

Információmenedzsment; gyakorlat és képzés az USA-ban

Mit értünk információmenedzsmenten (IM), és hogyan valósul meg a gyakorlatban? Eredmények, problémák és trendek az IM világában. Körkép: az IM oktatása az USA-ban. Az IM iránti igények, karrierlehetőségek, valamint jó tanácsok pályakezdőknek.

A háttér. Mit értenek IM-en az USA-ban?

Az információmenedzsment (IM) az USA-ban röviden az információ, e becses, de drága erőforrás menedzselését jelenti, a társadalom minden szintjén és a gazdaság minden szektorában. Ha az USA "valamit" erőforrásnak ismer el, hagyományosan valamelyest megszabott eljárásokat, technikát és irányelveket alkalmaz ennek az erőforrásnak a menedzselésére. E szabálynak megfelelően, mint minden más erőforrásra, az információs erőforrásokra is érvényesek a következők:

- ▶ először is létre kell hozni őket vagy házon belül előállítva, vagy külső forrásból beszerezve;
- ▶ mindenki számára, aki igényli, megszerzhetőnek és hozzáférhetőnek kell lenniük;
- ▶ meg kell őrizni őket, s megóvni a túlzott használatától, a nem rendeltetésszerű használatától és a visszaéléstől (az információs környezet éppannyira valós fogalom, mint a természeti vagy fizikai környezet);
- ▶ a keletkezési helyről át kell vinni őket a használat helyére;
- ▶ hasznosítani kell őket valamely szervezet céljainak elérésére;
- ▶ biztonságosan és költséghatékonyan kell felszámolni őket, ha már nem szolgálnak valamely hasznos célt.

Az *információs erőforrások menedzsmentjében* (IEM; angolul: Information Resource Management) mind a három szónak súlya van.

Az *információ* adatokat vagy ismereteket jelent. Értéke attól a környezettől függ, amelyben használják; ára a ráfordított közvetlen és közvetett anyagtól és munkától, valamint az előállítás, kezelés, átvitel, tárolás, keresés, használat és felszámolás költségeitől függ.

Az *erőforrás* olyan természetes vagy ember készített árut vagy eszközt jelent, amelyre bármiféle vállalkozásnak szüksége van céljai eléréséhez.

A *menedzsment* kipróbált és megvizsgált módszerek, technikák és eljárások alkalmazását jelenti annak érdekében, hogy a szervezet a legtöbbet nyerje ki az általa használt erőforrásból. Az embereket, de az üzemet és a felszerelést, a pénzügyi beruházásokat, valamint az információt is menedzsel-

ni kell. Míg egyfelől egészen határozott *különbségek* vannak az információs és egyéb erőforrások között (pl. az információt nem fogyasztják el, amikor használják; ha valaki átadja információját másnak, továbbra is birtokában marad), másfelől épp elég *hasonlóság* van közöttük ahhoz, hogy azokat az irányelveket és szabványokat, amelyeket az évek során kifejlesztettek a különféle erőforrások menedzselésére, előnyösen lehessen alkalmazni az információs erőforrások menedzselésére is, az egyes szervezetek viszonyrendszerének és kultúrájának egységességéhez illeszkedve [1].

Az IM gyakorlata a különböző szektorokban és munkahelyeken

Nagyon eltérő volt az IEM/IM koncepciójának a gyakorlata és megvalósítása az USA társadalmának különböző szektoraiban és a különböző típusú munkahelyeken (iroda, gyár, laboratórium). Jóval előbb, semmint az elméleti szakemberek használni kezdték volna a késő nyolcvanas és korai kilencvenes évek modernkedő és hatásos kifejezését: "információval stratégiai előnyt szerezni a versenyben", egy sokkal köznapibb motiváció hatása mutatkozott meg az IM felé közeledésben: az emelkedő kiadások korlátok közé szorításának és a termelékenység növelésének a szükségessége minden munkahelyen és a gazdaság minden szektorában.

