

## شایسته‌سالاری و شایسته‌محوری در مدیریت کتابخانه‌ها

دوستی از تذکره دولتشاه سمرقندی نقل می‌کرد که از سلطان سنجر، در روزگاری که به دست غزان گرفتار شده بود سؤال شده که چرا ملکی بدین وسعت و آراستگی که در دست تو بود چنین مختل شد؟ گفت "کارهای بزرگ به مردم خرد و کارهای خرد به مردم بزرگ سپردم؛ که مردم خرد کارهای بزرگ را نتوانستند کرد و مردم بزرگ از کارهای خرد عار داشتند و در پی نرفتند. هر دو کار تباہ شد و نقصان به ملک رسید و کار لشکری و کشوری روی به نقصان آورد". از این گفته چنین برمی‌آید که از عوامل مهم پیشرفت هر جامعه‌ای قوانین درست، مجریان قابل، و مدیریت صحیح و کارآمد است. بی‌تردید، یکی از مهم‌ترین مطالبات جامعه استفاده‌کننده از کتابخانه نیز انتخاب مدیرانی شایسته است که بتوانند امور فرهنگی جامعه را در سطوح مختلف از رأس آن تا رده‌های میانی و اجرایی به خوبی اداره کرده و شرایط ارتقاء آن را فراهم آورند. این مهم میسر نمی‌گردد مگر از طریق افرادی متخصص، متعهد، و باتجربه. از میان این سه ویژگی، اهمیت تخصص روز به روز پررنگ‌تر شده، به ویژه زمانی که با مسائل و چالش‌های گوناگونی مواجه شویم که حل آنها جز با دانش تخصصی امکان‌پذیر نباشد. اما سؤال این است که آیا تاکنون پژوهشی صورت گرفته که مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی را در قیاس با آنهایی که دارای تخصص بیشتری از نظر نیروی انسانی مرتبط بوده‌اند بررسی کند و ببیند چه موفقیت‌های کسب کرده‌اند؛ یا آیا بررسی شده است که در دوره‌های متفاوت مدیریتی چه اقدام‌های مفیدی به لحاظ حرفه‌ای صورت گرفته که در دوره بعد یا پیش از آن صورت نگرفته بوده و این‌گونه مسائل تحلیل شود؟

پدیده اداره کردن و مدیریت را می‌توان، مانند بسیاری از تشکیلات جهان تجربی، با رویکردهایی متفاوت بررسی کرد. شناخت این سنت‌های فکری شاید بتواند در تحلیل "چگونگی انتخاب یا انتصاب مدیران" مفید باشد.

**رویکرد نخست:** فرد منتخب، صاحب صلاحیت به شکل سنتی است. صلاحیت سنتی مشروعیت خود را از سنت‌ها می‌گیرد. در چنین شرایطی، مدیران نظام اداری بر مبنای روابط خویشاوندی و وفاداری شخصی به رئیس یا هر نوع رابطه عاطفی از این قبیل استخدام

می‌شوند؛ یا در مراتب مختلف مدیریتی صاحب پست می‌گردند. در این نوع انتخاب، مرزهای شایستگی به‌طور روشن تعریف نشده، رویه‌های انتخاب و ترفیع استاندارد نشده، و مهارت‌های فنی و تخصصی افراد نیز به‌عنوان یک اولویت در نظر گرفته نمی‌شود.

**نوع دوم، صلاحیت‌کارزمایی** است که ادعا می‌کند مشروعیت خود را از شخصیت الگویی یک رهبر و قواعد و هنجارهایی می‌گیرد که وی خلق می‌کند. آنها که در خدمت کارها قرار دارند مریدان و پیروان رهبران کارزما هستند. هیچ مجموعه‌ای از قواعد برای انتخاب آنها وجود ندارد.

**نوع سوم، صلاحیت عقلانی و قانونی** است که مشروعیت خود را از قوانین غیرشخصی که پذیرش عامه یافته می‌گیرد. آنچه در این جریان تأکید می‌شود اداره یا موقعیت است و نه کسی که آن اداره یا موقعیت را اشغال می‌کند.

در عصر حاضر، که دانش نیروی انسانی در درجه اول اهمیت قرار گرفته و حرف اول و آخر را می‌زند بدیهی است که دیگر صرف تجربه مدیریتی و تعهد، ملاک موثق و مفیدی در انتخاب مدیران نخواهد بود. بدیهی است که "مدیریت" علم است و یکی از ویژگی‌هایی که در این عرصه علمی کارساز خواهد بود این است که انجام وظایف اداری به‌صورت پیشه درآید و این پیشه حاصل تجارب و آموزش‌های تخصصی است و نه آزمون و خطا. در این صورت است که نیل به سطح موازین استخدامی استاندارد امکان‌پذیر می‌گردد. اما، استانداردهایی که به‌نوبه خود بر مبنای لیاقت‌های نسبی و شایستگی‌های مشهود ایجاد شده باشد. انجام درست یک وظیفه درجه‌ای از وفاداری را دربردارد؛ وفاداری‌ای که به شغل و وظیفه تعلق می‌گیرد، نه به شخص یا زمینه‌های شخصی دیگر. این افراد طی فرایندهای استاندارد شده به کارهایشان منصوب می‌شوند؛ هرگز انتخاب نمی‌شوند. وظایف تخصصی به کسانی واگذار می‌شود که آموزش‌های تخصصی بالایی داشته و با تجربه و عمل مستمر، تخصص خود را در آن زمینه ارتقا بخشیده‌اند. با این نگاه، تخصص‌گرایی گرچه شرطی لازم برای مدیریت است، اما به تنهایی کافی نیست؛ بلکه شایسته‌سالاری و صلاحیت و شایستگی برای احراز پست مدیریت نیازمند رویکردی سه وجهی است: تجربه، تخصص، و دانش مدیریتی سه وجه شایسته‌سالاری است که هیچ‌کدام نمی‌تواند جای دیگری را پر کند.

## نشاط