

tal is kell rendelkeznie, fizetését pedig külön kell szabályozni. A tanácsadó szabadfoglalkozásúként, vagy megfelelő kereslet esetén egy meglévő intézménynél is dolgozhat.

(Autoref.)

Lásd még 343

Közgazdasági tájékoztatás

Lásd 389

Kutatás és termelés információellátása

Lásd 390, 439

Oktatás információellátása

Lásd 439

Közérdekű tájékoztatás

Lásd 332, 407

VEZETÉS, IRÁNYÍTÁS

Általános kérdések

01/393

ERSHOVA, Tatiana: The information society: a new challenge for management = Libr.Manage. 19.vol. 1998. 5. no. 327-332.p.

Az információs társadalom mint új kihívás a vezetők számára

Információs társadalom; Társadalmi követelmények; Vezetés

A társadalom új fogalma tör át a harmadik évezred küszöbén: értelmiségi, kreatív, intelligens, innova-

tív társadalomról esik szó. A hangsúly a termelésről és pénzről az emberre tevődik át.

Az információ és a tudás válik az új korszak nyersanyagává, s az intézmények munkastílusa is változik: újjáalakítás, a hierarchiák lelapítása, a hálózatosítás, a TQM, a részmunka, a távmunka jelzi a haladás irányát. Ennek megfelelően a menedzsmentnek is meg kell változnia: a reakcióidő felgyorsulására, flexibilitásra, határozott döntési hatáskörökre és a források hatékony hasznosítására van szükség. Az információs társadalom fogalma másutt a napi politikai közbeszéd részévé vált, Oroszországban csak az utóbbi években kezdtek foglalkozni vele. A

helyzet az, hogy a statisztikai rendszer gyengeségei következtében Oroszországban nehéz felmérni az információs szektor gazdasági hatását. Mégis mutatkoznak már kezdeti erőfeszítések. 1997-ben parlamenti meghallgatást tartottak az információs társadalom felépítéséről Oroszországban. A fő hangsúly a törvényhozáson és az információs infrastruktúrán volt. Törvényhozási programtervezetet vázoltak fel az alábbi kérdéskörök rendezésére: szellemi tulajdon, tömegkommunikáció, információs források fejlesztése, jogi információ, személyes adatok, statisztikai tevékenység, levéltárak, könyvtárügy, az információ nemzetközi cseréje, az információhoz való hozzáférés joga, az információ biztonsága stb.

Ugyancsak 1997-ben megalapították az Információs Társadalom Intézetét azzal a céllal, hogy elősegítse Oroszország integrálódását a globális információs térségbe, hogy megteremtse a tisztességes versenyfeltételeket a telekommunikációs és információs piacon, hogy megkönnyítse a használók hozzáférését az ország információs forrásaihoz. A fő feladat egy egységes állami politika kialakítása ezen a területen, Európával koordináltan.

A vezetés és a menedzsment döntő szerepet játszik a feladatok megvalósításában. A vezetőnek tiszta elképzelésének kell lennie az elérendő célról, a menedzsernek pedig az a feladata, hogy hatékony módon valósítsa meg ezt a célt. A vezetőnek legyen víziója, bízjon alárendeltjeiben, legyen hidegvérű, ne féljen a kockázatvállalástól, értsen a szakmához, ösztönözze a különböző nézeteket, legyen képes egyszerű, elegáns megoldásokat találni nehéz problémákra.

A menedzser ismerje fel a technológia trendjét, sokrétű folyamatokat kezeljen, ne lineárisan extrapolálja, hanem egymásra tett hatásaikban vizsgálja a technológiákat.

A változási folyamatnak kettős innovációs ösztönzésre van szüksége: új identitást kell építeni és új vezetési stílust, amely a változást hosszú távú folya-

matnak tekinti. Az innováció előrelépés, de tényleges tapasztalatokon alapul. Természetesen akadályok is jelentkeznek az átalakulás során: az egyetlen helyes válasz vagy ideális megoldás keresése, csak az elvárt válaszok megadása, elhamarkodott döntések, a nyilvánvaló dolgok megkérdőjelezésére való képtelenség, félelem butának látszani. Az innovációs folyamat állandósítása érdekében az egész rendszert meglehetősen gyakran fel kell rázni. Fontos elfogadni azt a menedzselési kultúrát, amely nincs tekintettel a rangra, hisz a szabad társulásban és az önmenedzselésben.

(Papp István)

Munka- és rendszertervezés, értékelés

01/394

PAVLOVA, L.P.: Evoluciâ tehnologičeskih processov = Naučn.Teh.Bibl. 2001. 4.no. 117-123.p. Bibliogr. 9 tétel.

A technológiai folyamatok evolúciója

Munkaszervezés; Munkaszervezet; Országos szakkönyvtár -műszaki; Szabályzat -könyvtári

A könyvtártechnológia fogalma, amely a könyvtári munkafolyamatok ciklusait, folyamatait, műveleteit, műveletelemeit képezte le, és az 1970-1980-as években központi kérdése volt a könyvtártudománynak, alapozta meg az utóbbi tíz évben elterjedt „információtechnológia” terminust. Az információtechnológia a fő összetevője a tájékoztatási és könyvtári folyamatok számítógépesítésének. Minden könyvtárban a technológia a konkrét feltételekhez és lehetőségekhez kötődik, de a technológiai folyamatok megszervezésénél mindig gondolni lehet a korszerűsítésükre vagy megváltoztatásukra.