Vegyük először az irodát. A mondás: "Ne többet, okosabban dolgozz!", bizonyos értelemben azt fejezi ki, hogy az irodai dolgozók valójában ismeretanyaggal dolgozóknak minősíthetők. Intellektuális tőkájük az, ami igazán számít a világszerte növekvő versenyben, s nem éppen az, milyen gyorsan tologatják az aktákat. Sokan ismerik *Marc Porat* eredeti gondolatokban gazdag munkásságát; ő figyelte meg, hogy míg az 1800-as évek végén az USA munkaerejének közel 50%-a volt lekötve a mezőgazdaságban, s kevesebb mint 10%-a az információs tevékenységekben, addig 1980-ra az arányok egész pontosan megfordultak.

Az irodai automatizációnak és az információ életciklusának a fogalma az egyik leghasznosabb paradigma annak érzékeltetésére, hogy az IM hogyan nyert teret, és hogyan működik az irodai munkahelyeken. Ennek a koncepciónak az értelmében az információt létrehozzák, aztán közlik, használják, tárolják, visszahívják, újra használják, átcsomagolják, újra közlik és végül selejtezik – nagyon gyakran azért, hogy egy hasznosabb információs termékkel vagy szolgáltatással helyettesítsék.

Az információ menedzselése ezért nagyon hamar azt az értelmezést kapta mind koncepcionális, mind technológiai szinten, hogy úgy kell az információ életciklusát irányítani, hogy kizárják az információkezelésben a szükségtelen duplikációt az információs életciklus minden szakaszában. Egy ismert amerikai szaktekintély, *Warren McFarlan*, a Harvard University professzora az irodákban a hatvanas, hetvenes évekre kialakult helyzetet így jellemezte: "szigetek az információs szigettengerben".

Legkorábbi megjelenési formáiban az irodai automatizációt forrásadatok automatizációjának (Source Data Automation = SDA) hívják. Furcsa okok miatt azonban az SDA "elvesztett" a hetvenes és a korai nyolcvanas években, s gyakorlatilag újra felfedezték a nyolcvanasok végén.

A nyilvános és a magánszektor mind több, nagy "papírfogyasztó" szervezete ismerte fel annak szükségességét, hogy a szervezeti struktúra és politika szempontjából és IM programjainak helyzetéle végett alapvetően különböztesse meg

- ▶ a *stratégiai* és az *operatív* információt,
- ▶ az információs *technológia* és az információs *tartalom* menedzselését,
- ▶ egyfelől az információ használatából eredő *értékek* és *előnyök* meghatározását és mérését, másfelől a *kiadásokat* és *terheket*,
- ▶ a *belső* és *külső* információs erőforrások menedzselését.

Úgy látszik, az olyan információintenzív szektorok, mint a biztosítás, bankvilág, tőzsde, kiadók, kommunikációs vállalatok gyorsabban bontakoztatták ki IM programjaikat és politikájukat, mint a nehézipar és a szolgáltatási szféra egységei. Úgy látszik, hogy ők lelkesebben ismerték el stratégiai erőforrásként az információt, mint a kevésbé papírigényes termelő és szolgáltató ágazatokban működő társaik [2].

Hamarosan a könyvelők és revizorok kezdtek arról beszélni, hogy a mérlegekben szerepeltetni kell az információs vagyont is, bizonyos információs ráfordításokat a költségek között kimutatva, másokat pedig tőkésítve. Úgy vélték, ha olyasvalami megfoghatatlan, mint a goodwill (jó akarat) is értékelhető, akkor nem lehet akadálya annak sem, hogy az információs vagyont is felértékeljék. El kell azonban ismerni, hogy a folyamatban lévő, sokat ígérő vizsgálódások ellenére még meglehetősen távol vagyunk e cél elérésétől.

Először a szövetségi kormányzat szintjén, 1980-tól kezdődően (majd sokkal később az állami

és az alsóbb kormányzati szinteken) az USA-ban törvényeket alkottak, amelyek nagyon közel kerültek ahhoz, hogy jogilag is *kötelezővé tegyék* a kormányhivatalokban az IEM/IM gyakorlatát. Bár nehéz volt pontosan meghatározni az IM-et, egy praktikus meghatározás közel egy évtizedes tényleges használatot ért meg.

