

könyvtár- és tájékoztatástudományi folyóirat (Library Journal, College and Research Libraries, Journal of the American Society for Information Science) cikkeinek mintáján vizsgálták. A makroelemzés során összevetették a hivatkozó és az idézett cikkek Kongresszusi Könyvtári osztályozási jelzeteit, a mikroelemzés során pedig az ERIC, a LISA és a Library Literature c. indexelő-referáló szolgáltatások deskriptorait. Mindkét elemzés azt mutatta, hogy a hivatkozó és az idézett publikációk között a tematikus hasonlóság igen csekély, ami azt támasztja alá, hogy a relevancia megítélése szubjektív és az információkeresési és kutatási folyamat heurisztikus. A vizsgálat eredményei kihatnak az állományépítésre, a pszichológiai relevancia értelmezésére és a hivatkozásokat felhasználó információkeresésre. A cikk javaslatot tesz számos kutatásra, többek között azzal kapcsolatban, hogy az indexelés mélysége, specifikussága és minősége milyen szerepet játszik a dokumentumok hasonlóságának mérésében.

(Autoref.)

VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS

Általános kérdések

94/146

MECH, Terrence F.: The managerial decision styles of academic library directors = Coll.Res.Lib. 54.vol. 1993. 5.no. 375-386.p. Bibliogr.

Felsőoktatási könyvtárigazgatók döntési stílusa: felmérés

Felmérés; Felsőoktatási könyvtár; Munkahelyi légkör; Szakirodalom -pszichológiai [forma]; Vezetés

Felsőoktatási könyvtárigazgatók vezetési, döntési stílusát vizsgálták a Decision Style Inventory (döntéshozási módok jegyzéke) alapján. A szakirodalom alig foglalkozik a könyvtárosok döntéshozatali módszereivel, ám a könyvtárosok kognitív (azaz információszerző, -feldolgozó) módja erre is vet némi fényt, a kettő ugyanis összefügg egymással. Még lényegesebb összefüggés van a döntési stílus és az agyfélteke-dominancia között.

A Rowe által kidolgozott döntésisztílus-modell négy alaptípust különböztet meg: Az *analitikus* stílus jól tolerálja a többértelműséget, feladat-orientált és érdeklik a technikai problémák, jelentős mennyiségű információ alapján dönt és gondosan mérlegeli az alternatívákat. Szereti az írásos anyagokat, jól érzi magát személytelen helyzetekben (pl. tervkészítés, komplex problémák megoldása). A bal félteke dominanciája jellemzi. Hibájaként a dogmatizmust, személytelenséget, túlzott óvatosságot és néha a lassúságot szokták felhozni.

A másik, bal féltekére és logikára alapozott stílus a *direktív*: célorientált és nehezen tűri a többértelműséget. A gyorsaságot és a cselekvést hangsúlyozza, ezért korlátozott mennyiségű információt használ és kevés alternatívát vesz figyelembe. A szervezet rövid távú belső céljait oldja meg, szigorúan ellenőriz. A jól szervezett bürokratikus rendszerben érzi jól magát, gyakran túl merevnek, személytelennek, autokratikusnak tartják, hajlamos az agresszivitásra is.

A jobb félteke dominanciájára a logikával, elemzéssel, struktúrával és befelé fordulással szemben inkább az intuíció, a konceptuálás, a laza és spontán szervezet, az emberek felé fordulás jellemző. (Ők inkább az arcra, mint a névre emlékeznek.) A *konceptuális* döntési stílus kreativitással, jövő-orientált gondolkodással jár együtt. A technikai helyett a szociális velejárok érdeklik, a célokat ismertetik a beosztottaikkal is, szívesebben beszélgetnek, mint vezetnek és ellenőriznek. Túl idealistának, lassúnak, határozatlannak és dilettánsnak tartják őket.

A *behaviorista* stílust empatikusnak is nevezhetnénk, döntéseit kevés adat befolyásolja, jobban szereti a megbeszélést, mint az írásos anyagot. A jól megtervezett, emberközpontú, kollegiális munkahelyen érzi jól magát. Érzékeny és túl sokat törődik másokkal, nehézségei vannak a kemény döntéshozásban, és alig tud nemet mondani.

A vizsgált amerikai felsőoktatási könyvtár-igazgatók négyféle intézményből (doktori fokozatot nyújtó valódi egyetem – I, „comprehensive” – IIA, bakkalaureátust nyújtó – IIB, és kétéves „community college” – III) kerültek ki. 46%-ban nők, akik közül többen a IIB könyvtárigazgatói. A férfi igazgatóknak általában hosszabb a szakmai és vezetői gyakorlatuk, mint a nőknek. Hosszabb szakmai múltjuk van az I és IIA intézményekben dolgozóknak. Nincs lényeges különbség az életkor-átlagban (férfiak 50,4, nők 49,1 év). Az empatikus vezetési (döntési) stílus a IIA (38%), IIB (53%) és III (50%) típusú intézményeknél a legnépszerűbb. A IIB igazgatók a konceptuális, a III igazgatók az analitikus stílust gyakorolják második helyen. Az egyetemi (I) könyvtárigazgatók 38%-a konceptuális, 36%-a empatikus döntési stílussal dolgozik. A direktív stílust legkevésbé a IIB és III főiskolai könyvtárigazgatók kedvelik.

Jelentős negatív korreláció van a vezetői gyakorlat és az empatikus stílus között: minél rövidebb vezetői gyakorlata van az igazgatónak, annál inkább használja az ember-orientált empatikus döntési módszereket, és a magánintézmények (főleg a rugalmasabb adminisztrációjú kis főiskolák) körében is gyakoribb az empatikus döntési stílus. Ahogy korosodik az igazgató, fejlődik a praktikusabb, tényyszerűbb, „itt és most” jellegű megközelítésben; inkább gondolkodik logikusan, mint kreatívan, széleskörűen és az emberi vonatkozásokra is figyelve.

Az IIB intézménytípust kivéve, az igazgatók nagy többségben bal agyfélteke-orientáltak. Minden esetben inkább gondolat-, mint cselekvés-orientáltak, ugyanakkor a magánintézmények könyvtárigazgatói között több a cselekvés-orientált. A női és férfi igazgatók között sem döntési stílusban, sem orientációban nem mutatkozik jellegzetes különbség.

Sok vezetőképző program tartalmaz személyiség- és vezetői stílus megismertető módszereket. A könyvtárigazgatók számára is hasznos, ha ismerik önmagukat és a különböző döntési módszereket. Ha pedig tudják, hogy milyen in-

tézménytípusban milyen vezetői magatartás a leggyakoribb, még állásváltoztatásuk is sikere-
sebb lehet.