1983-ben az Orosz Tudományos Akadémia szibériai tagozatának műszaki könyvtára (GPNTB SO RAN) is elvégezte a könyvtártechnológia elemzését annak megállapítására, hogy megfelel-e a könyvtár szervezete a kívánalmaknak, van-e párhuzamoság, illetve lefedetlen terület a munkafolyamatokban. A fő figyelmet az egyes technológiák élettartamának meghatározására fordították. A technológiai változásokra objektív és szubjektív tényezők egyaránt hatnak. Az objektívak közé sorolhatók a gyűjteményépítés strukturális változásai, az olvasószolgálatban, az új információhordozók bevezetésében tapasztalható koncepcionális változások, az információszerzés új formáinak elterjedése. A szubjektív tényezőkhöz tartozik az, hogy a konkrét szervezeti egységben a hagyományos technológia megőrzésére vagy megváltoztatására törekszenek-e.

Példaként említhető a GPNTB SO RAN „A könyv útja a feldolgozás folyamatában” c. szabályzatának fejlődése. Már létrehozásának idején, 1979-ben elkezdődött a módosítása, kiegészítése. Az 1980-as évektől kezdődő folyamatos javítások ellenére is a szabályzat 2000-ig, tehát több mint 20 éven át érvényben volt. Ez a hosszú élettartam azzal magyarázható, hogy a feldolgozás nagyon munkaigényes és nem könnyű megváltoztatni. Hasonlót tapasztaltak az olvasói kérések útjának szabályozásánál: az első szabályzatot 1973-ban alkották, majd az 1980-ban történt jelentős átdolgozása után egészen 1998-ig hatályban volt, ekkor egy teljesen új szabályzatot készítettek. A használói szabályzat átlagos élettartama 7-18 év.

A technológia élettartamát meghatározó objektív tényezők a könyvtár vagy egyes részlegeinek szerkezete. A könyvtárakban a legelterjedtebb az ún. kombinált (komplex) szervezeti forma, vagyis a funkcionális struktúra ötvöződése a szakterületi, tipológiai, nyelvi stb. szempontú tagozódással. A GPNTB-ben funkcionális elven felépülő szervezet a gyarapítási, a kutatási vagy a feldolgozó osztály. A funkcionális és a tipológiai elv együttesen érvénye-

sül olyan szervezeti egységekben, mint a régi könyvek és kéziratok osztálya, a szabadalmi és szabványtár vagy a tájékoztató osztály. Az olvasótermek tevékenységében mind a szakterületi (természettudományi, műszaki, társadalomtudományi olvasótermek), mind a tipológiai rendszerezés (hírlapolvasó) érvényesül.

A tudományos könyvtárakban leginkább elterjedt a horizontális munkaszervezet, de a bonyolultabbá váló könyvtári funkciórendszer megköveteli a részlegek közötti kooperáción alapuló vertikális munkaszervezet bevezetését. Így szerveződött például a könyvtár gépesítési részlege.

A GPNTB szervezete állandó változásban van: az olvasótermek például egyre jobban differenciálódnak, de vannak olyan részlegek is, amelyek viszont sok funkciót integrálnak magukba.

A struktúra és a technológia változásai kölcsönhatásban vannak: a struktúra változásai mindig maguk után vonják a technológiai elemek megváltozását is, és fordítva: a változó technológia kisebb-nagyobb szervezeti változásokat vált(hat) ki. Az elektronikus katalógus létrehozása például két szervezeti egység (a katalogizáló és a szakozó osztály) összehívását eredményezte.

Az objektív és szubjektív tényezőktől való technológiai függőség leginkább az egyes struktúrákon belüli könyvtári folyamatok sajátossága. A cikk példaként a novoszibirszki akadémiai városban lévő GPNTB-részleget említi, amely két épületben, egymástól másfél km távolságban kapott helyet. Az elhelyezés miatt az optimális feldolgozó munka és olvasószolgálat megszervezése elég nehéz, a munkafolyamatokat gyakran átszervezik, a szabályzatok élettartama így meglehetősen rövid. A szabályzatok állandó átdolgozása viszont szakember-, munka- és időigényes feladat, ezért a szerző azt javasolja, hogy az elkészített szabályzatoknak előre szabják meg az alkalmazási idejét, pl. a „könyv útját” szabályozó útmutató legyen érvényben legalább tíz évig, az osztályok közötti munkafolyamatok szabályozá-

sa 5-10 évig, az egyes osztályokon belüli munkafolyamatoké pedig 3-5 évig.

(Rácz Ágnes)

01/395

SMITH, Susan – TEDFORD, Rosalind – WOMACK, Giz: *Make it a team effort* = *Libr.J.Supplement*. Winter 2001. 18-20.p.

Egy egyetemi könyvtár weblapjának korszerűsítése – csapatmunkában

Egyetemi könyvtár; File-szervezés -gépi; Honlap

1999-ben felmerült a Wake Forest Egyetemen az egyetem weblapjával párhuzamosan a könyvtári webhely újratervezése is. A feladat sikeres megoldása érdekében elhatározták, hogy webcsoportot hoznak létre, mégpedig úgy, hogy abban képviselve legyen a könyvtár valamennyi osztálya.

