Funcția de director de bibliotecă în societatea informațională: dezvoltare pe această temă

Arja Mäntykangas
Şcoala de Biblioteconomie şi Ştiința Informării
Universitatea din Borås, Suedia
E-mail: arja.mantykangas@hb.se

Arja Mäntykangas este lector în domeniul Biblioteconomiei şi Ştiinței Informării, la Universitatea din Borås, Suedia şi membru ales în Consiliul Şcolii de Biblioteconomie şi Ştiința Informării. Predă în principal în cadrul programului de licență cursuri de leadership şi marketing. Este doctorandă în management la Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu. Interesul său actual de cercetare priveşte liderii bibliotecilor din diferitele societăți informaționale.

Rezumat

Obiectivul acestei lucrări este să discute pe scurt cerințele funcției de director de bibliotecă în societatea informațională, folosind Suedia anului 2012 ca exemplu. Au fost analizate trei reclame din Suedia de recrutare a personalului pentru funcția de director de bibliotecă. Termenii apăruți sunt tratați pe scurt şi sunt trase concluziile necesare.

Cuvinte cheie: informație, biblioteci, stiluri de leadership, Suedia

Introducere

Suedia este una din aşa numitele societăți informaționale – adică, societăți în care informatizarea se dezvoltă rapid. Astfel de societăți pot fi, de asemenea, percepute drept societăți mobile: informația este uşor accesibilă în orice moment, în orice loc. Totuşi, informatizarea singură nu poate asigura întregii țări mijloacele de existență, desigur. Valoarea

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

informației constă în special în utilizarea care îi este dată. (1) "Cunoaşterea" este adesea înțeleasă ca un activ mai rafinat derivat din informație. Bibliotecile sunt instituții importante pentru partajarea informațiilor şi cunoaşterii în societate. De fapt, putem spune că ideea partajării este o modalitate modernă de a privi informația.

Bibliotecile publice sunt foarte apreciate în Suedia. Acestea reprezintă o valoare consacrată în societate: 85% din suedezi consideră că bibliotecile sunt elemente cheie pentru funcționarea corespunzătoare a societății. (2) În acelaşi timp, folosirea bibliotecilor este în declin. (3) Acestea sunt rezultate contradictorii. Respectul oamenilor pentru capacitățile bibliotecilor nu se reflectă în comportamentul lor real, conform acestor studii.

Provocarea cu care se confruntă bibliotecile este evidentă, dar cum sunt exact poziționați directorii bibliotecilor în acest context informațional modern? Ce tipuri de cerințe sunt caracteristice acestei funcții? Şi ce tipuri de cerințe *ar trebui* ataşate acesteia? Găsirea unui răspuns la cea de-a doua întrebare ar necesita realizarea unui studiu. Acesta nu face obiectul acestei scurte lucrări introductive. Această lucrare oferă o abordare exploratorie a acestei teme în lumina a trei anunțuri de locuri de muncă vacante publicate în Suedia în 2012.

Metoda folosită aici va fi de a examina anunțurile de recrutare a personalului din perspectiva unui cadru general al înțelegerii. Cadrul înțelegerii, care este bazat pe aprecierile lui Hernon (4) şi Helgesson (5), şi pe modelul de conducere al lui Bolman şi Deals (6), este prezentat mai întâi. Apoi, anunțurile de recrutare a forței de muncă vor fi citate integral (în traducere în limba engleză). În final, aceste elemente diferite vor fi discutate şi integrate într-un rezumat al discuției.

Cadrul înțelegerii

Leadership/management

Conceptul de leadership diferă de conceptul de management.

Bryson defineşte diferența dintre leadership, ca opusă managementului, în următorul mod:

> *"…procesul prin care o persoană sau un grup încearcă să influențeze sarcinile sau comportamentele celorlalți către un rezultat final şi necesar. Este un proces de influență socială în cadrul organizațiilor prin faptul că îi motivează pe ceilalți să facă ceva care este necesar pentru a*

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

îndeplini obiectivele corporației. Leadershipul diferă de management prin faptul că managementul îndreaptă atât resursele umane cât şi ne-umane către un țel, în timp ce leadershipul vizează crearea unei viziuni la care oamenii pot aspira."

