

Jadwiga Wojtczak
Biblioteka Główna i OINT Politechniki Wrocławskiej

Praca dla bibliotekarza — analiza ofert pracy zamieszczonych na portalach internetowych

Streszczenie: W części pierwszej artykułu omówiono oferty pracy zamieszczone w specjalistycznym serwisie EBIB-Praca, przeznaczonym dla osób poszukujących pracy w bibliotekach. Podzielono je na kategorie: kadrę zarządzającą, szeregowych bibliotekarzy, nauczycieli bibliotekarzy. Ponadto omówiono ogłoszenia o pracy przeznaczone dla osób z innym wykształceniem oraz dla kandydatów chętnych do odbycia bezpłatnej praktyki lub pracy jako wolontariusz oraz w trybie umowy o dzieło. Ogłoszenia przeanalizowano zgodnie z kolejnymi punktami formularza do składania ofert w serwisie EBIB-Praca, uwzględniając zakres obowiązków, tryb pracy, wymagania wobec kandydatów i inne. W części drugiej artykułu poddano analizie aktualne ogłoszenia o pracy zamieszczone na witrynach rekrutacyjnych, stronach internetowych bibliotek i w innych portalach.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bibliotekarze, oferty pracy

Znalezienie pracy nie jest łatwym zadaniem, szczególnie wówczas, gdy dotyczy osób wchodzących w dorosłe życie lub bezrobotnych bezskutecznie usiłujących ją znaleźć. Zainteresowane znalezieniem nowej pracy są także osoby niezadowolone z dotychczasowych warunków zatrudnienia. Wysoki wskaźnik bezrobocia w Polsce¹ powoduje, że wzrasta znaczenie właściwego wyboru metod poszukiwania pracy. Wśród metod sprawdzonych i skutecznych, tj.: przez znajomych, rodzinę, osobiste kontakty, portale internetowe instytucji, coraz częściej wykorzystywana jest metoda poszukiwania pracy poprzez witryny rekrutacyjne. Na dalszy plan schodzą natomiast ogłoszenia w prasie czy targi pracy. Stanowią one jedynie dodatkowe źródło informacji i odgrywają rolę pomocniczą. Niewątpliwą zaletą poszukiwania pracy przez Internet jest dostęp do dużej liczby ofert jednocześnie i z dowolnego miejsca, wygoda podczas ich przeglądania, zachowanie anonimowości osób poszukujących pracy, a także możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z przyszłym pracodawcą lub zgłoszenia swojej kandydatury. Bariery może być natomiast brak dostępu do Internetu.

Pojawiające się coraz liczniej portale specjalizujące się w pośrednictwie pracy można podzielić na pięć kategorii²:

- portale rekrutacyjne, dysponujące własną bazą ogłoszeń o wolnych miejscach pracy lub współpracujące z agencjami doradztwa personalnego, np.: praca.pl, pracuj.pl,

¹ W październiku 2010 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 11,5%.

GUS. *Miesięczna informacja o bezrobociu w Polsce w październiku 2010 roku* [on-line]. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. Portal informacyjny, 1999- [Dostęp 01.02.2010]. Dostępny w World Wide Web: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1447_PLK_HTML.htm.

² JABŁOŃSKA, Gabriela. *Witryny rekrutacyjne w Polsce* [on-line]. Kraków: Sedlak & Sedlak, 2010 [Dostęp 3.12.2010]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.wynagrodzenia.pl/arttykul.php/wpis.2068>.

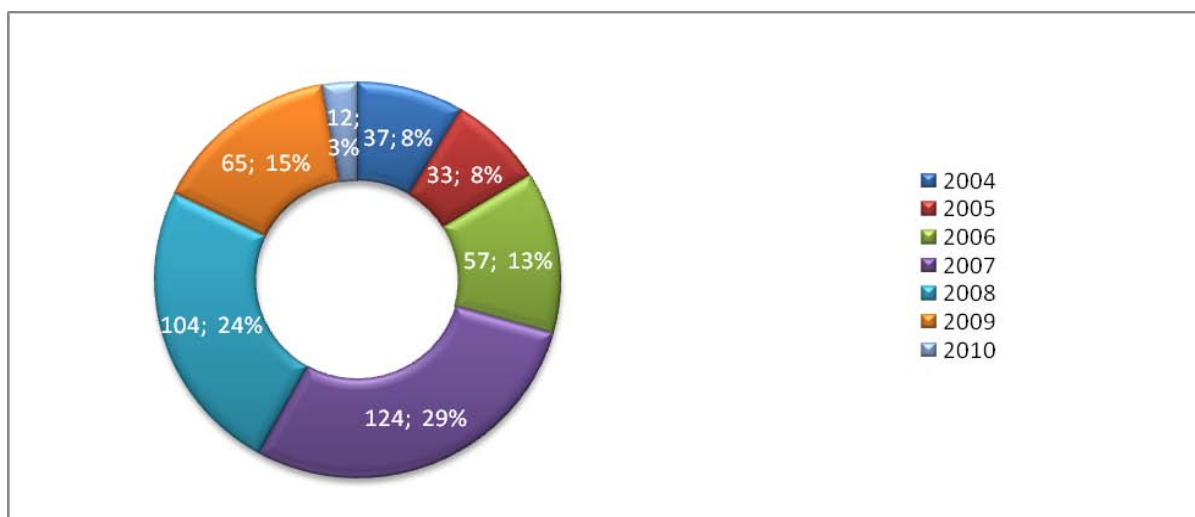
- portale wielotematyczne, w których praca stanowi jeden z działów, np.: onet.pl, wp.pl, gazeta.pl,
- portale ogłoszeniowe, zajmujące się publikowaniem ogłoszeń wszelkiego typu, w tym wolnych miejsc pracy, np.: gratka.pl, iobo.pl, gumtree.pl,
- strony agencji doradztwa personalnego,
- portale specjalistyczne, skierowane do wąskiej grupy odbiorców, np.: ITpraca.pl, karieralT.pl.

Do grupy portali specjalistycznych można zaliczyć także serwis EBIB Praca, w którym zamieszczane są oferty pracy dla pracowników bibliotek. Poniższa analiza w części pierwszej dotyczy ogłoszeń znajdujących się na tym portalu. W części drugiej omówiono aktualne oferty pracy zamieszczone na witrynach rekrutacyjnych, stronach internetowych bibliotek oraz w serwisie EBIB Praca. Podstawowym celem artykułu było zorientowanie się: do kogo najczęściej kierowane są oferty pracy, jakie typy bibliotek korzystają z tego sposobu znalezienia nowych pracowników, jakie mają wymagania wobec kandydatów i co im oferują. W zawodzie bibliotekarza wymagane jest, w większości wypadków, posiadanie wyższego wykształcenia i różnorodnych umiejętności. Czy oferowana płaca jest adekwatna do wymagań i zakresu wykonywanych obowiązków?

