

Iwona Sójkowska, Filip Podgórski

Zatrudnienie absolwentów studiów bibliologicznych w łódzkich bibliotekach w latach 2006-2010

Acta Universitatis Lodzianis. Folia Librorum 17, 233-249

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Iwona Sójkowska
Filip Podgórski¹

ZATRUDNIENIE ABSOLWENTÓW STUDIÓW BIBLIOLOGICZNYCH W ŁÓDZKICH BIBLIOTEKACH W LATACH 2006-2010²

W połowie 2011 r. przeprowadzono badania ankietowe, których celem było określenie polityki zatrudnienia w łódzkich bibliotekach naukowych i publicznych. Autorzy podjęli próbę zbadania stanu zatrudnienia i polityki kadrowej w poszczególnych bibliotekach w latach 2006-2010. Istotnym zagadnieniem badawczym były czynniki decydujące o atrakcyjności danego kandydata, które mogą stać się ważną informacją dla studentów w dalszej ich edukacji i rozwoju zawodowym.

KSZTAŁCENIE BIBLIOTEKARZY W REGIONIE ŁÓDZKIM I REGULACJE PRAWNE

W regionie łódzkim istnieje kilka ośrodków, które kształcą i doszkadzają pracowników bibliotek. Należą do nich Uniwersytet Łódzki, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna, a także Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, który prowadzi warsztaty tematyczne adresowane głównie do bibliotekarzy szkolnych.

Najlepsze warunki kształcenia bibliotekarzy oferuje Katedra Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Łódzkiego. Jako jedyna jednostka w regionie oferuje studia pierwszego i drugiego stopnia, a także studia podyplomowe dla absolwentów innych kierunków studiów, którzy chcą

¹ Biblioteka Politechniki Łódzkiej.

² Referat został wygłoszony na konferencji „Absolwent bibliotekoznawstwa na rynku pracy. Możliwości, potrzeby, perspektywy”. Katedra Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Łódzkiego, 7 listopada 2011 r.

zdobyć wiedzę z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej oraz uzyskać kwalifikacje bibliotekarskie. Ich posiadanie to warunek niezbędny dla osób z innym wykształceniem, aby móc pracować w bibliotece.

Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach podaje, że:

- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach bibliotekarskich powinni posiadać kwalifikacje bibliotekarskie,
- w bibliotekach mogą być zatrudnieni, w razie potrzeby, specjaliści innych zawodów związanych z działalnością biblioteczną,
- minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego w porozumieniu z właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia, wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz tryb stwierdzania tych kwalifikacji³.

Zgodnie ze *Standardami kształcenia dla kierunku studiów: Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo*⁴ opracowanymi przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego absolwent studiów I i II stopnia powinien posiadać bogatą wiedzę teoretyczną z zakresu bibliotekoznawstwa, bibliologii i umiejętności praktyczne stosowane w procesach informacyjno-bibliotecznych. Powinien móc także wykazać się znajomością języka obcego na poziomie B2 Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy (zalecana znajomość języka angielskiego). Zdobyte w trakcie studiów kwalifikacje powinny umożliwić mu podjęcie pracy „w różnych instytucjach działających w sferze komunikacji publicznej, kultury, edukacji, biznesu, nauki i administracji zajmujących się gromadzeniem, opracowaniem i udostępnianiem dokumentów i zbiorów informacji o dokumentach oraz systemami informacyjnymi, a w szczególności we wszystkich typach bibliotek, ośrodkach i centrach informacji, pracowniach bibliograficznych, wydawnictwach, archiwach, księgarniach, a także szkolnictwie – po ukończeniu specjalności nauczycielskiej”.

Ustawa o bibliotekach oraz opracowane przez ministerstwo standardy to nie jedyne dokumenty, o których powinny pamiętać osoby kształcące przyszłych bibliotekarzy i pracowników informacji naukowej, studenci i pracownicy bibliotek. W ostatnich latach opracowano także m.in. *Kodeks etyki bibliotekarza*

³ *Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach*. Dz.U.97.85.539.

⁴ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 lipca 2007 r. w sprawie standardów kształcenia dla poszczególnych kierunków oraz poziomów kształcenia, a także trybu tworzenia i warunków, jakie musi spełniać uczelnia, by prowadzić studia międzykierunkowe oraz makrokierunki. Załącznik nr 44 Standardy kształcenia dla kierunku studiów: Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo. Dz.U.2007.164.1166.

*i pracownika informacji*⁵ zawierający szereg zasad, które z punktu widzenia autorów (praktyków) są bardzo wartościowe i powinny być bliskie każdemu bibliotekarzowi i stosowane na co dzień w praktyce.

BIBLIOTEKI W ŁODZI

Najbardziej naturalnym miejscem pracy dla absolwentów bibliotekoznawstwa jest biblioteka. W Łodzi działają biblioteki naukowe (uczelniane wyższych, ośrodków naukowo-badawczych), biblioteki pedagogiczne, sieć bibliotek publicznych oraz biblioteki szkolne zarówno państwowe, jak i prywatne. Tych ostatnich jest stosunkowo niewiele, a zatrudnienie w nich stanowi niewielki udział w rynku pracy dla bibliotekarzy.