Pe baza acestei definiții s-ar putea spune că directorii de biblioteci sunt atât lideri cât şi manageri, deoarece se aşteaptă ca aceştia să implice atât resursele umane cât şi resursele ne-umane în crearea de valoare. Aceştia sunt responsabili pentru resursele umane, tehnice şi financiare ale bibliotecii, şi, de asemenea, pentru capitalul social gestionat de biblioteci – adică, dimensiunea socială a activităților bibliotecii în ceea ce priveşte egalitatea accesului, incluziunii şi făuririi comunității, conform aprecierilor lui Hillenbrand. (7) În plus, se aşteaptă ca directorul de bibliotecă să creeze o viziune pentru bibliotecă la un nivel mai înalt, adesea în colaborare cu politicieni sau cu un consiliu executiv.

Patru cadre de leadership

Hernon (8) a studiat procesul de a deveni director de bibliotecă universitară. Perspectiva pe care acesta o aplică este aceea a candidaților de succes care au acceptat recent o funcție de conducere. Deşi nu acesta este principalul obiectiv al acestei lucrări, lucrarea lui Hernon aşează anunțurile de locuri de muncă vacante într-un context mai larg şi clarifică semnificația acestora din punctul de vedere al directorilor în funcție. Una din întrebările pe care Hernon le-a pus a fost de ce fel de leadership cred candidații admişi că are nevoie organizația, în ceea ce priveşte modelul cu patru cadre.

Hernon (9) a aplicat cadrul teoretic al celor patru stiluri de leadership definite de Bolman şi Deal (10). Modelul Bolman-Deal oferă un instrument de abordare a leadershipului prin patru cadre diferite. Fiecare din aceste cadre este, de asemenea, asociat unui rol metaforic general.

Cele patru cadre reprezintă cadrul structural, cadrul resursei umane, cadrul politic şi cadrul simbolic:

Cadrul structural (birocratul)

Cadrul structural pune accentul pe eficiență şi eficacitate. Liderii structurali iau decizii raționale privind angajații, şi se străduiesc să

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

îndeplinească drepturile şi obiectivele organizaționale prin coordonare şi control. Aceştia pun preț pe responsabilitate şi analiză critică.

Specializarea şi diviziunea muncii sunt folosite pentru a creşte nivelurile de performanță. Problemele de performanță pot duce la restructurare.

Cadrul resursei umane (democratul)

Cadrul resursei umane pune accentul pe individ. Liderii de resurse umane pun preț pe camaraderie şi armonie în mediul de lucru, şi se străduiesc să îşi atingă obiectivele organizaționale prin semnificația şi satisfacția muncii. Aceştia recunosc nevoile umane şi importanța congruenței dintre individ şi organizație.

Cadrul politic (politicianul)

Cadrul politic pune accentul pe competiție. Liderii politici pun preț pe caracter practic şi autenticitate, şi se străduiesc să îndeplinească obiectivele organizaționale prin negociere şi compromis.

Aceştia recunosc diversitatea indivizilor şi intereselor, şi concurează pentru resursele insuficiente indiferent de conflict. Puterea este o resursă importantă.

Cadrul simbolic (vizionarul)

Cadrul simbolic pune accentul pe semnificație. Liderii simbolici pun preț pe subiectivism, şi urmăresc îndeplinirea obiectivelor organizaționale prin ritualuri şi ceremonii interpretative. Aceştia recunosc că simbolurile dau indivizilor sens, şi oferă direcția către îndeplinirea obiectivului organizațional. Aceştia recunosc unitatea şi o cultură şi misiune puternică.

Studiul lui Hernon a constatat că directorii menționează cel mai des aspectele legate de resursele umane, urmate de aspectele structurale. Aspectele simbolice şi politice au fost menționate rar. Directorii trebuie să joace roluri diferite simultan: conform spuselor lui Hernon, “un director de bibliotecă este atât un lider cât şi un discipol la nivel instituțional”. Acesta este unul din motivele pentru care funcția este denumită adesea în această lucrare cu o linie înclinată – “lider/manager.”

