyzetét és szerepkörét hasonlítani lehet egy megyei könyvtárigazgatóéhoz, de mégsem azonosítható vele, mert önállósága korlátozott az adminisztratív-gazdálkodási egységet képező FSZEK-en belül, s a végső felelősség sem a régióvezető vállal nyugszik.
- 5.2. A régió vezetéséhez elegendőnek látszik a jelenlegi főkönyvtári jogosítványok, ezek ugyanis felértékelődnek egy nagyobb egységben és egy menedzser típusú vezető kezében (egy sor jogosítványnyal egy kisebb egység és egy ügyetlenebb vezető nem is tudott élni).
- 5.3. Lényegi kérdés azonban, hogy a régióvezetőknek több beleszólásuk legyen az intézet egészének vezetésébe (ld. 6. pont). A régióvezetőknek beleszólási jogot kell kapniok egymás ügyeibe, de az egész könyvtár ügyeibe is. Ugyanakkor a régióvezetőktől sokkal inkább elvárható, mint a főkönyvtárigazgatóktól, hogy az egész érdekeiből induljanak ki a régió érdekei képviselője során. A régióvezetők nem helyi érdekek szószólói, hanem a fővárosi lakosság könyvtári ellátásának a menedzserei.
- 5.4. A régióvezetők részt vesznek
- az intézeti politika és stratégia kialakításában, a döntések előkészítésében,
  - az egyes régiókra intézeti szinten jutó források szétosztásában, a források felhasználásának nyomonkövetésében



(intézeti viszonylatban is), a hálózati szintű tartalékok kialakításában, ezek felhasználásának előkészítésében;

tennivalóik körébe tartozik:

- megrendelések leadása a szakmai és gazdasági-technikai központi szolgáltatásoknak,
- a régióra jutó anyagi és személyi erőforrásokkal való gazdálkodás,
- az ingatlanvagyon hasznosítása a megadott feltételek szerint,
- a munkaerőgazdálkodás a megadott keretek között és feltételek szerint, a munkáltatói jogkör gyakorlása,
- a regionális fejlesztési tervek kidolgozása, prioritásrendek megállapítása,
- a regionális munkatervek és jelentések elkészítése,
- pályázatok benyújtása, szponzorok felkutatása,
- önálló állományépítés és feltárás a központi szolgáltatások kötelező igénybevétele mellett,
- kapcsolattartás a régió önkormányzataival, intézményeivel, társadalmi szervezeteivel,
- marketing és propaganda tevékenység, kapcsolattartás az intézményen belüli társadalmi szervezetekkel.

5.5. A régióvezetők teljes hatáskörrel járnak el tennivalóik végrehajtása során. Ugyanakkor a főigazgató - vis maior esetén - visszavonhatja személyi és anyagi vonatkozású intézkedési jogosítványokat meghatározott időre vagy véglegesen. A szakmai jogosítványok visszavonása a régióvezető felfüggesztését jelenti.

5.6. A régióvezető nem köthető régiója egyik könyvtárához sem, nem vezetheti közvetlenül egyik könyvtárát sem. Irodája helyét az adottságokhoz képest választja ki. Szerény apparátusát a régió munkaerőtömegéből gazdálkodik ki. Főfoglalkozású helyettese nincs; akadályoztatása esetén a régió legnagyobb könyvtárának igazgatója, az észak-budai és a belvárosi régióban az egyik volt főkönyvtár-igazgató helyettesítheti, de bárki mást is megbízhat ezzel a feladattal.

## 6. A v e z e t é s i m o d e l l

6.1. A vezetésben három tényező érdemel megkülönböztetett figyelmet:

- a vezetés szereplői és illetékességük,
- a döntés mechanizmusa és stílusa,
- az információáramlás.

A vezetésben szerepet játszik a főigazgató, szakmai és gazdasági helyettese, a személyzeti vezető, a régióvezetők és együttesük, a szakreferensek, a központi szakmai és gazdasági-technikai szolgáltatások vezetői, a régiók (beleértve a központi könyvtárat is) vezető grémiumai, a belső ellenőrzés, az intézeti

tanács, a szakszervezetek. Mindezek illetékessége és hatásköre részletes munkálást kíván (szervezeti és működési szabályzat, ügyrend).

A döntési mechanizmusnak áttekinthetőnek kell lennie; a döntés előtt be kell gyűjteni a szükséges információkat, ezek alapján alternatívákat kidolgozni, s a döntést érvekkel kell alátámasztani. Az információáramlást három irányban kell megszervezni: felülről lefelé, alulról felfelé és vízszintesen. Lehetséges, hogy célszerű lesz bevezetni könyvtárunkban egy "hivatalos" közlönyt is a Könyvtári Híradó és Az Olvasók Lapja mellett.