BADANIA – ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE

Autorzy referatu przeprowadzili badania ankietowe w bibliotekach działających w Łodzi, w których absolwenci bibliotekoznawstwa mają największą szansę zatrudnienia. Ankietę w połowie 2011 r. rozesłano drogą mailową do 21 dyrektorów/kierowników bibliotek: państwowych i prywatnych szkół wyższych, ośrodków naukowo-badawczych i bibliotek publicznych w Łodzi. Niestety, kierownicy bibliotek prywatnych szkół wyższych (poza dwoma wyjątkami) nie odpowiedzieli na prośbę o wypełnienie ankiety. W związku z zaistniałą sytuacją autorzy postanowili przeanalizować dane wyłącznie z bibliotek państwowych. W sumie rozesłano do tych bibliotek 16 ankiet, a odpowiedzi uzyskano od 14.

Za cel badań przyjęto ustalenie zatrudnienia na stanowiskach bibliotekarskich w łódzkich bibliotekach w latach 2006-2010. Analizie poddano następujące czynniki:

- fluktuację zatrudnienia pracowników,
- poziom wykształcenia pracowników (tytuł zawodowy/stopień naukowy),
- strukturę wykształcenia pracowników (wykształcenie kierunkowe/inne),
- doksztalcanie pracowników (studia podyplomowe),
- cechy i umiejętności kandydata brane pod uwagę w procesie rekrutacji.

W ankiecie proszono o wykazanie danych zgodnych ze stanem faktycznym na dzień 31 grudnia lat: 2006, 2007, 2008, 2009 i 2010.

⁵ *Kodeks etyki bibliotekarza i pracownika informacji*, Warszawa 2005.

Autorzy zwracają uwagę, że w przypadku Biblioteki Uniwersytetu Łódzkiego dane nie uwzględniają zatrudnienia w bibliotekach zakładowych, a dane poszczególnych bibliotek publicznych obejmują całą sieć na terenie dzielnicy miasta, w obrębie której te biblioteki funkcjonują. Struktura sieci bibliotek publicznych poszczególnych dzielnic przedstawia się następująco:

- Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Bałuty – 19 filii,
- Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Polesie – 18 filii,
- Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Widzew – 10 filii,
- Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Śródmieście im. A. Struga – 13 filii
- Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Górna nie odpowiedziała na ankietę.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

W wyniku badań ustalono, że pod koniec 2010 r. w łódzkich bibliotekach, które poddano analizie, pracowało łącznie 627 osób i w ciągu ostatnich pięciu lat liczba zatrudnionych ulegała tylko minimalnym wahaniom.

	2006	2007	2008	2009	2010
Biblioteka Akademii Muzycznej	8	8	8	8	8
Biblioteka Uniwersytetu Łódzkiego	148	150	153	156	159
Biblioteka Uniwersytetu Medycznego	33	34	34	33	31
Biblioteka Politechniki Łódzkiej	98	100	97	95	98
Biblioteka i Ośrodek Informacji Filmowej Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej	4	4	4	5	5
Biblioteka Wyższego Seminarium Duchownego	3	3	3	3	3
Biblioteka Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN	2	2	2	2	2
Biblioteka Instytutu Medycyny Pracy	4	4	5	5	4
Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka	37	34	37	35	37
Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna	88	83	82	82	76
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Bałuty	78	77	76	75	76
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Polesie	49	50	47	50	50
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Widzew	34	37	38	36	35
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Śródmieście	41	43	43	41	43
SUMA:	627	629	629	626	627

Tab. 1. Zatrudnienie w łódzkich bibliotekach w podstawowej działalności bibliotecznej w latach 2006-2010.

Źródło: badania własne.

Według danych zawartych w tabeli 1 największą liczbę pracowników zatrudniają niezmiennie biblioteki Uniwersytetu Łódzkiego – 159 osób (stan na 31 grudnia 2010 r.) i Politechniki Łódzkiej – 98 osób (stan na 31 grudnia 2010 r.), które są największymi bibliotekami akademickimi w Łodzi. Wysoki wskaźnik zatrudnienia odnotowano także w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej im. J. Piłsudskiego, która zatrudniała 76 osób i w Miejskiej Bibliotece Publicznej Łódź-Bałuty, która posiada 19 bibliotek filialnych i również zatrudniała 76 osób.

Wysoki poziom zatrudnienia w bibliotekach uczelni wyższych i bibliotece wojewódzkiej był przewidywalny, co dodatkowo potwierdziły badania. Są to największe biblioteki w regionie pod względem liczby użytkowników i wielkości księgozbioru, który jest sukcesywnie powiększany. W przypadku sieci bibliotek publicznych trzeba pamiętać, że są one tworzone przez kilkanaście bibliotek filialnych, które często pracują w trybie dwuzmianowym, wymagającym dodatkowych etatów.

Najmniejszą liczbę pracowników posiadają biblioteki, których działania ukierunkowane są na potrzeby użytkowników wymagających wysoko wyspecjalizowanej informacji i literatury. Ma to miejsce w przypadku bibliotek: Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych Polskiej Akademii Nauk zatrudniającej tylko 2 osoby, Wyższego Seminarium Duchownego – 3 osoby, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. F. Nofera – 4 osoby, Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Teatralnej i Telewizyjnej im. L. Schillera – 5 osób i Akademii Muzycznej im. G. i K. Bacewiczów – 8 osób.

