

# PERSONÁLNÍ POLITIKA VE VYSOKOŠKOLSKÉ KNIHOVNĚ (NAŠE ZKUŠENOSTI)

*Ivo Brožek, Pedagogická fakulta Univerzity J. E. Purkyně Ústí nad Labem*

Když jsem uvažoval o tématu svého vystoupení do sekce věnované specializovaným knihovnám, navrhla mi moderátorka sekce R. Římanová, abych se zaměřil na problematiku personální politiky. Připomněla mi můj příspěvek<sup>1</sup> na konferenci Knihovny současnosti před sedmi roky, který měl tehdy dobrý ohlas.

Již dvacet tři let pracuji jako vedoucí ústřední knihovny Pedagogické fakulty v Ústí nad Labem. Knihovna vznikla v roce 1954, v současnosti má 12 pracovních míst, člení se na útvar zpracování fondů a útvar služeb. Pro představu uvádím údaje o současné personální struktuře: 1 muž (tedy vedoucí) a 11 žen, 1 pracovník s vysokoškolským vzděláním knihovnickým, 3 pracovnice s vysokoškolským vzděláním neknihovnickým, 8 pracovnic se středoškolským vzděláním neknihovnickým.

Personální politika v knihovně zahrnuje podle Mileny Černé<sup>2</sup> tyto oblasti:

- koncepce práce s lidmi v knihovně
- nábor, výběr a přijímání pracovníků
- posuzování pracovní způsobilosti a kompetence
- řízení adaptačních procesů
- příprava pracovníků
- hodnocení práce
- profesionální kariéra pracovníka v knihovně
- uvolňování pracovníků
- podniková kultura, identita a etika v knihovně

---

<sup>1</sup> Brožek, I. Jak vybrat toho pravého knihovníka? (Patnáct let zkušeností s přijímáním pracovníků do knihovny) In: Knihovny současnosti 2000 : sborník z 8. konference, konané ve dnech 19. - 21. září 2000 v Seči u Chrudimi. Brno: Sdružení knihoven ČR, 2000, s. 221-224.

<sup>2</sup> Černá, M. Personální management v knihovnách : osnova kursu. Dostupné na: <<http://web.ff.cuni.cz/cernmaff/osnovy/306.htm>>

Ve svém příspěvku si nekladu za cíl komplexně se zabývat celou touto problematikou, nýbrž chci jen sdělit své zkušenosti ze získávání pracovníků, jejich zapracování a dalšího vzdělávání.

### **Výběr pracovníků**

I když se jedná o pracoviště nevelké, za 23 let jsem vybral a přijal cca 40 pracovníků. Tato podle mého názoru relativně značná fluktuace je způsobena náročnou prací za nedostatečný plat, odchody na mateřskou dovolenou, někdy i zkreslenými představami zájemců o knihovnické profesi.

Postupem doby jsme si vypracovali metodiku výběru nových pracovníků. Volné místo oznámíme na Úřad práce, který požadavek zadá do celostátního informačního systému dostupného na <http://portal.mpsv.cz/sz/vm>. Kromě toho zadáme inzerát do okresních novin Ústecký deník (např.: „Knihovnika/knihovnici přijme knihovna Pedag. fakulty UJEP Ústí n. L. Požad.: VŠ/SŠ, práce s PC, AJ, komunikativnost. Inf.: dr. Brožek tel. 475 283 811“), vyvěsíme na nástěnkách na škole, předáme na zaměstnanec-ký odbor naší vysoké školy, příp. využijeme rubriku Volná místa časopisu Ikaros [http://www.ikaros.cz/pracovni\\_prilezitosti](http://www.ikaros.cz/pracovni_prilezitosti).