(Mohor Jenő)

94/147

RAIS, Shirley: Managing your support staff: an insider's view = Am.Lib. 24.vol. 1993. 9.no. 819-820.p.

A beosztottak menedzselése. Egy volt beosztott nézetei

Könyvtáros -alapfokú, középfokú; Vezetés

A szerző szakmai pályájának történetét bemutatva – mely a technikai segéderő, könyvtáros asszisztens státusztól a könyvtárvezetői posztig ível – ismerteti személyes tapasztalatait, nézeteit a könyvtári személyzeti politikáról, a beosztottak és a főnök viszonyáról, a szakmai előrelépés lehetőségeiről.

Elméletben az asszisztensek a könyvtárban a technikai jellegű, gyakorlati feladatokat látják el, lehetővé téve a diplomás könyvtárosok számára, hogy elmélyülten foglalkozzanak a tervezéssel, könyvtárpolitikai stratégia kidolgozásával, döntéselőkészítéssel és -hozattal. A gyakorlatban nem válnak ennyire szét a funkciók. A jól működő könyvtár alapfeltétele a hatékony vezetési módszerek és filozófia segítségével kialakított ütőképes „csapat” kialakítása, ahol minden munkatárs feladata világos és jól körülhatárolt. A fellettesek egy része kritikaként éli meg a beosztottak ötleteit, míg mások szívesen veszik az alulról jövő kezdeményezéseket, a munka mellett folytatott tanulmányok során szerzett ismereteket, és megpróbálják az új iránti szakmai lelkesedést a könyvtár javára fordítani.

A jó vezető ismérvei a következők: hozzáértő és alapos tudás, a beosztásból eredő felelősség átérzése, határozottság, támogató hozzáállás a beosztottakhoz, megközelíthetőség, a sikerekben való osztozás képessége, ambíció, következetesség, motiváló készség, jó kapcsolatteremtő képesség és a könyvtári személyzettel azonosulni tudás. Ezen képességeket minden vezető szívesen vallaná magáénak, mégis ritka az, aki ezek nagy részét fel tudja mutatni. A szerző három kulcsfontosságú tényezőt emel ki a sorból: a

motiválás képességét, a jutalmazás és fegyelmezés megfelelő alkalmazását és azt, hogy képes legyen feladatokról, jogkörökről beosztottai javára lemondani.

A megfelelő motiválás csapattá kovácsolja a munkatársakat, akik, ha nemcsak szolgai végrehajtói a feladatoknak, hanem részt vehetnek a döntések előkészítésében, a könyvtári munka alakításában, sokkal inkább azonosulni tudnak a tennivalókkal, és ez az eredményekben is megmutatkozik. Nem hanyagolható el az a szempont sem, hogy a munkafolyamatokban résztvevők belülről látják a problémákat, véleményük, újítási ötleteik hasznosak lehetnek.

A jó főnök megismerszik arról, hogy helyesen tud-e élni a rábízott hatalommal. A jó munkahelyi légkör és a magas teljesítmény alapja, hogy a vezető a feladatokat, terheket arányosan ossza szét, és ne a húzó emberekre terheljen mindent. A jó munkát pedig ne csak kampányszerűen értékelje, hanem spontán megnyilatkozásai tükrözzék elismerését, elégedettségét.

Legalább ennyire fontos, hogy a megfelelő ember a megfelelő feladatot kapja. Ehhez kapcsolódik bizonyos jogköröktől való megválni tudás, azaz a kisebb jelentőségű, az illető beosztott munkájával összefüggő leveleket, feljegyzéseket ne a főnök nevében kelljen megírnia, hanem saját maga vállalhassa érte a felelősséget. E bizalom nagymértékben hozzájárul a kreatív munkavégzéshez.

A munkahelyi vezető felelős beosztottjai szakmai fejlődéséért, képességeik kibontakoztatásáért, ezért továbbképzésüket támogatnia kell a feltételek megteremtése révén.

(Pappné Farkas Klára)

94/148

SUSLOVA, I.M.: *Bibliotečnyj menedžer: trebovanija ličnosti* = Naučn.Tech.Bibl. 1993. 7.no. 32-43.p.

A könyvtári menedzser: személyiségi követelmények

Könyvtárosi hivatás; Munkaszervezés; Vezetés

A könyvtárak mostani válságos helyzetében fontos a jó vezető. A cikk a könyvtárvezető szinonimájaként használja a könyvtári menedzser elnevezést, amely azonban mentes a korábbi

korszakokban a vezető fogalmához tapadt, ma már nem kívánatos jelenségektől (pl. kommunista pártosság, bürokrácia, túlzott adminisztráció stb.).

Milyennek kell lennie a jó könyvtári menedzsernek? Tudatos, pozitív személyiségvonásai a legfontosabbak, ezek meghatározzák magatartását, és elősegítik a helyes, egyértelmű és következetes döntések meghozatalát. Döntő, hogy tisztában legyen önmaga értékeivel. A személyes célok hatékonyabbá teszik a vezetői tevékenységet. Különösen fontos ez a könyvtárügy mostani, instabil helyzetében. A menedzsment-tevékenységek többsége magas individuális fejlettséget kíván.

A vezető elsőrendű tevékenysége a problémák megoldása, ezért az ez irányú tapasztalat kulcsfontosságú a munkájához. Folyton alkalmazkodnia kell a változó könyvtári környezethez, innovatívnak kell lennie, kockáztatni is tudnia kell, ha szükséges. Az alkotóképességet másban is tisztelnie kell, és képesnek kell lennie alkotó embereket vezetni.

A tekintélyes menedzser bízik önmagában, világosan fejt ki gondolatait, pontos utasításokat ad, meghallgatja mások véleményét, magabiztos a fellépése. Pontosan és mélyen tudja elemezni a helyzetet, és ennek megfelelően választja meg a menedzsment adott pillanatban megfelelő filozófiáját. Az a hatékony vezető, aki a beosztottak munkára ösztönzését ötvözni tudja az optimális szociális-pszichológiai légkör megteremtésével.

A jó vezetői képességekkel rendelkező menedzser állandóan elemzi saját viszonyát a kollektívához, a környezethez; meghatározza a munkatársak feladatait, a cél elemzésével választja ki a megfelelő végrehajtót; alkotó légkört teremt; jó munkára ösztönöz dicsérettel, jutalmazással; „visszacsatolási lehetőséget” biztosít a beosztottak számára; kezelni tudja a „nehéz” embereket. Kulcsfeladata a beosztottak továbbképzésének biztosítása, képességeiknek megfelelően foglalkoztatja őket.

A menedzser sikeressége attól is függ, mennyire tudja képességeit az adott közösségben kibontakoztatni. A szükséges tulajdonságokat befolyásolja a menedzser munkaköre is. Egy stratégiai feladatokat megoldó felső vezetőnek más értékekkel kell rendelkeznie, mint egy végrehajtó feladatokat ellátó középvezetőnek.