Największy wzrost liczby pracowników w badanym okresie odnotowano w Bibliotece Uniwersytetu Łódzkiego. Wynika to z oddania do użytku czytelników nowego gmachu dobudowanego do starszej części biblioteki i związanej z tym zmianą organizacji udostępniania zbiorów – utworzeniem stref wolnego dostępu do książek. W 2006 r. odnotowano rekordowy wzrost zatrudnienia w skali regionu łódzkiego, aż o 31 osób. W kolejnych latach poziom zatrudnienia w Bibliotece Uniwersytetu Łódzkiego nie charakteryzował się już tak dynamicznym wzrostem – łącznie w latach 2007-2010 zwiększono zatrudnienie o 4 osoby.

Największy spadek zatrudnienia w badanych pięciu latach odnotowano w Wojewódzkiej i Miejskiej Bibliotece Publicznej im. J. Piłsudskiego, w której zredukowano liczbę etatów o 9.

W pozostałych bibliotekach zatrudnienie utrzymywało się na stałym poziomie, a ewentualne niewielkie wahania, miały charakter jednostkowy.

Utrzymująca się na stałym poziomie liczba zatrudnionych na przestrzeni ostatnich lat nie oznacza jednak, że absolwenci bibliotekoznawstwa nie mieli szans na pracę w badanych bibliotekach. Część osób przeszła na emeryturę,

część do innej pracy, a ich miejsca zajęli nowi pracownicy, często absolwenci bibliotekoznawstwa. Tabela 2 pokazuje zmiany zatrudnienia w poszczególnych bibliotekach: pierwsza wartość oznacza liczbę osób, które rozwiązały stosunek pracy, druga liczbę osób nowozatrudnionych.

	2006	2007	2008	2009	2010
Biblioteka Akademii Muzycznej	0/0	2/2	1/1	0/0	0/0
Biblioteka Uniwersytetu Łódzkiego	6/37	15/17	12/12	9/11	13/13
Biblioteka Uniwersytetu Medycznego	2/3	1/1	1/1	0/0	2/0
Biblioteka Politechniki Łódzkiej	2/4	6/8	10/7	6/13	2/4
Biblioteka i Ośrodek Informacji Filmowej Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej	0/0	0/0	0/0	1/2	0/0
Biblioteka Wyższego Seminarium Duchownego	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
Biblioteka Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0
Biblioteka Instytutu Medycyny Pracy	0/0	0/0	0/1	0/0	1/0
Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka	3/0	0/3	2/0	0/2	0/0
Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna	6/9	18/13	11/10	5/5	9/3
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Bałuty	5/3	4/3	12/11	4/3	1/2
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Polesie	5/4	8/9	11/8	4/7	2/2
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Widzew	6/5	10/12	12/15	8/5	6/5
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Śródmieście	8/6	8/10	9/7	9/8	5/7
SUMA:	43/71	72/78	81/73	46/56	41/36

Tab. 2. Fluktuacja zatrudnienia w łódzkich bibliotekach w latach 2006-2010.
Źródło: badania własne.

W ciągu ostatnich pięciu lat z pracy w analizowanych bibliotekach odchodziło średnio 57 osób rocznie, a do pracy przyjmowano średnio 63 osoby. Zanotowano więc wzrost zatrudnienia w bibliotekach. W latach 2006-2007 i 2009 zatrudniano więcej osób niż wynikałoby to z wolnych miejsc. Natomiast zmniejszenie stanu zatrudnienia zanotowano w latach 2008 i 2010.

Ponadto przeprowadzone badania pokazują, że w przypadku bibliotek zatrudniających wielu pracowników (jak ma to miejsce w bibliotekach Uniwersytetu Łódzkiego, Politechniki Łódzkiej czy sieci bibliotek publicznych) zmiany w zatrudnieniu w latach 2006-2008 były duże i sięgały nawet 10-15 osób w skali roku. W latach 2009-2010 odnotowano zmniejszenie poziomu rotacji, ale wciąż utrzymuje się on na poziomie kilku osób rocznie. Wpływ na mniejsze zmiany kadrowe ma na pewno ogólna tendencja na rynku pracy, który po latach dynamicznego rozwoju i wzrostu nowych miejsc pracy wykazuje

stagnację. Może to mieć związek z ogólną tendencją do ograniczania wydatków także poprzez zmniejszenie naboru nowej kadry.

Na przykładzie tabeli 1 i 2 można zaobserwować pewną prawidłowość: im większe zatrudnienie w bibliotece, tym większa rotacja. W małych jednostkach rotacja jest niewielka, a nawet równa zero, czego przykładem są biblioteki: Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN i Seminarium Duchownego, które na przestrzeni 5 lat nie odnotowały zmian kadrowych.

ZATRUDNIENIE WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA

Kolejna część ankiety pozwoliła uzyskać dane potrzebne do analizy struktury wykształcenia pracowników łódzkich bibliotek. W ankiecie zapytano o posiadane przez pracowników wykształcenie (bibliotekoznawcze/inne), o posiadany przez nich tytuł zawodowy (licencjat, magister) bądź stopień naukowy (w łódzkich bibliotekach zatrudniono kilku doktorów).