Általában egyetértenek abban, hogy az IEM elfogadott koncepcióként a *nyilvános* szektorban indult, s innen terjedt át a *magánszektorra*. A magánszektorban működő menedzsment információs rendszerek (Management Information System = MIS) és adatfeldolgozó (Data Processing = DP) részlegek munkatársai lassan fogadták el az IEM-koncepciót; néhányak szerint azért, mert féltették az információs erőforrások feletti hatalmukat, ha egy "nem technikai területről" (értve ezen a nem MIS/DP területeket) érkező, a dolgokhoz csak általában értő vezetőt vagy menedzsert hoznak a vállalathoz, és raknak a fejük fölé.

A modern iparágak gyáraiban azt tartják okos megoldásnak, ha a személyi számítógépek az üzemszarnokokban helyezkednek el, hogy a termelés első vonalában álló művezetők munkájuk jobb elvégzése érdekében hozzáférhessenek az információs rendszerekhez és adatbázisokhoz. A Hewlett Packardnál például *John Young* úgy döntött, nem veszi tekintetbe sok "szakértő" tanácsát; ők azt mondták neki, ha túl sok információt ad művezetőinek, az végül is összezavarja őket. Ehelyett arra jött rá, hogy a jelek szerint éppen azért dolgoznak sokkal jobban, mert sokkal jobban informáltak.

A laboratóriumokban a modern információkezelő technológiák a laboratóriumi jegyzőkönyvek automatizálását eredményezték, s széles körű, közvetlen és közvetett segítséget nyújtanak a munkaasztalnál dolgozó tudósoknak és kutatóknak. Ilyen helyeken megfigyelhető az információs erőforrásokért felelős helyettes laboratóriumigazgatók felbukkanása; az ő dolguk, hogy átfogóan segítsék a tudósok és mérnökök munkáját, megfelelő hardver és szoftver ajánlásával, technikai segítség nyújtásával, az alapvizsgálatok elvégzésével, a versenytársat jelentő termékek kiértékelésével.

Az IM szervezeti és funkcionális struktúrája

Az USA-ban az IM az alábbi kulcsfontosságú *szervezeti és funkcionális* összetevőkből áll.

Először is a koncepció megkívánja, hogy *egyetlen, magasabb beosztású* tisztviselő legyen felelős az információs és az információs technológiai erőforrásokért. A *nyilvános szektorban* ezt a személyt gyakran az *információs erőforrásokért felelős titkárnak* (Assistant Secretary, ill. Deputy Assistant Secretary) nevezik. *Magánszektorbeli* megfelelőjét egyre inkább *információs főnöknek* (Chief Information Officer = CIO vagy Chief Information Executive) hívják [3].

Ezeket a tisztségviselőket bízzák meg a vállalat egészére kiterjedően a teljes IM program vezetésével és irányításával. Felelősek a vállalati információs politika irányelveinek a kidolgozásáért is. Továbbá feladatuk egy hatásos IM-szervezet létrehozása, funkcióinak és teendőinek meghatározása.

A vállalati információs politikai irányelvek olyan területeket ölelnek fel, mint a személyes adatok védelme, az üzleti titkok és az érzékeny pénzügyi, illetve versenyinformáció bizalmassága, az adatkezelés, az információ védelme, információs oktatás és képzés, információs karrierlehetőségek, gyakornoki programok.

Másodsor, az IM-szervezet az alábbi funkcionális összetevőket tartalmazza, bár szervezetileg nem szükségképpen egyetlen szervezeti egységbe összevontan, de mindenképpen a CIO menedzselési hatáskörében és felügyelete alá helyezve:

- ▶ vezetési információs rendszerek és adatfeldolgozás,
- ▶ Könyvtárak,
- ▶ információs központok,
- ▶ tudományos és műszaki információs programok,
- ▶ információelemzés,
- ▶ statisztikai feldolgozások,
- ▶ feljegyzések kezelése (irattározás),
- ▶ archiválási programok,
- ▶ információterjesztési programok,
- ▶ adatkezelés,
- ▶ adatbázisok kezelése.