V den zveřejnění inzerátu a několik následujících dní se na kontaktní telefonní číslo ozývají zájemci. Stručně každému vysvětlím bližší podmínky a současně vyplňuji záznamový arch:

#### **Zájemce o místo v knihovně – základní údaje**

Jméno a příjmení:

Datum narození:

Adresa bydliště, telefon:

Mobilní telefon, mail:

Maturita – na které škole, v kterém roce, prospěch na maturitním vysvědčení:

Vysoká škola:

Další vzdělání, kursy:

Praxe: v knihovně:

jinde:

Současný zaměstnavatel, pracovní zařazení:

Znalost práce na PC (jaké programy ovládá):

Znalost cizích jazyků (jaké jazyky, jaká úroveň znalostí, zkoušky):

Po několika dnech (resp. po termínu uzávěrky přihlášek) se spolu s vedoucí příslušného útvaru, do něhož se pracovník přijímá, vybereme několik nejvhodnějších uchazečů, které pozveme do 2. kola výběru, k osobnímu pohovoru. Při tomto osobním pohovoru nejdříve vysvětlím, co knihovnická práce obnáší, uvedu podrobnosti o historii i současnosti naší knihovny i o pracovní náplni přijímaného uchazeče. Zajímá nás motivace, proč si vybral právě knihovnu – bohužel často slyšíme zdůvodnění „že rád čte“ – v tom případě jej hned vyvedeme z častého laického omylu o podstatě knihovnické práce. Potom uchazeče posadím k počítači, nadiktuji mu

stručný text (dopis čtenáři, který nevrátil knihy), a tak si ověříme, jak ovládá textový editor. Při další části pohovoru pak probereme i mzdové a další pracovní podmínky.

Podle jakých kritérií vybíráme nového spolupracovníka: minimálním požadavkem je středoškolské vzdělání s maturitou (s dobrým prospěchem z českého jazyka), vhodnější je absolvování vyšší odborné školy nebo bakalářského či magisterského vysokoškolského studijního programu vhodného směru. Nezbytná je praktická znalost práce na osobním počítači, pasivní znalost cizího jazyka. Pro pracovníky ve službách je nutná flexibilita, schopnost jednat s lidmi, operativnost, rychlost, samostatnost při rozhodování, zatímco pro knihovníky ve zpracování fondu je potřebná spíše pečlivost, schopnost sedět celý den u počítače. Pro všechny je pak nezbytná svědomitost, kooperativnost, komunikativnost se spolupracovníky, solidní a uměřený vzhled i vystupování.

### **Zpracování**

Nově přijatí pracovníci nemají knihovnické vzdělání ani zkušenosti z knihovnické práce, proto se jim musíme věnovat. U absolventů škol je třeba zpracovat plán nástupní praxe (v délce 6 měsíců), u neabsolventů plán zpracování. V této době by se měli seznámit informativně se všemi agendami, aby např. pracovník zařazený ve službách pochopil cestu zpracování knihy od objednávky, příjmu, věcné a jmenné katalogizace, věděl o mezi-knihovnických výpůjčních a reprografických službách. (Proto také považují za vhodnější termín „zpracování“ než „zácvik“, který nabízí představu nacvičení jednoduchých úkonů, např. snímání čárového kódu čtenářského průkazu a čárového kódu knihy.) Důležité je vést nového pracovníka k tomu, aby si dělal poznámky do svého pracovního sešitu, který mu pak bude oporou; ptát se ho, co a jak pochopil, případně klást kontrolní otázky. Zejména několik prvních týdnů je třeba se novému členu kolektivu věnovat a zjistit, zda vůbec má pro knihovnickou práci předpoklady, nebo zda bude lepší zrušit pracovní poměr během tříměsíční zkušební doby. Stejně tak si i pracovník musí ověřit, zda mu místo vyhovuje.

Na rozdíl od pražských a brněnských knihoven, kde mají zdroj středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných knihovníků, u nás v Ústí nad Labem takové možnosti nemáme, a proto si knihovníka musíme sami vychovat. Zastávám názor, že vedoucí by měl vychovávat svým příkladem. Tedy měl by se vyznat ve všech agendách, vždy si vědět rady (od toho je vedoucí). Ne tedy rozdělit práci podřízeným tak, aby na něj žádná nezbyla a jen je pak kontrolovat.