Wielu respondentów podało w ankiecie informacje przygotowywane na potrzeby formularza Głównego Urzędu Statystycznego, w którym nie wyróżnia się absolwentów bibliotekoznawstwa i absolwentów innych studiów, którzy ukończyli studia podyplomowe bibliotekarskie, co autorom uniemożliwiło uzyskanie danych o liczbie osób z ukończonymi studiami innymi niż bibliotekarskie, które w trakcie swojego zatrudnienia uczestniczyły w studiach podyplomowych, uzyskując kwalifikacje do wykonywania zawodu bibliotekarza. Osoby te do celów statystycznych traktowane są jako posiadające kwalifikacje bibliotekarskie⁶.

Wśród wszystkich zatrudnionych w podstawowej działalności bibliotecznej przeważają osoby z wyższym wykształceniem, co pokazuje tabela 3.

	2006	2007	2008	2009	2010
wykształcenie wyższe	65%	67%	70%	73%	75%
wykształcenie średnie	35%	33%	30%	27%	25%

Tab. 3. Poziom wykształcenia pracowników zatrudnionych w służbie bibliotecznej w łódzkich bibliotekach w latach 2006-2010.

Źródło: badania własne.

⁶ *Sprawozdanie biblioteki: naukowej, fachowej, fachowo-beletrystycznej, pedagogicznej, towarzystwa naukowego, ośrodka informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej* [online] [data dostępu: 11.12.2011], dostępny w Internecie: <<http://form.stat.gov.pl/formularze/2010/passive/K-04.pdf>>.

Dominującą grupę stanowią osoby z wykształceniem wyższym: w 2006 r. stanowiły one 65% wszystkich zatrudnionych i w kolejnych latach wskaźnik ten rósł, by pod koniec 2010 r. osiągnąć wartość 75%. Grupę tę tworzą przede wszystkim absolwenci legitymujący się tytułem zawodowym magistra. Jest ich z roku na rok coraz więcej: pod koniec 2006 r. stanowili 60%, a w 2010 r. już prawie 70% wśród zatrudnionych z wyższym wykształceniem. Drugą co do wielkości grupę tworzą osoby posiadające wykształcenie średnie, ale jest ich coraz mniej. Powodem tego jest uzupełnianie wykształcenia, a także przejście na emeryturę wielu osób, które zakończyły edukację na poziomie szkoły średniej.

Niewiele osób zatrudnionych w łódzkich bibliotekach może wykazać się tytułem doktora. Jest ich w sumie 10 (co stanowiło w 2010 r. niecałe 2% zatrudnionych) i tylko jedna z nich posiada tytuł doktora nauk humanistycznych w zakresie bibliologii. Pozostałe osoby legitymują się stopniem naukowym doktora z chemii, geografii, historii, archeologii, nauk medycznych, matematyki, mechaniki. Są to specjaliści w swoich dziedzinach i bardzo często zatrudnieni są w jednostkach i oddziałach wymagających bardzo szczegółowej i specjalistycznej wiedzy. Największą liczbę doktorów zatrudniały w 2010 r. Biblioteka Uniwersytetu Łódzkiego i Biblioteka Politechniki Łódzkiej.

WYKSZTAŁCENIE KIERUNKOWE

Absolwenci bibliotekoznawstwa oraz innych kierunków, którzy uzyskali kwalifikacje bibliotekarskie na kursach i studiach doksztalcających (zarówno z wykształceniem średnim, jak i wyższym) stanowią dominującą grupę wśród pracowników łódzkich bibliotek.

	2006	2007	2008	2009	2010
absolwenci z kwalifikacjami bibliotekarskimi	60%	67%	67%	69%	69%
absolwenci z innymi kwalifikacjami	40%	33%	33%	31%	31%

Tab. 4. Procent absolwentów posiadających kwalifikacje bibliotekarskie w stosunku do absolwentów innych kierunków.

Źródło: badania własne.

Pod koniec 2006 r. pracownicy bibliotek z kwalifikacjami bibliotekarskimi stanowili 60% wszystkich zatrudnionych i sukcesywnie było ich coraz więcej – pod koniec 2007 i 2008 – 67%, 2009 i 2010 – 69%.

Biblioteka i Ośrodek Informacji Filmowej Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej	100%
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Polesie	98%
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Bałuty	85%
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Śródmieście	77%
Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka	73%
Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna	71%
Miejska Biblioteka Publiczna Łódź – Widzew	71%
Biblioteka Politechniki Łódzkiej	67%
Biblioteka Wyższego Seminarium Duchownego	67%
Biblioteka Uniwersytetu Łódzkiego	53%
Biblioteka Uniwersytetu Medycznego	52%
Biblioteka Instytutu Medycyny Pracy	50%
Biblioteka Akademii Muzycznej	25%
Biblioteka Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN	0%

Tab. 5. Procent absolwentów posiadających kwalifikacje bibliotekarskie w stosunku do wszystkich zatrudnionych.

Źródło: badania własne.

