

AZ INFORMÁCIÓTÁROLÁS A SZAKIRODALOM GYŰJTÉSE A KÖNYVTÁRVEZETÉS KÉRDÉSEI

Hozzászólás Csüry István: A könyvtárügy szerepe és fejlődési tendenciái az új gazdasági mechanizmusban c. írásához.

Zsiday József

Csüry István fejtegetéseivel lényegében egyetértek. A tudományos- és szak-könyvtárak várható közeli és új feladatainak igényes megfogalmazása rendkívül időszerű, a problémakör valamennyi fontosabb elemét felvonultató elemzés és a kialakított koncepció pedig a téma rangjához illő gondos munkára vall. Az elméletinek érzett tételek gyakorlatiasabb értelmezése céljából - az elvi alapvetés csonkítása nélkül - kívánok néhány gondolatot idejegyezni, részben kissé saját gondolataimmal kiegészíteni.

" . . . a hagyományos tájékoztatási módszerek javításának, a szolgáltatások fokozásának időszakát éljük."

A téma előtérbe állítása időszerű. Véleményem mégis az, hogy a gazdasági mechanizmus induló szakaszában, feltehetően a jelen 5 éves terv végéig, 1970-ig a gépi adattárolás és visszakeresés tömeges alkalmazására -könyvtári viszonyok között - nem kerülhet sor. Ennek több oka van:

1. Az ipar, a gyártmányfejlesztés, a kutatóintézetek és az irányítószervek -feltehetően - növekvő információs igényei mértékének érzékeléséhez legalább 2-3 esztendőre van szükség.
2. A tájékoztató rendszerek és az információ áramlás hagyományos formáiból eredő adottságokat és lehetőségeket megközelítőleg sem meritettük ki.
3. A hazai és a nemzetközi dokumentáció nyújtotta információsmozgás nyomán támadó primér dokumentum-igények teljesítését alig tudjuk megkísérelni, ezért az információk mennyiségi növelése és gyorsítása időelőtti törekvés. Ma az a feladat -és ezt gyakran kell ismételn,- hogy a nem csekély szakirodalmi igényekre, az eredeti dokumentum kézbeadása, a reprográfia, a fordítószolgálat és a könyvtárközi kölcsönzés alapvető javítása révén, időben választ tudjunk adni.
4. Az információ-szükséglet alapos tanulmányozását el kell végezni, s ezt

követően gazdaságossági stb. számítások után jöhet csak majd szóba a szükséges gépi technika kiválasztása és üzembeállítása.

5. Nemzetközi kooperáció nélkül Magyarország a természet és műszaki tudományok rengetegében gépi adattárolásra és visszakeresésre alig tud vállalkozni a közeli években. Elsősorban olyan "leolvasó" egységek beszerzésére kell törekedni, melyek nagy betáplált, géppel feldolgozott szakirodalmi anyag besorolását vagy kölcsönzését teszik lehetővé. (Pl. a Chemical Abstracts Service szolgáltatásaihoz hasonló vállalkozásokra gondolunk.)

A szakirodalom termelőerővé, nemzeti jövedelemmé válásának folyamatában úgy vélem és ismétlem - egyenlőre a hagyományos tájékoztatási módszerek javításának, a szolgáltatások fokozásának időszakát éljük. Az elektronikus, vagy más rendszerű adattároló és visszakereső berendezések üzembeállítása távolabbi feladat lehet csak, amihez a szükséges előtanulmányokat és kísérleteket gondosan és türelemmel el kell végezni.

Az irodalmi gyűjtés kettős arculata

Érdekes és korszerű felfogásban tárgyalja Csüry írása a szakirodalom gyűjtésének kettős arculatát: az aktualitás és a történetiség kölcsönösségét, egymás-mellettségét, látszatra feloldhatatlan ellentétét. Az idevágó okos gondolatok nem szorulnak módosításra; ehelyett kissé másirányba mutató erővonalakat rajzolok fel.

Előjáróban azonban megemlítem, hogy a műszaki és alkalmazott tudományok valamint a humán tudományok gyűjtését illetően a történetiség és az aktualitás egységének kérdése nem egészen azonosítható.

A szakirodalom gyűjtése korunkban mérhetetlen anyagi eszközöket köt le. A beszerzési költségek szüntelen növekedése a feldolgozás és a tárolás költségeivel egészülnek ki. Ebben a helyzetben a "kis ország" lehetőségeivel arányos realitások felelős értékelése közben a gyarapító munka újszerű értelmezése is égetővé válik, és pedig két irányban. Egyfelől az irodalom egy, kevésbé fontos részének beszerzéséről le kell mondanunk, helyette a bibliográfiák, katalógusok, referálólapok és kartonszolgálatok együttesével kell és lehet a szakirodalmi termést ellenőrzés alatt tartani. (amely segédleteket a nagyobb tudományos könyvtárak egyébként is beszerzik), azaz az információ megszerzésének feltételeit csak így tudjuk biztosítani. (Van már erre Magyarországon egy példa: a Budapesti Egyetemi Könyvtár legalább 10 év óta hasonló elvi megfontolás alapján fejleszti segédkönyvapparátusát.) Másfelől a másodfokú információs bázis informatív anyagára támaszkodva a szakirodalom kölcsönzése, reprodúciójastb. vonatkozásában a könyvtárak között igen intenzív kooperációt kell megvaló-

