

بسمه تعالی

یادداشت سردیبر

از جمله سرمایه‌های عمده در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه‌ای نیروی انسانی ماهر و شایسته‌ای است که بتواند بخشی از بار توسعه را بردوش کشد. تفاوت عمده رکن نیروی انسانی با سایر ارکان توسعه این است که نمی‌توان آن را در هر لحظه که ضرورتش حس می‌شود با صرف هزینه‌ای مهیا کرد و به کار گرفت. زمان عنصر اساسی در آماده‌سازی نیروی انسانی است. امر یادگیری و کسب مهارت در بستر زمان و پیمودن مراحل مختلف تحقق می‌یابد و برآیند این مراحل مدتی معقول می‌طلبد که از آن‌گزیری نیست. کشورهای پیشرفته که نیروهای ماهر و متخصص کشورهای در حال توسعه را با ترفندهای گوناگون جذب می‌کنند به این جبر زمان برای آماده‌شدن نیروی انسانی نیک واقفند: چه بهتر از آن‌که حاصل بیست سی سال سرمایه‌گذاری و صرف وقت را آماده استفاده به کار گیرند بدون آنکه آن مدت را خود صرف تربیت نیرو کرده باشند.

زمانبر بودن تربیت نیروی انسانی خود شرطی را می‌طلبد که در برنامه‌ریزی‌های توسعه باید به آن عنایت داشت. به عبارت دیگر برای پنج سال، ده سال، یا بیست سال آینده می‌بایست از امروز برنامه‌ریزی برای تربیت انسانی لازم جهت مقاطع و مراتب گوناگون شغلی را آغاز کرد. و این نکته برای همه بخش‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی، و جز آن صادق است.

کتابخانه ملی به عنوان کتابخانه‌ای منحصر به فرد، خصصاً با آن همه اهداف بلند پروازانه‌ای که در اساسنامه‌اش در نظر گرفته شده است. تا چند سال دیگر به ساختمان جدیدی منتقل می‌شود که از نظر گنجایش و تقسیم فضا و پیش‌بینی فعالیت‌ها و خدمات با آنچه فعلاً هست قابل قیاس نیست. وسعتی در خور - حتی در قیاس با کتابخانه‌های مشابه دیگر کشورها - تجهیزاتی باب روز، معماری خوب، و احتمالاً مجموعه‌ای که از هم اکنون جزئی از آن بتدریج در شرف آماده‌سازی است، از جمله پیش‌بینی‌های لازم برای چنان کتابخانه‌ای است. اما آنچه تا به امروز مورد غفلت قرار گرفته نیروی انسانی است. با وجود نیروی انسانی شایسته می‌توان در بنایی محقر نیز ارائه خدمت کرد، اما در نبود نیروی انسانی مناسب، عظمت ساختمان هیچ‌گونه خدمت ارزنده‌ای را تضمین نمی‌کند.

اگر حداقل نیروی انسانی لازم برای کتابخانه جدید را ۵۰۰ نفر در نظر بگیریم و ۶۰ درصد آن را به نیروی انسانی متخصص و حرفه‌ای اختصاص دهیم (۴۰ درصد بقیه را نیروهای پشتیبان

تشکیل خواهند داد)، تا سه چهار سال آینده به ۳۰۰ نفر نیروی متخصص نیاز داریم. تقسیم این تعداد به مقاطع مختلف تحصیلی برحسب نوع مناصب و مشاغلی که در کتابخانه آینده احراز خواهند کرد از یک سو و ضریب تولید مراکز آموزش عالی از سوی دیگر ایجاب می‌کند که ۱۰ درصد از آن رقم به دکتری، ۲۵ درصد به کارشناسی ارشد، ۳۰ درصد به کارشناسی، و ۳۵ درصد به کاردانی اختصاص یابد که به ترتیب عبارت خواهند بود از ۳۰ نفر با مدرک دکتری، ۷۵ نفر با مدرک کارشناسی ارشد، ۹۰ نفر با مدرک کارشناسی، و ۱۰۵ نفر با مدرک کاردانی. این نیروها در ساختار تشکیلات علمی - حرفه‌ای کتابخانه در مراتب مختلف مدیریتی و اجرایی قرار خواهند گرفت. از هر یک از این سهم‌ها می‌توان تا ۱۰ درصد را به رشته‌های دیگر - برحسب نیاز و ضرورت فعالیتها - تخصیص داد که تخصص‌هایی چون علوم کامپیوتر، تاریخ، جامعه‌شناسی، اسلام‌شناسی، زبان‌شناسی و مانند آن را شامل می‌شود؛ که ۱۰ درصد دکتری شامل ۳ نفر، کارشناسی ارشد ۷ نفر، کارشناسی ۹ نفر و کاردانی ۱۰ نفر خواهد بود. بدین ترتیب مشخصاً برای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی تا سه چهار سال آینده به ۲۷ نفر دکتر، ۶۸ نفر کارشناس ارشد، ۸۱ نفر کارشناس و ۹۵ نفر کاردان نیاز است.

در تأمین این نیروی انسانی گسترده هر چه به سوی مراتب بالای تحصیلی حرکت کنیم فراهم ساختن نیرو دشوارتر است، زیرا کسانی که در مقاطع دکتری و کارشناسی ارشد در دانشگاهها تحصیل می‌کنند عمدتاً متعهد مراکز مختلف هستند و طبعاً جذب سازمانهای متبوع خود خواهند شد، بنابراین لازم است کتابخانه ملی از هم اکنون به سرمایه‌گذاری برای ارتقاء مراتب تحصیلی نیروهایی که در این کتابخانه شاغل هستند و از شایستگی‌های لازم برخوردارند بپردازد. استفاده از نیروهایی که به مرحله‌ای از تجارب عملی دست یافته‌اند برای نیل به مراتب بالای تحصیلی طبعاً نیروهایی را برای کتابخانه آینده پدید خواهد آورد که قبلاً تجربه عملی را کسب کرده‌اند و پس از کسب نویافته‌های عملی، در هدایت نیروهای مراتب پایین‌تر به مراتب مؤثرترند و کارآمدتر خواهند بود.

اما تحقق این مهم مستلزم باور داشتن به اهمیت دانش تجربی و نظری نیروی انسانی در هدایت امور است. باید معتقد باشیم که این سرمایه‌گذاری گرچه بازده آنی و روزمره آن مشهود نیست، لیکن آثار بلندمدت آن قطعی است. باید از شیئی‌نگری پرهیزیم. باید نگرش خود را از سطح به عمق نفوذ دهیم، از آنچه ما را در روزمرگی محبوس می‌کند دوری جویم، در دام تنگ‌نظری‌ها گرفتار نیاییم، و پیوسته دل‌واپس این مهم باشیم که: بر کتابخانه چه خواهد رفت، نه آن‌که سرنوشت جایگاه من در کتابخانه چه خواهد شد.