Jak pokazuje tabela 5 w większości łódzkich bibliotek wskaźnik osób z kwalifikacjami bibliotekarskimi jest wysoki, są też takie jednostki, gdzie wskaźnik ten jest bardzo niski. Potwierdza to tezę, że w regionie łódzkim funkcjonują biblioteki, w których absolwenci innych specjalności są bardziej potrzebni ze względu na specyfikę tych bibliotek, np. chemicy w Bibliotece Centrum Badań Molekularnych i Makromolekularnych PAN.

Pod koniec 2010 r. osoby posiadające wykształcenie wyższe stanowiły aż 84% zatrudnionych (w 2006 r. 70%). Ze względu na obowiązujący przez wiele lat system kształcenia, który oferował tylko pięcioletnie studia, przeważająca większość to absolwenci posiadający tytuł magistra (97%), a tylko 3% licencjaty. Osoby z wykształceniem średnim bibliotekoznawczym, które ukończyły średnią szkołę bibliotekarską lub studium pomaturalne stanowiły w 2006 r. – 30%, a w 2010 r. tylko 16%. Potwierdza to ogólną tendencję do podwyższania kwalifikacji wśród pracowników bibliotek.

	2006	2007	2008	2009	2010
wykształcenie wyższe	70%	76%	80%	82%	84%
wykształcenie średnie	30%	24%	20%	18%	16%

Tab. 6. Poziom wykształcenia absolwentów posiadających kwalifikacje bibliotekarskie.

Źródło: badania własne.

Liczba osób z wykształceniem średnim kierunkowym będzie sukcesywnie maleć, a tym samym proporcjonalnie wzrastać będzie liczba osób posiadających wyższe wykształcenie pierwszego lub drugiego stopnia. Wynika to przede wszystkim z braku możliwości kształcenia bibliotekarzy na poziomie szkoły średniej oraz rozwojem bibliotek, zmianą organizacji pracy w zakresie udostępniania zbiorów i usług.

WYKSZTAŁCENIE NIEKIERUNKOWE

Osoby z wykształceniem innym niż bibliotekoznawcze stanowią około 30% wszystkich zatrudnionych. Podobnie jak w przypadku zaprezentowanych wcześniej danych statystycznych i tu dominującą grupę stanowią osoby z wyższym wykształceniem.

W 2006 r. osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 61% wszystkich zatrudnionych, a w 2010 r. 58%.

	2006	2007	2008	2009	2010
wykształcenie wyższe	61%	51%	51%	55%	57%
wykształcenie średnie	39%	49%	49%	45%	43%

Tab. 7. Poziom wykształcenia absolwentów innych kierunków.

Źródło: badania własne.

Wśród absolwentów innych kierunków przeważają osoby z wyższym wykształceniem, ale poziom ich dominacji nie jest tak wysoki, jak w przypadku bibliotekoznawców. W 2006 r. osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 61% zatrudnionych, a w kolejnym dwóch latach było ich aż o 10% mniej. Pod koniec 2010 r. stanowiły one ok. 57% zatrudnionych w swojej grupie, z czego 8% stanowili doktorzy, 84% magistrowie i 8% licencjaci.

Z prezentowanych wyników badań wynika, że pracodawcy doceniają absolwentów bibliotekoznawstwa i dla wielu wykształcenie kierunkowe jest ważne w procesie rekrutacji, a w przypadku Pedagogicznej Biblioteki Wojewódzkiej, Wojewódzkiej i Miejskiej Biblioteki Publicznej i sieci bibliotek publicznych jest to czynnik kluczowy. W przypadku zatrudnienia w służbie bibliotecznej specjalistów z innych dziedzin wymagane jest uzupełnienie wykształcenia i ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bibliotekoznawstwa, co umożliwi w regionie łódzkim Katedra Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Łódzkiego.

UMIEJĘTNOŚCI I CECHY KANDYDATA NA BIBLIOTEKARZA

Ostatnia część ankiety dostarczyła informacji nt. stopnia ważności umiejętności/cech branych pod uwagę w procesie rekrutacji przez poszczególnych dyrektorów/kierowników bibliotek. W ankiecie mogli oni określać w skali pięciostopniowej, jakie czynniki są dla nich: kluczowe (5 pkt.), bardzo ważne (4 pkt.), ważne (3 pkt.), a jakie mało istotne (2 pkt.) i nieważne (1 pkt.).

Autorzy ankiety zaproponowali (w kolejności alfabetycznej) następujące czynniki:

- aktywność w środowisku zawodowym (np. przynależność do kół naukowych, publikacje, uczestnictwo w konferencjach, szkoleniach),
- cechy charakteru,
- doświadczenie zawodowe,
- ukończone studia z zakresu bibliotekoznawstwa,
- znajomość języków obcych,
- znajomość obsługi komputera (Internetu, pakietów biurowych),
- znajomość serwisów elektronicznych i baz danych,
- znajomość systemów bibliotecznych.

WYNIKI

Umiejętnością, która jest najbardziej pożądaną przez dyrektorów/kierowników bibliotek u przyszłych pracowników jest szeroko rozumiana znajomość obsługi komputera tj. Internetu, pakietów biurowych, podstawowego oprogramowania. Umiejętność ta została uznana za kluczową przez 3 przedstawicieli bibliotek, 9 oceniło ją jako bardzo ważną, 2 jako ważną. Tak wysokie oceny należy tłumaczyć skomputeryzowaniem bibliotek i automatyzacją procesów związanych z obiegiem książki. Istotne jest jednak to, że pracodawcy oddzielają ogólną umiejętność obsługi komputera od znajomości systemów bibliotecznych i źródeł elektronicznych, które w podsumowaniu uzyskały mniejszą liczbę punktów.