A cikk végén a vezetői képességeket felmérő egyszerű teszt található.

(Rácz Ágnes)

94/149

DZERELIEVSKAĀ, M.A.: Psihologiĉeskoe obespeĉenie funkcionirovaniĉ bibliotek v usloviĉh rynka = Nauĉn.Teh.Bibl. 1993. 6.no. 3-10.p.

A piaci feltételek közé került könyvtárak működésének pszichológiai támogatása

Gazdálkodás -könyvtárban; Munkapszichológia

A piaci viszonyok erősödése a könyvtárak belső szervezetében és a környezettel való kapcsolatukban is tükröződik. A belső környezet változásai új elvárásokat támasztanak a személyzettel szemben, illetve tudományosan megalapozott menedzsment-stratégiát kívánnak meg. A külső környezeti változások közül a legfontosabbak: az információhasználók igényeinek elemzése és prognosztizálása, a szolgáltatások fajtáinak bővítése, a könyvtár és a piac többi résztvevője (kiadók, tájékoztatási intézmények) közötti új kapcsolatok kiépítése. A könyvtár hatékony működését biztosító legfontosabb feladat a szolgáltatások kiszélesítése, differenciálása és „egyenre szabása” – a könyvtár gazdasági érdekeinek szem előtt tartásával. A megvalósítás előtt szükséges a változtatások pszichológiai megalapozása.

A pszichológiai megközelítés sok részfeladat megoldásában lesz segítségére a könyvtárnak: 1. a könyvtári állományt feltáró, számítógépes bibliográfiai adatbázisok létrehozásában, 2. a könyvtári szolgáltatások reklámozásában, 3. az olvasók szükségleteinek felmérésében, 4. optimális pszichológiai légkör kialakításában, 5. a könyvtár működési rendjének optimalizálásában, 6. a személyzet értékelésében, 7. a vezetői és marketing-döntések meghozatalában, stb.

Jelenleg az állományokról szóló információ adatstruktúrája rosszul szervezett, a visszakeresés módszerei korszerűtlenek, a használót nem szolgálja kényelmes, esztétikus felület. Ezek biztosítására pszichológus-programozókat kellene alkalmazni, akik használóbarát visszakereső rendszereket tudnának létrehozni, tudásbázis, szakértő rendszerek, neurális hálózatok segítségével.

Ezzel összefüggésben másképp jelentkezik a személyzet problematikája is. A képzettség iránti elvárások magasabbak, előtérbe kerülnek a szakmai ismeretek és képességek mellett a személyes tulajdonságok is. A jobb személyzeti

munkát alátámaszthatják a pszichológiai tesztek, amelyekkel a személyzet továbbképzésére és átképzésére tehetnek javaslatokat (a könyvtárosok tevékenységének elemzése, a szükséges szakmai tulajdonságok meghatározása, értékelése, ajánlások megfogalmazása az optimális munkafeltételekkel, a munkakörök betöltésével, illetve az egyes munkatársak továbbképzésével, tréningjével kapcsolatban).

A könyvtár optimális és konfliktusmentes működését biztosíthatja, ha párhuzamosan elemzik és valósítják meg a könyvtári tevékenység fő céljait és a személyzet egyes tagjainak céljait. Ugyancsak fontos az irányítási stratégia elemzése és tervezése, valamint a marketingkutatások elvégzése.

A könyvtári szolgáltatások iránti szükségletek elemzésében a legfontosabb a potenciális használói igények osztályozása. Ezáltal összeállítható a lehetséges könyvtári szolgáltatások listája – a használók pszichológiai és kulturális–műveltségbeli szintje alapján. A könyvtári marketinget, a piackutatást, a könyvtári reklámot is az emberi befogadás pszichológiai törvényei szerint kell megvalósítani.

(Rácz Ágnes)

Lásd még 102

Tervezés

Lásd 124

Munka- és rendszerszervezés, értékelés

Lásd 141, 155, 160

Pénzügyi és gazdasági kérdések

94/150

Library funding in the '90s. Report of the state of the nation's libraries as documented by the American Library Association = Bottom Line. 6.vol. 1992. 3/4.no. 18-21.p.

A könyvtárak költségvetésének alakulása a 90-es évek elején. Az Egyesült Államok könyvtárainak helyzete – az ALA dokumentációjának adatai szerint

Fenntartó; Költségvetés; Megszűnés -könyvtáré; Működési feltételek

Tények hosszas felsorolása: milyen korlátozásokra (fiókok megszüntetése, elbocsátások, a gyarapítás korlátozása, nyitva tartási idő csökkentése, bizonyos szolgáltatások megszüntetése) kényszerültek a különféle könyvtárak az ország különböző tájain.

94/151

Im „Konzern Stadt”: Die Bibliothek als selbständiges Unternehmen = Buch Bibl. 45.vol. 1993. 10/11.no. 871-876.p.

A „városkonzern”. A könyvtár mint önálló vállalkozás

Gazdálkodás -könyvtárban; Városi könyvtár; Vezetés

Egyes holland városi önkormányzatok átalakították szervezetüket az ún. „tilburgi modell” alapján. Ennek lényege: közelítés a gazdasági életben kialakult szervezeti formákhoz, abból kiindulva, hogy a város vezetése is egyfajta gazdasági vállalkozás („városkonzern”), ahol a polgárok adóival a lehető leghatékonyabban kell gazdálkodni.

A tilburgi modell szakít a hagyományos hierarchikus szervezettel; a városvezetési csúcsszervezet a vezetői kollégium, mellette igazgatók által vezetett szakértői csoportok működnek. A vezetői kollégium határozza meg, hogy *mit* kell csinálni, a szakcsoportok azt, hogy *hogyan* kell csinálni.

A tilburgi modell a közkönyvtárakban is alkalmazható, mivel a könyvtár is egyfajta sajátos vállalkozás: szolgáltatásokat nyújt, s működése akkor optimális, ha azok mennyiségileg és minőségileg mérhetők, ellenőrzöttek és az igényeknek megfelelően alakítottak.

A könyvtárak szervezeti felépítése általában hierarchikus és centralizált. A hagyományos szervezeti tagozódás a feladatok formális felosztására épül, ami kedvező a szakmai specializálódás szempontjából, más szempontokból azonban hátrányos. Pl. a hagyományos hierarchikus munkaszervezetű könyvtárban magas szakmai szinten tudják: „Mit hogyan katalogizálunk?” – a tilburgi modellben viszont azt a kérdést is felteszik: „Kinek katalogizálunk?”