Analiza ofert pracodawców poszukujących nowych pracowników w serwisie EBIB Praca w latach 2004–2010

Kryteria przeprowadzonej analizy

W okresie od 11 marca 2004 r. do 19 kwietnia 2010 r. w serwisie EBIB Praca³ pracodawcy zamieścili 498 wpisów. Analizie poddano 432 oferty pracy, 66 odrzucono.



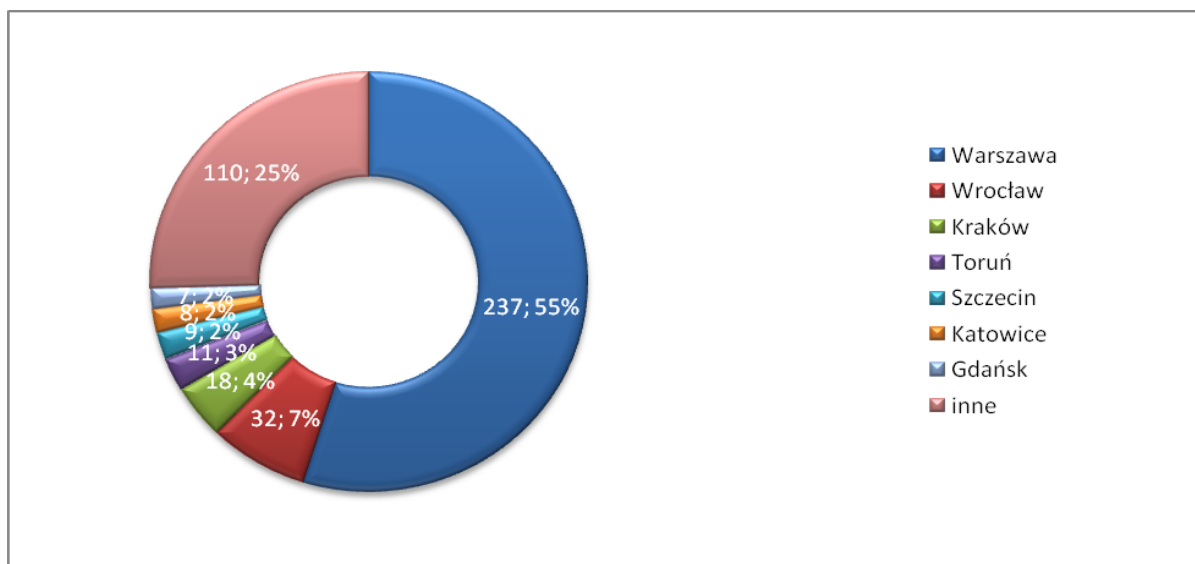
Wykr. 1. Liczba ofert pracy w poszczególnych latach
Źródło: opracowanie własne.

³ EBIB PRACA. *Elektroniczne fora EBIBa* [on-line]. [Warszawa]: Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich, 2001- [Dostęp 3.12.2010]. Dostępny w World Wide Web: <http://forum.nowyebib.info/pun/viewforum.php?id=4>.

Wstępna selekcja ogłoszeń polegała na wyeliminowaniu wpisów wadliwych (pustych lub niepełnych — uniemożliwiających wyciągnięcie poprawnych wniosków), zdublowanych (ponownie przesłanych w krótkim, kilkuminutowym odstępie czasu) oraz odsyłających na strony zewnętrzne, z których informacje te zostały już usunięte. Pominięto także oferty pracy pochodzące z zagranicy oraz wysłane przez różne firmy niezwiązane bezpośrednio z zawodem bibliotekarza (nauczyciel przedmiotu, lektor, księgarz, przedstawiciel handlowy, tester oprogramowania, autor bloga). Pozostawiono natomiast ogłoszenia o takiej samej lub bardzo podobnej treści, które prawdopodobnie zostały świadomie wysłane po raz kolejny, po pewnym czasie. Powodem takiej decyzji była niepewność, czy chodzi o nowego kandydata na podobne stanowisko, czy fakt, że efekt poszukiwań za pierwszym razem okazał się nieskuteczny — nikt się nie zgłosił lub wymagania względem zgłaszających się kandydatów były inne niż ich wyobrażenia o przyszłej pracy. Dołączono także do analizy ogłoszenia dotyczące pracy w bibliotece dla osób z wykształceniem niebibliotekarskim (np.: informatyk, pracownik administracji, historyk sztuki, polonista) zamieszczone przez biblioteki. Uczyniono tak z następujących przyczyn:

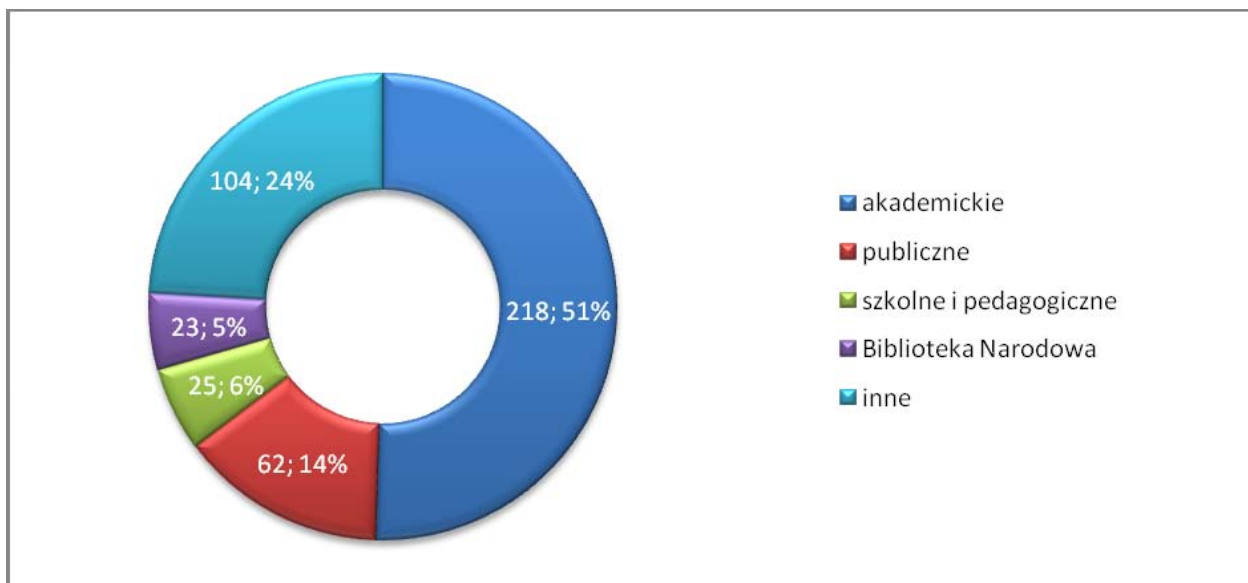
- był to całkiem duży odsetek ogłoszeń — ok. 10%,
- osoby, które mają inne wykształcenie, chcą także pracować w bibliotekach,
- jest to jedna z możliwości poszukiwania przez biblioteki pracowników na konkretne stanowiska (nawet jeśli sam potencjalny kandydat nie dotrze do portalu ogłoszeń dla bibliotekarzy, to o wakacie dowiedzieć się może od rodziny czy znajomych; grupa ta jednak nie była przedmiotem szczegółowej analizy z powodu braku bezpośredniego związku z zawodem bibliotekarza).

