

Resursele umane – miza managementului de biblioteca

Nu intamplator, Bill Gates, presedinte fondator al firmei Microsoft, declara in 1992: „Daca 20 dintre cei mai buni oameni cu care lucrez ma parasesc, in cateva luni nu veti mai auzi de Microsoft”. Afirmatia reprezinta o recunoastere fara echivoc a faptului ca factorul uman inseamna, in prezent, elementul strategic de care depinde reusita in afaceri.

Din acest punct de vedere, biblioteca publica, managerul ei, vor trebui sa-si schimbe fundamental modul de a privi institutia bibliotecii si activitatea ei specifica, invatand sa gandeasca organizatia in termenii performantei si ai „profitului”. Ori, o asemenea gandire nu se poate materializa decat in conditiile existentei unor resurse umane competente profesional si dotate cu calitati psiho-sociale caracteristice domeniului in care activeaza.

Biblioteca publica va actiona in conditiile unei economii de piata si, pentru a supravietui, va trebui sa se adapteze cerintelor sociale (si chiar economice) ale comunitatii pe care o deserveste. Acest lucru inseamna performanta, iar aceasta, indiferent de dotarile tehnice si informationale, se poate realiza numai cu resurse umane performante. Problema care se pune este urmatoarea: exista, in prezent o piata a muncii in sectorul bibliotecii si, daca exista, cum putem sa selectam si sa angajam cel mai bun si mai potrivit personal? Stim cu totii ca dupa anul 1990, invatamantul biblioteconomic romanesc si-a reluat activitatea, dar acest lucru nu este suficient. Exista inca un „vid” comunicational intre acest sistem de invatamant si cei care ar dori „sa cumpere” aceasta forta de munca (bibliotecile publice). Situatia este uneori paradoxala, bibliotecile publice angajand in continuare personala nespecializat, in timp ce scolile de profil se plang de faptul ca absolventii lor nu-si gasesc locuri de munca in domeniul in care s-au pregatit. In acest caz, exemplul altora ar putea fi urmat. Astfel, in Canada, exista Registrul National al Absolventilor (RNA), infiintat in 1995 pentru a facilita la maximum intalnirea directa dintre oferta si cererea de locuri de munca pentru absolventii de universitati. RNA este o baza de date, accesibila pe Internet, dar si direct de la Centrul RNA din Ottawa, care contine CV-uri standardizate ale tuturor studentilor si absolventilor din Canada care au apelat la serviciile sale. Un astfel de curriculum standardizat se poate realiza in 20 de minute si cuprinde date despre profilul educational, cunostintele profesionale, experienta si obiectivele privind cariera. Fiecare student sau absolvent primeste un numar de cod confidential, pentru a putea fi contactat ulterior. Din toamna anului 1996, RNA a fost deja perfectionat prin posibilitatea de a include a cererilor de forta de munca din partea firmelor.[1]

Referitor la o potentiala piata a fortei de munca in domeniul bibliotecii, trebuie sa spunem ca un factor discriminatoriu va incepe sa functioneze, in sensul ca bibliotecile publice cu prestigiu si prestanta profesionala vor fi acelea care vor fi cautate de forta de munca superior pregatita. Aceasta tendinta deja actioneaza pe plan mondial, in toate sectoarele de activitate. Astfel, situatia se va schimba in mod fundamental: persoanele superior pregatite care vor cauta un loc de munca vor fi intr-o pozitie avantajoasa, ei fiind aceia care vor alege si nu intreprinderile (in cazul nostru, bibliotecile publice). Specialistul japonez Yasko Hatakeyama [2] arata ca acele companii care nu vor fi suficient de „atractive”, vor fi dezavantajate. Din punctul de vedere al angajatilor, atractive vor fi companiile care promoveaza inovatia, flexibilitatea, creativitatea. Forta de