A tilburgi modell fontos eleme a kontroll. Ez nem csupán ellenőrzést jelent, hanem rendszeres mérést, értékelést, iránymeghatározást is. A könyvtár esetében a kontroll folyamatosan vizsgálja, hogy az intézmény elérte-e kitűzött céljait mennyiségileg és minőségileg, és ha nem, mi az eltérés oka? Képes-e a könyvtár a váltakozó igények gyors és széles körű kielégítésére?

Az új modell a hagyományossal szemben rugalmasabb vezetési stílust követel meg: a feladat-orientált direkt irányítás és a munkatárs-orientált kooperatív irányítás kettős képességét, folyamatos interaktív kommunikációt. A munkatársaktól viszont a reform olyan tulajdonságokat kíván, mint az önállóság, kezdeményező készség, felelősségvállalás, könyvtárhasználó-orientáltság. A modell bevezetésének egyik legnagyobb gyakorlati akadályja, hogy a merev bértarifák nem ösztönöznek kvalifikált tevékenységre. A reform bevezetési szakasza (mely több évig is eltarthat) időt és többletköltséget követel. (Katsányi Sándor)

Lásd még 107-108, 112-113, 141, 149

Gépesítési kérdések

94/152

SWAN, John: The electronic straitjacket = Libr.J. 118.vol. 1993. 17.no. 41-44.p.

Az elektronikus kényszerzubbony

Ember-gép kapcsolat; Információtechnológia; Munkapszichológia; Tájékoztatás szabadsága

A könyvtáros-társadalomból hiányzik a fejlődést meghatározó újítás szelleme, ezért passzív

fogyasztóivá válnak a mások képzeletében megszületett termékeknek és szolgáltatásoknak. Számukra sajnos nem az jelenti a kihívást, hogy kitaláljanak valamilyen, a szakmai értékekkel összhangban lévő új fejlődési irányvonalat, hanem az, hogy a mások által diktált útvonalon haladva eljussanak valahová.

Azt gondoljuk, hogy túlélésünk attól függ, hogy teljes terjedelmünkkel felszállunk-e a „Teljes És Azonnali Elektronikus Hozzáférést Mindenhez” jelszóval haladó expresszsvonatra, s közben nem vesszük észre, hogy hiányzik a saját szakmai célkitűzésünk. Magunkévá tesszük F.W. Lancaster és Raymond Kurzweil vízióit a papír nélküli társadalomról, s lassan odáig jutunk, hogy a papírnak – kivéve a faxátvitel termékeit – csak minimális figyelmet szentelünk.

A szerző szerint ez elégtelen válasz az elektronikus kihívásra, amely vajmi keveset törődik az információk és a felhasználók kapcsolatával. Figyelembe kellenni venni, hogy a számítógép nem képes mindent megoldani az információk megfelelő „fogyaszthatósága” érdekében, ezért az elektronikus korszak előtti hagyományos értékeket át kellene menteni az új korszakba. Világossá vált az is, hogy az új információs és kommunikációs technológiák először azokhoz fognak eljutni, akik meg tudják fizetni őket, a könyvtárosoknak ezért „ellenállást kellene tanúsítaniuk a kulturális-információs szféra vállalati uralmával szemben. Olyan stratégiákat kell kifejlesztetniük, amelyekkel beavatkozhatnak az 'információs társadalom' fejlődésébe, olyan eszközökkel, amelyek inkább a demokratikus erőviszonyok és a társadalmi szolidaritás előmozdítását szolgálják, semmint a magánszektor gazdagságát és privilégiumát.”

Az ember nemsokára ezernyi elektronikus könyvet tarthat a tenyerében, de az a kérdés, hogy az emberi agy is ilyen mértékben fejlődik-e az információk befogadása és feldolgozása tekintetében. A felhasználók lassan hozzászoknak, hogy az minden, amit a képernyők menüválasztéka kínál, pedig az ideális helyzet az lenne, ha az információk minden formája, legyen az elektronikus, nyomtatott, audiovizuális, vagy akár személyes kapcsolat, békésen megférne egymás mellett.

(Novák István)

94/153

MUIRHEAD, Graeme A.: The role of the systems librarian in libraries in the United Kingdom = J.Lib. Inf. Sci. 25.vol. 1993. 3.no. 123-135.p. Bibliogr.

A gépi rendszerért felelős könyvtárosok szerepe Nagy-Britannia könyvtáraiban

Felmérés [forma]; Integrált gépi rendszer; Munkabér, alkalmazás; Munkakör

A rendszerkönyvtáros posztja több mint két évtizede létezik, de eddig a szakajtó igen kevés figyelemre méltatta.

Ez a munkakör fokozatosan jött létre, és fejlődése egyenetlen volt. A rendszerkönyvtárosok száma viszonylag alacsony, specializáltsága miatt általában egy-egy ilyen állás létezik a közepes és a nagyobb könyvtárakban. A munkakörhöz kapcsolódó feladatok köre igen változó, ezt csak az elnevezések tarkasága múlja felül.

1991 végén egy, a British Library támogatásával végzett kutatás során a rendszerkönyvtáros szerepét vizsgálták, valamint a munkakör betöltéséhez szükséges képzettséget és készségeket, többek között azért, hogy a (potenciális) munkaadók tájékozódhassanak.

Ötszázhárom kiküldött kérdőívből 416-ra (82,7%) érkezett értékelhető válasz. A könyvtárak 55,5%-ában (a számítógépes rendszerrel rendelkező könyvtárak 62,9%-ában) alkalmaztak rendszerkönyvtarost.

A rendszerkönyvtáros munkakörének tárgyalásakor fontos szempont, milyen mértékig vesz részt a gépesítési ciklusban, amely a tervezést, a megvalósítást és fenntartást foglalja magába.

A tervezés a meglévő folyamatok vizsgálatát, az új rendszerrel szembeni követelmények megállapítását, a végrehajtásért folytatott lobbizást, a specifikációk előállítását, a versenykiírásra beérkezett ajánlatok értékelését és a szállítókkal való tárgyalást is tartalmazza. A megkérdezettek közül nem mindenki vett részt az összes fázisban, de mindegyiküknek volt szerepe a tervezésben és az implementációban. A rendszerkönyvtárosoknak csupán 44,7%-a szólhat bele valamilyen költségvetési kérdésbe.

A fenntartás-karbantartás részfeladatai közül a leggyakoribb a dokumentáció készítése és a

munkatársak oktatása volt. Ezt követte a menedzsmentnek nyújtott információ, a felhasználóképzés és a felhasználói dokumentáció elkészítése, a számítógép fizikai működtetése, a költségvetési felelősség, a programozás és a hardver-karbantartás.