Najwięcej analizowanych ofert pochodziło z Warszawy. Znaczące ilości nadsyłane były z takich miast jak: Wrocław, Kraków, Toruń, Szczecin, Katowice, Gdańsk, a także z Poznań, Rzeszów, Opole, Łódź, Bydgoszcz.



Wykr. 2. Liczba ofert pracy z poszczególnych miast
Źródło: opracowanie własne.

Najliczniejszą grupą bibliotek, z których pochodziły oferty, były biblioteki uniwersyteckie i innych szkół wyższych, w dalszej kolejności biblioteki publiczne.



Wykr. 3. Liczba ofert pracy w zależności od rodzaju bibliotek
Źródło: opracowanie własne.

Dane przeanalizowano na podstawie informacji zawartych w formularzu:

Wysłany: Temat postu:

DANE PRACODAWCY

Nazwa instytucji =

Dokładny adres =

Data złożenia oferty =

Data ważności ogłoszenia =

OPIS PRACY

Oferowane stanowisko =

Zakres obowiązków =

Tryb pracy =

Data zatrudnienia =

Proponowane wynagrodzenie =

DANE KANDYDATA

Wykształcenie =

Dodatkowe wymagania =

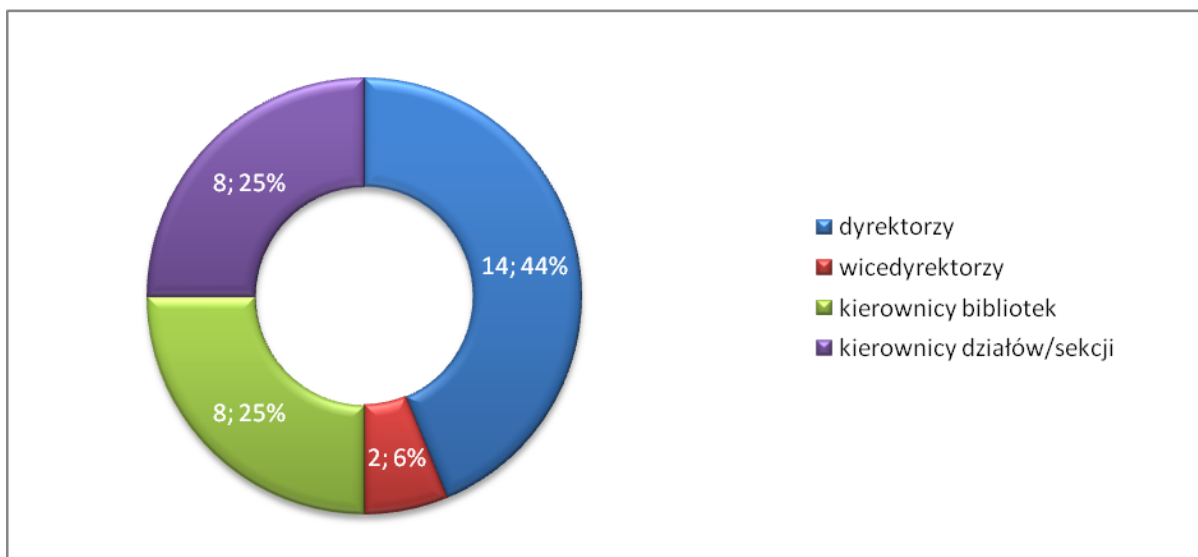
Inne wymagania =

Wymagane dokumenty =

Zauważono, że nie wszystkie oferty zawierały pełne informacje. Najczęściej pozostawały niewypełnione pola dotyczące proponowanego wynagrodzenia i trybu pracy. Część ofert zostało przekopiowanych do serwisu EBIB Praca z portali internetowych lub gazet w wydaniu elektronicznym. Informacje na nich zawarte nie zawsze były w pełni kompletne.

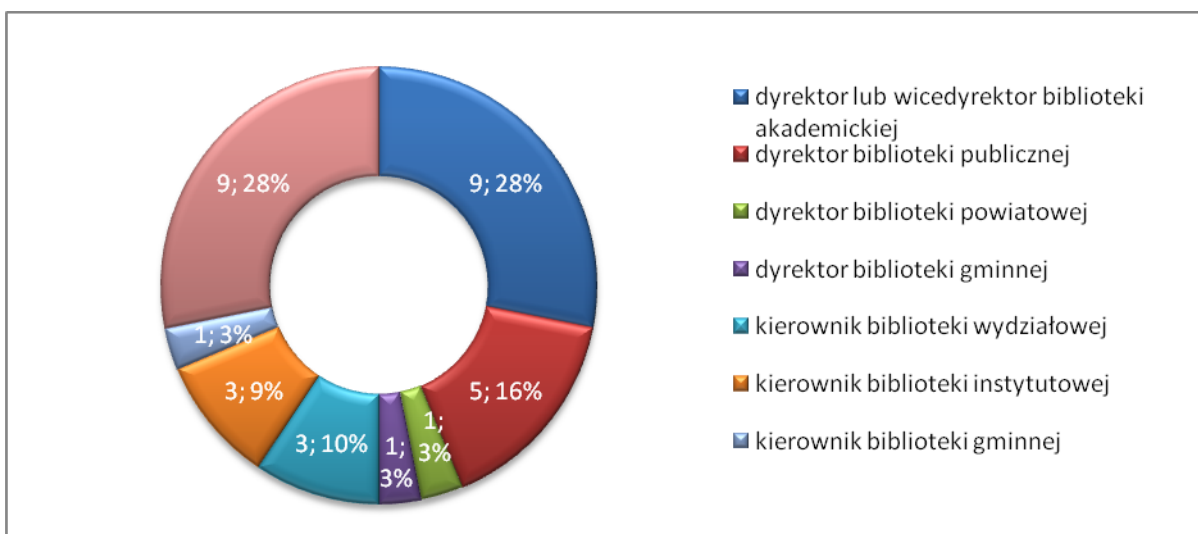
Kadra zarządzająca

Ogłoszenia pracy dla dyrektorów, wicedyrektorów, kierowników bibliotek i działów/sekcji obejmowały łącznie 32 oferty.



Wykr. 4. Liczba ofert pracy dla kadry zarządzającej
Źródło: opracowanie własne.