6.2. A főigazgatónak szoros, napi munkakapcsolatot kell fenntartania a régióvezetőkkel. Ugyanakkor azonban sok energiát kell fordítania arra, hogy élő kapcsolata legyen a dolgozók mértékadó köreivel is; ennek formáit és eszközeit meg kell találni és alkalmazni a vízszintes, régióközi kohéziós kapcsolatok kiépítése, a piramis lelapítása érdekében is. Az intézményi identitástudat kialakításához rendkívül fontos, hogy a főigazgató és a különféle nagyságrendű fiókok vezetői, valamint az érdemi munkatársak között "beszélő" viszony legyen.

6.3. A vezetés operatív eszköze a régióvezetők értekezlete, amelyen a főigazgató elnököl, s részt vesz rajta a szakmai és gazdasági helyettese, a személyzeti vezető, valamint a központi könyvtár vezetője. Az értekezlet titkára a szakmai koordinátor. A főigazgató a döntéselőkészítő procedura végén, az értekezleten hozza meg döntéseit. A régióvezető nem közvetlenül, hanem a régióvezetők értekezletével egyeztetve, a főigazgató döntésétől függően, s a főigazgatói utasítás alapján veheti igénybe a szakreferensi, a szakmai és gazdasági-technikai központi szolgáltatásokat. A régióvezetők értekezlete nem tévesztendő össze a hálózati tanácsal: nem tanácsadó, hanem döntéselőkészítő szerű (állásfoglalásai, tanácsai nem kerülnek a főkönyvtár-igazgatói testület elé, mert megszűnt, a fiókvezetők közül pedig nem alakul ki hálózati szintű együttes).

6.4. A régiókon belül is érvényesíteni kell a participatív vezetés követelményeit és stílusát. Minden fiókkönyvtárvezetőnek helye van a régiótanácsokban, amelyek a régióvezetők értekezlete analógiájára működnek. A régiókban lévő fiókkönyvtáraknak nem kell, sőt nem szabad felszámolniuk társadalmi kapcsolataikat, a kerületi önkormányzatokhoz fűződőket sem. A régióvezető egyetértésével közvetlenül fordulhatnak a külső szervezetekhez, pályázhatnak, szponzorokat kereshetnek stb. A régiótanácsok résztvevőitől azon-



ban nem a kerületi érdekek képviselőjét várjuk el, hanem a régió egészében gondolkodva konkrét vonzásokörzetek lakosságának érdekeit kell kifejezniük.

6.5. A régióvezetők szakmai munkájának ellenőrzése főként visszacsatoló vizsgálatok formájában történik. Ezek fő területei:

- a szakmai munka és szolgáltatások minőségi és mennyiségi mutatói,
- az intézménypolitika irányvonalának és stratégiájának érvényesítése,
- a személyzeti munka, a munkaerőgazdálkodás,
- a régióbeli belső és külső kapcsolatok működése,
- a személyi és anyagi ellátottság mutatóinak alakulása a többi régióhoz viszonyítva,
- a személyi és anyagi erőforrásokkal való gazdálkodás.

Esetenkénti vizsgálatok formájában történik a főigazgatói utasítások, a gazdálkodási útmutató és más belső szabályzatok betartásának ellenőrzése.

6.6. A főigazgató szakmai helyettese nem képez külön hierarchia-szintet a szervezetben, mert csupán a főigazgató által a hatásköréből rábízott funkciókat és feladatokat látja el állandó vagy ad hoc jelleggel. A dolgok jelen állása szerint egyben a központi könyvtár vezetője is; kívánatos lenne azonban, ha ez a két funkció nem esne egy személy kezébe. A gazdasági igazgató hatás- és feladatkörét jogszabályok rendezik. Az itt kifejtett menedzsment modell értelmében azonban rá is érvényes, amit a szakmai helyettesre mondtunk.

A személyzeti vezető funkcióját ugyanígy foghatjuk fel; feladatkörébe tartozik:

- az intézeti humánpolitika, a munkaerőgazdálkodás irányelveinek kidolgozása,
- a képzés és továbbképzés távlati tervezése,
- a régiók munkaerőellátottságának figyelemmel kísérése, javaslattevés az átcsoportosításra,
- a munkahelyi közérzetet javító intézkedések kezdeményezése,
- az intézeti szintű káderutánpótlás (különös tekintettel a vezetők különböző szintjeire) gondozása,
- a régióvezetők személyzeti és munkaerőgazdálkodási munkájának segítése.