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

Aşa cum susține Hernon, de asemenea, un studiu exploratoriu are bineînțeles limite.

Una din limitări este aceea că procesul de angajare, sau procesul de aplicare pentru locurile de muncă, este destul de complicat prin faptul că sunt implicate câteva interese. Lucrarea de față îşi propune să dezvolte ideea acestei teme, mai degrabă decât să o explice, fapt ce ar necesita un volum mai mare de date.

Anunțurile de locuri de muncă vacante

Punctul de interes al acestei lucrări este reprezentat de anunțurile de angajare. Helgesson (11) a studiat recent dezvoltarea anunțurilor de angajare din perspectivă istorică în Suedia. Aceasta susține că ele reprezintă un gen literar special. Factorii care influențează anunțul de angajare sunt persoanele care creează anunțul (clientul, redactorii, designerii) şi cititorii (persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, persoanele angajate, clienții). Între aceste două grupuri există o relație de respect reciproc, ce afectează, de asemenea, anunțul. Convențiile, legile, mass media şi aspectele tehnice reprezintă alți factori critici. Toți aceşti factori fac parte din structura societății, şi desigur există, de asemenea, tendințe în organizații. Helgesson a observat că în acest gen literar au apărut anumite schimbări:

– Informațiile despre angajator au devenit un element aproape obligatoriu al anunțului.

– Pe parcursul întregii perioade, cel mai răspândit mod de descriere a angajatorului este drept “mare, de renume şi de amploare.”

– Aspectul care se schimbă cel mai mult este aprecierea candidatului ideal şi al “angajatorului bun.”

Concluziile sunt, de asemenea, interesant de avut în vedere atunci când citim anunțurile reproduse aici – nu numai în ceea ce priveşte tipurile de lideri căutați, dar şi în ceea ce priveşte modul în care angajatorul se prezintă pe sine şi contextul în care liderul dorit este plasat.

Trei anunțuri de angajare pentru Director de Bibliotecă în Suedia

Au fost selectate trei anunțuri de locuri de muncă vacante. Toate trei au fost active în timpul redactării acestei lucrări. Ele oferă o analiză a aşteptărilor privind directorii de biblioteci într-o societate informațională modernă.

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

Poziția 1: Director/manager unitate (publicat în octombrie 2012)

"Sectorul de Cultură şi Recreere include aproape 240 angajați. Acest sector cuprinde trei arii principale: Alimentație, Serviciul de Întreținere Clădiri, şi Cultură şi Recreere. Sectorul de Cultură şi Recreere este responsabil pentru asigurarea de facilități pentru întâlniri cu acces liber pentru toate vârstele sub formă de biblioteci, un oficiu de proximitate al cetățenilor, centre de activitate "şcoală după şcoală", dotări pentru asociații sportive, şcoli culturale cu tematică specială etc.

Gothenburgul de est caută un Manager de Sector care va fi responsabil pentru bibliotecile şi oficiile de proximitate ale cetățenilor sectorului. Bibliotecile, care sunt localizate în Bergsjön, Gamlestaden şi Kortedala, dețin o gamă largă de cărți, ziare, reviste şi alte media, în multe limbi. Bibliotecile facilitează accesul IT, inițiativele de promovare a lecturii în colaborare cu şcolile, şi servicii de bibliotecă pentru studenții adulți. Bibliotecile vor juca un rol cheie în dialogurile viitoare cu rezidenții împreună cu noul centrul cultural previzionat ce este construit de municipalitatea din Gothenburg în districtul Bergsjön. Oficiul de proximitate pentru cetățeni din Bergsjön ajută rezidenții tuturor districtelor prin furnizarea de informații, sfaturi, recomandări generale în privința problemelor publice.