A gyakorisági sorrend nem jelenti azt, hogy a leggyakoribb tevékenységekkel töltötték a legtöbb időt is, és a tevékenységek értelmezése nagyon változó volt. Így pl. a programozás jelentheti programok írását vagy kész rendszerekben egy-egy paraméter beállítását. A karbantartás és javítás tesztelést, elemi szintű javításokat és a szervíz-szolgálat értesítését jelenti legtöbbször.

A „humán interfész” szerepnek a technikai készségekkel szemben amúgy is meglévő túlsúlyát még növeli az a tény, hogy a programozást megjelölő 32,5% és a karbantartást megjelölő 27,6% valószínűleg magasabb számot mutat a valóságosnál. A közvetítői szerep fontosságát aláhúzza a külső szervezetekkel (szoftver- és hardverszállítók, telekommunikációs társaság stb.) való kapcsolattartás nagy volumene.

A megkérdezettek 72,2%-a nemcsak a könyvtári rendszer működtetésében, hanem hálózati, irodagépesítési, CD-ROM-mal kapcsolatos, valamint egyéb, PC-vel kapcsolatos információtechnológiai munkában is részt vesz. A rendszerkönyvtárosok 70,5%-a nem információtechnológiai könyvtári tevékenységekből is kiveszi részét.

Azokban a könyvtárakban, ahol nincs kijelölt rendszerkönyvtáros (és általában többen látják el e feladatot), több mint heti 10 órát fordítanak rá, ami a valóságban valószínűleg több, mint a 39 rendszerkönyvtáros megjelölte 15 órás időtartam. A megkérdezettek 62,8%-a gyakran, 32,3%-a esetenként túlórázik.

Arra a kérdésre, hogy magasabbnak tekintik-e státuszukat a korábbiánál, 75% igenlően válaszolt, 20,8% pedig nem észlelt változást. A státusz-emelkedés érzetét az objektív feljebbjutás mellett a rendszerkönyvtárost övező misztikum is növelte, hiszen közreműködése nélkülözhetetlen a könyvtár zökkenőmentes működtetéséhez.

A rendszerkönyvtárosok 66,1%-a az igazgató/könyvtárvezető közvetlen beosztottja. Kevés viszont az ő irányításuk alá tartozó beosztott. Tekintélyük sokkal inkább abból ered, hogy hozzájuk fordulnak, ha hiba adódik elő.

A rendszerkönyvtárosok többségének magasabb a fizetése, mint más könyvtárosoké, de fi-

zetési skálájuk igen változatos. A legmagasabb fizetéseket az egyetemeken kapják.

A rendszerkönyvtárosok stresszhelyzetben dolgoznak. Ennek okai között van a magasabb beosztásból eredő nagyobb felelősség, a gyors tanulás szükségessége (a legtöbben két évnél nem régebben töltik be ezt a posztot), a jelentős terhelés, időhiány, a közvetítői szerep és a meg nem értés a menedzsment, a kollégák és a felhasználók részéről, a rendszerekkel való interakcióból eredő „techno-stressz”, a szállítóktól és külső szervíz-szolgáltatóktól való függés.

A rendszerekkel való interakció ugyanakkor pozitív kihívás számukra, az emberekkel való kapcsolat elégedettséget is hoz. A rendszerkönyvtárosok úgy érzik, hogy közvetlen hasznot hozó szolgáltatást nyújtanak. Ritkán tekintik viszont önmagában magát a technológiát az elégedettséget szolgáló tényezőnek.

(Koltay Tibor)

Lásd még 97

Személyzet

94/154

BERGER, Carol A.: Consultants: an essential tool or luxury? = Bottom Line. 6.vol. 1992. 1.no. 9-14.p.

A könyvtári szaktanácsadó – munkaeszköz vagy fényűzés?

Szakértő

A szakértőket a közkönyvtárak megengedhetetlen luxusnak tekintik saját maguk számára. Ez azért tévedés, mert egy jó konzultáns időt és pénzt takarít meg azzal, hogy olyan értékes segítséget ad, amellyel növelhető a könyvtár hatékonysága.

A CBC (Carol Berger and Company) nevű tanácsadó társaság tapasztalatai alapján a tanácsadók a könyvtárakban felmerülő különféle problémák kezelésére képesek. Ez lehet egy adott helyzet, probléma elfogulatlan vizsgálata, segítség személyzeti kérdések megoldásában, tárgyalás külső, szolgáltatásokat kínáló cégekkel,

döntések értékelése stb. Érdemes megfontolni szakértő igénybevételét akkor, ha meghatározott szaktudásra van szükség rövid távon, ha a könyvtárnak nincs ideje a problémák elemzésére vagy megoldására, vagy ha segítségre van szüksége a megoldáshoz.

A szakértőknek a kutatási módszerek sokasága áll rendelkezésükre (mélyinterjúk, csoportos megbeszélések, kérdőíves felmérések stb.). Szakmai kapcsolataik révén is segíthetik az ügyfeleket, különösen, ha az adott könyvtár elszigetelten működik. Ilyenkor a hasonló profilú könyvtárakba látogatást szerveznek, lehetővé téve a vezetők megismerését is. Van úgy, hogy a konzultáns döntőbírói feladat várja, amikor a könyvtár korábban meghozott döntését kell értékelnie. A legjobb, ha ilyenkor nincs tekintettel a megbízóra, s elfogulatlanul értékeli a helyzetet. Személyzeti ügyekben az egyik legkényesebb kérdés a vezetők kiválasztása. A szakértők elvégzik az álláshirdetéssel járó rutinmunkákat, az ügyfélnek már csak a legjobbakból kell választani. A „fejvadászatot” végző konzultánsok egyébként tagjai a főbb könyvtáros-egyesületeknek és szervezeteknek.

A szakértőkről több jegyzék is készült, ilyen pl. az ALA Library and Information Services Consultants' List-je stb. Szóba jöhetnek még a kollégák ajánlatai vagy a hirdetések.

A szakértőt foglalkoztatni kívánó könyvtárnak célszerű tájékozódnia a tanácsadó szakmai múltja felől, érdemes referenciát kérnie, és mérlegelni, hogy képes lesz-e jó munkakapcsolatra a szakértővel. A könyvtárosok gyakran beleesnek abba a hibába, hogy azt hiszik, a szakértő úgyis mindent tud, s ezért inkább nem terhelik a részletekkel, más esetben szándékosan bizalmasan kezelnek információkat.

Gondot okozhat, ha az ügyfél befolyásolni akarja a szakértőt, vagy ha olyan szakaszban veszik igénybe, amikor már a lényeges kérdések eldőlték, és nem lehet változtatni.