7. Az alább felsorolt menedzsment funkciókat a főigazgató, szakmai és gazdasági helyettese, a személyzeti vezető, a régióvezetők együttese és a szakreferens kar látja el:

- koncepciók, szabályzatok, tervezetek kidolgozása,
- visszacsatoló vizsgálatok, elemzések lefolytatása,
- a szakmai munka és szolgáltatások

összehangolása, közös szakmai vállalkozások és fejlesztések indítása és lebonyolítása,

- marketing akciók és közönségkapcsolatok,
- képző és továbbképző tanfolyamok szervezése,
- az anyagi és személyi erőforrások allokációja,
- az intézmény külkapcsolatainak gondozása.

7. A személyi tényező

7.1. A jelenlegi 22 főkönyvtárigazgató elsőrendűen érintett a tervezett változtatásban. Néhány kérdéssel szembe kell nézni:

- a hat régióvezetőt a jelenlegi garnitúrából kell kijelölni vagy nyílt pályázatot hirdetni?
- mivel lehet vonzóvá tenni a régióvezetői megbízást?

- hogyan kell kezelni azok ügyét, akik nem kapnak régióvezetői megbízást a jelenlegi főkönyvtárigazgatók közül?

7.2. A hálózat munkatársai közvetlenül ugyan nem érdekeltek a regionalizálásban, közvetve azonban igen: minden átszervezés valamiképpen kihat a közösségben elfoglalt helyükre, személyes és munkakapcsolataikra, megszokott környezetükre, rutinjaikra. Ezért az ügyről széles körben is tájékoztatást kell adni, a kérdéseket pedig vitára bocsátani.

7.3. A regionalizálást végső soron nem a közvetlenül érintettek és a munkatársak szavazásától szabad függővé tenni, de szintén végrehajthatatlan, vagy csak nagy anyagi és erkölcsi veszteséggel lesz végrehajtható, ha legalább a kulcsszereplők nem értenek vele egyet. Ezért a személyi tényezőre igen nagy gondot kell fordítani, bár rögzíteni kell, hogy a személyi érdekek nem előzhetik meg az intézeti érdeket (ld. 1. pont).

7.4. A regionalizálást nem szabad függővé tenni a közalalkalmazotti jogszabály többféle képpen értelmezhető rendelkezéseitől, hanem meg kell találni benne a regionalizálás helyét (pl. a jogszabály nem mondja ki, hogy a fővárosi kerületi főkönyvtárigazgatók száma 22 fő, s azt sem, hogy minden kerületben főkönyvtárigazgatót kell kinevezni, s azt sem, hogy egy főkönyvtárigazgató csak egy kerület könyvtárait irányíthatja). Mindenesetre jó lenne elkerülni a munkajogi vitákat, ehhez azonban alapos beszélgetésekre, meggyőzésre, s a személyi érdekek a lehetőségekhez képest messzemenő figyelembevételére van szükség.

7.5. Célszerű lesz határozottan megkülönböztetni a besorolást és a vezetői megbízást (ahogy például a katonaságnál is megkülönböztetik a rangot és a beosztást,



vagy ahogy a főigazgatónak is főkönyvtárosi besorolása és főigazgatói megbízása van) akkor is, ha nem meghatározott, hanem határozatlan időre szóló vezetői megbízásokról van szó. A vezetői megbízás visszavonásának feltételeit, az esetleges jogsérelem módját, általában a kérdés munkajogi vonatkozásait tisztázni kell.

- 7.6. A régiókban különböző nagyságrendű fiókkönyvtárak működnek, kezdve a kölcsönzőhelyektől a jelenlegi főkönyvtárig. Az ezek élén álló vezetők korlátozott vezetői jogosítványokkal rendelkeznek (a szervezeti és működési szabályzatban, valamint az általános ügyrendben rendezni kell ezt a kérdést is), de mindenképpen felelősséggel tartoznak az egység működéséért. Ezt anyagilag is honorálni kell. Célszerű lesz néhány kategóriát felállítani, esetleg a fiókkönyvtárban dolgozók száma szerint és más tényezőkkel is kombinálva, s analógiaképpen alkalmazni a közalkalmazotti jogszabály besorolásait. Ha a közalkalmazotti kategóriák erre nem alkalmasak, akkor pótlékrendszerrel kellene kialakítanunk, - erre viszont külön keretet aligha igényelhetünk, tehát csak a meglévő pénzek újraelosztásáról lehet szó.
- 7.7. A régióvezetők státusza kigazdálkodható a volt kerületi főkönyvtárak munkaerőmérlegének eddig is menedzsmentre fordított részéből. A régióvezetői feladatra meg kell nyerni, s nem rákényszeríteni a kiszemeltet. Helyesnek látszik, ha egyelőre egy viszonylag rövidebb időtartamra kapnak megbízást, s a teljesítménytől függően kerül sor akár határozatlan, akár hosszabb meghatározott időre szóló megbízásukra. Megfontolandó az első szakasz lejárta után a régióvezetői állások pályázat útján való betöltése, hogy így esélyt kapjanak azok a főkönyvtárigazgatók (s mások) is, akik előszörre nem értek be a régióvezetők közé.