Kezdetben az egyetem webhelyétől függetlenül egy webmester végezte a teendőket, majd három főből álló csoport igyekezett következetesen közelíteni a könyvtári megjelenést az egyetemi webhelyhez. Ahogy fejlődött az egyetem számítógéppel való ellátottsága, úgy nőtt az igény az információk gyors elérésére a könyvtáron keresztül. Ez a felgyorsult használói igény „kényszerítette” a könyvtárat a webhely tartalmának és használhatóságának fejlesztésére. A hatalmas anyag újratervezéséhez, hozzáférhetővé és naprakésszé tételéhez már nem volt elegendő a három webmester. Ekkor a könyvtári tanács jóváhagyásával tíz főből álló munkaközösséget hoztak létre. A csoport összefogását a korábbi webmesterek látták el. A projekt menetrendjét is ők tervezték meg, és lehetőségük volt arra, hogy a többiek munkáját folyamatosan ellenőrizzék, és szükség esetén bárhol beavatkozzanak illetve segítsenek. Első lépésként az új tagoknak meg kellett tanulniuk a webszerkesztő program (Macromedia Dreamweaver) használatát. Hetente összeültek a könyvtár elektronikai termében a problémák megbeszélésére, ami alkalmat teremtett arra is, hogy a

különböző területekről érkező kollégák között jó munkahelyi kapcsolat alakuljon ki. A munka kis csúszással a tervezett határidőre elkészült. Némely dolgok a vártnál is jobban sikerültek, de akadtak nehézségek is a csapatmunka folyamán.

Előnyök: Mivel a csapatban a könyvtár minden területéről volt résztvevő, megerősödött a tulajdonosi szemlélet az egész intézményben. A webcsoport tagjai mindennapi munkájuk miatt rendelkeztek tapasztalatokkal arról, hogyan használják a látogatók a webhelyet, s ez igényesebb, részletesebb tartalom kialakítását eredményezte. A projekt lehetőséget adott a munkába bekapcsolódók technikai képességeinek fejlődésére. A munka során egyre profibbá váltak, így növekedett az együttműködési készség, és egyenrangúság érzése alakult ki a résztvevők között. A projektvezetők közötti munkamegosztás segítette a határidő betartását.

Hátrányok: Az előzetes tervezés időigényesebb, bár hosszú távon megtérül. A csapatmunkában a vezetőknek figyelni kell az emberi, személyi problémákra is. Már a kiválasztásnál törekedjünk arra, hogy jó együttműködési készséggel rendelkezőket kérjünk fel a feladatra. A technológiai problémák is más módon merülnek fel, és más megoldást igényelnek, mint egyedül dolgozó személy esetén. Minél többen vesznek részt a webszerkesztésben, annál nagyobb kihívást jelent a webhely következetességének megtartása. A webcsoport csak úgy tud sikeresen dolgozni, ha a könyvtári szervezet minden szintjének támogatását élvezi. Fontos, hogy a projektvezetők rendszeresen ellenőrizzék a többiek munkáját. A megnövekedett tulajdonosi szemlélet megköveteli az eredeti webmesterektől, hogy az ellenőrzési feladatok bizonyos részét átengedjék másoknak anélkül, hogy saját hatáskörüket feladnák.

Az előnyök és hátrányok mérlegelése alapján minden könyvtár eldöntheti, érdemes-e a csapatmunkát választania. Mindenképpen tisztázni kell, elég nagy-e a szervezet a csapat létrehozásához. 54 főnél kevesebb dolgozó esetén nem javasolt. Át kell

gondolni, a tagok rendelkeznek-e alapvető számítógépes jártassággal, van-e megfelelő szoftver és hardver, laboratóriumi helyiség a közös munkára, elegendő idő a kezdetben időigényes feladatra. Van-e megfelelő vezető, aki projektmenedzseri, webszerkesztői, számítógépes oktatói tudással és az emberekkel való bánásmód képességével is rendelkezik. S végül a könyvtár vezetősége teljes szívvel támogatja-e a programot.

(Szénászký Mária)

Lásd még 353, 379

Pénzügyi és gazdasági kérdések

01/396

AMDURSKY, Saul: Kalamazoo PL's recipe for fiscal success = Libr.J. 126.vol. 2001. 6.no. 64-66.p.

A Kalamazoo Public Library pénzügyi sikerének titka

Gazdaságosság -könyvtárban; Közművelődési könyvtár; Támogatás -pénzügyi -társadalmi

A közösség végső soron olyan könyvtárat kap, amilyent megérdemel. A könyvtárosnak meg kell győzni a szavazópolgárokat, hogy a könyvtári ráfordításokat ne kiadásnak, hanem beruházásnak fogják fel. Ez nem könnyű feladat: jó törvényekre, meggyőző szolgáltatási kínálatra, kiváló személyzetre, odaadó irányító testületre, jó időzítésre és némi szerencsére van szükség hozzá.