Miért vonakodnak a könyvtárak szakértőket alkalmazni? Legtöbbször azért, mert nem akarnak tájékozatlannak látszani, vagy mert sokallják a fizetséget. Ami a díjazást illeti: ha egy vezető pótlása 20 ezer dollár, akkor olcsóbb egy-egy feladatra konzultáns felkérni. A konzultáns igénybevétele azért is gazdaságos, mert elegendő egy rövidebb időre (egy adott problémára) igénybevenni a szolgáltatásait.

(Kovács Katalin)

94/155

BURGIN, Robert – SMITH, Duncan: Ensuring that training pays off: transfer of training in libraries = Bottom Line. 7.vol. 1993. 1.no. 22-25.p.

Hogyan biztosíthatja a könyvtár, hogy továbbképzésben részt vevő dolgozói valóban hasznosítsák munkájukban a tanultakat

Hatékonyág; Munkaszervezés; Továbbképzés

A könyvtárak jelentős összegeket áldoznak a továbbképzésre és a személyzet fejlesztésére, de a kezdeti kutatások arra mutatnak, hogy ezek az erőfeszítések csak igen kis mértékben térülnek meg: a megtanult jártasságoknak alig a fele kerül gyakorlati alkalmazásra a munkahelyen. A képzés hasznosítására sokféle módszer létezik, de úgy tűnik, a könyvtárosok nem foglalkoznak ezzel a kérdéssel. A cikk – főleg a vezetésnek címezve – többféle módszert is javasol a képzési erőfeszítések támogatására, s ezáltal a személyzet hatékonyabb teljesítményének előmozdítására.

(Autoref.)

94/156

MACCUNE, Bonnie F.: The new volunteerism: making it pay off for your library = Am.Libr. 24.vol. 1993. 9.no. 822-824.p.

Önkéntesek alkalmazása a könyvtárban – a Denver Public Library tapasztalatai

Gazdaságosság -könyvtárban; Közművelődési könyvtár; Munkabér, alkalmazás

A közművelődési könyvtáraknak anyagi és szakmai erőforrásaik bővítésére és a közösség támogatásának megnyerésére igen nagy szükségük van az önkéntes segítőkre. Az önkéntes munka azonban egyre ritkább, amióta a nők léptek a munkaerőpiacra, a családok szétesőben vannak, és az emberek szakítottak a hagyományos életmóddal. E folyamat megfordítására törekedtek a denveri városi könyvtárban, s erre adnak ötleteket.

Keressünk önkénteseket új, eddig számításba nem vett csoportokban: az idősek között, a közszolgálatban dolgozók soraiban, a kisebbségek és rokkantak között.

Az üzleti szférában is vannak lehetőségek: a vállalatok tisztában vannak azzal, hogy az önkéntes munka javítja a közösség életminőségét, növeli a vállalat ismertségét, és alkalmat ad az informális kapcsolatok építésére. Célszerű belső támogatót keresni a cégeknél.

Sokak számára értékes tapasztalatokat jelenthet a könyvtári munka. A fiatalok, diákok számára a szolgáltatás a közösséggel való kapcsolatteremtés, a készségfejlesztés, a munkatapasztalat stb. igen fontos. A meghatározott idejű megbízások átmenetet jelenthetnek a munkanélküliség, a háztartásbeliség és a munka között vagy szakmaváltás idején.

Az eltechnicizálódott világban az önkéntes feladatok közül azok a legkedveltebbek, amelyekben emberi kapcsolatok jönnek létre: az idősek házi szolgálata és a felolvasás a kisgyerekek számára.

A nem profit-orientált szervezetek együttműködése (pl. a képzésben) nemcsak a könyvtárak számára hasznos, hanem a támogatásokat is vonzza, mert költséghatékony, üzleties megközelítésről tanúskodik.

Az önkéntesek alkalmazása a rugalmasság, szakszerűség fokozását és némi befektetést is igényel. A jelentkezők felkészültségét, múltját, igényeit megismerve olyan tevékenységeket kell felajánlani nekik, amelyekben képességeiket kiaknázzák, és személyes kiteljesedésre is lehetőséget kapnak. Rugalmasan kell alkalmazkodni az önkéntesek igényeihez, magas szinten, befektetéseket sem kímélve kell irányítani bevonásukat, képzésüket, elismerésüket és vezetésüket. Mindez ezerszeresen megtérül a források kímélése és a közösség növekvő támogatása révén.

(Orbán Éva)

A végfelhasználó reményei és elvárásai

Egyetemi könyvtár -műszaki; Marketing; Szolgáltatások használata; Térítéssel szolgáló szolgáltatás

A szerző saját könyvtárának, a Delfti Műszaki Egyetemi Könyvtárnak a példáján mutatja be a vevő-orientáltság felé vezető utat.

Már 1988-ban egyértelművé vált: a jövőben nem számíthatnak rá, hogy fenntartójuk fedezni fogja a könyvtár egyre növekvő költségeit és biztosítani fogja a szükséges új technikák bevezetéséhez szükséges összegeket. Felismerték: ha modern könyvtár akarnak maradni, és nem válnak a könyvmúzeummá válást, áruként kell értékesíteniük szolgáltatásaik egy részét. Ennek az elhatározásnak az a körülmény is realitást adott, hogy Delftben az egyetemi hallgatókon és oktatókon kívül a külső használók is intenzíven igénybe veszik a szolgáltatásokat: naponta csaknem ezer kölcsönzési igény érkezik „kívülről”.

A vevő-orientált szolgáltatások megszervezésére a könyvtár külső marketingszakembert alkalmazott. Néhány sikertelen kísérlet után az 1991-ben megvalósított CLIO-program meghozta az átfogó szemléletváltást. (CLIO: CLients-Orientation). A beszélgetésekből, vitákból, szerepjátékokból, tesztelésekből álló több napos tréningben a könyvtár több mint 200 főnyi teljes személyzete részt vett a portástól kezdve a számítógépes szakemberig. A tréning jól feltárta a résztvevők előtt azt a különbséget, mely a hagyományosan szubvencionált intézményekben folyó udvarias kiszolgálás és a vevőorientált flexibilis magatartás között van.

A marketing-program második lépéseként a könyvtár pontos képet kívánt kapni a várható igényekről. Kérdőívvel kerestek föl egy kiválasztott mintacsoportot: hogyan értékeli a jelenlegi szolgáltatásokat és a jövőben mit vennének még igénybe? A 440 kérdőív 79%-a érkezett vissza. A válaszokból kiderült, hogy a közönség csak keveset ismer a könyvtár sokféle szolgáltatásából, értékelésének legfontosabb szempontja pedig a szolgáltatás gyorsasága. Ezért a könyvtár úgy döntött, hogy a külső megrendelések (60%-a telefonon érkezik!) szállítási idejét 3 nappal csökkenti le.