## 8. A regionális átszervezés lebonyolítása

- 8.1. Ha az intézetvezetés eldöntötte, hogy bevezeti a regionális szervezetet, s megszerezte hozzá a fenntartó egyetértését (az új szervezeti és működési szabályzat jóváhagyását) is, akkor dönteni kell abban is, hogy fokozatosan vagy egy csapásra vezet be.
- 8.2. A fokozatos bevezetés megoldható úgy, hogy - először Észak-Budán és Dél-Budán jön létre két régió egyszerre vagy egymás után,

- a főkönyvtárigazgatói megbízások visszavonásával, illetve a nyugdíjazásokkal, a főkönyvtárigazgatói állások megüresedésével lépésenként alakítjuk ki a régiókat.

- 8.3. Hatékonyabb és eredményesebb azonban, ha egyidejűleg hozzuk létre a régiókat, a következők szerint: 1993. július 1-jén kiadjuk a régióvezetői megbízásokat az előkészítő munkák elvégzésére és 1994. január 1-jén feláll az új rend. Tehát 1993-ban még kerületi, de 1994-től már regionális gazdálkodási keretszámok lépnek életbe.
- 8.4. A regionalizálás megoldását jelentené az is, hogy az intézetvezetés megszabná azokat a paramétereket, amelyek szerint egy egység kerületi főkönyvtárrá minősíthető (pl. 1000-1500 négyzetméter alapterület, X fő létszám, X beiratkozott olvasó stb.). Az így kapott négy egységhez lennének csatolhatók a szomszédos kerületek; amelyik régióban pedig ilyen nagyobb egység nincs, ott nem is lesz kerületi főkönyvtár kijelölve, s nincs akadálya, hogy az egymás mellett lévő kerületek közös kerületi főkönyvtárigazgatót (régióvezetőt) kapjanak.

Budapest, 1993. február 17.

Papp István





## SZÁMADÁS

A cím és az ötlet is a szerkesztőségtől származik. Engem csak felkértek, hogy írjam meg - ha már én vagyok az SZB titkár! Elgyengültem, vállaltam - mint annak idején a titkárságot is. A fenti sorok azért fontosak, mert magyarázzák, hogy amit leírok, az saját véleményem és nem hivatalos, kollektív bölcsesség.

\*

Akkor lettem SZB titkár, mikor is szakszervezetünk már nem tudott a régi módon,... de még nem volt felkészülve az újra. S ezen közben viselte a "puha diktatúra" korszakának bélyegét. Volt ugyan tagsága, de a benne lévőknek is és a kívül maradóknak is egyaránt elmarasztaló véleménye volt az egészről. Ezenközben mellettünk működött az akkor éppen feljövőben lévő, forradalmi lendületű TDDSZ, jelentős holdudvarral.

Mi változott az eltelt két évben?- erről szól a számadásom.

\*

Megválasztásom után Szakszervezeti Bizottságunk egyetértett azzal, hogy öntsünk mindent /funkciókat, pénzt, rezortokat/ egy kalapba, és kezdjünk nulláról újra, még-

pedig úgy, hogy támaszkodjunk a bizalmi testületre, s adjunk le nekik minél több hatáskört, érdekképviseleti jogot.

Persze a feladatra nem készítettük fel a bizalmiakat.

De a dolog mégis működött, mégpedig demokratikusan. Csupán csak azt emésztette meg nehezen a bizalmi testület - és a környezetünk is, - hogy szakszervezetünkben képviseleti demokrácia van, s az SZB teljes felelősséggel élni kíván ezzel. E konfliktus miatt sokszor álltunk perben-haragban saját bizalmiainkkal.

Célunk és szlogenünk mindössze ennyi volt: "É r d e k k é p v i s e l e t é s s z o l i d a r i t á s."

E kettős célhoz választott módszerünk nem volt más, mint problémaérzékenység és szociális érzékenység, s e kettő közé ékelve nagy adag kompromisszum-készség. Ez utóbbihoz és a belőle fakadó rendszeres alkuhoz viszont partnereink nem voltak hozzászokva. Ezért "társainkat", testvérszervezeteinket néha ellenfélként kellett számontartanunk, ellenfelünket /mármost a munkáltatót/ pedig sokszor veszekedő partnernek, de a végrehajtásban /alku után/ korrekt társnak.