A Kalamazoo Public Library (KPL) a város 116 925 lakosát látja el egy 230 000 lakosságú megyében. Azok, akik elérik vagy megközelítik a szövettségi szegénységi küszöböt, többségükben a könyvtár vonzáskörzetében élnek. A könyvtár finanszírozása az e célra megszavazott adóból történik. Ennek ellenére a gazdaságilag nehéz helyzetben lévő körzet la-

kossága 1990-ben 2,88, 1995-ben 4 és 2000-ben 9,4 millió dollárt fordított könyvtárára.

Mi ennek az oka? 1990-ben a KPL önálló járási könyvtár lett, saját irányító testülettel. Így a könyvtár közvetlenül kommunikálhatott a szavazókkal. A siker alapja az volt, hogy a KPL megértette az alacsony jövedelemmel bíró lakosokkal is: érdemes több ingatlanadót fizetni, mert az az összeg, amit a jobb szolgáltatásokért fizetnek, kisebb mint gazdagabb szomszédai adója, bár számukra nagyobb megterhelést jelent.

Az egyes közkönyvtárak közötti különbség volta-képpen azon múlik, milyen kapcsolatot sikerül kialakítaniuk közösségeikkel. Passzív vagy kezdeményező? A könyvtár integráns része a közösségnek, vagy a múlt kulturális ikonja? Fontos szerepet játszik a város távlati terveiben, vagy megőrző intézményként tekintenek rá?

A város gazdag polgárai és vállalatai példát adtak a könyvtár támogatására, s így bizonyították vezető szerepüket. A három felsőoktatási intézmény is segített abban, hogy a könyvtár pozíciója erősödjék. A polgárság megértette, hogy a közkönyvtárba beruházott minden dollár sokrétű szolgáltatássá változik át. Amikor 1995-ben megszavazták a költségvetés 42%-os emelését, ígéretet kaptak arra, hogy minden könyvtáráépület megújul, több dokumentumot szereznek, az ifjúsági szolgáltatásokra többet fordítanak, és jelentősen fejlesztik a technológiát. Ez meg is történt.

A közösség hozzáállása teszi lehetővé a tisztességes könyvtárosi fizetéseket: a könyvtárosok 41 234 és 51 020, a segédszemélyzet 24 514 és 31 192 dollár között keres évente.

A hibákat igyekeznek kijavítani, s minden észrevételre reagálnak. Ugyanakkor bátran vállalják a kockázatot, hiszen ha, nem újítanak, marginalizálódnak. A közösség támogatása teszi lehetővé, hogy belevágnak kísérletekbe, s ha ezek kudarcba fulladnak (pl. önkiszolgáló kölcsönzési rendszer bevezeté-

se; játékkölcsönzés; az audiovizuális anyagok külső céggel való feldolgoztatása), kijavítsák őket.

Szerencsések azok a könyvtárak, amelyek közvetlen kapcsolatban állnak közösségükkel, s nem csak a városi tanácson, megyei bizottságokon, iskolai testületeken keresztül érintkeznek vele. Minden ügy politikai ügy, s ha a könyvtár jó kapcsolatban áll a választópolgárokkal, könnyebben oldódnak meg a pénzes zacskók. Ezért lenne célszerű egy minta értékű járási könyvtári törvény, amelyet államként kellene bevezetni az adófizetőkkel való közvetlen könyvtári kapcsolatok érdekében. Az emberek jól fogadják a kéréseket, ha az igényt pontosan fogalmazzák meg. Ezért azt kell kérni, amire szükség van, nem amit a politikai bölcsesség diktál.

(Papp István)

Lásd még 353-354, 363-364, 419, 428

Gépesítési kérdések

01/397

GORMAN, Michael: Technostress and library values = Libr.J. 126.vol. 2001. 7.no. 48-50.p.

„Technostress” és könyvtári értékek

Információs társadalom; Információtechnológia; Könyvtárpolitika

A mai ember az időhiánya és a technológia szüntelen fejlődése által okozott stressz nyomása alatt él. A modern élet a technológia fejlődése révén információáradattal bombázza az embereket. Egy mai tínédzer telefonok, faxok, százcsatornás tévék, számítógépek környezetében már nem képes megtanulni, mi is a gazdag belső élet, az olvasásban elmerülés öröme, s így nem is képes olyan intellektuális adottságok birtokába jutni, hogy képes legyen igazi, független lényé válni. Minden eddiginél na-

gyobb tömegű információ válik elérhetővé számunkra, ugyanakkor egyre csökken a lehetőségünk, hogy képesek legyünk ezeket kezelni, rendszerezni, megőrizni. Egyre többet foglalkozik a szakirodalom az információs sokk, információs dilemma, információs szakadék s hasonló kérdésekkel.

Tény, hogy a töménytelen információ nem öröm forrása, hanem inkább a túlterheltség érzetét erősíti az emberekben.

Az írástudók már jó ideje jóslgatják a könyv, folyóiratok, azaz az írásbeliség halálát, és a Gutenberg-galaxis végét. Fogalmunk sincs azonban arról, mi történik társadalmunkkal és a kultúrával, ha az összefüggő szövegolvasás korát felváltja a vizuális élményen, szövegfoszlányokon, hangeffektusokon alapuló világ. Elektronikus kor vagy sötét korszak – ez itt a kérdés. Mielőtt azonban válaszolhatnánk, látnunk kell azt is, hogy az interneten rengeteg értéktelen vagy csak szűk kört érintő, ellenőrizetlen igazságtartalmú szöveg is megjelenik. S azt is látni kell, hogy az így olvasható anyag alapja is valós nyomtatott szöveg. Az egyedüli előny, hogy internet segítségével szinte a világ összes folyóirata elérhető a világ bármely pontjáról. Az is bebizonyosodott ugyanakkor, hogy fordított arányosság áll fenn az emberi szellemi termékek mennyiségének növekedése, hordozhatósága és a tartóssága között. A digitális információhordozók pillanat alatt elkészülhetnek, másodperc töredéke alatt továbbíthatók, de ugyanilyen mulékonyak is.

