

### Információs szakemberek a versenyszférában: esettanulmány francia vállalatokról

Az információs szakemberek számára egyre nagyobb problémát okoz a folyamatosan és gyorsan változó információs környezet. Napjaink információs társadalmában lényegében két nagy csoportra oszthatjuk az információt: strukturáltra, azaz hagyományosan rendszerezettre, valamint strukturálatlanra, vagyis kurrens, folyamatosan áramló, de feldolgozatlanra. A nagyvállalatok esetén az első kategória olyan dokumentumok összessége, amelyeknek vagy jogi és szabályozási szerepük van (ti. szükség esetén hivatalos szervek előtt irányadónak tekintendők), vagy amelyek az adott cég technológiai és szellemi tőkéjét képezik. A második kategória tartalmaz minden olyan információt egy vállalatban belül, amely az aktuális környezetre vonatkozik; még annyira friss, hogy nincs feldolgozva, rendszerezve, azaz nem az információszolgáltatás, hanem az információmenedzsment területére tartozik. Míg az információszolgáltatásnak jól kitaposott útja van, addig az információmenedzsmentben különböző nagyvállalatok kísérleti stratégiákkal próbálnak hatékony eljárásokat létrehozni.

Jelen esettanulmány e terület akadályait igyekszik feltárni, több mint 15 év megfigyeléseire és a nagy francia vállalatok információmenedzsment-részlegeivel való együttműködésre támaszkodva. Az esettanulmány egyrészt a témával kapcsolatos szakirodalom áttekintésén, másrészt 200 franciaországi székhelyű nemzetközi céggel készített részletes interjún, harmadrészt pedig a francia védelmi minisztérium egy kisebb, csupán néhány multinacionális cégre kiterjedő, de igen mélyreható vizsgálatán alapszik.

Az elemzés során mindenekelőtt arra derült fény, hogy a cégek nem alkalmaznak az információszolgáltatáshoz elegendő szakembert, hanem a feladatkört a már meglévő, más területeken jártas alkalmazottakra bízják. A maroknyi foglalkoztatott információs szakember feladata, hogy az egyéb

szakterületeken képzett munkatársait hatékony információkeresésre és -szolgáltatásra oktassa, majd a frissen betanított szakemberek önállóan alkalmazzák és adják tovább osztályaikon ismereteiket.

A cégek ennek a stratégiának az előnyeként könyvelik el a különálló információs osztályok költségeinek megtakarítását, de lényegét tekintve az információs osztály feladatköre nem szűnik meg, csak átalakul: önálló osztály helyett az információs szakemberek a cég különféle részlegeiben tevékenykednek, biztosítják és felügyelik az azok közti megfelelő kommunikációt és információáramlást, ami az egész cég működésére kihat. Így az információs szakemberek archiválási szerepköre egyrészt munkatársaik továbbképzésével, másrészt a cég részlegei közti kommunikáció fenntartásával egészül ki.

A feladatkör-bővülés viszont hibridizációt eredményez, ami annak köszönhető, hogy az információs szakembereknek és a cég többi alkalmazottjának kölcsönösen képezniük kell egymást az összedolgozás érdekében. Az előbbieknél abba a tudományterületbe kell beletanulniuk, amellyel kirendelt osztályuk foglalkozik, míg az utóbbiaknak a hatékony információkezelést kell elsajátítaniuk. Az alkalmazottak olyan tudásra tesznek szert, amely nem végzettségükön alapszik, az ilyenfajta tudás megalapozatlan, csak az aktuális cég adott munkakörében érvényesíthető, tehát piaci értéke minimális.

Terv szerint a vállalatok csupán addig alkalmaznának információs szakembert, míg saját alkalmazottaik megtanulják önállóan végezni a hatékony információkeresést. Ez azonban valószínűtlen, mivel az alkalmazottak ennyitől nem válnak információs szakemberekké, mindössze egy korlátozott eszközkészletet sajátítanak el, amely adott pozíciójukban jelenleg hasznosítható, viszont minden

versenyképes cégben mind az alkalmazottak pozíciói, mind az ezekhez kapcsolódó feladatkörök állandóan változnak. Tehát a befektetéstől várt végeredmény és az „oktatók” elbocsátása már a ranglétra dinamikája miatt sem következhet be, nem beszélve a kompetencia problémájáról, hiszen nem garantált, hogy az alkalmazottak többsége képes utólag kellően elsajátítani olyan ismereteket, amelyeket képzése egyáltalán nem érint.

A cégek törekvése azt mutatja, hogy nincs piaci igény az „általános” információs szakemberek alkalmazására. Rendkívül fontos, hogy a társadalom erre a változásra megfelelő képzésekkel reagáljon. Ha nem a cégeknek kellene saját költségükön átképezniük alkalmazottaikat, hanem ebbe az oktatási intézmények is bekapcsolódnának, mindkét fél számára hasznos együttműködések jönné-

nek létre. Mindehhez szükség van olyan kutató-sokra, amelyek összevetik a nagyvállalatok által eddig kidolgozott továbbképzési stratégiákat, hogy azokból kiszűrjék a többletet, amivel gazdagítandó az egyetemi curriculum, mind az információtudományi, mind az egyéb képzések esetén. Ebben az összefüggésben az információtudomány (alkalmazott formájában) követné a többi tudományág útját a diszciplinaritástól az interdiszciplinaritás felé.

**/STILLER, Henri: Information professionals in the corporate sector: a survey of French companies. = Business Information Review, 31. köt. 1. sz. 2014. p. 41–49./**

*(Török Karola  
az ELTE BTK informatikus  
könyvtáros mesterszakos hallgatója)*