Fura helyzet.

\*

Ha visszagondolok, több alig történt. Illetve az eseményeket, történéseket már távirati stílusban lehet összegezni.

Kezdeményezésünkre létrejött az I n t é z e t i É r d e k e g y e z t e t ő T a n á c s. Működőképes, eredményes - bár. Az, ami létrejött, az az egyik félnek sem jó - ez egyben a fő eredménye is.

Érdekképviseleti alkuinkban / akár béralkuról, akár más szociális juttatásról volt szó / sikerült megtartanunk a munkavállalók pozícióját: a nálunk dolgozók nem süllyedtek e réteg aljára. Ez a megállapítás a könyvtár dolgozóinak egészére vonatkozik, s még akkor is igaz, ha az egyének egyike sem tartja igazságosnak azt, ami létrejött. Persze azt is tudjuk, hogy ez nem csak a mi érdekünk, de mögötte mindig mi is ott vagyunk. Eddig a pillanatig nálunk nem bocsájtottak el senkit, pozíciójában, munkavégzésében sem sérült senki. Ez is eredmény - ha nem is csak a miénk!

Akár a tavalyi, akár a tavaly előtti plusz juttatásainkat vesszük számba: nem panaszkodhatnak az itt dolgozók. /Bérkorrekció, új típusú nyelvpótlék, év végi jutalom, tizenharmadik havi bér - mind megvan./ Persze maradék nélkül senki sem elégedett -

**Mielőtt vesz, vagy elad, lakást keres, szobát kiad, állást változtat**



**nézze meg a PESTI NAPLÓ apróhirdetéseit!**

RADO BÉNYÓ V. TITKÁR U. 9



ezért a "balhék" egy részét mi visszük el, mert tudatosan, hitünk szerint a dolgozók érdekében "elvtelen kompromisszumkötők" vagyunk.

\* \* \*

A szolidaritás, a szociális segítség terén sincs szégyenkezni valónk. Ha szükséges volt, jelentős segéllyel támogattuk az éppen bajba jutókat. /A legnagyobb összeg 25.000 Ft volt./ Pénzeink legnagyobb hányadát tagjaink szociális támogatására fordítottuk. 1992-ben létrehoztuk az **I n t é z e t i S z o c i á l i s A l a p o t**. Majdnem kétszáz ezer forintot tudunk szétosztani a többgyerekes családok nyaralási támogatására. Két év alatt több tíz családot nyaraltattunk kedvezményesen. Kedvezményes árú akcióinkkal /cukor, mosószer stb./ a házhozzállítással együtt százezernél több forintot tettünk dolgozóink zsebébe.

Ezenközben vigyázva karban tartottuk szakszervezeti kasszáinkat is. Az e hónapban megválasztandó új SZB nem örököl csődtömeget, inkább jó kondíciókat, jó alkupozíciót. A napokban a szociális partnerek elkötelezett szándéknyilatkozata szerint: 1993-ban mintegy fél millió forint lesz az Intézeti Szociális Alapban. Tervezzük, hogy jelentősen támogatjuk most már a jobb helyzetben lévők üdülését is, felhasználva a Nemzeti Üdülési Alapítvány kedvezményeit.

Úgy érzem, kezdjük visszaszerezni, vagy inkább növelni hitelünket a dolgozók többségénél. Ezt jelzi, hogy egyre többen lépnek vissza és be szakszervezetünkbe. Egyre többen fordulnak hozzánk érdekvédelemért, jogorvoslatért.

Persze tudjuk, hogy senki sincs megelégedve velünk.

Mi sem magunkkal!

\* \* \*

Nem én lennék, ha a jövővel nem foglalkoznánk. Még nem teljesen tanultuk meg az új közalkalmazotti törvényt, de már eligazodunk jogi útvesztőiben. S bár nem piaci viszonyok között dolgozunk, meg kell tanulnunk élni az új pénzügyi és adózási környezet feltételei között, megkeresve a kikapukat is.

A társadalmi és gazdasági környezet évenkénti változtatására, megújulásra kényszerítette intézményünket. E helyzetben nekünk is évente kellett rugalmasan alkalmazkodni, alkupozíciókat biztosítani. Egy idő óta - legalább is én úgy ítélem - a munkáltató komoly partnerként kezel bennünket. Esélyünk van az előnyös alkura. Konfliktusunk viszont állandó: Hol végződik a munkavállalói érdekképviselet és hol kezdődnek a szakmai és költségvetési kérdések, melyeknek csak a véleményezése tartozik a mi asztalunkra. E konfliktust teljesen feloldani nem lehet, de törekednünk kell arra, hogy egyre inkább a munkavállalók érdekeit artikuláljuk, védjük.