## Další vzdělávání

Pokud se pracovník osvědčí a v knihovně pracuje více let, je zřejmé, že přijal knihovnictví za svou (novou) profesi. Bylo by tedy namístě, aby si doplnil vzdělání. Možností je několik:

- kurs knihovnického minima
- jednorázové vzdělávací akce
- rekvalifikační knihovnický kurs
- vysokoškolské studium v kombinované formě
- e-learning

Kursy knihovnického minima organizují některé krajské knihovny (např. SVK Kladno v rozsahu 16 hodin, KKFB Zlín v rozsahu 24 hodin). Jsou určeny knihovníkům menších knihoven, kteří nemají potřebné odborné znalosti. Cílem je poskytnout potřebný souhrn znalostí, dovedností a informací pro pracovní činnosti: organizace, řízení, budování a profilování informačních fondů, jejich standardizované zpracování a využívání, zajištění knihovnických a informačních služeb. Bohužel v našem kraji již cca 30 let organizovány nejsou.

Jednorázové vzdělávací akce pořádají zejména ústřední a krajské knihovny, jejich přehled „Knihovnické konference, semináře, vzdělávací akce“ je na známé adrese <http://www.stk.cz/Akce/>. Nevýhodou je, že zejména akce Národní knihovny a Státní technické knihovny jsou velmi rychle obsazeny. Samozřejmě nemohou nahradit soustavné vzdělávání, ovšem i tak mají svůj význam. (Většinou se mi však nedaří přesvědčit kolegyně, že by se nějaké akce měly zúčastnit.)

Několik institucí (většinou knihovny, v jednom případě vysoká škola, v jednom případě soukromá firma) pořádají rekvalifikační knihovnické kurzy pro pracovníky knihoven a informačních pracovišť. Jsou určeny pro absolventy středních škol s maturitou příp. vysokých škol a jsou akreditovány ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy podle vyhlášky č. 21/1991 Sb. Absolventi obdrží „Osvědčení o kvalifikaci pro pracovní činnost odborný knihovník a informační pracovník na úrovni středoškolské odborné kvalifikace“.

Instituce	rozsah hod.	cena	cena/hod	abs. 2005	abs. 2006	abs. 2007	pozn.
MZK Brno	160	4000	25	27	27	25	
MSVK Ostrava	135	6000	44	.	17	18	
NK Praha	160	3900	24	25	31	.	
Profitklub Hradec Králové	160	8950	56	0	16	10	1
STK Praha	160	4600	29	16	18	18	
VK Olomouc	140	4500	32	12	12	.	2
ZČU Plzeň	160	9000	56	12	17	13	3

Poznámky:

1. Ve spolupráci se SVK Hradec Králové
2. Počet účastníků je limitován kapacitou počítačové učebny.
3. Ve škol. roce 2006/2007 byla cena kolem 5000 Kč.
4. Dotazoval jsem se na počty absolventů v roce 2005 a 2006, někde uvedli i za rok 2007.

Jde o formu soustavného vzdělávání, nahrazující absolvování střední knihovnické školy. Osnovy některých kursů uvádím v příloze. V letošním roce jedna naše pracovnice absolvovala rekvalifikační knihovnický kurs ve Státní technické knihovně, získané znalosti hodnotí jako přínosné, kurs jí pomohl získat všeobecný přehled o oboru i řadu kvalitních poznatků.

Dostupnou možnost vysokoškolského studium v kombinované formě, jež lze absolvovat při zaměstnání, mají knihovníci na Moravě a ve Slezsku, kde je bakalářský a navazující magisterský studijní obor Informační studia a knihovnictví otevřen na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a bakalářský studijní obor Informační studia a knihovnictví na Filozoficko-přírodovědecké fakultě Slezské univerzity v Opavě. V akademickém roce 2006/2007 byla na Filozofické fakulty Západočeské univerzity v Plzni otevřena denní i kombinovaná forma bakalářského studia studijního oboru Humanistika, se specializací Knihovnictví a informační služby. Na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, jež je z Ústí nad Labem nejlépe dopravně dostupná, je studijní obor Informační studia a knihovnictví v kombinované formě akreditován jen v navazujícím magisterském studiu, nikoliv v bakalářském, čili se studiem se tam začít nedá. Ke studiu v Brně (s náročným dojížděním na výuku) jsem zatím žádnou kolegyni nepřesvědčil.