Stanowiska dyrektorskie i wicedyrektorskie dotyczyły bibliotek akademickich, publicznych, powiatowych, gminnych. Na stanowiska kierownicze poszukiwano odpowiednich kandydatów do bibliotek wydziałowych, instytutowych, gminnych, działów/sekcji.



Wykr. 5. Liczba oferowanych stanowisk
Źródło: opracowanie własne.

W 13 przypadkach podano informację, że stanowisko to będzie obejmowane w drodze konkursu: dyrektor biblioteki akademickiej (5), wicedyrektor (1), dyrektor biblioteki publicznej (4), kierownik biblioteki wydziałowej (2), kierownik biblioteki gminnej (1). Zakres obowiązków na stanowiskach dyrektorskich miałyby obejmować nadzór nad bieżącym funkcjonowaniem biblioteki, realizację zadań statutowych, gospodarkę mieniem instytucji lub bardziej szczegółowo — ogólny nadzór nad zbiorami, prowadzenie polityki kadrowej, zorganizowanie i prowadzenie biblioteki, zaprojektowanie wspomaganie komputerowego, koordynację procesu konwersji katalogów, kształtowanie narzędzi dostępu do elektronicznych źródeł informacji,

określanie standardów technicznych i informatycznych procesu digitalizacji zasobów, współdziałanie z instytucjami realizującymi zadania z zakresu kultury.

Od kandydatów na dyrektorów bibliotek akademickich, zgodnie z ustawą, wymagano uprawnień bibliotekarza dyplomowanego lub stopnia naukowego oraz przynajmniej dwuletniego stażu na stanowisku kierowniczym i co najmniej pięcioletniego stażu pracy w bibliotece. W wypadku wicedyrektorów i dyrektorów pozostałych bibliotek konieczne było wykształcenie magisterskie, minimum trzyletnie doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym i, w kilku wypadkach, staż w bibliotece. W bibliotekach publicznych preferowane było wykształcenie bibliotekarskie lub inne humanistyczne (polonistyka, historia, filologia, pedagogika).

Wśród dodatkowych wymagań od aplikantów najczęściej oczekiwano: dobrej znajomości języka obcego (angielskiego lub niemieckiego), predyspozycji menedżerskich i organizatorskich, umiejętności posługiwania się komputerem, organizowania imprez i prowadzenia przedsięwzięć promocyjnych w zakresie działalności kulturalnej, a także przygotowania koncepcji funkcjonowania biblioteki. Inne wymagania określały cechy psychofizyczne, takie jak np.: kreatywność, dynamika, komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia, odporność na stres.

Dokumenty, jakie należało złożyć we wszystkich wypadkach, to curriculum vitae (CV) i list motywacyjny, kserokopie ukończenia studiów oraz inne potwierdzające spełnienie wymogów przewidzianych dla osób zajmujących stanowisko dyrektora. Dla kandydatów na dyrektora biblioteki akademickiej były to: kopia dyplomu uzyskania tytułu bibliotekarza dyplomowanego lub stopnia naukowego, spis dorobku naukowego. Dla starających się o stanowisko dyrektora biblioteki publicznej we wszystkich wypadkach wymieniano szczegółowo konieczne: zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowiskach kierowniczych, oświadczenie o niekaralności i korzystaniu w pełni z praw publicznych oraz oświadczenie o braku zakazu zajmowania stanowisk kierowniczych. Ponadto aplikanci powinni przedłożyć certyfikaty językowe, zaświadczenia potwierdzające pracę w bibliotece, opinie zawodowe, a także oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby rekrutacji.

Pole formularza dotyczące wpisu proponowanego wynagrodzenia było wypełnione tylko w dwóch ofertach pracy. Nie były to jednak konkretne kwoty, a jedynie sformułowania, np. „zgodnie z obowiązującymi przepisami”, „wg taryfikatora + dodatek funkcyjny do negocjacji”. W wypadku aplikowania na stanowiska wicedyrektorów wymagania odnośnie składanych dokumentów nie były aż tak szczegółowo opisane. Konieczne były: list aplikacyjny, życiorys, kopie dokumentów potwierdzających wykształcenie, ponadto wymagane było doświadczenie zawodowe.

Wakaty na kierowników obejmowały propozycje pracy w bibliotece wydziałowej lub w głównej w działach gromadzenia i opracowania zbiorów, zbiorów specjalnych, informacji naukowej, udostępniania, automatyzacji. Zakres obowiązków kierowników to przede wszystkim kierowanie zespołem, odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie jednostki, prowadzenie dokumentacji oraz zadania typowe — związane z objęciem konkretnego stanowiska (organizowanie form pracy z czytelnikami, współpraca z placówkami kulturalno-oświatowymi oraz społeczno-

politycznymi, nadzór nad systemami informatycznymi, aktualizacja stron WWW, koordynacja działalności naukowej i wystawienniczej, przygotowywanie materiałów informacyjnych i promocyjnych, sprawozdawczość biblioteczna, nadzór nad konsorcjami, przygotowywanie przetargów na czasopisma, projektowanie i koordynacja automatyzacji procesów biblioteczno-informacyjnych, prowadzenie nadzoru nad sieciami komputerowymi).

Od kandydatów wymagano wykształcenia wyższego magisterskiego (preferowany kierunek bibliotekoznawstwo lub studia podyplomowe kierunkowe) i doświadczenia w pracy w bibliotece. Wymagania dotyczące osób kandydujących na stanowisko kierownika działu automatyzacji były związane ze specyfiką pracy: wykształcenie informatyczne oraz orientacja w bibliotecznych programach komputerowych, znajomość systemów Novell, Linux, MS Windows, znajomość baz Oracle, MS, SQL, tworzenie stron WWW. Wśród innych wymagań najczęściej wskazywano na znajomość języków obcych i umiejętność kierowania zespołem. Często wymieniano także doświadczenie w pozyskiwaniu i wykorzystywaniu środków z funduszy europejskich, praktyczną znajomość zasad elektronicznego opracowania zbiorów zgodnie z formatem MARC 21 i kartotekami wzorcowymi, znajomość rynku księgarskiego, języka łacińskiego (oferta na kierownika zbiorów specjalnych). Ponadto aplikanci powinni być asertywni, kreatywni, komunikatywni, obowiązkowi, sumienni, otwarci na innowacyjne rozwiązania oraz mieć umiejętności analityczne i organizacyjne.

Obowiązkowe dokumenty w prawie wszystkich wypadkach to CV i list motywacyjny. W niektórych ogłoszeniach wymagano kopii dokumentów potwierdzających wykształcenie, świadectw pracy, listów referencyjnych lub innych dokumentów potwierdzających osiągnięcia zawodowe, a także oświadczenia o niekaralności i zaświadczenia o stanie zdrowia. Rubryka „Proponowane wynagrodzenie” w niektórych wypadkach została wypełniona wpisem: „do negocjacji”, „zależne od posiadanych kwalifikacji oraz bieżącej oceny pracy”, „zgodnie z taryfikatorem”. W trzech ogłoszeniach pojawiły się konkretne sumy: 1500–1700 zł brutto plus dodatek funkcyjny, 1850 zł, 2500 zł plus indywidualny dodatek funkcyjny i dodatek za wysługę lat.