Idei évünk legnagyobb sokk-hatását már megkaptuk. Ezt úgy hívják, hogy a főkönyvtári szervezet megszüntetése, körzeti szervezet kialakítása. Mivel nem tisztunk ennek az elképzelésnek szakmai és gazdálkodási megítélése, törvényes lehetőségünk is csak a véleményezésig terjed. Kérdés, hogy mire koncentráljunk? Menjünk-e bele egy áldatlan vitába, amire kompetenciánk sincs, vagy fordítsuk minden figyelmünket a munkavállalók érdekképviseletére?

Az utóbbi felé hajlok.

A döntés előkészítésnek ebben a fázisában sok minden homályos, sok mindenről kettős vélemények hallhatók. Ugy is lehet fogalmazni, hogy majdnem mindenki taktikázik, senki sem teljesen őszinte.

Mi nem tehetjük ezt meg.

Tisztán kell látni, hogy ezen átszervezés közepette, becslésünk szerint 30-40 dolgozó kerül egzisztenciális és anyagi szempontból is rosszabb körülmények közé, mint amire joggal számított a közalkalmazotti törvény életbelépése után. A kérdés számunkra így vetődik fel:

- Meddő és rosszizű, nem hatékony szakmai, irányítási vitákba bonyolódjunk, vagy  
- alkudjunk ki minél előnyösebb, kedvezőbb pozíciót az érintett munkavállalóknak?

Az utóbbira teszem a voksomat, hozzátéve, hogy megítélésem szerint a munkáltató ebben partner lenne, kedvezően fogadná alkudozásainkat.

Befejezésül leszögezem, hogy a február 17-én választandó SZB számára nem kötelezőek a fentiek. Nem programot akartam adni. Csupán meggyőződésemet, álláspontomat írtam le. Azt hiszem, ebben a helyzetben így tisztességes.

Maruszki József SZB titkár

---

Február 17-én a Bizalmi Testület megválasztotta az új Szakszervezeti Bizottságot.

Titkár: Maruszki József

Tagok: Kovács Györgyi

Kádár Lászlóné

Siska Lajos

Szecsei Lászlóné

Bakonyiné Benyovszky Katalin





## SEGÉLYKÉR(D)ÉSEK

Tavaly az év első felében az IÉT úgy döntött, hogy a szociális támogatás (segélyezés) addigi rendjét némileg megváltoztatja. A cél az volt, hogy koncentráltan és főleg nagyobb összeggel lehessen gazdálkodni. Addigra kiderült, hogy a Velence-tavi üdülő bérletét nem érdemes fenntartani, mert azzal a munkatársak többsége nem ért egyet. Az eddig e célra fordított összeget az intézetvezetés beadta a "közösbe" (170.000-Ft) ráadásként az előző 76.000-hez. A KKDSZ 100.000-Ft-tal, a TDDSZ 20.000-el lépett be. Háromtagú bizottság alakult (Vass Éva (KKDSZ), Somogyi József (TDDSZ), Gujgicz Imréné (intézetvezetés)) azzal a céllal, hogy az igények alapján döntsön a segélyek odaitéréséről.

Változatlanul megmaradt a szakszervezeti segélybizottság is, részben mert vannak szakszervezeti kötelezettségek (temetési-., szülősi segély) másrészt pedig a szakszervezeti tag nyugdíjasok segélyezését továbbra is ők látják el. (A nem szakszervezeti tag nyugdíjasoknak az intézményi segélybizottság adhat segélyt.)

Már tavaly felvetődött, hogy szüntessük meg a törzsgárda tagság intézményét, és az így felszabaduló pénz szintén a segélyalapot növelje. Az elmúlt évben utoljára fizettünk "törzsgárdát". 1993-ban a hajdani törzsgár-

da pézzel, 110.000-Ft-tal növekszik a segélyezési lehetőség.

Jelentem: 1992-ben elköltöttük a rendelkezésre álló pénzt. Nyáron "üdülési támogatásra" fizettünk 198.000-Ft-ot a nagycsaládosoknak és a gyermeküket egyedül nevelő szülőknek. A többi pénzt egyéni kérelmek alapján osztottuk ki. Idén összesen 506.000-Ft-tal gazdálkodhat a segélybizottság, mivel a törzsgárda pénzen kívül a KKDSZ is további 30.000-Ft-tal növelte a támogatást. Ugyanakkor viszont újabb probléma az üdülési utalványok vásárlási lehetősége. Mint tudjuk, az új üdülési rendszerben az üdülés nem szakszervezeti tagsági jogon, hanem munkáltatói jogon jár. Eddig az üdülési beutaló volt kedvezményes, ezentúl utalvány formájában kaphat támogatást a jogosult. A munkahely féláron vásárolhat utalványt, mivel az állam az utalvány másik felét fizeti. Ugye érthető? Ha 1000-Ft-tért vesz a könyvtár utalványt, az 2000-Ft-ot ér, annyival kell kevesebbet fizetni a beutalóért annak, aki megkapja.