Drugim pożądanym elementem, na który większość pracodawców zwraca uwagę, jest ukończenie studiów kierunkowych. Dyplom potwierdzający wykształcenie bibliotekoznawcze jest dla 4 dyrektorów/kierowników umiejętnością kluczową i co warto podkreślić, żadna inna cecha/umiejętność nie uzyskała tytułu ocen kluczowych. Inni reprezentanci bibliotek uznali

wykształcenie kierunkowe za umiejętność bardzo ważną (3 biblioteki), ważną (5 bibliotek), mało istotną (2 biblioteki), nieważną (1 biblioteka).

L.p.	Cechy i umiejętności	Suma punktów
1.	znajomość obsługi komputera (3 - kluczowa, 9 – bardzo ważna, 2 – ważna)	57
2.	ukończone studia kierunkowe (4 - kluczowa, 3 – bardzo ważna, 5 – ważna, 2 – mało istotna, 1 – nieważna)	50
3.	cechy charakteru (8 – bardzo ważna, 4 – ważna, 1 – mało istotna)	49
4.	znajomość języków obcych (1 - kluczowa, 4 – bardzo ważna, 9 – ważna)	48
5.	znajomość systemów bibliotecznych (6 – bardzo ważna, 8 – ważna)	48
6.	znajomość serwisów elektronicznych i baz danych (1 – kluczowa, 5 – bardzo ważna, 6 – ważna, 2 – mało istotna)	47
7.	doświadczenie zawodowe (3 – bardzo ważna, 5 – ważna, 6 – mało istotna)	39
8.	aktywność w środowisku zawodowym (1 – bardzo ważna, 5 – ważna, 7 – mało istotna / nieważna)	34

Tab. 8. Cechy i umiejętności kandydata brane pod uwagę w procesie rekrutacji (wg sumy zdobytych punktów).

Źródło: badania własne.

Kolejnym kryterium brany pod uwagę w procesie rekrutacji okazały się cechy charakteru, które w 8 bibliotekach zostały uznane jako bardzo ważne, w 5 jako ważne, a w jednej jako element mało istotny.

Czwarte miejsce na liście najbardziej pożądanych cech u kandydatów do pracy w bibliotekach zajmuje znajomość języków obcych, w szczególności języka angielskiego. Jest on w świecie nauki i komunikacji językiem dominującym: światowa literatura naukowa, a tym samym serwisy elektroniczne są redagowane w języku angielskim, przyjeżdżający do Polski obcokrajowcy chcą komunikować się w tym języku, wzrasta liczba programów wspierających wymianę studentów oraz międzynarodową współpracę naukową. Dlatego dla analizowanych bibliotek jest to umiejętność istotna: kluczowa dla jednej biblioteki, bardzo ważna dla 4 bibliotek, ważna dla 9 bibliotek. Żadna z bibliotek nie uznała znajomości języków obcych za umiejętność mało ważną czy nieważną.

Przyszli pracodawcy nie oczekują od absolwentów bibliotekoznawstwa zaawansowanej znajomości systemów bibliotecznych (miejsce 5) czy serwisów

elektronicznych (miejsce 6). Są to, w ocenie osób rekrutujących, umiejętności ważne, mile widziane i na pewno ich znajomość, nawet na poziomie ogólnym, który studenci mają szansę osiągnąć np. w trakcie praktyk, stanowią dodatkowe atuty kandydata. Znajomość systemów bibliotecznych została uznana przez 6 dyrektorów/kierowników za umiejętność bardzo ważną, a 8 uznało ją jako ważną. Podobną liczbę punktów uzyskała znajomość serwisów elektronicznych i baz danych, ale ocena tej umiejętności uzyskała bardziej zróżnicowane oceny, co prezentuje tabela 8.

Mniejsze znaczenie w procesie rekrutacji ma doświadczenie zawodowe: dla 3 dyrektorów/kierowników bibliotek przebieg dotychczasowego zatrudnienia kandydata jest bardzo ważny, dla 5 ważny, dla 6 mało istotny. Żadna z bibliotek nie określiła doświadczenia jako czynnika kluczowego, ani czynnika nieważnego.

Aktywność w środowisku zawodowym tylko jedna z bibliotek uznała za bardzo ważną, 5 jako ważną, 7 jako mało istotną i jedna za nieważną.

Znaczenie poszczególnych umiejętności i cech w dużej mierze jednak zależy od typu biblioteki, a przede wszystkim od stanowiska, na które aplikuje kandydat. Inne elementy będą ważne w przypadku rekrutacji do pracy w oddziale zbiorów specjalnych, digitalizacji zbiorów czy informacji naukowej, a inne w przypadku działów opracowania czy gromadzenia zbiorów.