Korábban a technika a könyvtári szolgáltatások fejlesztésének eszköze volt. Napjainkban, az automatizálásról a digitalizálásra áttérés korában pedig mintha az eszközt fontosabbnak tekintenénk, mint a szolgáltatást magát.

Könyvtárosként el kell döntenünk, hogy a szolgáltatások fejlesztésére illetve új szolgáltatások bevezetésére használjuk-e a technikát, vagy minden eddigi létező szolgáltatást tejesen új, digitalizált alapra helyezzünk. Emberi lényként a civilizáció és technoló-

giai fejlődés által okozott stressz elkerülése érdekében arra kell törekednünk, hogy elérjük: a technika pozitívumot és ne fenyegetettséget jelentsen a társadalom számára. Az emberi lét és a technológia harmonikus viszonyának megteremtése nem lehetetlen. Ehhez segítséget nyújt, ha áttekintjük, melyek a legfontosabb könyvtári értékek 2001-ben.

Nem szabad csak a technológiára koncentrálnunk, mert a technika nem képes megoldani a nem technikai problémákat! Munkánk azon területeire kell összpontosítanunk, amely támogatást, érdeklődést hoz számunkra. Nekünk olvasóink, fenntartóink szükségleteit kell látnunk, és nem mindent a technika szemüvegén át kell néznünk.

A hagyományos könyvtári értékek megőrzése és a technikai fejlesztés közötti összhang megteremtésének nyolc kulcsszó az alapja: demokrácia; megőrzés; szolgáltatás; intellektuális szabadság; a személyiségjogok védelme; racionalitás; a hozzáférés egyenlőségének biztosítása; valamint a harmónia és az egyensúly kialakítása.

(Szénászy Mária)

Lásd még 344, 349, 368

Személyzet

01/398

MUSSER, Linda R.: What we say and what we reward. Valuing employees through recognition programs = Libr. Adm. Manage. 15.vol. 2001. 2.no. 85-90.p.

Jutalmazási és elismerési formák egyetemi könyvtárakban

Egyetemi könyvtár; Kitüntetés, jutalom; Minősítés; Személyzet

Jelentős változások következtek be a szervezetek életében (az irányítási struktúra lelapítása, folyamatos minőségjavítás, csapatmunka, hatáskörök le-

bontása stb.), de az alkalmazottak jutalmazása többnyire még mindig a régi munkastílust tükrözi.

A Pennsylvania State University (PSU) 1996-ban megállapította, hogy a három legfontosabb kérdés közül, amivel foglalkozni kell, az egyik a jutalmazási és elismerési rendszer. Ezért a könyvtár is felállította a maga munkacsoportját, hogy áttekintse ezt a problémakört és tegye meg javaslatait.

A kiindulópont az volt, hogy redundáns a „jutalmak és elismerés” kifejezés, mert a jutalom az elismerés egyik formája. A szakirodalomban való tájékozódás során megállapították, hogy könyvtári irodalom szűkölködik ilyen témájú közleményekben.

A terjedelmes menedzsment irodalomban több anyagot találtak. Egységes álláspont az, hogy az elismerés jelentőségét nem lehet túlbecsülni, s az alkalmazottak legfőbb motivációja a jól végzett munka méltánylása. A hatékony elismerést az jellemzi, hogy közvetlen, azonnali, gyakori, rugalmas, tekintetbe veszi az egyént, egyszerűnek kell lennie, s be kell vonni a folyamatba valamennyi munkatársat.

Áttekintették a rokonintézmények gyakorlatát is, ami nagyjából megfelel a PSU-énak. A legtöbb díj a szolgálati időt ismeri el, vagy a kiváló munkatejesítményt (pl. az Év Alkalmazottja). Ezt általában évente adják, sok kisebb díjjal együtt. Van, ahol sikeresen alkalmaznak más elismerési formákat is, amelyeket hetenként vagy havonta adnak, esetleg anyagiak nélkül, mégis hozzájárulnak a munkahelyi elégedettséghez. Javaslatokat minden munkatárs tehet.

A vállalati szektor is nagy figyelmet fordít az elismerésekre. Itt számos tréfás forma is kialakult.

A PSU könyvtári munkatársai között lefolytatott felmérés szerint a három legfontosabb elismerési forma: 1. a bérezési rendszer felülvizsgálata, s hozzáillesztési a változó munkaköri leírásokhoz, 2. megváltoztatni a munkahelyi légkört, hogy a munkatársak úgy érezzék, értékeli munkájukat, 3. azonos teljesítményért azonos bért adni. Az elismerés forrásának a legtöbbjük a hivatali előjárót tekintette, de

csak 33%-uk mondta azt, hogy teljesítményüket gyakran ismerik el. A kívánatos elismerési formák: béremelés, pénzjutalom, elismerő levél a személyi anyagban, ebéd- vagy vacsorameghívás, ingyenes tanfolyam, a munkaköri/fizetési besorolás felülvizsgálata, szabadjegy kulturális rendezvényre, ingyenes parkírozás, szóbeli elismerés az előljáró irodájában, elismerő levél és/vagy jelvény.