Úgy gondoltuk, hogy a vásárlás előtt megkérdezzük az érdekelteket: hányan kívánják igénybe venni az üdülési utalványt? Ezért most kérem, hogy az érdeklődők március 10-ig a bizottság valamelyik tagjánál jelentkezzenek.

És még egy tiszteletteljes kérés a vezetőkhöz és a bizalmikhoz egyaránt. Aki valaha részt vett valamilyen szociális bizottságban, az tudja, milyen súlyos teher a helyes döntés felelőssége. Vannak könyvtárak, ahonnan viszonylag sok igény érkezik, máshonnan szinte egyáltalán semmi. Lehet, hogy ez a valóságot tükrözi, de ha nem .....?

Gujgicz Imréné  
személyzeti vezető

### Szakszervezeti hírek

A Közalkalmazotti Törvény előírásainak megfelelően sor kerül a Közalakalásra a z o t t i T a n á c s megválasztására. A két érdekképviseleti szervezet, valamint a szakmai érdekegyeztető szervezet részéről az alábbi tagok a választási bizottság tagjai:

KKDSZ: Vass Éva, Siska Lajos  
TDDSZ: Bányay Csilla, dr. Révy Eszter  
IT: ?

Figyelem! A választási bizottság tagjai nem választhatóak a közalkalmazotti tanácsba!

A választások - előre láthatólag - március 20-a és április 10-e között lesznek.

A három érdekképviseleti szervezet nevében: dr. Révy Eszter





## SAJTÓPLAKÁTOK

A múlt század és századunk első fele átlagpolgárának mindennapi kulturális igénye volt az újság. A választék is nagyon széles volt, mindenki megtalálhatta az izlésének, műveltségének, világnézetének legmegfelelőbb lapot. A nagy kínálat nem nélkülözhetette a hírverést. A kiadóhivatalok a legjobb reklámgrafikusokat igyekeztek megnyerni a maguk számára, hogy felkeltsék az utca emberének figyelmét. Kiváló alkotások születtek a magas színvonalú litográfiai ipar segítségével. E plakátoknak a többsége az alkalmazott grafika legkiemelkedőbb darabjai közé tartozik. Ezek közül válogattunk ki bemutatásra néhányat a Budapest Gyűjteményben őrzött falragaszok közül.

Legrégebbi bemutatott példányunk a századforduló népszerű lapjának, a *Pesti Hírlap*nak nagyméretű plakátja meg a szecesszió előtti ízlést tükrözi. Századunk első évtizedeinek olyan jeles plakát-rajzolóival találkozhatunk, mint *Bíró Mihály*, *Faragó Géza*, *Vértess Marcell*. Külön említést érdemelnek a huszas évekből *Pólya Tibor* pompás humorral és karikírozó képességgel alkotott munkái. A harmincas évek terméséből viszonylag kevés található a Budapest Gyűjteményben. Ezek közül kettőt mutatunk be: az *Esti Újság* című kormánypárti bulvárlap "Bauhaus" hangulatú reklámját és a Pethő Sándor féle *Magyar Nemzet* rikkancsfigurás hirdetésnyét a híres szlogenrel: "Küzd azért, hogy Magyarország magyar ország maradjon." Végül két plakáttal az ötvenes évek sematizmusából is megpróbáltunk ízelítőt adni. A falakra felfüggesztett táblákon bemutatott plakátok alatt a tárlókban sajtótörténeti vonatkozású aprónyomatványokat: / előfizetési felhívásokat, reklámokat/ mutatunk be a reformkortól 1940-es évekig.

Indali György

E számunk illusztrációit a kiállítás plakátjaiból válogattuk. Szerk.



### Gyermekkönyvtáros műhely

Januárban két témát vitattunk meg:

Egy országos pályázat meghirdetése:

*versíró, meseíró* gyerekek alkotásait kell eljuttatni a gyermekkönyvtáraknak a *Cimbora* szerkesztőségébe. A beküldött alkotásokból a zsűri válogatása alapján egy gyerekkönyv születne.

Határidő: 1993. április 30.