Hangsúlyozni kell, hogy mindezeket a funkciókat nem szükséges egy csapásra összevonni. Az USA-ban még ma is csak kevés szervezet kombinálta valamennyit.

Harmadszor, a legtöbb amerikai vállalatnál az információs erőforrásoknak (elnöki tisztét nem szükségképpen a CIO tölti be) van valamiféle, az egész szervezetre kiterjedő tanácsa vagy bizottsága, amelynek felelősségébe tartozik az összes információtechnológiai beruházás és az átfogó IM program figyelemmel kísérése. Ebben a bizottságban rendszerint az egész vállalat minden nagyobb részlege, vagy a többsége képviselteti magát.

Negyedszer, úgy tűnik, hogy még nem alakult ki az IM "ideális" szervezeti struktúrája. Ehelyett az történik, hogy minden szervezet megteremti a maga IM-szervezeti struktúráját és hozzá szabja a saját, speciális szervezeti kultúrájához, a vezető IM-tisztviselők vezetési stílusához, az anyagiakhoz, a személyezethez stb. Így olyan struktúrák jönnek létre, amelyek egyszerűen csak megerősítik a már létező funkcionális elnevezéseket és címeiket a funkciók egy új, meglehetősen laza együttesében (pl. számítástechnikai osztály, könyvtár).

A másik végletként némely vállalat teljesen "funkcionalizálta" struktúráját, és új névvel is illette úgy, hogy a hangsúly inkább az információs forrásokra kerüljön, s ne a médiumokra vagy a technológiára. Így nem szokatlan, hogy a CIO vezetése alatt működik

- ▶ egy információtervező és -kiértékelő egység,
- ▶ egy információkezelő egység,
- ▶ egy információs szolgáltató egység,
- ▶ egy végfelhasználókat kiszolgáló egység,
- ▶ egy információs központ.

Eredmények, problémák és trendek az IM terén

Az IEM/IM koncepcióval való kísérletezés évtizedének megvannak a maga negatív és pozitív eredményei. Mint minden nagyobb vezetési reform esetében, egyaránt akadnak elkerülendő csapdák és előre nem látható, új, hasznosítható lehetőségek.

A Kasszandrák az egyetlen buktatókat rejtő oldalán rámutatnak arra, hogy az utóbbi 30-40 évben hány és hány nagyobb vezetési reform röpített fel meteoriként és hullott hamvába, s attól félnek, az IEM/IM is csak egy divathóbortnak bizonyul. Hivatkoznak a PPBS-szel (Planning, Programming, Budgeting Systems = tervezési, programozó, költségvetés-készítő rendszerek) szerzett tapasztalatokra az 1960-as években, amikor a sokat ígérő, nagy reményű Robert McNamara volt a hadügyminiszter, aki kedvelte az innovatív technikákat. Ő hagyta a Pentagonra és az USA szövetségi kormányára a rendszerelemzés és a ráfordítás- és haszonelemzés doktrínáit. Kritikusai ellenére nem minden innovációja tűnt el; sok megmaradt.

A bírálók által idézett másik divatszeszély az MBO (Management By Objectives = célokhoz igazodó vezetés), amely ugyancsak az 1960-as években volt divatban. Azonban ismét azt kell mondani, hogy bár a technika formális és díszes kellékei már nem kifejezetten részei a fontosabb jogszabályoknak és politikai irányelveknek, egyes maradványai fellelhetők számos, az elnöki hivatal által kiadott, s minden kormányhivatal által figyelembe veendő dokumentumban.

Végül, Jimmy Carter elnöksége alatt a ZBB (Zero Based Budgeting = nulla alapú költségvetés-készítés) jött divatba. És ismét: bár többé nem jelenti "az ország törvényét", a technika előnyös vonásai kétségkívül tovább élnek.