atractie exercitata de companie provine din climatul imprimat de manageri, climat definit prin natura locurilor de munca existente, locul efectiv de munca, practicile personale, tipul de management adoptat. Aceasta presupune ca posturile oferite sa reprezinte o „provocare” pentru angajati si de asemenea, sa le dea un sentiment de realizare profesionala. Concomitent, ele trebuie sa asigure dobandirea de noi cunostinte, posibilitatea de perfectionare ca si perspectiva castigarii unei autoritati sporite ca rezultat al acestor realizari. Practicile legate de personal se refera mai ales la modul de atribuire a unei functii in stransa legatura cu aptitudinile si experienta fiecarui angajat, ca si la flexibilitatea companiei in raport cu cerintele si dorintele angajatilor. Conform specialistilor japonezi, principalele trasaturi ale unui conducator sunt: capacitatea de a atrage si organiza grupuri de oameni, de a lua decizii eficiente si a delimita in mod clar raspunderile fiecaruia in realizarea lor. Astfel de manageri trebuie sa fie persoane energice si care sa sustina actiunile angajatilor. Conlucrarea trebuie sa predomine in raport cu dispozitiile. Prin aceasta insusire managerii pot castiga increderea subordonatilor, manifestandu-si personalitatea. In lipsa increderii reciproce, nu se poate asigura o conducere moderna si eficienta. Foarte importante sunt aptitudinile de comunicare, abilitatea de a mentine un contact personal, identificand permanent cerintele, sperantele si nemulțumirile subordonatilor. Un conducator eficient nu trebuie sa fie interesat numai de datele statistice si de realizarea obiectivelor, ci si de modul in care angajatii sai sunt multumiti de munca pe care o fac. Succesul managementului resurselor umane poate fi asigurat de satisfacerea premisei ca „fiecare salariat reprezinta o energie potentiala, o capacitate de productie, de infaptuire si creativitate profesionala, deci, fiecare poate mai mult decat da, cu singura conditie de a fi pus in situatia de a realiza, de a se dezvolta si a se desfasura in mod productiv. Sarcina cea mai importanta a managerului este sa trezeasca, sa formeze si sa educe aceste energii”.[3]

Aceste tendinte de pe plan mondial, care si-au dovedit deja eficienta, pot fi folosite cu succes si in managementul de biblioteca. Este timpul ca directorul de biblioteca sa-si asume responsabilitatea unui contract de management, urmarindu-se cu strictete indeplinirea lui. Biblioteca nu trebuie sa mai fie considerata ca un loc „caldut si linistit” de la care, odata angajat, poti iesi la pensie; ea trebuie sa devina organizatie dinamica si in plina evolutie. Trebuie sa se depaseasca stadiul de „functionar” pe viata, imaginea bibliotecarului ca „soarece de biblioteca”, ca o persoana stearsa, fara perspective si fara personalitate. Bibliotecarul nu mai poate ramane la stadiul de „manuitor de carte” (cel puțin in perceptia publicului), el trebuie sa se impuna ca un profesionist, un „creator” de informatie. De aici si necesitatea unui management care sa puna in prim plan calitatile profesionale si psiho-sociale ale bibliotecarilor. Concluzia este una singura: nu poate exista o biblioteca performanta fara management performant si fara punerea in prim plan a angajatilor sai.

Biblioteca publica se afla in plin proces de restructurare si, in aceste conditii, personalul devine (sau ar trebui sa devina) principala resursa si trebuie astfel gestionat incat sa devina un „factor motor” al restructurarii si nu un factor perturbator al acesteia. In acest context, functia de personal trebuie urmarita si interpretata avand in vedere anumite componente esentiale [4]:

1. componenta logistica, care este data de administrarea personalului si cuprinde:
 - selectarea, angajarea si conducerea personalului;
 - gestiunea dosarelor individuale si a cartilor de munca;

- negocierea salariilor si a altor drepturi;
 - determinarea si urmarirea realizarii in munca;
 - urmarirea respectarii disciplinei;
 - asigurarea microclimatului si a securitatii muncii;
 - statistici si rapoarte etc.
2. Componenta relationara, care cuprinde regulamentele si relatiile carora trebuie sa se conformeze personal, sistemul de comunicare si informare intern si relatiile externe in legatura cu personalul:
- negocierea si urmarirea respectarii „Contractului colectiv de munca”;
 - determinarea organigramei, ROF, ROI si a fisei postului;
 - stabilirea sistemului informational intern;
 - relatia cu sindicatele;
 - relatiile cu diferite organizatii sau asociatii profesionale;
 - relatiile cu alti parteneri externi.
3. Componenta energetica este data de dezvoltarea resurselor umane si cuprinde:
- motivatia muncii;
 - cresterea competentei profesionale;
 - reconversia profesionala;
 - punerea in practica a structurii participative;
 - conducerea procesului de schimbare;
 - dezvoltarea sociala.