În calitate de Manager de Sector pentru biblioteci şi pentru oficiul de proximitate pentru cetățeni, veți fi responsabil pentru dezvoltarea şi gestionarea operațiilor acestui sector, pe baza obiectivelor politice stabilite, cu un accent major pe colaborarea cu rezidenții şi angajații. Veți avea o responsabilitate deosebită să vă asigurați, împreună cu colegii dumneavoastră, că sectorul are o perspectivă amplă. Veți fi, de asemenea, responsabil pentru inițierea şi desfăşurarea problemelor de dezvoltare din cadrul districtului, în cooperare cu colaboratorii interni şi externi. Veți coopera îndeaproape cu Biblioteca Municipală şi Administrația Culturală, şi veți participa în cadrul rețelelor municipale pentru a dezvolta şi optimiza aspectele cheie partajate.

Veți conduce şi instrui personalul dumneavoastră şi veți promova dezvoltarea aptitudinilor şi abilităților acestora. Veți fi responsabil pentru asigurarea calității operațiilor şi rezultatelor. Îndatoririle dumneavoastră vor include, de asemenea, urmărirea, analiza şi planificarea pe termen lung.

Căutăm un Manager de Sector pentru biblioteci şi pentru oficiul de proximitate pentru cetățeni pentru conducerea şi dezvoltarea operațiilor în manieră orientată către obiective. Aveți capacitatea de a coopera, sunteți un bun comunicator şi intuiți ce îi motivează şi îi implică pe colegii dumneavoastră de muncă. Sunteți interesat şi aveți capacitatea de a promova operațiile dumneavoastră. Aveți o studii superioare relevante în biblioteconomie şi sectorul cultural sau în alt domeniu adecvat."

Poziția II: Bibliotecar Şef şi Directori de Servicii IT (publicat în noiembrie 2012)

Instituția, un colegiu universitar, are aproape 25.000 de studenți. Cultura sa academică şi de cercetare este multidisciplinară, orientată către rezolvarea

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

problemelor şi focalizată pe domenii de studiu şi cercetare relevante din punct de vedere social. Instituția cuprinde următoarele cinci facultăți şi domenii academice: Sănătate şi Societate, Cultură şi Societate, Învățare şi Societate, Facultatea de Stomatologie şi Tehnologie şi Societate.

Unitatea pentru Servicii Bibliotecare şi IT (în suedeză, "BIT"), este un tot integrat ce participă activ la dezvoltarea mediului educațional al instituției şi operează ca un nod central pentru furnizarea de informații şi servicii IT. Operațiile sale s-au dezvoltat substanțial în ultimii câțiva ani, iar cererea pentru serviciile sale continuă să crească. Ca parte inovatoare şi fără limite a mediului academic şi de cercetare al instituției, Serviciilor Bibliotecare şi de IT li se cere să asigure studenților şi facultății resurse ample pentru a satisface cerințele şi potențialul de dezvoltare al societății. Rolul Serviciilor Bibliotecare şi de IT implică dezvoltarea şi operarea prevederilor privind informația ştiințifică, oferirea de instrumente pentru utilizarea tehnologiei informației şi comunicațiilor, şi promovarea dezvoltării competențelor informaționale ale studenților, profesorilor, cercetătorilor şi altor angajați. Serviciile Bibliotecare şi de IT sunt o organizație bine fundamentată al cărei personal îşi asumă responsabilitatea pentru rezultate şi participă la dezvoltarea operațiilor. Organizația are în prezent aproape 90 de angajați.