Ezért azt hiszem, két érvvel lehet válaszolni ezekre a bírálatokra. Az egyik: a nagyobb menedzsmentreformok hagyományosan úgy végződnek, hogy ami a legjobb az elméletükben és módszertanukban, azt megtartjuk, s elvetjük a haszontalant. Nem látok semmi okot rá, hogy az IEM/IM kivétel legyen ez alól.

Egy másik látható trend az a csigalassúságú, de határozott eltolódás az információmenedzselési technológiákba (hardver és szoftver)-való teljes belefeledkezéstől a szervezet állományainak, adatbázisainak, feljegyzéseinek, nyilvántartásainak, dokumentációs központjának stb. információtartalmának menedzselése felé. Ez a trend különbözőképpen nyilvánul meg.

Az információs rendszerek és adatbázisok megtervezésére irányuló munkálatoknál pl. manapság igénybe veszik azoknak az információs szakembereknek a tudását, akik jártasak az indexelésben, az ellenőrzött teauruszok használatában, a szabad vagy teljes, vagy fix, vagy hiperszöveges (hypertext) keresésben, valamint a keresés módszertanában azért, hogy hatékonyan és hatásosan nyerjék vissza azt, amit a rendszerekbe bevitték.

A fentiekhez azonban gyorsan hozzá kell tenni, hogy a legtöbb CIO még mindig kényelmetlenül érzi magát a "tartalmi övezetbe" való belépéskor, mert fél az információs cárrá válás vádjától. Az IEM/IM-et körülvevő minden harsonszó ellenére a legtöbb információs menedzser attitűdje nem változik, vagyis szerintük "teljes egészében a végfelhasználó dolga, hogy olyan kérdéseken törje a fejét, mint az információ megléte, hozzáférhetősége, az információkeresés, az információ visszakereshetősége és szolgáltatása; mindezek a végfelhasználók illetékességébe esnek, s nem a közvetítőkébe."

Az információ, mint ahogy újra meg újra megállapítják – *hatalom*. Ezért az információs menedzserek is ki vannak téve a gyanúnak, ha kiderülne az igazság, sok menedzser valójában bárányszőrből bújna farkas. Azt gondolom, a néhánynál bizonyára több. De azt is szeretném hinni, hogy módunkban áll kirúgni a főkönyvelőt, aki elsikkasztotta a cég vagyonát, és lelépett Rióba, ugyanúgy megszabadulhatunk az információs cártól is, akinek egyetlen célja, hogy gyorsan felemelkedjék a cég ranglétrájának a tetejére, csöppet sem törődve azzal, milyen jogi vagy etikai gátaikon kell magát túltennie.

Az IM-re való képzés

Még mindig nagyon zavaros képet látunk magunk előtt, ha az IM-re való képzés helyzetét vizsgáljuk az USA-ban. Úgy látszik, négy diszciplínának az egyetemi intézetei versengenek egymással azért, hogy kulcs-, sőt vezető szerepet töltsenek be az IEM/IM hivatalos egyetemi oktatásában. Ezek a következők:

- ▶ könyvtári és információtudományi iskolák (tanszék, intézetek),
- ▶ kommunikációs és újságíró iskolák,
- ▶ közgazdasági iskolák,
- ▶ számítástechnikai iskolák.

Néha a közigazgatási vagy államigazgatási iskolák is az IEM/IM kurzusok szép választékát indítják, de ez inkább kivételnek számít.

Mivel hiányzik az az egyetlen felsőoktatási diszciplína, amely kész volna vállalni azt a kétségkívül hatalmas kockázatot, hogy vezető szerepét megerősítendő kijelölje e szakterület egyetemi határait, a "modellek" campusról campusra nagyon is különböznek egymástól.

Néhány esetben senki nem vonja kétségbe valamely intézet vezető szerepét, főként a tanszékvezető és a vezető tanszemélyzet agresszivitása követ-

keztében; ebbe a kategóriába sorolnám a Syracuse-i Egyetem Információtudományi Iskoláját.