Należy także pamiętać, że w przypadku pracowników bibliotek są określone szczegółowe warunki, jakie musi bezwzględnie spełniać kandydat, by zajmować określone stanowisko⁷. Dodatkowo niektóre biblioteki m.in. pedagogiczne i szkolne mogą przyjmować na stanowiska merytoryczne tylko absolwentów bibliotekoznawstwa posiadających przygotowanie pedagogiczne⁸.

Analizując pożądane cechy bibliotekarza warto odwołać się do wzorców zachodnich. Amerykańskie Towarzystwo Bibliotekarzy (ALA)⁹ wśród cech bibliotekarza i uznawanych przez niego wartości wymienia:

⁷ *Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji z dnia 9 marca 1999 r.* Dz.U.99.41.419.

⁸ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych z dnia 29 kwietnia 2003 r.* Dz. U. Nr 89, poz. 824.

⁹ *American Library Association (ALA)* [online] [data dostępu:11.12.2011], dostępny w Internecie: <<http://www.ala.org/ala/educationcareers/careers/index.cfm>>.

- satysfakcję z niesienia pomocy i świadczeniu usług informacyjnych innym ludziom,
- zainteresowanie rozwojem i dostarczaniem usług, źródeł i materiałów informacyjnych i rozrywkowych takich jak książki, filmy, muzyka, gawędy, strony internetowe, historia lokalna, bazy danych,
- doskonałą orientację w zmieniającym się środowisku technologicznym,
- zainteresowanie wyszukiwaniem informacji, ich przechowywaniem i przekazywaniem tej wiedzy w formie instrukcji
- zainteresowanie przekazywaniem ludziom o różnych przekonaniach i systemach wartości materiałów, które prezentują rozmaite punkty widzenia,
- szanowanie wolności prasy i słowa,
- chęć przyczyniania się do ogólnego rozwoju społeczności czytających
- profesjonalizm komunikacyjny, zachęcanie do współdzielenia informacji, opinii i doświadczeń
- poszanowanie prawa każdego człowieka do prywatności i wolności wyboru – czytania tego, co preferuje,
- przekonanie, że wszystkie źródła informacji oferowane przez bibliotekę powinny być w równym stopniu dostępne dla wszystkich użytkowników biblioteki

Oprócz cech osobowościowych bibliotekarz powinien posiadać odpowiednie umiejętności, m.in.:

- nawiązywania kontaktów z użytkownikami i służenia społeczności użytkowników biblioteki,
- analitycznego myślenia i rozwijania nowych oraz użytkowanych wcześniej systemów, procedur oraz aktualizacji systemów istniejących,
- wykazywania inicjatywy i niezależnego osądu,
- obsługi komputerów, Internetu i komercyjnego oprogramowania bibliotecznego,
- posługiwania się językami obcymi, w celu komunikowania się z obcokrajowcami,
- opracowywania wyczerpujących raportów i przygotowywania pisemnej lub ustnej prezentacji zawierającej jasne idee,

- podejmowania decyzji administracyjnych, organizacyjnych, Interpretowania ogólnej polityki instytucji i kontrolowania pracowników,
- motywowania [ludzi], tworzenia i utrzymania efektywnych stosunków zawodowych ze współpracownikami, zwierzchnikami, wolontariuszami, innymi jednostkami organizacyjnymi oraz społeczeństwem,
- organizowania i wyznaczania obowiązków służbowych,
- rozwijania i stosowania programów i usług bibliotecznych,
- umiejętność komunikowania się zarówno w mowie jak i na piśmie,
- biegłego i dokładnego pisania na komputerze,
- efektywnego stosowania technik zarządzania w kierowaniu, planowaniu, organizowaniu, zarządzaniu personelem, koordynowaniu, finansowaniu i ocenie operacji bibliotecznych,
- kierowania własnym rozwojem zawodowym poprzez uczestnictwo w warsztatach i konferencjach.

WNIOSKI

Badanie rynku pracy dla bibliotekarzy w oparciu o dane z łódzkich bibliotek dostarczyły odpowiedzi na następujące pytania:

- jaki poziom wykształcenia dominuje wśród osób zatrudnionych w łódzkich bibliotekach,
- jak wielu absolwentów z wykształceniem kierunkowym/kwalifikacjami bibliotekarskimi znajduje zatrudnienie w zawodzie,
- jaką część pracowników stanowią osoby z innym wykształceniem,
- ile osób podjęło podyplomowe studia bibliotekoznawcze celem uzupełnienia kwalifikacji.

Analiza wyników badań pozwoliła na sformułowanie optymistycznych wniosków dla absolwentów studiów bibliotekoznawczych.

Dane z uczestniczących w badaniach ankietowych bibliotek charakteryzują się dość dużym zróżnicowaniem. Wynika to z wielkości bibliotek, pełnionych funkcji, realizowanych zadań, a przede wszystkim z ich specjalizacji. Tym samym przyszli bibliotekarze mają szansę, choć w ograniczonym zakresie, wybrać miejsce pracy (raczej w bibliotekach akademickich i publicznych), które spełni ich oczekiwania dając satysfakcję z wykonywania zawodu.