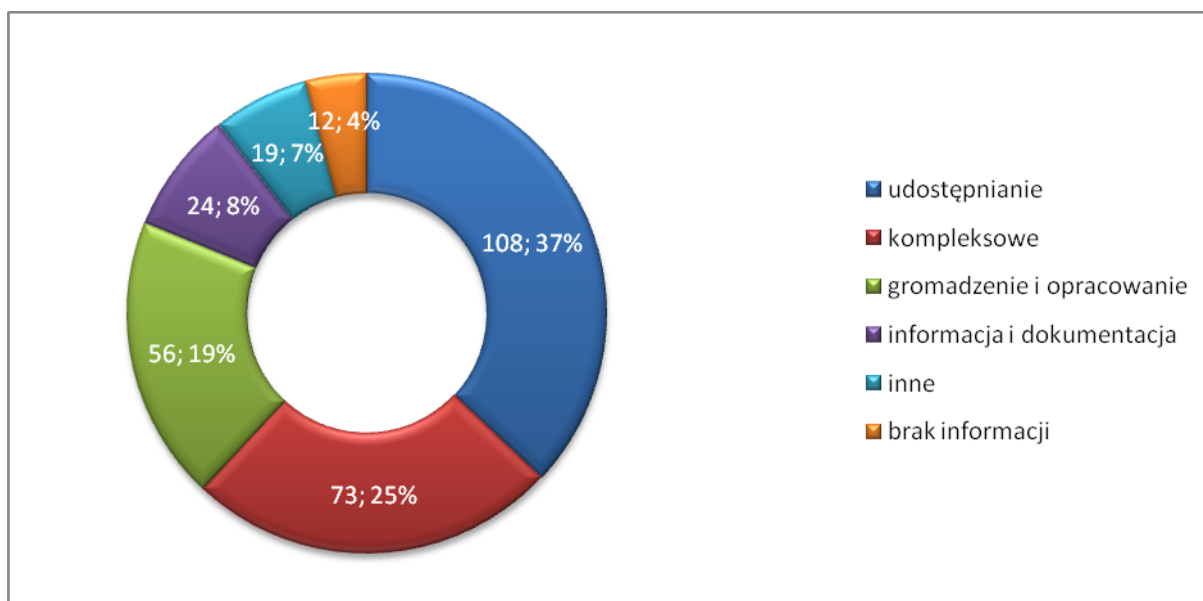
Stanowiska bibliotekarskie

Oferty dla szeregowych pracowników pochodziły ze wszystkich typów bibliotek i skierowane były do osób posiadających różne stopnie bibliotekarskie, począwszy od pomocnika bibliotecznego do starszego kustosa. Trzy wakaty były osiągalne w drodze konkursu na oferowane stanowisko.

W tej grupie najwięcej ogłoszeń było dwojakiego rodzaju:

- dotyczących pracy z czytelnikiem w czytelni lub wypożyczalni, w dużych i średnich bibliotekach,
- dotyczących wykonywania kompleksowych czynności bibliotecznych, tj.: gromadzenia, opracowania, udostępniania, informacji w mniejszych bibliotekach, często jednoosobowych.

Pozostałe oferowały wolne miejsca pracy w działach: opracowania i gromadzenia, informacji i innych (np. w Centrum NUKAT).



Wykr. 6. Liczba oferowanych stanowisk i miejsca pracy
Źródło: opracowanie własne.

W zależności od proponowanego stanowiska pracy w zakresie obowiązków szczegółowo wymieniano m.in.:

- kompleksowe:
 - realizowanie zadań związanych z opracowaniem, gromadzeniem i udostępnianiem zbiorów bibliotecznych,
 - prowadzenie rejestru dokumentów bibliotecznych,
- udostępnianie:
 - udostępnianie zbiorów,
 - kontrola wypożyczeń zbiorów,
 - obsługa wypożyczeń międzybibliotecznych,
 - działania upowszechniające czytelnictwo — imprezy, spotkania, lekcje biblioteczne,
 - prowadzenie kwerend,
 - porządkowanie książek w wolnym dostępie,
- gromadzenie i opracowanie:
 - katalogowanie zbiorów,
 - gromadzenie i opracowywanie formalne i rzeczowe czasopism,
 - prowadzenie prenumeraty wydawnictw ciągłych,
 - składanie zamówień u wydawców i dystrybutorów,
 - monitoring rynku fonograficznego i publikacji audiowizualnych,
 - współpraca z innymi bibliotekami, księgarniami, wydawnictwami,
 - współpraca z krajowymi i zagranicznymi ośrodkami naukowymi w zakresie wymiany publikacji,
 - śledzenie zmian w praktyce katalogowania w Polsce i na świecie,
 - opracowywanie planów rozwoju księgozbioru, monitorowanie rynku wydawniczego w zakresie publikacji odpowiadających profilowi zbiorów,
 - tworzenie haseł rzeczowych,
- informacja i dokumentacja:
 - wyszukiwanie informacji w źródłach tradycyjnych i elektronicznych,

- wprowadzanie danych do baz bibliograficznych (np. prac naukowych pracowników),
- przygotowywanie zestawień bibliograficznych,
- obsługa pełnotekstowych baz danych,
- tworzenie dokumentacji dotyczącej określonego tematu,
- obsługa użytkowników w zakresie korzystania ze źródeł informacji,
- wykonywanie prac bibliometrycznych,
- NUKAT:
 - kontrola rekordów kartoteki haseł formalnych wprowadzanych do NUKAT i rekordów bibliograficznych,
 - prace nad adaptacją formatu MARC21,
 - kontrola i zatwierdzanie rekordów słownictwa KABA z danej dziedziny,
 - redakcja słownictwa specjalistycznego w zakresie wybranej dziedziny,
 - opracowywanie instrukcji metodycznych,
 - koordynowanie prac metodycznych nad zasadami tworzenia khw, formatami i przepisami katalogowania,
- inne:
 - współdziałanie w organizowaniu wystaw, konferencji, spotkań naukowych,
 - prowadzenie archiwum uczelni,
 - przygotowanie informacji i zarządzanie stroną internetową biblioteki,
 - udział w pracach związanych z rozwojem działalności biblioteki finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,
 - administrowanie systemem bibliotecznym.

Propozycje dotyczące trybu pracy były różnorodne. Aplikantom najczęściej oferowano umowę o pracę (czas określony/nieokreślony) na pełnym etacie lub w niepełnym wymiarze godzin. W ogłoszeniach podawano informację o pracy zmianowej i dyżurach w soboty i niedziele. Nieliczne oferty obejmowały pracę na zastępstwo lub tylko w weekendy w formie umowy zlecenia.