Más esetekben a vezető intézet igen szorosan együttműködik egy kooperációs modell keretében a többi érdekelt tanszékkel, s így a többi tanszékvezető sem érzi magát kizárva az ügyből. Ezt nem szántam cinikus megjegyzésnek; gyakran valóban őszinte az együttműködés szelleme (ahogyan Syracuse-ban, az UCLA-n, a Drexelen, Pittsburghben). Másutt azonban "hűvös és korrekt" az együttműködés, és a partnerség legkisebb közös nevezőjére épül azért, hogy a vezető iskola valamennyi "lélegzetvételnnyi teret" kap hasson tervei megvalósításához.

De vannak példák a rejtett hadviselésre is, amikor egyik fél sem képes új kurzusokat indítani, még kevésbé integrált IEM/IM tanterveket bevezetni attól való félelmében, hogy a többi iskola kizárja az egyetemi közösségből. Legalább egy esetben – sok évvel ezelőtt – egy vezető tanszék többek között azért kényszerült feloszlásra, mert nyilvánvalóan túl agresszív volt a többi iskolával szemben.

Igen kevés helyen nyílt háború folyik azon az alapon, hogy győzzön a jobbik. De milyen áron? Ez a taktika helytálló lehet a magánszektorban, ahol a vállalatok fülűktől a farkukig versenyben állnak egymással, de nehéz belátni jogosultságát egy egyetemi campuson; ebben a helyzetben nem lehetnek győztesek, csak vesztesek.

Hagyjuk azonban az egyetemi campust. Azt hiszem, az az igazság, hogy a legtöbb IEM/IM képzési és oktatási tevékenység ténylegesen "házon belül" folyik, az érintett szervezet négy fala között. Ennek egyik oka pontosan az előbb leírt helyzetre vezethető vissza: minthogy nagyon is kevés elsőrendű, képesítést nyújtó vagy posztgraduális program létezik az IEM/IM területén, a vállalatok és más szervezetek arra kényszerülnek, hogy saját programokat indítsanak.

Egy másik kedvelt oktatási forma az USA-ban a *műhelymunka* vagy *szeminárium*. Előnti az embert az ismertető és szórólapok tömege, amely egy-, két-, háromnapos, vagy akár egyhetes műhelyt vagy szemináriumot hirdet az IEM/IM valamely aspektusáról. Mégis nagyon-nagyon kevés az olyan szeminárium, amely kifejezetten az IEM/IM-mel foglalkozik. A legtöbb ilyen kurzusnak van egy harminc-, legfeljebb hatvanperces bevezetője, majd szinte azonnal más témák kerülnek szóba (a legújabb információs technológia stb.).

Elterjedőben van egy érdekes módszer, amit *távoktatásnak* szó szerinti fordításban *távolsági tanulásnak* (Distant Learning) hívnak. Itt az egész országra kiterjedő tanszemélyzet végzi az oktatást online módon. Mind a diákok, mind a tanárok személyi számítógépekkel össze vannak kötve egymással az országos vagy nemzetközi távközlési hálózatok (mint pl. az InfoNet, TeleNet stb.) révén egy olyan mibe, amit úgy fognak hívni: E osztály, azaz elektronikus osztály. A kaliforniai Santa Barabarában az International School of Information Management (az In-

formációmenedzsment Nemzetközi Iskolája) az egyik ilyen intézmény; a múlt félévben tizenkét kurzust működtetett, mindegyiküket online módon, és mind-egyiket az IEM/IM témakörében.

Végül van néhány szakképesítést nyújtó iskola, amely a mi területünkön kínál kurzusokat, s bizonyítványt vagy oklevelet is ad a sikeres vizsgázóknak. Az ilyen iskoláknál azonban számolni kell a szokásos problémával: elismerik-e az általuk nyújtott vég bizonyítványt, s számítanak-e az itt folytatott tanulmányok a későbbiekben. Az itteni kurzusokat végzett hallgatóknak gyakran előlről kell kezdeniük a szabályos, két- vagy négyéves felsőfokú tanulmányokat.

Munkaerő-szükséglet és pályaképek az IM-ben

Ahogy a magánvállalkozások és a nyilvános szektor intézményei elmozdulóban vannak az IEM/IM irányába, azt veszik észre, hogy új típusú személyzetre van szükségük. Többségük úgy látja, három lehetőség közül választhat.