Średnia roczna liczba osób (57), które odchodziły z pracy upoważnia do sformułowania konkluzji, że absolwenci bibliotekoznawstwa nie powinni mieć

problemu z podjęciem pracy w zawodzie. Ponadto średnia liczba osób nowo zatrudnianych przeważająca nad średnią odchodzących z pracy pozwala przypuszczać, że rynek pracy dla bibliotekarzy w łódzkich bibliotekach rozwija się. Tempo rozwoju w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy utrzymuje się na stałym poziomie, na co wskazują minimalne wahania w łącznej liczbie zatrudnionych bibliotekarzy. Zdaniem autorów należy przyjąć, iż nowych etatów nie będzie przybywać w bibliotekach akademickich. Mimo to rotacja wśród zatrudnionych pracowników potwierdza niesłabnące szanse dla absolwentów studiów kierunkowych. Jednocześnie można przypuszczać, że realizacja Programu Rozwoju Bibliotek Publicznych wpłynie na rozkwit tych placówek i realizację nowych przedsięwzięć wykraczających poza typowy schemat zadań bibliotek publicznych, co prawdopodobnie przełoży się na ich reorganizację i niewykluczone, że także na niewielki wzrost zatrudnienia.

Poziom wykształcenia wskazuje, że szansę na pracę w bibliotekach mają absolwenci studiów wyższych. W ciągu ostatnich 5 lat liczba osób z wyższym wykształceniem wzrosła aż o 10%. Na podobnym poziomie wzrostu utrzymywała się także liczba zatrudnianych osób legitymujących się bibliotekarskimi kwalifikacjami. Zdecydowanie zmniejsza się stan zatrudnienia osób ze średnim wykształceniem. Zatem jedynie ukończenie studiów wyższych, a najlepiej bibliotekoznawczych staje się przepustką do wykonywania zawodu bibliotekarza.

Nieznacznie spada liczba absolwentów innych studiów, którzy są zatrudnieni w łódzkich bibliotekach. Część z nich decyduje się na zdobycie wymaganych kwalifikacji uczestnicząc w studiach podyplomowych. Należy jednak zauważyć, że nie jest to zjawisko powszechne i pracodawcy akceptują taką sytuację.

Bibliotekarze z innym niż bibliotekoznawcze wykształceniem są potrzebni w bibliotekach i wykonują często specjalistyczne zadania np. w działach opracowania zbiorów, digitalizacji, promocji. Mimo to nie powinni być grupą dominującą. Nic tak dobrze nie przygotowuje do wykonywania zawodu jak kierunkowe studia. W trakcie studiowania poznaje się całą filozofię bibliotekarstwa, na bazie której można kształtować umiejętności praktyczne i rozwijać swój warsztat pracy wykraczając poza typowe zadania bibliotekarza.

W dalszym ciągu brakuje w łódzkich bibliotekach osób ze stopniem naukowym doktora nauk humanistycznych w zakresie bibliologii. Można przypuszczać, że sytuacja ta ulegnie w najbliższych latach poprawie. Choć z drugiej strony należy zauważyć, iż tak wysoko wykwalifikowani pracownicy potrzebni będą jedynie w dużych bibliotekach naukowych o charakterze uniwersalnym.

Określenie przez pracodawców cech i umiejętności kandydatów branych pod uwagę w procesie rekrutacji umożliwiło scharakteryzowanie wymagań i oczekiwań wobec przyszłego bibliotekarza. Osoba zatrudniana w bibliotece powinna legitymować się wyższym wykształceniem kierunkowym, umiejętnością

obsługi komputera z podstawowym oprogramowaniem i Internetu oraz powinna znać przynajmniej jeden język obcy, najlepiej angielski. Cechy charakteru kandydata powinny wzbudzać sympatię i zaufanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej, co z dużym prawdopodobieństwem zagwarantuje bezkonfliktową i życzliwą atmosferę w miejscu pracy. Mniejsze znaczenie dla pracodawcy ma doświadczenie na podobnym stanowisku, aktywność zawodowa, znajomość systemów bibliotecznych czy elektronicznych źródeł informacji. Pracodawcy zgodnie wykazali, że umiejętności te można nabyć podejmując pracę, a ich brak nie stanowi przeciwwskazań do zatrudnienia kandydata. Można wnioskować, że gotowi są do przeszkolenia nowych pracowników, przewidują staż adaptacyjny lub inną formę wstępnego przygotowania pracownika do wypełniania obowiązków charakterystycznych dla jego stanowiska pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że absolwenci studiów bibliotekoznawczych powinni pozytywnie postrzegać swoje szanse na zatrudnienie w łódzkich bibliotekach. Nie mogą jednak zapominać, że bibliotekarz to zawód dla ludzi z pasją, oczekujących od życia ciągle nowych wyzwań i gotowych do ich realizacji. Współczesnego bibliotekarza musi charakteryzować odpowiednie wykształcenie, wielozadaniowość, dobra organizacja, a przede wszystkim chęć wykonywania tego zawodu.

*Iwona Sójkowska
Filip Podgórski*

GRADUATES OF LIBRARY SCIENCE FACULTIES EMPLOYMENT IN THE LIBRARIES IN LODZ 2006-2010

The survey was held in the middle of 2011 which aimed to establish the existing employment policy in Lodz academic and public libraries. The authors attempted to examine the actual state of employment and personnel policy in the libraries during last five years. The essential issue in the survey were factors which constituted the candidate's appeal for the employer, as it would be important information for students in their education as well as professional development.