Este evident faptul ca elementele de baza ale acestor componente se regasesc destul de firav la nivelul managementului resurselor umane, in cadrul bibliotecilor publice. Din acest punct de vedere, cred ca bibliotecile romanesti sunt „descoperite” la urmatoarele componente:

- selectarea, angajarea si conducerea personalului; la ora actuala, aceste etape nu sunt realizate de catre specialisti si nu sunt folosite metode si tehnici stiintifice;
- determinarea organigramei, a regulamentului de ordine interioara si a fisei postului; actualmente, numai cateva biblioteci judetene importante au depasit etapa unei organigrame rigide si ineficiente in relatia biblioteca – utilizatori, realizand „organigrame” flexibile, adaptate la noile relatii care trebuie sa guverneze relatia biblioteca – comunitate, structura care cuprinde sectoare noi: marketing, relatii cu publicul, psiho – sociologie, publicitate, sistemul informational etc.

In cadrul bibliotecii romanesti actuale, cea mai putin dezvoltata ramane totusi componenta energetica, netinandu-se cont atat cat ar trebui de latura motivationala a activitatii personalului, de necesitatile lui de recunoastere sociala si profesionala, de competentele pe care ar trebui sa le aiba in domeniul relatiilor psiho – sociologice, comunicationale. Tocmai aici credem ca se ascunde secretul bibliotecii performante de maine. Nu va fi suficient sa angajam profesionisti, acestia trebuind sa aiba si alte calitati: spirit de echipa, calitati relationale si de comunicare, centrare pe obiective, incredere in forte proprii, dorinta de performanta si succes, atasament fata de valorile organizatiei si, nu in ultimul rand, acceptare a schimbarii si puterea de a se adapta la ea. Lumea este in plina

schimbare, iar biblioteca trebuie sa fie pregatita sa primeasca provocarile, sa le insuseasca si sa se adapteze. Ce ne va rezerva viitorul?

Alvin Toffler, inca din 1983, afirma: „Simtim primele trepidatii ale unui cutremur economic si am face bine sa ne pregatim”. Cunoscutul viitorolog se referea la sfarsitul civilizatiei industriale care se apropie: starea economiei mondiale este oricare alta decat echilibrul. Rezultatul – insemnate schimbari sociale, demografice, politice, un nou stil de viata.[5]. Pe scurt, trecem la o economie de tip Al Doilea Val la una de tip Al Treilea Val: „e vorba de computer – dar nu numai de computer. E vorba de evolutia biologica – dar nu numai de evolutia biologica. Este schimbarea formelor de energie. E noua balanta geopolitica a lumii. E revolta impotriva patriarhatului. Sunt cartelele de credit plus jocurile video plus aparatele Walkman. E localism plus globalism.sunt masini de scris inteligente, lucratori informaticieni si operatiuni bancare electronice. E impulsul spre descentralizare. Intr-un capat e naveta spatiaala – in celalalt, cautarea identitatii individuale. E flux - timpul, sunt robotii si energia militanta, crescanda a negrilor, cafeniilor si galbenilor de pe planeta. E impactul combinat al tuturor acestor forte, convergand si sfaramandu-se modul de viata industrial, traditional. Mai presus de orice, e insasi accelerarea schimbarii, care delimiteaza actualul moment istoric”[6].

Iata cateva dintre provocarile la care biblioteca va trebui sa raspunda. In aceste conditii se intelege ca personalul nu va mai fi ceea ce a fost, in functie de el institutia va putea sau nu sa reziste schimbarilor accelerate din societate, in ansamblul ei.

Octavian Mihai Sachelarie

Material publicat in “Biblioteca: Revista de bibliologie si stiinta informarii”,
Bucuresti, 1998, nr.7

Bibliografie

1. Nistorescu, Nicolae – “Canada. Mica intreprindere – marele jucator al economiei” (II), in Tribuna Economica, nr. 20/1997.
2. Ceausu, Iulian – “Agenda managerului”, vol. III, Bucuresti, Asociatia de Terotehnica si Terotehnologie din Romania, 1993.
3. Petrescu, Ion, Seghete, Gheorghe – “Fundamentele practicii manageriale”, Bucuresti, Ed. Maiko, 1994.
4. Gheorghe, Bogdan – “Functia de personal in procesul de restructurare”, in: Tribuna Economica, nr.12/1996.
5. Toffler, Alvin – “Corporatia adaptabila”, Bucuresti, Ed. Antet, 1996.
6. Toffler, Alvin – “Previziuni si premise”, Bucuresti, Ed. Antet, 1996.