*Olvasószervező* mozgalom egy amerikai minta alapján.

Főigazgatónk múlt évi útjáról Philadelphia-ból hozta az ötletet. Az ottani könyvtár a baseball-al kapcsolta össze játékát, amelyben különböző feladatokat teljesítve - mindegyikük 1-3 pont - lehetett résztvenni.

A feladatok között szerepelt a könyvtári tagság, egy könyv elolvasása, egy könyvtári programon való részvétel, folyóirat olvasása, videofilm megtekintése, számítógépes program és természetesen a baseball. Összesen 12 pontot kellett összegyűjteni a 11féle lehetőségéből választva.

A mi mozgalmunk játéktervének végleges és pontos kidolgozása a márciusi műhely feladata. A munkapéldányok remélem eljutottak a könyvtárakba.

Kérjük, ötleteikkel, szponzorok keresésével stb. támogassátok közös munkánkat! Erre kérjük vezetőinket is!

A márciusi műhely időpontja: 1993 március 17 9 óra, VI/Gy.

Bencsikné Kucska Zsuzsa



## Nyilvánosság

Február 22-én a Hálózati Tanács megvitatta a Híradó e számában is közzétett "Első gondolatok..."-at a hálózat regionális szervezeti átalakításáról. A közeljövőben a HT tagjai a javaslat egy-egy részterületét fogják megvizsgálni.

\*

Megjelent a 2/1993. MKM rendelet a kulturális munkakörök képesítési feltételeiről. A kör bezárult: a besorolások elkezdődhetnek.

x \*

A "S z e r d á k a k ö n y v t á r b a n" sorozat legutóbbi előadása a posztmodernről szólt. Nagy Zsolt /MTA-ELTE Kommunikációelméleti Csoport/ beszélt február 3-án.

\*

A Környezetvédelmi Minisztérium által az Oltalom alatt nem álló természeti területek védelme címmel kiírt pályázaton M e r k P é t e r, a XV/3-as fiókkönyvtár munkatársa egyéni kategóriában 30.000 Ft-os kiemelt különdíjat nyert.

\*

" Rikkancs a hirdetőszlopon. Sajtóplakátok 1897 - 1951 " címmel kiállítás nyílt a központi könyvtárban a Budapest Gyűjtemény anyagából

\*

Színházjegyek igényelhetők Dura Zsuzsannánál tel.: 138-4999/191. Ugyanott tájékoztatás kapható a műsorról.

Összeállította:

Somogyi József

## Januári top - listánk

Ez alkalommal összesen 63 egységünkből érkeztek be szavazatok, melyek 154 féle címre vonatkoztak. Gyakorisági sorrendben a következő művek kapták a legtöbb szavazatot:

1. Danielle Steel: A sztár	24
2. Ripley: Scarlett	11
3. Megveszem ezt a nőt	8
4. Mi micsoda? sorozat	8
5. Mítoszok és legendák sorozat	5
6. Szemtanú sorozat	5
7. Csudavilág sorozat	5
8. Jakes: Észak és Dél	5
9. I.Shaw: Francia éjszakák	4
10. E.Taylor Bradford: Egy gazdag nő	4
11. Walt Disney mesék	4
12. Kaland, játék, kockázat sorozat	4

## Személyi hírek

Ú j m u n k a t á r s a k

Kőhegyi István könyvtáros (XIII. ker. főkönyvtár), Sot Franjő könyvtáros (VII. ker. főkönyvtár), Katona Imre számítógépes programozó (Számítógépesítési osztály).

Á t h e l y e z é s

Babákné Kálmán Mariann IV. ker. főkönyvtár igazgató-helyettest a KESZ vezetőjének.

K i l é p ő k

Fodor Veronika könyvtáros (XIX. ker. főkönyvtár), Kordáné Fekete Zsuzsanna könyvtáros (XI. ker. főkönyvtár).

Ú j s z ü l ö t t e k

Stekler Jánosnak (Üzemfenntartás) Krisztián nevű kisfia született.

A szülőknek és a gyermeknek jó egészséget kívánunk!

Szerkesztőbizottság:

Tverdota Miklósné elnök  
Katsányi Sándor felelős szerkesztő  
Aknay Tibor, Bardócz Antalné  
Csoma Mihályné, Havas Katalin  
Varró Istvánné, Weisz Sándorné  
Felelős kiadó: Kiss Jenő főigazgató



Megjelenik havonta  
Ára: 10.-Ft  
Előfizetési díj egy évre 120.-Ft  
Készült a FSZEK sokszorosítójában  
Táskaszám: 93/68  
Eng.szám: III/UHB/30/1981  
ISSN 0139-1917