sítani. Az e téren mutatkozó hazai közöny, nemtörődomség következtében a beföldön meglévő irodalom kellő felhasználása éppen a közvetítő technikai eszközök alkalmazásának híján igen rossz határfokon mozog, technikai eszközeinek kihasználását gátolja.

A szakirodalmi átkérések nemzetközileg is sűrűsödnek, hiszen az erre mutató óhajok gyűrűznek már a könyvtári életben. Pl. az IATUL ez évi halvai elnökségi ülésén is felmerült már az a gondolat, hogy a szervezet tagkönyvtárai bizonyos terjedelemtig reprográfiai és fotószolgálatot egymás számára díjmentesen végeznek el. - A gyűjtőtevékenységben ezeken az elemeknek pregnánsabb érvényesülését is ideértendőnek vélem az új mechanizmus küszöbén.

A vezetés kérdései

Csúry mondanivalójának igenlésén túl nagy általánosságban úgy érezzük, hogy a mennyiségileg fokozódó és a minőségileg rangosodó feladatok ellátásához szükséges anyagi és szellemi kapacitástöbbletet a fenntartó szervek aligha biztosítják, vagy a legjobb esetben is csak némileg javítják. Ez esetben pedig a követelményeknek csak úgy tudunk elfogadhatóan eleget tenni, ha a vezetési gyakorlat alapvető módosítása révén újabb erőket és eszközöket tudunk felszabadítani és mozgósítani.

Döntes a tények alapos ismeretében

A könyvtári munkában megtört, elburjánzott ösztönös és emocionális elemeket fokozatosan tudományos elemzésekkel, ténymegállapítások egész sorával kell felcserélni. A vezetésnek arra kell törekednie, hogy a legfontosabb könyvtári munkatarületeket időnként gondos és kiméretlen vizsgálat alá vesse. A vizsgálat a funkcionálás értékelését többrendbeli paraméterrel is egybekapcsolja: pl. irodalomkutatási ökonómia és általában az idő tényező; a szellemi ráfordítás tapintható haszna; a dolgozók szellemi képességeinek kihasználása; a gépi kapacitás és amortizáció kérdése; a szolgáltatások tudományos és technikai értéke stb. Az így szerzett hatalmas tényanyagot a vezető először behatóan tanulmányozza, feldolgozza és megérti. Ezt követően ismereteit, szándékait megkonzultálja a könyvtár vezető-beosztású és érdekelt dolgozóival, s végül külső, hozzáértő szakemberek véleményére és tanácsaira is támaszkodik, mielőtt végső döntését kimondaná. (Korszerű vezetés elemei között ez utóbbira hangsúlyozottan utalunk, mert könyvtáraink csak elvétve igénylik más szakemberek véleménynyilvánítását.) A megbízható, igazsághoz vezető utak mindig bonyolultak és többarcúak. - Ha a vezetői gyakorlat ez irányban is szaporítja lehetőségeit, akkor majd olyan jelenségeknek is tanui lehetünk, hogy pl. a

rosszul választott cél, az esetleges eredménytelenség felismerése tudatosítja a könyvtári kiadványáradat 100 ezreket emésztő értelmetlenségét és módot kínál az értelmesebb, hasznosabb könyvtári tevékenység kifejtéséhez és lesz pénz és gondolat arra, amire leginkább szükséges.

Ujfajta kapcsolat a vezető és a dolgozók között

Az a dolgozó, aki nem érzi munkája fontosságát, aki nem tapasztalja személye és tudása értékelését, aki nem látja személyes gondjainak vezetői respektálását, annak számára a munka nem létszükséglet, hanem nyomasztó robot. Tudni kell, hogy jó közérzet és a munkából táplálkozó optimizmus nélkül kinos, izetlen a munka. Pedig általában olyan szépen kell dolgozni, mint ahogyan azt József Attila művészi hittel és érzéssel megfogalmazta és olyan tudattal és intenzitással kell a rutin- és alkotómunkát egyaránt elvégezni, hogy a bérmunka jelleg egy pilanatra se tűnjön fel. Ehhez azonban igényes vezetői törekvések szigorú érvényesítése feltétlenül kívánatos.

Az igazgató és a köréje tömörülő vezetői kollektiva fontos kötelessége amiképp a biztositása, hogy az adott feladat követelményeihez felérő, felzárkózó szakember dolgozzék az adott munkahelyen és fordítva: lehetőleg valamennyi dolgozó egyedi alkatának, szaktudásának és személyes igényeinek megfelelő munkakörben dolgozhassék. E kettősség két követelményt rejt magában.