E törekvések eredményeképpen a könyvtár saját bevétele (a költségvetés egészéhez viszonyítva) a korábbi 3%-ról 12%-ra emelkedett. Ter-

Lásd még 100, 153

Marketing, közönségkapcsolatok

94/157

WAAIJERS, Leo: Hoffnungen und Erwartungen der End-Nutzer = Bibliotheksdienst. 27.vol. 1993. 11.no. 1680-1695.p.

mészetiesen tudomásul kell venni, hogy minden egyetemi könyvtár létalapját a meghatározó használatóbor, vagyis a hallgatók és az oktatók jelentik. Egyfelől ezek, másfelől a privát szektorhoz tartozó külső használók azonban két különböző világot jelentenek, és a két különféle igény egyidejű kielégítése szükségszerűen konfliktusokhoz is vezet. E konfliktusokhoz korábban hozzájárult magának az egyetemnek az elefántcsonttorony-magatartása is, ma ez a konfliktusforrás csökkent, mivel az egyetemek is külső pénzforrások keresésére kényszerülnek.

A jövőben az egyetemi könyvtáraknak még nagyobb erőfeszítésre lesz szükségük ahhoz, hogy eljussanak a fizetőképes privát szférához. E könyvtárak jelenleg még ui. számos területen monopolhelyzetet élveznek, azonban mind jobban kialakulóban van az információs intézmények versenye a vevőért. A sajtóügynökségek, kiadók stb. egyre inkább arra törekzenek, hogy megfeleljenek az íróasztala mellett ülő és vásárló vevő szempontjainak: megbízhatóság, kényelmes hozzáférés, pontosság és alacsony ár. A delfti könyvtár tudatosan készül arra, hogy ennek a négy szempontnak jól megfelelő a jövőben is meg tudja tartani vásárlóközönségét.

(Katsányi Sándor)

94/158

SCHNEIDER, Ronald: Kommunale Bibliotheken im kulturpolitischen Wettstreit. Profilierungszwänge und neue Strategien der Öffentlichkeitsarbeit = Buch Bibl. 45.vol. 1993. 10/11.no. 844-860.p. Bibliogr.

Res. angol nyelven.

A települések könyvtárainak vetélkedése az egyéb kulturális intézményekkel a pénzalapok felosztásában. Profilmeghatározásra és új PR-stratégiákra van szükség

Feladatkör; Közművelődési könyvtár; Public relations; Támogatás -pénzügyi -állami, hatósági; Rendezvény

A 80-as évek kezdetén jelentkező kényszer-takarékossági intézkedéseket nem tekinthetjük befejezettnek: beláthatatlan ideig tartó restriktív költségvetési politikára kell számítanunk, a mű-

velődési intézményeknek ehhez alkalmazkodva kell új hosszútávú koncepciójukat megalkotniuk. A közkönyvtárak legnagyobb hátránya e téren, hogy nincs egyértelműen képviselt álláspontjuk és profilmeghatározásuk. Nemcsak az egyes könyvtárak állnak tanácstalanul, nélkülözve a megfelelő túlélési stratégiát, hanem az egész német könyvtárügy is.

Az alapfeladatok és szolgáltatások egyértelmű meghatározása nélkül bármiféle PR tevékenység megalapozatlan. A könyvtári marketingről folyó viták központjában egyoldalúan az igények elemzése áll, háttérbe szorul a produkció analízisa. A könyvtárak minden réteg minden kívánságát ki akarják elégíteni („Bibliothek für Alle”), ezt azonban a költségvetési restriktió időszakában csak alacsony színvonalon tudják megtenni. Helyesebb lenne a „kevesebb használnak többet nyújtani” elv érvényesítése: konszenzusos alapon a vállalt közkönyvtári feladatkatalógus egyértelmű meghatározása, és az így kialakított profil erőteljes képviselése.

A könyvtári feladatok között prioritást kell kapnia az iskolai és továbbképzési irodalommal való ellátásnak és a közhasznú (állampolgári) információk nyújtásának. Csak a képzéssel kapcsolatos feladatok kielégítő ellátása után fordíthat a könyvtár pénzt a szabadidős médiák vásárlására.

A PR tevékenység egyik alapvető, hosszútávú feladata a társadalomban kialakult helytelen könyvtárkép módosítása. Máiig él a „szegény emberek kölcsönkönyvtára” képzet, benne „irodalmi műveltségű, kedves, elefántcsonttoronyban élő” könyvtárosokkal, akik „tanulókat, háziasszonyokat és más kisembereket” szolgálnak ki, jóllehet a könyvtárak valóságos arculata már rég nem ilyen.

A sajtóban megjelenő könyvtárkép is torzít. Egy vizsgálat szerint ezeknek 57%-a különféle rendezvényekkel foglalkozik, és csak 19%-ban szerepelnek közvetlenül a tényleges könyvtári alapszolgáltatások. A torzítás egyik oka, hogy maguk a könyvtárak sem fogalmazznak meg önmagukról markáns képet, melyet a PR tevékenység közvetíthetne, helyette a „sokoldalú könyvtár” elmosódó képét szolgáltatjuk magunkról. Itt is jelentkezik az alapkonceptió hiánya, mely a PR tevékenység egészét meghatározhatná. Ehhez még más hátrányok is járulnak: a könyvtárak PR munkája nem professzionista és nem vesz benne részt a munkatársak széles köre.

A könyvtári PR általában nem eléggé hatásos. A megjelenő publikációk pl. már a címükben is panaszkodnak: rosszak a működési feltételek, szűk az épület, csökken a olvasási kedv stb. Az ilyen panaszkodás gyakran a kíváncsisággal ellentétes hatást vált ki az olvasóból és a társadalom negatív könyvtárképét élteti tovább.

A 80-as években csaknem minden tartományban rendeztek ún. könyvtári napot ill. hetet. Ezen a terület közkönyvtárai egyidejűleg, összehangolt programmal léptek a nyilvánosság elé, ami hatásos publicitást biztosított számukra. E munka- és költségigényes rendezvények akkor gyümölcsözőek igazán, ha egyértelmű és határozott PR koncepció van mögöttük.

Sok könyvtár szervez rendezvényeket a felnőttek részére. Ez a könyvtári alapfeladatokat kiegészítő, járulékos tevékenység, szükséges voltát mindig a helyi körülmények döntenek el. E rendezvények (illetve negatívan: azok hiánya) befolyásolhatják a könyvtár helyi politikai megítélését is.

A felnőttek rendezvényeivel ellentétben a gyerekfoglalkozások tartása a könyvtár alapfeladataihoz tartozik. A gyerekek olvasási szokásainak romlása az egész társadalmat foglalkoztató probléma, és minden olyan intézmény, mely a gyerekek olvasási kultúráját javítani képes, kedvező kultúrpolitikai megítélést kap. A gyerekekkel rendszeresen és hatásosan foglalkozó könyvtár nemcsak alapfeladatát látja el, hanem a róla alkotott társadalmi képet is kedvezően befolyásolja.