Az egyik az, hogy munka melletti vagy teljes munkaidejű oktatási programok segítségével átképzik a meglévő személyzetet, s így számolják fel az ismeretekben és készségekben mutatkozó hiányosságokat. Ez a tipikus megoldás azon sokat ígérő munkatársak esetében, akiket a szervezet magasabb pozíciók betöltésére akar felkészíteni. Nemritkán azt is megengedik "a szervezet kedvenceinek", hogy egy egész évet eltöltsenek valamely országos vagy nemzetközi vezetőképző intézetben. Természetesen mindig megvan annak a veszélye, hogy ez idő alatt előre nem látható dolgok történnek (cégeladások, vállalati összevonások, változások a kulcspozíciókban stb.), s amikor az illető visszaérkezik az iskolából, már íróasztal és telefon sem vár rá.

A másik az, hogy azokon a területeken, amelyekben képzési szükséglet mutatkozik, szerződéses alapon indítanak meglehetősen kiterjedt és átfogó, házon belüli oktatási programokat. Itt azt látjuk, hogy a magánvállalatok szerződést kötnek az egyetemekkel, szakképző intézményekkel és oktatásra specializálódott magánvállalkozásokkal, hogy nyújtsanak segítséget a házon belüli képzés megtervezéséhez, oktatókkal való ellátásához, működtetéséhez, kiértékeléséhez, s egyáltalán, "kulcsrcakész" szolgáltatást adjanak e területen.

A harmadik lehetőség az, hogy a szükséges személyzetet az egyetemektől és más képző intézményektől kapják meg. Bár az agresszívebb egyetemek közül több is igyekszik megfelelni ennek a piaci igénynek, problémák is mutatkoznak. Az egyik az, hogy az egyetemek lassan készülnek el a tantervekkel és indítják meg a kurzusokat; ez nem elégíti ki a gyorsan mozgó vállalatokat, amelyek vezető pozícióban érzik magukat, és nem akarnak örökké várni egy

egyetemi program jóváhagyására és beindítására. A másik probléma az, hogy a vezető iskolák közül csak kevés mérte fel alaposan az információs piacot, hogy pontosan tudja, mire is van szükség. Sajnálatos módon a legtöbben másodlagos forrásokra hagyatkoznak.

A képzési kínálat terén mutatkozó zűrzavar ellenére az információs piacon a következő munkakörök vannak kiformalódóban:

- ▶ információs tanácsadók (information counselors),
- ▶ információs ügynökök (information brokers),
- ▶ információs menedzserek (information managers),
- ▶ információtudományi szakemberek (information scientists),
- ▶ információs szakemberek (information specialists),
- ▶ ismeretanyag-mérnökök (knowledge engineers),
- ▶ adatkezelők (data administrators),
- ▶ adatbázis-kezelők (database administrators),
- ▶ negyedik generációs programozók (fourth generation language programmers),
- ▶ hiperszöveg-keresők (hypertext search specialists),
- ▶ információs főnökök (chief information officers).

E munkakörök közül néhányban évi hat számjegyű a fizetés, és élénk kereslet van irántuk.

Nem minden könyvtáros, dokumentumkezelő, számítógépes rendszerelemző, programozó vagy irattáros akar információs tanácsadóvá, információs menedzserré vagy ismeretanyag-mérnöké válni. Merész becslésem szerint az előbbieknél talán 10-20%-a váltott pályát vagy gondolkodik újabb információs pályaváltáson. A többiek tökéletesen megvannak elégedve választott szakmájukkal. Sokuknak teljesen igazuk van, ha feltételezik, hogy az információ korában a hagyományosabb területeken meglévő speciális készségeik iránti kereslet nőni, s nem csökkenni fog.

Javaslatok kezdőknek

Hol fogjon hozzá a kezdő? Erre a kérdésre mindig nehéz a válasz. Sok lehetőség közül lehet választani, attól függően, hogy mennyi időt lehet rá fordítani, szükség van-e állandó jövedelemre, el kell-e tartani egy családot, megfelelő-e az oktatási forma stb.