W polu „Proponowane wynagrodzenie” w nielicznych tylko wypadkach były podane konkretne kwoty lub informacje typu: „wg taryfikatora”, „wg aktualnych stawek oświatowych”, „do uzgodnienia”, „zależne od stażu pracy, posiadanych kwalifikacji i bieżących ocen pracy”. Oto przykładowe wpisy proponowanego uposażenia w latach 2005–2009 (w nawiasie podano oferowane stanowisko lub miejsce pracy):

- 2005 r. — 900–1100 zł brutto (młodszy bibliotekarz), 2500 zł brutto (bibliotekarz),
- 2006 r. — ok. 900 zł netto (pracownik udostępniania),
- 2007 r. — 1750 zł brutto + wysługa (kustosz), 1500–2000 (bibliotekarz), 3000 zł (starszy bibliotekarz), od 2200 zł brutto (pracownik udostępniania zbiorów), ok. 1300 zł zasadnicza netto (praca z czytelnikiem), 1200 brutto + premia uznaniowa (młodszy bibliotekarz),
- 2008 r. — 1300 zł brutto (1/2 etatu, bibliotekarz),
- 2009 r. — 1900–2000 zł brutto (kustosz, opracowanie), 3000 zł brutto (specjalista dokumentalista), 1800 zł brutto (bibliotekarz), ok. 2000 zł netto na umowie o pracę [ok. 1650 zł netto na okresie próbnym] (bibliotekarz), 1100 zł netto (pracownik czytelnika), 1500–2000 zł brutto (bibliotekarz).

W zdecydowanej większości ogłoszeń od kandydatów wymagano wyższego wykształcenia bibliotekarskiego lub innego uzupełnionego kierunkowymi studiami podyplomowymi. Biblioteki publiczne dopuszczały wykształcenie kierunkowe

licencjackie lub ukończone studium bibliotekarskie. Jedynie w 33 wypadkach wystarczało wykształcenie średnie.

W rubryce „Dodatkowe wymagania” wymieniano znajomość języka obcego i obsługi komputera, systemów bibliotecznych (np. VTLS, PROLIB, ALEPH, HORIZON, MAK), programów komputerowych (np. pakiet MS Office), formatu MARC, a także doświadczenia w administrowaniu zbiorami. Inne wymagania dotyczyły głównie cech osobowościowych. Najczęściej oczekiwane to: odpowiedzialność, systematyczność, punktualność, stanowczość, kreatywność, energia, dociekliwość, komunikatywność, dbałość o porządek, optymizm, inwencja, wysoka kultura osobista, umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność, dobra organizacja czasu pracy, chęć rozwoju zawodowego, odporność na stres, zaradność, opanowanie, bezkonfliktowość. W jednej z ofert dotyczącej stanowiska magazyniera był wpis o treści „szukamy osoby o dobrej kondycji fizycznej, optymistycznej i odpowiedzialnej, z nieposzlakowaną opinią”, w innej — na pomocnika bibliotekarza: „chęć do pracy, reszta do ustalenia”.

Od kandydatów wymagano złożenia następujących dokumentów: CV, list motywacyjny, dyplom ukończenia studiów. W nielicznych wypadkach konieczne były referencje z poprzednich miejsc pracy oraz zgoda na przetwarzanie danych osobowych. Ostatnia pozycja formularza ogłoszenia zawierała uwagi dodatkowe — tryb przesłania dokumentów, różnego rodzaju zastrzeżenia, np. „Dokumenty prosimy przysyłać pocztą tradycyjną oraz mailem”, „poszukujemy osoby młodej do 35 roku życia”, „Biblioteka zastrzega sobie prawo nieskorzystania z żadnej z ofert złożonych w ramach niniejszego naboru”, „Skontaktujemy się jedynie z wybranymi osobami”.

Nauczyciel bibliotekarz

W serwisie EBIB Praca znalazły się 22 oferty pracy skierowane do nauczycieli bibliotekarzy. Zakres obowiązków, obok tych podstawowych (tj. gromadzenie, opracowanie, udostępnianie), obejmował także pracę pedagogiczną związaną z książką, wyszukiwaniem informacji, promocją czytelnictwa, literatury i imprez kulturalnych. Proponowany tryb pracy był dość zróżnicowany. Mogła to być umowa o pracę na część etatu lub na pełny etat (26–35 godz. tygodniowo), na czas określony, praca jedno- lub dwuzmianowa, pięcio- lub sześciodniowy tydzień pracy. W żadnej ofercie skierowanej do bibliotekarzy nauczycieli nie pojawiły się konkretne kwoty proponowanego wynagrodzenia. Były to jedynie sformułowania typu „zgodnie z Kartą Nauczyciela”, „wg aktualnych stawek oświatowych”.

Od kandydatów wymagano wykształcenia wyższego, co najmniej na poziomie licencjatu, o kierunku bibliotekarskim oraz obowiązkowo przygotowania pedagogicznego lub innego z ukończonymi studiami podyplomowymi bibliotekarskimi i uprawnieniami pedagogicznymi. Dodatkowe wymagania były podobne jak w wypadku osób niebędących nauczycielami — znajomość języków obcych, obsługa komputera, systemu bibliotecznego, doświadczenie w zarządzaniu biblioteką. Wśród innych wymagań podawano: komunikatywność, kreatywność, pracowitość, dyspozycyjność, umiejętność pracy w zespole, predyspozycje do pracy z dziećmi i młodzieżą, łatwość w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych, wysoką kulturę osobistą. Dokumenty, które należało złożyć, to CV, list motywacyjny oraz kopie dokumentów poświadczających posiadane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe.

Inne wykształcenie

Odrębną grupę (14 ogłoszeń) stanowiły oferty na stanowiska bibliotekarskie, ale skierowane głównie do osób z innym wykształceniem. Oto przykłady oferowanych stanowisk:

- bibliotekarz dziedzinowy, nauki społeczne — preferowane kierunki: socjologia, politologia,
- bibliotekarz w Gabinecie Zbiorów Kartograficznych — wykształcenie wyższe, preferowana geografia, archiwistyka,
- bibliotekarz w Zakładzie Zbiorów Dźwiękowych i Audiowizualnych — wykształcenie muzykologiczne lub bibliotekarskie, przy wykształceniu bibliotekarskim dobrze widziana jest znajomość historii i teorii muzyki,
- opracowanie naukowe zbiorów ikonograficznych — wykształcenie w zakresie historii sztuki ze specjalizacją historii rysunku lub historii fotografii,
- bibliotekarz w Bibliotece Materiałów Orkiestrowych — niezbędne wykształcenie muzyczne, minimum podstawowe,
- redaktor języka KABA z danej dziedziny — wykształcenie wyższe w zakresie nauk przyrodniczych, technicznych lub społecznych,
- dokumentalista — wykształcenie wyższe prawo, administracja.