Egy elismerési/jutalmazási program akkor valóban hatásos, ha a munkatársak értékelésének tágabb kultúrájába illeszkedik bele, s napi interakciót tétel fel munkatárs-munkatárs, munkatárs-előljáró, munkatárs-igazgató között, s minden érintett aktív közreműködését igényli. Akármilyen kiváló is az elismerések rendszere, nem pótolja a tisztességes és egyenlő bérezést. Az informális vagy nem hagyományos elismerési formák sokszor kívánatosabbak lehetnek, mint a megszokott kitüntetések.

Az elismerések és jutalmak rendszerét újra kell gondolni a megváltozó szervezeti és munkahelyi struktúrákkal párhuzamosan, hiszen ebben közvetlenül tükröződik a munkahely érték- és elvrendszere.

(Papp István)

01/399

GALLUZZI, Anna – STAGI, Tiziana – TURBANTI, Simona: I giovani e il lavoro in biblioteca: risultati di un'indagine all'interno delle biblioteche toscane = Boll.AIB. 40.vol. 2000. 4.no. 515-527.p.

A fiatalok és a könyvtári munka: a toszkánai könyvtárakban végzett vizsgálat eredményei

Egyetemi könyvtár; Felmérés; Közművelődési könyvtár; Személyzet

Toscana állami, egyetemi és önkormányzati fenntartású közkönyvtáraiban végeztek felmérést az ott dolgozó 35 év alattiak körében. A különféle végzettségű és beosztású alkalmazottakon kívül fiatalok (is) vannak a szerződéses munkaerők, a valamely szervezettől érkezett vagy szakmai tapasztalat szer-

zése érdekében dolgozó önkéntesek és a terápiás céllal foglalkoztatottak körében.

Tipikusan a fiatalok munkavégzési formája a szakmai gyakorlat végzése, a polgári szolgálat és (egyetemi könyvtárakban) a részidős diákmunka. Átlagosan a könyvtárakban dolgozó 35 év alattiaknak alig több mint fele alkalmazott. A helyi közkönyvtárakban ez az arány csak 25%, míg az egyetemi könyvtárakban 69%. Az egyetemi könyvtárakban alkalmazott fiatalok döntő többsége (az iménti 69%-ból 60) könyvtárosi munkakörben dolgozik, míg az állami könyvtárakban szinte pontosan fordított az arány, és a közkönyvtárakban is több fiatal foglalkoztatnak nem könyvtárosként.

Mint látható, a könyvtárakban igen sok fiatal dolgozik önkéntesként, illetve egyéni, vagy nem személyre szóló szerződés, megbízás alapján, a „státuszban lévők” mellett, ezért ajánlatos lenne mind a szerződések és a munkakörülmények tekintetében, mind képzési-továbbképzési szempontból az eddiginél nagyobb figyelmet fordítani rájuk.

(Mohor Jenő)

01/400

VALIŠOVÁ, Alena: Zvládání hněvu aneb Celoživotní experiment = Čtenář. 53.roč. 2001. 7/8.no. 215-216.p.

A harag kordában tartása avagy Egy életen át tartó kísérlet

Kommunikáció -használókkal; Kommunikáció -személyzetten belül

Az emberközi kapcsolatokban a harag kordában tartása egy életen át tartó kísérlet. E kísérlet állandó gyakorlását a modern idők zilált viszonyai teszik szükségessé. A haragot követő dühkitörésekre és veszekedésekre a könyvtárakban is számos alkalom adódik. Munkatársak, beosztottak és vezetők, olvasók és könyvtárosok között mind több konfliktus keletkezik, nemegyszer dühkitörés kíséretében. A szerző mindenekelőtt a dühöngők kezeléséhez ad tanácsokat. A következők szerint:

- mondjuk meg nekik, hogy hallgatunk mondani-valójukra,
- mindezt azzal bizonyítjuk, hogy saját szavainkkal megismételjük mondanivalójukat,
- kerüljük el az impulzív bírálatot, s ne ítéljük el a delikvenseket,
- kérjünk tőlük rövid gondolkodási, végiggondolási időt,
- problémáikhoz a lehető legkorrektebben viszonyuljunk,
- a felvetődő problémákat bontsuk elemeikre, külön-külön választva azt, amiben megegyeztünk, illetve amiben továbbra sincs egyetértés közöttünk,
- a túlságosan háborgóknak ajánljuk fel problémáik elhalasztott megbeszélését,
- próbáljunk problémáik megoldására több variánst előterjeszteni.

Ha mi magunk sértődünk meg valamiért, ne tegyünk úgy, mintha semmi sem történt volna, de lehetőleg maximális objektivitással adjuk elő „bánatunkat”, érzékeltessük eközben készségünket a kompromisszumra, s ne vigyük a dolgot a „ki kit győz le” irányába.