Először is nyomatékosan ajánlom a következőt. Egy szervezethez ne azért csatlakozzunk, mert éppen üresedés van valamelyik információs részlegben, hanem azért akarjunk egy szervezettel kapcsolatba kerülni, mert tapasztalatokat szerezhetünk, mert tekintélye van a szakterületén, s mert a szakmai tudnivalók elsajátítása közben lehetőség nyílik egy sor munkakörben próbára tenni magunkat.

Ebben az összefüggésben nem lehet eléggé hangsúlyozni, hogy a CIO-kat nem annyira számítástechnikai felkészültségük alapján választják ki, hanem abban az ágazatban való jártasságuk miatt, amelyben

működnek. Számomra az a tanulság, hogy először szilárd alapot kell szerezni a szakterületen vagy a gazdasági ágazatban. S ezt nem lehet úgy megtanulni, hogy minden időnkét a könyvtárban vagy a számítástechnikai részlegben töltjük.

Az elindulás egy másik lehetősége beiratkozni a szabályos egyetemi képzésbe, különösen egy élenjáró egyetemen, amely az IEM/IM területén felsőfokú szakképzettséget és/vagy doktori címet nyújt. Lehet, hogy valaki nem óhajt eljutni tanulmányaival eddig a szintig, de a tudományos fokozatokhoz vezető kurzusok meglete kiváló oktatói karra utal, akiktől többet lehet tanulni, mint egy olyan iskolában, amely kis értékű bizonyítványt nyújt az információs szakterületen. Egyre több egyetemi oktató jut arra a következtetésre, hogy a fokozatot nem nyújtó programok jelentik a jövőt az információs képzésben, de ezek a kurzusok nem fogják kikezdeni a magasabb fokozatokat nyert szakemberek szakmai színvonalát.

Ismét egy másik lehetőség egy olyan céget vagy vállalatot keresni, ahol erős házon belüli oktatási program van. Ha valaki elég sok, különböző cégeknél dolgozó emberrel beszél, hamar rájön, hol léteznek ilyen programok. Meglepő ugyan, de nem mindig a legnagyobb vállalatoknál.

Utolsó tanácsom a diáknak, a gyakornoknak, az információs terület újoncának egyszerűen ez: "Ne félj bepiszkítani a kezed, míg megtanulsz mindent egy szakmáról, bármely szakmáról, ha szilárdan tartod magad távlati céljaidhoz". Túl sok fiatal hiszi azt, hogy elég, ha egyre feljebb jut a létra fokain, egyre nagyobb felelősséget vállalva, de sohasem mozdulva ki választott területéről. Az információ korában ez nagy hibának bizonyulhat.

Irodalom

- [1] BURK, C. F. – HORTON, F. W.: InfoMap: a complete guide to discovering corporate information resources. Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1988. 254 p.
- [2] HORTON, F. W.: Information resources management: Harnessing information assets for productivity gains in the office, factory and laboratory. Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1985. 263 p.
- [3] The Paperwork reduction act of 1980. = PL 96-511, 44 U. S. C., ch. 35. Reauthorization of paperwork reduction act PL 199-591, Section 101M.

Fordította: Papp István

Csúcstechnikával a csúcstechnikáról

10 év online keresés után helyben kereshetünk az

NTIS CD-ROM adatbázisban

1983-tól a legutóbbi negyedévig.

Az adatbázis az államilag támogatott *egyesült államokbeli kutatások* jelentéseinek bibliográfiai leírását és részletes referátumát tartalmazza.

A kikeresett kutatási jelentések jó része megtalálható az OMK-ban mikrofilmlapon.

Ebben az évben *rendkívüli kedvezmény*: 50 Ft/találat.

Részletes felvilágosítás:

Válas György, Pjeczka Etelka

Országos Műszaki Könyvtár

Tel.: 138-4963

Telex: 22-4944 omikk h

Fax: 118-0109

Levélcím: 1428 Bp. Pf. 12