Először: az összes vezetői posztot (csoportvezetőtől az igazgatóig) betöltőkkel szemben emelt igényességgel kell fellépni. Szakmai tudás, nyelvismeret, munkaszeretet magában nem elegendő a vezetéshez. Ideológiai felkészültség, a szocializmushoz igazodó politikai orientáció, vezetői rátermettség és mindenek előtt a dolgozókkal való bánni tudás mind-mind idetartozó alkati vonás. Végső soron az idős, megfáradt -feltehetően- nagy szakmai tudással felvértezett, de a vezetésre kevésbé alkalmas könyvtári jelességeket vezetői megbízásukból fel kell menteni. Helyükre olyan új, friss erőket kell állítani, akik a vázolt követelményeknek eleget tudnak tenni. Az őrsváltás részben nyugállományba helyezéssel, részben olyan új megbízások, illetőleg átminősítések révén kellene végrehajtani, hogy az eddig végzett áldozatos munka megbecsülése biztositott legyen, az erkölcsi és anyagi zuhanás elkerülésével.

Másodszor: a legtöbb tudományos és szakkönyvtárban az egyetemi végzettségük számarányának növekedését meg kell állítani, sőt a meglévők számának csökkentése révén a középkáderek és az un. technikai munkaerők számát kell növelni. Nincsen a könyvtárakban elegendő munka a kvalifikált szakemberek számára, s nem lehet az egyetemi végzettségűeket (a jól dolgozókat) kellően dotálni, viszont állandó munkaerőhiány mutatkozik a rutin-jellegű munkafázisoknál.

Ha e két alapvető problémán túlléptünk, amikor tehát biztosítjuk, hogy minden vezetői beosztású dolgozó rendelkezik mindazzal a vezetői vonással, amely őt a vezetésre alkalmassá emeli és megközelítőleg minden egyes dolgozó a reá szabott munkakörben tevékenykedhet, akkor a továbblépés feltételeit észrevehetően javítottuk.

Nem szabad és nem is lehet csak úgy általában dolgoztatni és dolgoztatni. A munka az emberi lét alapja, lényege, legfőbb értelme, az ember lehetőségeinek és törekvéseinek foglalata és fokmérője. A könyvtári vezetés legtisztéletreméltóbb feladata éppen az, és a vezető jelessége abban mutatkozik meg, hogy az Ember és a munka kapcsolatát megteremtse, biztosítsa és társadalmilag hasznossá formálja. Ebben a jobb, eredményesebb munka felmutatásában kell a vezetők és a dolgozók újszerű viszonyát kialakítani.

Az egyéni alkatnak, a kinyilvánított szakmai orientációnak feltétlenül megfelelő, értelmes és vonzó célt kell minden dolgozó elé kitűznie. A feladat értelmezése, pontos leírása, megértése és mindenek előtt feltételezett társadalmi hasznosságának megvilágítása önmagában is ösztönzőleg hat. A vezető kötelessége figyelemmel kísérni a cél elérésének folyamatát, annak minden bajával és szépségével együtt.

A jól végzett munka anyagi és erkölcsi honorálásával felelősen kell a jövőben foglalkoznunk. Nem szabad kiemelkedő teljesítményeket pusztán köszönő szóval tudomásul venni és lezárni.

A könyvtári tevékenység sok ágazata - köztudomásúan - nem bővelkedik tetszetős külsőségekben, s az anyagi és erkölcsi megbecsülés sem mindig irigylésre méltó. Részint e sajátos helyzet enyhítése céljából, részint a tudományos káderek lekötése és foglalkoztatása céljából a könyvtári munka jelentős részét tudományos rangra kell emelni. A könyvtártudományi kutatásokban a történetiség is helyet kaphat, de a könyvtár működésével kapcsolatos ágazatokban kell intenzív kutatómunkát folytatni. Változatlanul módot kell találni az egyéni kutatási témák engedélyezésére, feltéve, ha azok társadalmi hasznossága kézenfekvő. A kutatómunkát munkaidőkedvezményrel és anyagi eszközökkel is támogatni kell.

A vezető és a beosztottak kapcsolatát a sajátos egyéni problémák megértése, s ahol lehetséges, az egyéni gondok enyhítése is nagymértékben determinálja. A lakásügyek megoldásában, ovodai férőhelyek megszerzésében, társadalmi tanulmányi ösztöndíjak odaitélésében stb. történő vezetői közreműködést nem kell feltétlenül protekciónak minősíteni.

A vezetői gyakorlat módosítása és javítása a megjelölt irányban feltehetően, új kapcsolatokat teremt a vezető és a beosztottak, valamint beosztott és beosztott között. A személyiség kiemelése és a vezetői gondolkodás - feltehetően - a munkában új és nagyszerű eredményekhez vezet.