Rolul Bibliotecarului Şef şi al Directorului Serviciilor IT este de a gestiona şi derula dezvoltarea organizației în conformitate cu strategiile şi viziunile existente la nivelul instituției. Obiectivul general este de a derula dezvoltarea strategică într-un dialog sensibil cu instituția academică şi funcțiile de suport partajate, gestionând totodată operațiile de zi cu zi. Majoritatea domeniilor de dezvoltare sunt în domeniul educației şi suportului pentru cercetare. Veți face parte din echipa executivă a cancelarului şi prin urmare veți contribui la dezvoltarea întregului colegiu universitar. Bibliotecarul Şef şi Directorul Serviciilor IT va reprezenta colegiul universitar pe plan național în domenii privind furnizarea serviciilor bibliotecare şi a informațiilor. Un aspect cheie al funcției este de a conduce, a inspira, a promova dezvoltarea aptitudinilor şi abilităților personalului bibliotecii şi de IT. Veți fi responsabil pentru buget şi pentru recrutarea angajaților unității. Veți fi implicat activ în inițiativele de mediu sistematice, cooperarea cu sindicatele şi problemele tratamentului egal şi al egalității de şanse.

Deținеți o diplomă universitară şi aveți o înțelegere largă şi manifestați interes față de aspectele legate de biblioteci şi IT. Experiența în lucrări de cercetare sau dezvoltare în IT sau furnizarea informațiilor este un merit. Trebuie să aveți experiență personală privind gestionarea organizațiilor mari, ideal într-o organizație binecunoscută, şi o colaborare la nivel național. Trebuie, de asemenea, să aveți experiență în activitatea strategică privind furnizarea de informații digitale şi susținerea dezvoltării organizației.

Pentru a asigura succesul dumneavoastră în îndeplinirea cerințelor acestei funcții, ne aşteptăm să fiți vizionar în activitatea dumneavoastră strategică, implicând stilul dumneavoastră de management şi un stil de leadership clar, comunicativ şi empatic.

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

Poziția III: Bibliotecarul Facultății (publicat în noiembrie 2012)

Bibliotecarul Facultății

Facultatea de Ştiințe Umaniste şi Teologie are o organizație bibliotecară integrată, Bibliotecile de Ştiințe Umaniste şi Teologie ("HT-Biblioteken"), ce cuprinde în prezent şase unități fizice. În prezent se planifică amalgamarea şi relocarea a cinci din aceste unități atunci când Facultățile de Ştiințe Umaniste şi Teologie pot fi aduse împreună în două complexe noi în 2014 – Centrul de Limbă şi Literatură existent, ce conține o unitate de bibliotecă, şi o unitate LUX parțial nou construită şi parțial renovată în blocul adiacent, în care va fi găzduită cealaltă bibliotecă a facultăților. Biblioteca Ştiințelor Umaniste şi Teologiei cooperează strâns cu alte biblioteci ale Universității din Lund (rețeaua LUB). Bibliotecile de Ştiințe Umaniste şi Teologie are 18 angajați şi un bilanț total de aproape 28 milioane SEK.

Îndatoriri

Bibliotecarul Facultății, care este subordonat direct Decanului Facultăților de Ştiințe Umaniste şi Teologie, este Şeful Bibliotecilor de Ştiințe Umaniste şi Teologie şi are responsabilitate pentru buget şi pentru personal. Funcția implică managementul de zi ci zi precum şi dezvoltarea operațională pe termen lung. În prezent, se pune un accent deosebit pe planificarea pentru relocarea către LUX. Aceasta va implica un nou set de condiții pentru operații, ce necesită atât o gândire inovatoare cât şi respect față de punctele de vedere şi nevoile angajaților şi utilizatorilor. Bibliotecarul Facultății trebuie să manifeste interes față de aspectele privind personalul, precum şi abilitatea de a gestiona schimbarea, împreună cu o inițiativă puternică, gândire inovatoare şi sensibilitate.