Grupa składająca się z 26 ofert skierowana była do przedstawicieli innych zawodów, niezwiązanych bezpośrednio z zawodem bibliotekarza, ale nieodzownych do właściwego funkcjonowania bibliotek, np.: pracownicy administracyjno-kadrowi, pracownicy obsługi finansowo-księgowej, portierzy, informatycy oraz webmasterzy. Wymagania dotyczące kandydatów były bardzo różnorodne i uzależnione od proponowanego stanowiska, różne też były propozycje odnośnie uposażenia (np. pracownik działu kadr — 2000 zł brutto, 2010 r.; portier na 1/2 etatu — 750 zł brutto, 2010 r.).

Praktyka bezpłatna, wolontariat, umowa o dzieło

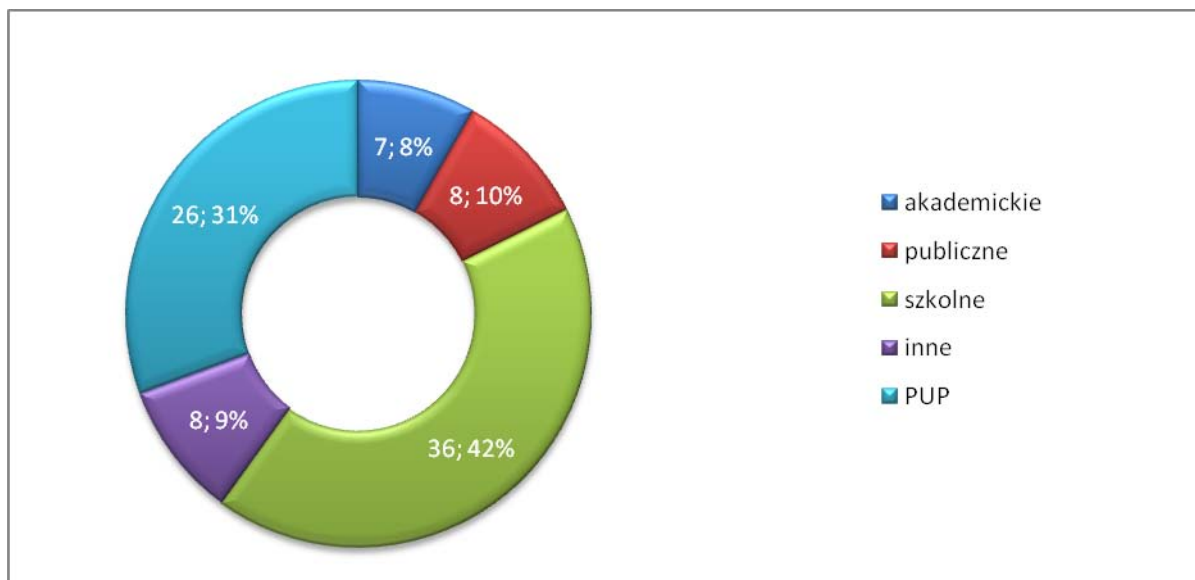
W grupie tej znalazło się 46 ofert pracy skierowanych do studentów bibliotekoznawstwa. Ogłoszenia pochodziły głównie z bibliotek akademickich dużych ośrodków — Kraków, Szczecin, Warszawa i Wrocław. Zakres obowiązków miałyby obejmować pomoc przy różnych pracach bibliotecznych, w tym najczęściej przy udostępnianiu zbiorów oraz przy reorganizacji biblioteki. Oferowana praca w większości wypadków dotyczyła także dyżurów w soboty i niedziele. Poszukiwane były osoby do pracy na umowę zlecenie, ale także do odbycia bezpłatnej praktyki zawodowej. W wypadku kilku ofert pole „Proponowane wynagrodzenie” zostało wypełnione — od 10 do 12 zł brutto za godzinę.

Wymagania wobec kandydatów były bardzo zbliżone — wykształcenie kierunkowe, obsługa komputera (dodatkowo programów bibliotecznych), znajomość języka obcego przynajmniej w stopniu komunikatywnym, podstawy katalogowania, dyspozycyjność, zaangażowanie, kultura osobista. Wymagane dokumenty to CV i list motywacyjny.

Analiza aktualnych ofert pracy zamieszczonych na witrynach rekrutacyjnych i innych portalach

Analizę bieżącego rynku pracy przeprowadzono na podstawie materiałów zebranych w ciągu jednego miesiąca 2010 r. podczas monitorowania witryn rekrutacyjnych, tj.: jobrapido.pl, kariera.pl, praca.pl, szybkopraca.com, otopraca.pl, infoPraca.pl, praca.trovit.pl, GazetaPraca.pl. Najwięcej ogłoszeń skierowanych do bibliotekarzy znaleziono na stronach: kariera.pl, infoPraca.pl oraz jobrapido.pl, która gromadzi wszystkie oferty pracy opublikowane na stronach z ogłoszeniami w Polsce. Część ofert pozyskano z forum EBIB Praca oraz Centralnej Bazy Ofert Pracy⁴ zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy, których zadaniem jest pomoc w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia, polegająca na przygotowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie na rynku pracy.

Przejrzano także witryny losowo wybranych dużych bibliotek. W efekcie pozyskano i poddano analizie 85 ofert pracy.



Wykr. 7. Liczba ofert pracy w zależności od rodzaju bibliotek
Źródło: opracowanie własne.

Ogłoszenia zamieszczone były na różnych witrynach internetowych. Z tego powodu forma ogłoszeń była mniej lub bardziej sformalizowana. Większość ofert zawierała tylko najważniejsze informacje dla potencjalnych kandydatów, inne opisano bardziej szczegółowo. Różnica dotyczyła głównie układu i kolejności podawanych informacji. W części pierwszej artykułu szczegółowo omówiono kolejne punkty formularza ogłoszeniowego (zakresy obowiązków, tryb pracy, wymagania wobec kandydatów dla poszczególnych grup osób i inne), w związku z tym w części drugiej zdecydowano się przedstawić bardzo ogólnie aktualnie proponowane miejsca pracy.

⁴ PSZ. Centralna Baza Ofert Prac. Oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy [on-line]. [Warszawa]: Publiczne Służby Zatrudnienia, [2010] [Dostęp 3.12.2010]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.psz.praca.gov.pl/hr/PoSearch/index.php>.