V roce 2006 byl (s podporou grantu z programu VISK 2 v Národní knihovně ČR) připraven e-learningový kurz, resp. kurzy katalogizace tištěných monografií pro formáty MARC 21 a UNIMARC.

## **Závěr**

Zvládnutí problematiky personální politiky a personálního managementu je důležité i pro vedoucího odborné knihovny, neboť podle mého názoru je pro image knihovny mezi veřejností důležitější kvalitní a ochotný personál knihovny než její knihovní fondy nebo technické vybavení.

## Příloha

### Ukázky osnov rekvalifikačních kursů

#### **Národní knihovna v Praze**

##### Společný základ

1. Knihovnictví v širších souvislostech, historie a současnost
  - a. historické aspekty a trendy vývoje
  - b. organizace knihovnictví, knihovny současnosti, strategie rozvoje v oblasti knihovnictví
2. Budování a organizace informačního fondu
  - a. informační fondy
  - b. akvizice a evidence KF
  - c. ochrana a revize KF
  - d. technologie zpracování dokumentů
3. Internet v knihovnách
  - a. služby knihovny a internet, webové stránky knihoven
  - b. vyhledávací nástroje, elektronické zdroje pro knihovny
  - c. automatizované knihovnicko-informační systémy v knihovnách
  - d. služby informačních sítí, virtuální knihovny
4. Knihovnické a informační služby
  - a. knihovnicko-informační služby, typologie, právní aspekty
  - b. meziknihovní služby, souborné katalogy
5. Základy managementu a marketingu v knihovnách
  - a. principy řízení knihovny, nástroje, personální management
  - b. marketing a public relations

##### Specializace – Knihovnické a informační služby

- a. sociální komunikace
- b. výpůjční služby, referenční služby, informační služby, rešerše, MVS
- c. služby pro děti a mládež, služby pro speciální skupiny obyvatel, speciální a doplňující služby
- d. marketing služeb

##### Specializace – Informační fondy

- a. organizace informačního fondu – knihovní fond, dokumentografický fond
- b. technologie zpracování dokumentů – jmenná katalogizace a jmenné authority, věcná katalogizace a věcné authority

#### **Státní technická knihovna v Praze**

A) Knihovnictví v širších souvislostech, historie, současnost, budoucnost (dějiny písma, knihy a knihtisku, historický vývoj knihoven, knihovny a in-

formační instituce v současnosti a jejich vývojové trendy, organizace knihovnictví v ČR);

B) Budování a organizace informačního fondu (charakteristika knihovny jako systému, informační prameny, vydavatelská úprava a struktura knihy, akvizice a evidence knihovního fondu, organizace informačního fondu, technologie zpracování dokumentů, ochrana a revize knihovního fondu);

C) Knihovnicko-informační služby a systémy (knihovnicko-informační služby - základní pojmy, meziknihovní služby včetně mezinárodních, rešeršní služby, referenční služby);

D) Základy managementu a marketingu.

## **Vědecká knihovna v Olomouci**

1.1 Dějiny písma, knihy a knihtisku

1.2 Historický vývoj knihoven

2. Knihovny a informační instituce v současnosti

3. Organizace knihovnictví v České republice

4.1 Knihovnický management a marketing

4.2 Propagace knihoven a public relations

5.1 Budování a organizace informačního fondu

5.2 Evidence literatury, ochrana a revize KF

6. Akvizice - zásady budování KF

7.1 Informační prameny

7.2 Koordinovaná akvizice

8.1 Zpracování dokumentů

8.2 Sdílená katalogizace

9. Jmenná katalogizace

10. Bibliografický formát UNIMARC, MARC 21, ČSN ISO

11. Exkurze v Knihovně Univerzity Palackého

12. Věcné zpracování dokumentů

13. Předmětové pořádání informací

14.1 Úvod do bibliografie

14.2 Metodika bibliografické práce

15. Rešeršní a informační činnost

16. Ochrana a revize knihovního fondu a dalších dokumentů

17. Služby čtenářům a uživatelům

18. Výpůjční služby uživatelům

19. Základy sociální komunikace pro knihovníky a informační pracovníky

20. Automatizace knihoven

21. Využití Internetu v knihovnách

22. Exkurze do Vědecké knihovny v Olomouci