

谈美国高校图书馆人员选择与录用的程序——Interview

叶晓跃

张晓音

(杭州应用工程技术学院 图书馆 杭州 310012) (美国内华达州立大学 图书馆 NV89014)

摘 要 介绍、分析、研究了美国高校图书馆选择、录用工作人员的程序之一——Interview.

关键词 高校图书馆 队伍建设 面试

中图分类号 G259.712

1 关于 Interview

1.1 Interview 的概念

Interview 作名词或动词解都为接见,会见,会谈,(记者等)访问.作名词解时还有一意,即:对申请工作者(或投考学校者)的口头审查^[1].

1.2 Interview 采取的方式

Interview 可视目的、经费、时间及招聘职位等级的不同而决定 Interview 的方式.最常用的 Interview 工作方式大致可概括如下:

- (1) 电话 Interview 即:招聘人通过电话来了解应聘人的方式.电话 Interview 是一种既省钱又省时的 Interview 方式,它多见于经费有限而应聘者又过多的情况.
- (2) 一对一的 Interview 即:应聘人单个被预约,招聘者单独约应聘人谈话的方式.这种形式的 Interview 多见于小型的企、事业单位和私营企业.
- (3) 多层次系列 Interview 即:应聘人在同一天不同的时间内接受招聘单位不同层次的人对其进行的面谈,这种形式的 Interview 多见于高等学校与事业单位,也常见于企业单位高等职务的招聘.
- (4) 群体形式的 Interview 即:几个人或一群人同时被面试的方法.这种方式虽不常见,但有时也发生.招聘单位采用这种 Interview 的方式主要是想通过群体面试的过程来考察应聘人处理人际关系的能力或交流沟通的能力,从而来推测应聘人是否能很好地与未来的同事和领导共事.

1.3 Interview 的作用

Interview 前,雇主与申请人双方往往不很了解,雇主一般只是通过申请人提供的材料或经别人推荐,对申请人了解一二;而申请人也可能只是从因特网、电视、报纸上,或听别人介绍、或通过其他

途径对将申请的那个单位有些了解。Interview后,对雇主与申请人来说都或多或少地增加了感性认识,而它在聘人单位决定是否聘用该申请人,或应聘人是否还保留对该单位的申请都起到了相当重要的作用。

2 美国高校图书馆的 Interview

2.1 Interview 的时间要求

美国高校图书馆的招聘面试工作主要采取多层次系列面试的方法。根据职务的档次高低,招聘单位一般安排在不同的时间邀请3~5名应聘者来学校图书馆参加为时1~3天的Interview。申请馆长职务的应聘人,必须经历校长、校务委员会成员、图书馆部主任及图书馆工作人员对他(她)进行的多层次的面试过程;一般需要在将被录用的学校、图书馆呆上2~3天,才能完成馆长职务的Interview。申请图书馆部主任职务的应聘人,需要经历馆长、图书馆管理委员会以及该应聘人申请的那个部门所在的工作人员对他(她)进行的面试过程;时间一般需要1~2天。申请图书馆一般工作人员职务的应聘人,需经历图书馆管理委员会、他(她)将应聘的那个部门的部主任及该部门原有工作人员的面试过程;一般需要0.5~1天的时间。

2.2 Interview 的内容要求

Interview的内容主要根据应聘人申请职务的不同而被要求完成的内容也不同。招聘人与应聘人各自所问的问题侧重点也不一样,回答问题的详细、简要程度也不同。一般面试所涉及到的内容可大致归纳如下:(1)应聘人被要求介绍个人经历和对本校及图书馆的了解程度;(2)招聘人介绍本单位情况,向应聘人了解申请本单位的动机及被聘后的打算;(3)Interview期间应聘人被要求提供一次小型的讲座或谈话会,主题由招聘人提供数个由应聘人选择或者应聘人自定;(4)漫谈中应聘人被要求回答一些问题,如:对改变图书馆的现状是否有信心?依据是什么?在管理文献(或工作人员)中,你有(或将采取)特别的管理方法吗?等等^{[2][3]}。总之,美国高校图书馆Interview工作的内容是丰富的。它不但包括图书馆职业范围内的内容,同时也包括一些与职业相关的内容。比如:在Interview期间,招聘单位会安排应聘者会见学校的主要系科的领导,如人事科、劳保福利科等等。应聘者还会被安排参观当地的城镇,了解住房与交通等情况。一旦应聘人被录用,这些相关内容就会帮助他(她)决定是否接受这工作。在Interview期间招聘者还会邀请应聘者一起用餐,并利用就餐机会来进一步地观察、了解应聘者的性格、爱好、待人接物、言行举止等等。由此可见美国高校图书馆Interview工作的内容是丰富的,涉及面是广泛的。

2.3 Interview 的决定过程

Interview结束后,招聘单位的招聘小组或有关人员将开会讨论各应聘者的长处与短处,每个参加过当次Interview工作的人都有机会发表自己对当批应聘人的看法。讨论通过最合适人选,然后,招聘小组将结果递交给馆长和学校,以便做最后的决定。一旦通过,馆长或学校领导会向应聘者发聘书。

2.4 Interview 在美国高校图书馆优化队伍建设中所起的作用

上述这样的Interview,特别是多层次系列Interview形式确实在美国高校图书馆工作人员队伍建设中起到了一定的作用。首先,从Interview的时间来看,它给应聘者足够的时间从感性上、理性上来了解招聘单位及工作环境。同时也给招聘单位有充足的时间让单位各层次有关人员有机会来认识应聘者。从Interview的内容来看,它为招聘者与应聘者提供了直接评估对方的机会,通过Interview,招聘单位对应聘人的学识、工作经验、待人处事能力等方面有了进一步的了解,从而为决定是否录用该应聘人提供了依据。同时应聘人对招聘单位的人事管理、工作性质、内容等也有了更深的了解。

一旦被录用,他(她)将很快适应新的工作.从 Interview 的决定过程来看,它给所有参加 Interview 的有关人员提供了发表自己对应聘者的意见与看法的机会.这样的决定过程对将来的人事管理、工作的开展都有极大的益处^{[4][5]}.