(Katsányi Sándor)

94/159

SPETZ, Jon Einar: The national „Save the libraries” campaign = Scand.Public Libr.Q. 26.vol. 1993. 4.no. 12-14.p.

A könyvtárak megmentésére indított svéd országos kampány

Jogszabály -könyvtárügyi; Könyvtárpropaganda; Közművelődési könyvtár; Támogatás -pénzügyi -állami, hatósági

Egy darabig úgy tűnt, hogy 1992 a svéd könyvtárak számára végzetes év lesz. Az országra rátelepedett a recesszió, és az „új libera-

lizmus” réme fenyegetett. Ennek piacorientált ideológiája nevében a politikusok megkérdőjelezték a könyvtári szolgáltatások ingyenességének létjogosultságát, és ezzel olyan hagyományos, demokratikus jogokat, mint a dokumentumokhoz és az információhoz való szabad hozzáférés. Pedig ezek eddig olyan magától értetődő alapjogok voltak Svédországban, hogy védelmükre könyvtári törvény sem született. A kedvezőtlen gazdasági viszonyok között azonban e hiányosság miatt a könyvtárak igencsak kiszolgáltatott helyzetbe kerültek.

Szerencsére a „Mentsd meg a könyvtárakat” mozgalom nagy sikerrel járt. Ezt 1992 áprilisában indította a Svéd Írók Szövetsége, és hét hónap alatt több mint félmillióan írták alá a manifesztumot.

A kampány során neves írók sikerrel igyekeztek meggyőzni a politikusokat az ügy támogatásának hasznosságáról. A mozgalom végső célja a könyvtári törvény megalkotása, mely három dolgot garantálna: a kölcsönzés ingyenességét, a könyvtári költségvetés érinthetetlenségét és az önkormányzatok autonómiáját a közkönyvtárak ügyében. Az első szinte biztosan átmegy a törvényhozáson, hiszen a Parlament már egyhangúlag állást foglalt a könyvtári szolgáltatások ingyenessége mellett. A második már kétségesebb. Ha fix állami támogatás járna minden könyvtárnak, az egyenlő volna azzal, hogy egy könyvtárat sem lehetne megszüntetni, akár szükség van rá, akár nincs. Ez a könyvtári rendszer statikusságához, ha ugyan nem megbénulásához vezetne. Másrészt pedig – ahogy ezt a norvég tapasztalatok bizonyítják – igen nehézkesen lehet az állami támogatásnak ezt az új rendszerét kidolgozni, a támogatás összegét úgy meghatározni, hogy az ne szoruljon állandó módosításra. Egyszóval ez a követelés nem tűnik túl szerencsésnek. A harmadik kívánság szerint a törvénynek egyértelműen ki kellene mondanania, hogy az anyagi eszközök és a felelősség az önkormányzatokat illeti.

Ha a könyvtári törvény megszületik, az érdem nagy része kétségtelenül a kampány résztvevőie lesz. Sok településen a hatóságok a mozgalom hatására máris mérsékeltek a könyvtárat sújtó költségvetési megszorításokat. A legnagyobb siker tehát az, hogy a kampány teret adott az állampolgárok, az írók és szervezetek számára, hogy tudatosítsák a politikusokban véleményüket: igénylik, hogy a helyi politikusok komolyan

vegyék a könyvtárakkal szembeni felelősségüket. Másik kívánságuk, miszerint szükség van megfelelő garanciákkal rendelkező könyvtári törvényre, valószínűleg nem fog maradéktalanul teljesülni, ugyanis a Svéd Nemzeti Kulturális Tanács, amely a törvény kidolgozásáért felelős, egy 1985-ben benyújtott állásfoglalás alapján szándékozik megfogalmazni a törvényjavaslatot. Ez azonban csak a következőket tartalmazza: könyvtárat minden településnek, szakképzett könyvtárost minden könyvtárba, valamint a nyomtatott dokumentumok legyenek ingyenesen kölcsönözhetőek.

(Fazokas Eszter)

Lásd még 141

FELHASZNÁLÓK ÉS HASZNÁLAT

Használat- és igényvizsgálat

Lásd 116

INFORMÁCIÓELŐÁLLÍTÁS, -MEGJELENÍTÉS ÉS -TERJESZTÉS

Nyomtatott dokumentumtípusok

Lásd 125

Audiovizuális, elektronikus, optikai információhordozók

94/160

BINDER, Wolfgang: Elektronische Zeitschriften und Preprints. Neue Publikationsformen und -kanäle als Ingredienzen der unsichtbaren Bibliothek = Bibliotheksdienst. 27.vol. 1993. 12.no. 1883-1905.p. Bibliogr. 14 tétel.

Elektronikus folyóiratok és preprintek. Új publikálási formák és csatornák mint a láthatatlan könyvtár részei

Elektronikus folyóirat; Folyóiratkiadás; Kísérlet; Munkafolyamat

A virtuális könyvtár, a láthatatlan könyvtár fogalma – lényegében a hálózati információforrások – a fizikai könyvtár kiegészítése vagy alternatívája, míg az elektronikus könyvtár fogalma általában a helyben tárolt publikációkhoz kapcsolódik.

A hálózatok (Bitnet, Internet, JANET, EARN, UUCP stb.) első korszaka már lezárult az új, nagysebességű hálózatok (NREN, Super-JANET) megjelenésével. A hálózatok használata havonta (!) 15%-kal nő. A hálózatokon mód van nyílt kommunikációra a hirdetőtáblák, vitacsoportok és újabban a gopherek révén.

Ha az elektronikus publikálást leszűkítjük a primér dokumentumokra, a hagyományos elektronikus médiák, így az online adatbázisok közül tulajdonképpen csak a faktografikus adatbázisok kerülhetnek szóba. A másik hordozó, a CD-ROM sem vált a kurrens publikálás bevett eszközévé, lényegében a dokumentumszolgáltató rendszerek tároló-archiváló eszköze maradt.

Az elektronikus folyóiratok (Internet-folyóiratok, E-folyóiratok) ma fejlődésükben ott tartanak, ahol a CD-ROM 1987 körül, amikor a nagy várakozásokkal szemben viszonylag szerény realitások álltak. A CD-ROM a használókat a „fizikai” könyvtár használóivá tette, ugyanakkor az elektronikus folyóiratok a könyvtárakat és a végfelhasználókat teszik a láthatatlan könyvtár klienseivé.

Az elektronikus folyóiratok már túljutottak a kísérleti időszakon. Tudományos témákkal foglalkoznak, részben lektorálják is őket. Ritkán je-