Bibliotecile de Ştiințe Umaniste şi Teologie au fost create pentru a asigura un standard ridicat, consistent de bibliotecă cu un nivel eficient şi profesional al serviciilor şi o analiză adecvată a mediului pentru Facultățile de Ştiințe Umaniste şi Teologie, iar acesta continuă să fie principiul de orientare al operațiilor. Operațiile Bibliotecilor de Ştiințe Umaniste şi Teologie au atât o orientare internă – grupurile de utilizatori primari ai bibliotecii (studenți, profesori şi cercetători din cadrul Facultăților de Ştiințe Umaniste şi Teologie) – şi o orientare externă – alte părți ale universității (în special rețeaua LUB), alte biblioteci, şi, într-o anumită măsură, publicul general. Bibliotecatul Facultății trebuie să fie capabil să cântărească şi să aprecieze interesele concurente şi să integreze diferite operații într-un mod responsabil financiar şi bine planificat strategic, pentru a obține standardul cerut. Pentru Facultățile de Ştiințe Umaniste şi Teologie, este de importanță deosebită ca nevoile de resurse media scrise tradiționale, de adaptare la dezvoltarea digitală, şi de acces la resurse media complet noi să fie echilibrate într-o manieră atât realistă cât şi adecvată operațiilor.

Calificări dorite

- Studii universitare în biblioteconomie şi ştiințele informării sau echivalent.

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

- Experiență şi înțelegerea profundă a activității practice de bibliotecă, inclusiv activități didactice, dezvoltarea colecțiilor şi comunicare ştiințifică.
- Familiarizare deplină cu operațiile universităților suedeze. Cunoaşterea domeniilor de materii tratate în cadrul Facultății de Ştiințe Umaniste şi Teologie ar fi un merit. .

Discuție

Cadre bazate pe pozițiile I, II şi III

Poziția I:

Cadrul structural: responsabilitate, prioritizarea accesului IT, promovarea lecturii, cooperare, informare, consiliere şi recomandări privind aspecte generale publice, asigurarea calității, orientare către obiective.

Cadrul resurselor umane: contribuția comună a cetățenilor şi personalului, dialogul cu cetățenii, conducere şi instruire

Cadrul politic: susținerea dezvoltării şi conducerea operațiilor către atingerea obiectivelor politice; rezidenți şi personal cu contribuție comună

Cadrul simbolic: o abordare holistică, participarea la rețele pentru a dezvolta şi optimiza aspecte cheie partajate; şi interesul în marketing şi posedarea aptitudinilor de marketing.

Prima poziție include toate cadrele. În anumite cazuri, poziția poate implica în mod rezonabil câteva cadre ca pozițiile de mai jos. Selecția făcută aici este în special pentru a indica unele aşteptări cheie. Contextul mediului înconjurător descrie poziția, desigur. Această poziție este în sectorul public al culturii, iar obiectivul este de a deservi toți rezidenții în general. Totuşi, obiectivele politice exprimate clar rămân relevante: accesul la IT şi promovarea lecturii.

Poziția II:

Cadrul structural: urmărirea dezvoltării şi o forță motrice la nivel operațional; o unitate integrată; asigurarea instrumentelor pentru accesul la informații.

Cadrul resurselor umane: conducerea, inspirarea, şi promovarea dezvoltării aptitudinilor şi abilităților personalului bibliotecii şi de IT, a competențelor de informare pentru studenți, profesori, cercetători şi alte categorii de personal, în mod empatic, clar, comunicativ.

Cadrul politic: susținerea dezvoltării strategice într-un dialog sensibil cu factorii de răspundere

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

Cadrul simbolic: resurse inovatoare şi ce transcend limitele, ample pentru satisfacerea nevoilor, reprezentarea vizionară, națională privind aspectele legate de biblioteci şi furnizarea de informații.

Poziția III:

Cadrul structural: responsabilitatea pentru personal şi buget, planificarea pe termen lung, eficacitate, inteligența în afaceri

Cadrul resurselor umane: gândire inovatoare, respect pentru utilizatorii şi personalul bibliotecii

Cadrul politic: echilibrarea intereselor concurente, realizarea echilibrului dintre resursele media tradiționale şi cele digitale

Cadrul simbolic: abilitatea de a conduce procesul schimbării

Pozițiile II şi III sunt din contextul învățământului superior. Deşi cadrele pot fi identificate, narațiunile diferă. Poziția II pune accentul pe cadrele politice şi simbolice pentru leadership. IT este, de asemenea, evidențiat, chiar şi ca parte a poziției însăşi. Poziția III pune accentul pe conducerea unui proces de schimbare (relocare, resurse). În timp ce cadrul structural este accentuat, la fel este şi nevoia de aptitudini politice şi de realizare a unui echilibru între resursele media tradiționale şi digitale.