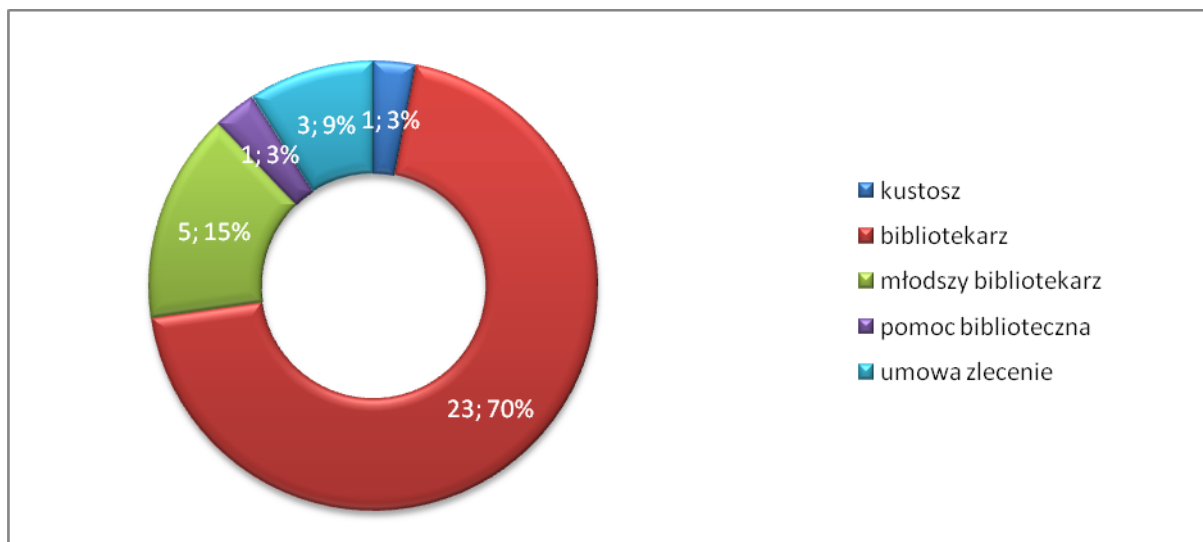
Kadra zarządzająca

W grupie tej znalazło się 11 ofert pracy na stanowiska: dyrektora biblioteki (7), zastępcę dyrektora (3 oferty z jednej biblioteki akademickiej w Toruniu) oraz kierownika biblioteki wydziałowej (1 oferta z Warszawy). Miejsca pracy na stanowiska dyrektorskie dotyczyły bibliotek publicznych (Jaworzno, Słupsk, Myślibórz, Wiśła) i akademickich (Poznań, Opole, Gliwice). Wszystkie miejsca pracy na stanowiska dyrektorskie osiągalne były w drodze konkursu.

Wobec kandydatów podawano wymagania niezbędne i pożądane, opisywano zakres wykonywanych zadań oraz wymieniano dokumenty, jakie należałoby złożyć, określano datę rozpoczęcia pracy. W żadnej ofercie nie znalazła się informacja o proponowanym wynagrodzeniu.

Stanowiska bibliotekarskie

Na przeglądanych portalach w ciągu miesiąca natrafiono na 33 oferty dla szeregowych pracowników.



Wykr. 8. Liczba oferowanych stanowisk (lub tryb pracy)
Źródło: opracowanie własne.

Oferty dotyczyły stanowisk pracy z różnych stron Polski: Dolnośląskie — Miłkowice, Oleśnica, Twardogóra, Lubuskie — Gorzów Wielkopolski, Mazowieckie — Czosnów, Mińsk Mazowiecki, Płock, Warszawa, Wyszogród, Pomorskie — Goręczyno, Lublewo, Śląskie — Bytom, Jastrzębie Zdrój, Wielkopolskie — Leszno, Słupca, Strzałkowo, Szamotuły, Zachodniopomorskie — Dębno, Koszalin.

Powiatowe Urzędy Pracy opublikowały 16 ofert zawierających informację „Oferta przeznaczona dla osób zarejestrowanych w urzędzie pracy będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Były to oferty dla pomocników bibliotecznych, młodszych bibliotekarzy oraz bibliotekarzy, w większości wypadków umowa o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze godzin. Proponowane wynagrodzenie to zakres od 300 zł (5 godzin tygodniowo) do 1317 zł (40 godzin tygodniowo).

Nauczyciel bibliotekarz

Stosunkowo najwięcej ogłoszeń (41) dotyczyło bibliotekarzy z uprawnieniami pedagogicznymi. Prawie połowa ogłoszeń została zamieszczona przez Powiatowe Urzędy Pracy i przede wszystkim dotyczyła stanowisk w mniejszych miejscowościach, np.: Górzycza, Janówka, Kraszów, Lipina, Osina, Różyny, Skowarcz, Ulów, Zborowskie, Zdrochec. Oferowana praca dotyczyła bibliotek szkół: podstawowych, specjalnych, zespołów szkół publicznych, szkół mechanicznych i innych. Od wszystkich kandydatów wymagano przygotowania pedagogicznego. Aż w 17 wypadkach podano proponowane wynagrodzenie. Najniższe wynosiło 139 zł brutto miesięcznie za 2 godziny pracy tygodniowo, najwyższe 1906 zł brutto za 10 godzin tygodniowo. Najczęściej powtarzającą się kwotą było 1317 zł, czyli minimalne wynagrodzenie brutto w Polsce w roku 2010.

Wnioski

Na podstawie powyższej analizy ofert pracy dla pracowników bibliotek można zauważyć bardzo wysoki poziom oczekiwań zarówno od strony merytorycznej, jak i cech osobowościowych kandydatów. Pracodawcy zamieszczający ogłoszenia o wolnych miejscach pracy uważają, że zgłosi się wystarczająca liczba kandydatów, by wybrać najlepszych.

Jednakże proponowane uposażenie, tak zresztą nielicznie wpisywane w odpowiednią rubrykę, najprawdopodobniej z uwagi na obawę, by nie zniechęcić większości poszukujących pracy, niejednokrotnie prowadzi do braku chęci do podejmowania nawet rozmów z przyszłymi pracodawcami. Przy dalszej takiej polityce płacowej w branży bibliotekarskiej będzie coraz trudniej o wartościowych kandydatów na poszczególne stanowiska. Aby otrzymać pracę, osoby bezrobotne skłonne są do rozmaitych wyrzeczeń, ale z roku na rok widoczna jest tendencja do coraz częstszego pomijania ofert pracy z minimalną płacą.

Analiza bieżących ogłoszeń pozwala wysnuć wniosek, że znalezienie przez bibliotekarza ciekawej pracy, a zarazem pozwalającej na samodzielne utrzymanie się, jest znikome. Tym bardziej, że oferty te często mają charakter tymczasowy i dotyczą niepełnego wymiaru godzin. Na zakończenie cytuję pochodzący z jednej z ofert pracy dotyczącej stanowiska dyrektora: *Idealnego kandydata powinna cechować: samodzielność, komunikatywność, elastyczność działania, odporność na stres, zorientowanie na osiągnięcie celów, sumienność, terminowość i dyspozycyjność.* Myślę, że takie wymagania wobec większości kandydatów mają pracodawcy. Czy jednak w którymś momencie kandydatów nie zabraknie?