选择合适匹配的图书馆工作人员是美国高校图书馆建设发展中不可缺少的一个组成部分.笔者在美进修期间,通过对美国几所高校图书馆的采访,深深感受到: Interview 作为一种选择工作人员的评估工具,在美国高校图书馆工作人员的选择与录用中确实起到了不可估量的作用.

美国麻省州威廉斯学院图书馆馆长费丽斯女士介绍说:虽然要投入一定的人力、精力、财力以及时间到 Interview 中去,但这样的投入与今后带来的工作效益相比还是值得的.通过 Interview 招聘来的工作人员上任后一般很快就能胜任工作而不需要长期的业务培训.在这些招聘来的人中 90% 以上的人对受聘的工作很满意并与招聘单位的人相处得很和谐.比如:通过这种多层次的面试,当学校聘我为馆长时,我对此岗位并没有陌生感,而且很快地适应了管理环境,因为我与校方、与下属早已成了熟人,我知道校方对图书馆工作制定的目标,我也知道我下属的期望,下属也知道我来此的真正目的与奋斗目标,上下一致工作起来也相当的得心应手,由此可见复杂而繁琐的面试工作确实会给今后默契的工作带来潜在的效益.再如:美国内华达州立大学图书馆采访部的凯思琳主任介绍说:“Interview 是美国高校图书馆招聘馆员时必须经过的一道程序,一个成功的 Interview 有时可使一个图书馆员为此馆效劳一辈子.当然,这并不意味着所有成功的 Interview 就不会使馆员调离去其它的图书馆工作.就这一点凯思琳主任解释说:有 60% 以上调换工作的馆员是因为有事业上发展的新机会;另外约有 20% 的人离开是由于举家搬迁所致.真正由于不能胜任工作或对工作不满意而离开的比例是很小的,这些人离开是因为在工作中发现所干工作内容与 Interview 时的理解出现了差错或者就是当时参加 Interview 的目的只是想得到一份工作,或者说与新领导的工作方式方法不能协调,但这并不影响 Interview 在美国高校图书馆工作人员招聘中所起的作用.随着美国图书馆业的发展,高校图书馆内各单位的重新组织与分配使图书馆员面临着新的工作机遇与挑战.各单位的招聘工作与 Interview 的进行,无疑将连续不断地为图书馆人员队伍的组织建设提供着优质的新鲜血液^{[6][7]}.

3 笔者的联想

我国自改革开放以来,各企、事业单位在招聘人时也安排了 Interview,高校图书馆也不例外,多数馆在硬件设施、条件已与国际接轨,甚至超过国际一般水平的前提下,人才引进工作也得到了充分的重视,他们打破了以往人事领导说了算的旧框框,积极参与到学校招聘、引进人员的工作中去,但招聘、录用的工作规范还不是很完善,尤其个别高校图书馆还没有真正选择、录用工作人员的权力,更谈不上安排什么 Interview 了,还有个别馆尽管有一定的推荐、选择、录用工作人员的权力,但 Interview 并未被受到高度重视,由此给今后的管理工作带来了不少的麻烦,比如:招聘人或应聘人在未安排过 Interview,或进行了草草的 Interview 后而走到一块,此后多少有被骗的感觉,不是招聘人就是应聘人,主要原因是事前双方都没有真正地相互了解.于是,干上二、三年就走人的现象给具有连续性的图书馆工作造成了不利的影响,同时也影响了其它图书馆员工作情绪的稳定,而安排周密的、多层次的 Interview,不仅会给招聘人、应聘人带来上述有利的因素,更重要的是为应聘者创造了一个良好的公平竞争的机会.磨刀不误砍柴工,为了优化高校图书馆工作人员的队伍建设,笔者认为 Interview 在引进人员的选择、录用过程中确实起到了相当重要的作用,希望此文在当前我国改革开放促使人才交流机会越来越多的形势下有一个抛砖引玉的作用^[8].

参 考 文 献

- 1 “新英汉词典”编写组编.新英汉词典增补本.上海:上海译文出版社,1985
- 2 赵圣骅等编写.英语面试成功之路.上海:上海外语教育出版社,1995
- 3 王世伟.从“读者第一”到“图书馆员第一”.图书馆杂志,1999,(2):5~6
- 4 Runyon Robert S, Dickson Laura K. Administrative expectations in the recruitment of academic librarians. *Journal of Library Administration*, 1989, 11(3-4):97~105
- 5 Eder Robert W, Ferris Gerald R. *The Employment Interview: Theory, Research, and Practice*. CA: Sage Publications Inc., 1988
- 6 Cohen Phillip. Recruitment & Selection. *Hr Monthly*, 1997, (7):20
- 7 Murray John P. Hiring the faculty for the next millenium. *The Journal of Staff, Program & Organization Development* 1998, 16(1):5
- 8 董颖,那春光.试论图书馆的质量管理思想.图书馆情报工作,1999,(7):20~22

The role of job interview in the recruitment of academic librarians in the U.S.A

Ye Xiaoyue

Zhang Xiaoyin

(Hangzhou Institute of Applied Engineering, Hangzhou 310012) (UNLV, NV89014)

Abstract This paper addresses the significant role that job interview plays in the selection and hiring process of academic librarians.

Key words academic libraries recruiting-for-librarianship job interview