Concluzii

Cele patru cadre de leadership constituie un model teoretic pentru înțelegerea rolurilor şi funcțiilor de leadership diferite. În cele trei poziții discutate, IT este un factor proeminent – unul ce poate fi considerat drept un țel în sine (accesul IT), ca o aptitudine dorită pe care oricine trebuie să o aibă, şi ca un proces de adaptare de la mijloacele de comunicare scrisă la cea digitală, ceea ce reflectă necesitatea unui leadership echilibrat şi realist. În această lumină, există un proces în curs în care leadershipul/managementul este aşteptat să adauge valoare în privința folosirii mijloacelor IT în biblioteci. În plus, capacitatea de a genera soluții inovatoare şi adaptive este considerată, de asemenea, preferabilă.

Conform declarațiilor lui Helgesson (2011), anunțurile constituie un gen literar separat şi o legătură într-un lanț. Din perspectiva clientului/ redactorului însă, cele trei poziții descrise în acest articol sugerează, de asemenea, un cadru politic şi simbolic. Aşa cum constată Hernon (13), aceste cadre nu sunt frecvente. Acest lucru ar putea fi înțeles în câteva

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)

moduri – de exemplu, prin aceea că clientul este, de asemenea, angajatorul care doreşte să atragă liderii (managerii) printr-o viziune mai largă şi un sentiment al misiunii. Acesta poate fi, de asemenea, un semn că în Suedia cadrul simbolic şi cel politic pentru biblioteci ca instituții este bine înrădăcinat, aşa cum arată Höglund şi Wahlström (14). În societatea informațională însă, conceptul de competență informațională nu este încă bine încetățenit, deoarece tranziția de la resurse media scrise la cele digitale este în curs. Poate că acest lucru este, de asemenea, reflectat în tendința de scădere a numărului de vizitatori ai bibliotecilor. În acest sens nevoia de directori inovatori este logică: serviciile şi nevoia pentru acestea există, dar în zilele noastre sunt mai multe căi de acces la informații. Profilul directorului de bibliotecă ideal pare a fi nu doar cel al birocratului sau democratului, ci şi cel al politicianului şi vizionarului. O explicație ar putea fi aceea că tehnologia informației a transformat această funcție de director de bibliotecă în această direcție.

Referințe bibliografice

(1) Termenul este folosit de Christian Grönroos: Vezi, de exemplu: *http://www.youtube.com/watch?v=TNE6wNEeTJk*

(2) HÖGLUND, Lars; WAHLSTRÖM, Eva. Biblioteken – kontinuitet eller nya trender? În: HOLMBERG, Sören; WEIBULL, Lennart (eds.). *Skilda världar*. SOM-undersökningen 2007, SOM-institutet 2008, p. 277.

(3) *Ibid.*, p. 329

(4) HERNON, Peter. Becoming a university library director. În: Library and Information Science Research, 33 (2011), pp. 276–283.

(5) HELGESSON, Karin. *Platsannonsen i tiden: den orubricerade platsannonsen 1955–2005*. Thesis. Gothenburg: Universitatea din Gothenburg, 2011.

(6) BOLMAN, Lee G.; DEAL, Terrence E. *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, c1997.

(7) HILLANBRAND, Candy. Public libraries as developers of social capital. În: Aplis, 18(1) March 2005, pp. 4–12.

(8) HERNON, Peter. *Op. cit.*

(9) *Ibidem.*

(10) BOLMAN, Lee G.; DEAL, Terrence E. *Op. cit.*

(11) HELGESSON, Karin. *Op. cit.*

(12) *Ibidem.*

(13) HERNON, Peter. *Op. cit.*

(14) HÖGLUND, Lars; WAHLSTRÖM, Eva. *Op. cit.*

BDD-A27058 © 2012 Editura Universității din București
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.142 (2026-11-14 13:00:30 UTC)