Senkinek sem árt, ha időnként ellenőrzi konfliktustűrő és -megoldó képességét. Az ezt célzó „jelkiismeretvizsgálat” kérdései az alábbiak lehetnek:

- milyen gyakran gurulok dühbe,
- tisztában vagyok-e ilyenkor miért és kire irányul e düh,
- azt szoktam-e megszidni mindig, aki valóban megérdemli,
- nem tartok-e attól, aki a szidalmat megérdemelné,
- egymás között vagy nyilvánosan, a partner megálázásával szoktam-e veszekedni,
- a veszekedéseimet konkrét ügy vagy sokáig gyűlő elszámolás robbantja-e ki,
- ura vagyok-e magamnak veszekedés közben,
- ismerem-e a bocsánatkérés gesztusát,

- egyenrangúak vagy alárendeltek szoktak dühöngéseim alanyai lenni?

Ha úgy véljük, hogy az iménti műveletben túlságosan engedékenyek vagyunk magunk iránt, célszerű egy-egy hozzátartozót vagy barátot felkérni ebbéli magatartásunk ellenőrzésére.

(Futala Tibor)

Marketing, közönségkapcsolatok

01/401

KALFATOVIC, Martin: Online with the show = Libr. J. Supplement. Winter 2001. 32-35.p.

Hogyan készítsünk online kiállítást a világhálón?

File-szervezés -gépi; Kiállítás; Számítógép-hálózat

Ha a könyvtárban on-line kiállítást kívánunk rendezni, ehhez jó alkalom lehet valamely évforduló megünneplése. Ilyenre jó példa a „From Smithsonian to Smithsonian: The Birth of an Institution” elnevezésű kiállítás, amely a washingtoni Smithsonian Intézet alapításának 150. évfordulójáról emlékezik meg

(www.sil.si.edu/Exhibitions/Smithson-to-Smithsonian). Jelentős eseményekről is megemlékezhetünk kiállítással, ahogyan ezt tette a Chicago Historical Society a chicagói tűzvész kapcsán (www.chicagohistory.com/history/fire.html). Kiállításunk lehet tematikus is. Jó példaként említhetjük a Kaliforniai Egyetem, San Diego Mandeville különgyűjteményének kiállítását, amely Theodor Seuss Geisel háborús karikatúráit mutatja be „Dr. Seuss went to war: catalog of political cartoons by Dr. Seuss” címen (<http://orpheus.ucsd.edu/speccoll/dspolitic/index.htm>). Ezek mellett érdemes néha szokatlan tárgyakból kiállítást rendeznünk.

Az on-line kiállítások egy katalógusa a „Library and archival exhibitions on the web” elnevezéssel található a www.sil.si.edu/SILPublications/Online-Exhibitions/ címen.

On-line kiállítások rendezéséhez nem elég, hogy vannak kiállítható tárgyaink. Csak akkor beszélhetünk kiállításról, ha ezeket gondosan kiválogattuk az adott téma illusztrálására és összekapcsoltuk őket összekötő szöveg vagy más szál segítségével. Gondosan fogalmazzuk meg a címet és a témát! Határozzuk meg a célközönséget, és ennek megfelelően tervezzünk! Ugyanazt az anyagot viszonylag könnyen újrafelhasználhatjuk más és más célközönség számára. Meg kell gondolnunk, hogy minden kiállításunk egyéni jellegű legyen, vagy valamilyen állandó szabványnak megfelelő. Vannak-e olyan elemek (logók, színek stb.) amelyeknek a használatát a könyvtár vagy a fenntartó ösztönzi vagy előírja? Kiállításunk lehet lezárt, statikus vagy olyan, amelyhez újabb tárgyakat is tehetünk hozzá, amint azok a gyűjteménybe kerültek.

Minden tárgyról leírást kell készítenünk. Könyvek esetén ez legalább a szerző, a cím és a megjelenés éve, de ha van helyünk, tüntessük fel a kiadót és a kiadás évét is. Más dokumentumtípusoknál is vegyük fel a lehető legtöbb adatot! A kiállítás tartalmazza a kiállított tárgyak listáját is! Fontos megjelölnünk, hogy az adott tárgy a saját gyűjteményünk-ből származik-e. Ha mástól kaptuk, azt jelezni kell. Ha nem könyv jellegű tárgyról van szó, le kell írni, mi is az, mikor készült, ki készítette, mi a funkciója, mi a jelentősége és melyek fizikai jellemzői (súlya, mérete, dimenziói).

A kiállítások rendezéséhez több funkció is tartozik, amelyeket egy vagy több személy is betölthet. A kurátor felelős a kiállítás általános intellektuális tartalmaért. A tervező a weboldal tervezéséhez értő technikai munkatársakkal együtt alakítja ki a kiállítás formáját. Jó, ha bevonjuk az állományvédelemmel foglalkozó munkatársainkat is.

Egy jó virtuális kiállítás lehetővé teszi, hogy az adott kiállítást többször is megnézhessük, meglepő, általános képet ad az adott oldalakról, a forrásanyagot többlettartalommal tölti meg, a képeket az interneten lehetséges legjobb módon mutatja be, egyébként nem látható dokumentumokhoz nyújt hozzáférést, kellemesen böngészhető.

A könyvtárak on-line kiállításai legtöbbször más tevékenységek kiegészítői. A képernyőn nem tudjuk megmutatni azt, ami a valóságban látható. A könyvtári és levéltári tárgyak ugyanakkor alkalmasak az on-line megjelenítésre, mivel – bár eredendően háromdimenziósak – számos oldalt kinyithatunk, míg a valóságos kiállításokon csak egy nézet mutatható meg. Az on-line kiállítások PR-hatása nem lebecsülendő, de ellen kell állnunk annak a kísértésnek, hogy csupán néhány szép képet mutassunk meg.

(Koltay Tibor)

01/402

KLEIN, Robert Leo: The web is not your library = Libr.J.Supplement. Winter 2001. 36-37.p.

A világháló nem az ön könyvtára – gyakorlati tanácsok könyvtári webhely készítéséhez

File-szervezés -gépi; Honlap; Számítógép-hálózat

Egy (egyetemi) könyvtári honlapot több módon is lehet készíteni. Ha mindent felrakunk rá, rendetlen lesz és nehezen kezelhető. Ha az intézmény felépítését követi, olyan lesz, mintha bemennél a könyvtárba, csak hogy ott feliratok, meg segítőképz emberek vannak, ha nem találsz valamit.

Ha a saját fejünkkel gondolkodunk, az olvasó, aki cikket keres, nem fogja megtalálni az „on-line források” vagy „adatbázisok” alatt, és lehet, hogy hiába keresi a „hosszabbítás” funkciót, amit mi a kölcsönzés alá rejtettünk el. Használható honlap csak akkor készülhet, ha tudjuk, hogy kik az olvasóink, és hogy mit akarnak tőlünk. Ezt az ismeretet kombináljuk azzal, hogy mi mit tartunk igazán fontos-

nak a kínálatunkból: így állapítható meg a honlap tartalma, ami azért nem kell, hogy puritán legyen, és ne felejtjük el, hogy flexibilis is lehet. Ugyanakkor nem elégíthet ki minden olvasót, és nem vállalhatja át a referenzpult, vagy bármelyik részleg teljes munkáját.

Nincs garantált eredményt hozó módszer a tökéletes honlap elkészítésére. De bármilyen módszert használunk, a jó honlap inkább dolgokat, mint fogalmakat tartalmaz, és inkább egyszerűket, mint bonyolultakat, és kerüli az intézmény-központúságot. A legtöbb olvasó leggyakoribb igényeit tükrözi olyan kifejezésekkel, amit meg is értenek.

(Mohor Jenő)

01/403

OPPENHEIM, Charles – WILLS, Joanna: Should advertising be allowed on JANET? = *Aslib Proc.* 53.vol. 2001. 8.no. 284-295.p. Bibliogr.

Engedélyezett legyen-e a hirdetés a JANET-en?

Felmérés; Honlap; Számítógép-hálózat

A weben azért jó hirdetni, mert interaktív, és fogadtatása mérhető, viszonylag olcsó, és folyamatos, címzett csoportja pontosan becélózható, globális. A brit felsőoktatás és kutatás hálózata, a JANET (Joint Academic NETwork) jelenlegi politikája általában elutasítja a reklámokat (de megjelenhet egy honlapon a szponzor logója, a JANET-tel kapcsolatban álló oktatási és hasonló szervezetek megjeleníthetik hirdetéseiket, amint az egyetemek is hirdethetik tanfolyamaikat, oktatási anyagaikat), csak némi passzív kereskedelmi jelenlétet tesz lehetővé. A JANET növekedésének és fejlődésének egy lehet-

séges módja a hirdetések „beengedése”, ezért felmérést végeztek (az általánosításhoz elégtelenül kis mintán) ennek esetleges fogadtatásáról. A JANET-nek sem használói, sem gazdái nem lelkesednének a hirdetések megjelenéséért, nagyobb részük elutasítja a gondolatot (a fiatal használók körében sincs nagyobb megértés), mindazonáltal az ellenzők sem hagynának fel a hálózat használatával, még ha reklámokat is kellene „kerülgetni”. Az esetleg elfogadható hirdetések a könyv- és folyóiratkiadás és -terjesztés, oktatási-tudományos események, álláslehetőségek területét érintik. Teljes a dohány-, igen erős az ital-, játék-, üzlet- és étteremhirdetések elutasítása.

A hirdetés a szolgáltatás javítására fordítható bevételhez juttatja a JANET-et, és a megfelelően kiválasztott reklámok hasznosak is lehetnek (különösen a felsőoktatási és tudományos tevékenységgel kapcsolatosak). Ugyanakkor a hirdetések alááshatják a JANET függetlenségét, fogadásuk, ellenőrzésük stb. anyagi és munkaterheket ró a hálózatra; a sok reklám a honlapokat áttekinthetlenné teheti, leterheli a hálózatot; ha az e-mail forgalomba is bekerül, elárasztja a magánszférát is; biztonsági problémákat vet fel.

Javaslat: a JANET határozza meg, hogy milyen követelményeknek megfelelő hirdetéseket mennyiért fogadnak el, a felsőoktatási intézmények pedig választhassanak, hogy fizetnek-e a tiszta JANET-ért, vagy ingyen használják a hirdetéses változatot. Három hónapos próbaidőszak alapján lehetne lemérni, megfigyelni a hatásokat és a véleményeket.

(Mohor Jenő)