

În căutarea idealului cultural

Traian BRAD

Comunicare ținută la 29 august 1999,
în cadrul Zilelor Bibliotecii Transilvania



Funcția managerială de care se vorbește tot mai mult azi în societate trebuie să se impună printr-o coordonare și dirijare a factorilor ce pot duce la sporirea randamentului uman integrat într-un macro sau microcolectiv – și deci și în bibliotecă. Menirea ei (a funcției manageriale) este de a spori productivitatea muncii, cantitativ și calitativ.

Rolul inforformativ al bibliotecarului, de care vorbim, va trebui azi mai mult ca oricând să depășească stadiul de deziderat și să devină o realitate, pentru că exigențele actuale ale activității bibliotecare nu pot fi despărțite de comendamentele sociale, științifice și culturale ale epocii, o epocă de profunde restructurări sociale și economice, de căutări și deschideri în toate planurile. Cum putem deveni parteneri activi și celorlalte subsisteme ale culturii, în educarea oamenilor, în formarea lor generală, profesională și morală? Numai o bibliotecă cu caracter pluridisciplinar ce acoperă atât nevoile de lectură, cât și pe cele de informare și documentare poate supraviețui, poate fi folositoare, poate răspunde nevoilor imediate și de perspectivă ale dezvoltării țării pe baze noi, democratice, de afirmare nestînjenită a liberei inițiative.

Și în această relație de ordonare - subordonare a bibliotecii la structura socială și la nevoile acesteia, bibliotecarul este factorul dinamizator, catalizator, dirigent. Tocmai de aceea, trebuie să pornim de la realitatea că este nevoie, în primul rînd, de "educarea educatorilor", și abia apoi de educarea celor ce trec pragul bibliotecii.

Pentru noi, bibliotecarii, încă se pune cu acuitate nevoia afării idealului cultural.

Așa cum afirma C.Noica, "în cultură (...) trebuie să poți face dovadă rangului de care îl deții. În cultură nu te naști niciodată în condiția de prinț; trebuie să obții recunoașterea ei". Și cum continuă filozoful? "Numai prin instrucție permanentă, numai prin știința de a lăsa la o parte balastul strîns de-a lungul secolelor, numai ierarhizînd, numai selectînd și dînd prioritate operelor adevărate, esențiale pentru formarea și informarea noastră. Onorarea rangului pe care ni l-am obținut se poate face numai comportîndu-ne "princiar".

A ști să selectăm "cărțile omenirii", "conștiința noastră mai bună" depinde de modul în care ne continuăm studiul după obținerea unei diplome (universitare sau liceale), a atestatelor de bibliotecar și absolvent al cursurilor ciclice de perfecționare inițiate de către instituția centrală sau locală cu atribuții în acest sens.

Contactul cu litera scrisă și cu oamenii ei, dialogul permanent pe care trebuie să-l purtăm cu aceștia, experiența nemijlocită cotidiană ne dau posibilitatea evaluării și situării noastre, ca persoane culturale, pe o scară mereu ascendentă, ne facilitează dialogul cu cititorul avizat, de elită, la nivel mediu sau în devenire, în formare.

Condiția bibliotecarului mulțumit, suficient, mediocru nu se împacă nici pe departe cu natura sa profesională de om cu sarcini culturale. Și dacă totuși mai există asemenea situații, acestea se da-

torează lipsei de vigilență a celor din jur, a colegilor și conducerii instituțiilor bibliotecare. Ea provine în absența unei conștiințe clare, forme ca individ și, în al doilea rând, ca profesionist. Neîmplinirile din viața personală și familială își regăsesc corespondențe în cea profesională, creează nesiguranță și un orgoliu refulat, al individului fără destin cultural.

Cîți dintre noi au bucuria noutății editoriale? Cîți dintre noi știu, pot și se străduiesc să-și ducă la capăt misiunea pentru care au fost aleși sau pe care au ales-o, misiunea de "antrenor cultural", de infor-formator? Aici, la acest nivel al opțiunii sau al destinului, nu mai putem juca o carte falsă. Ori devenim diriguitori, îndrumători de lectură, de studiu, ori devenim niște ratați, care fac în viață ceva pentru care nu au vocație sau nu au dorit să facă. Și dacă totuși, unul dintre noi se găsește conștient sau forțat în această stare, a omului ratat în postura îndrumătorului de cultură, onest ar fi din partea lui să o recunoască și să încerce, prin lectură asiduă, prin studiu, prin propriul antrenament, să treacă din tabăra celor antrenați în cea a antrenorilor în cultură.

Problema punerii în valoare a capacităților intelectuale ale personalului bibliotecar se impune astăzi mai mult ca oricînd. Mesagerii activității bibliotecare trebuie să fie în permanență informați în ce privește mișcarea de idei națională și internațională, educați în spiritul căutării noului și impunerii lui în viața și practica de zi cu zi.

În munca de conducere și planificare a activității bibliotecare trebuie avute în vedere cele două categorii de oameni angajați în acest sector: categoria acelor care vin cu idei noi și vor, și unorii reușesc, să le aplice în munca de bibliotecă, chiar și cu riscul stînjinerii celei de a doua categorii prin dislocarea unei anumite rutine de gîndire și faptă; categoria celor ce nu se informează, nu doresc noul și sînt mulțumiți de modul lor

de a fi, sînt comози și consideră că societatea, colectivitatea fac puțin pentru ei.

După părerea noastră, fiecare conducător trebuie să țină seama de aceste două categorii și totodată să lucreze diferențiat cu membrii ce le compun pentru a declanșa energiile productive existente în fiecare individ, pentru a le desluși cît mai limpede, a le integra și dirija cît mai inteligent în vederea atingerii obiectivului stabilit prin programele și planurile de muncă anuale, trimestriale sau de domeniu (organizare-completare-clasificare-catalogare, al relațiilor cu publicul, al informării, documentării și cercetării bibliografice etc.). Și această punere în valoare a potențialului uman, intelectual și energetic existent în instituțiile noastre se poate face avînd la bază propunerile de la fiecare compartiment funcțional al bibliotecilor, care a determinat și cuantificat exact obiectivele muncii. Conducerile profesionale au datoria de a reexamina propunerile primite, de a redetermina obiectivele, de a le selecta din multitudinea lor pe cele esențiale, corelînd, totodată, capacitatea, potențialul intelectual-profesional-uman cu mijloacele de care dispune instituția, în scopul impulsiei activității și în ultimă instanță să efectueze controlul asupra modului de realizare a acesteia. Un asemenea model de organizare a activității, de planificare a ei poate și trebuie extins la toate locurile de muncă. Dar aceasta presupune ca fiecare responsabil de domeniu (serviciu, filială, secție) să fie cît mai informat cu cunoștințe profesionale necesare muncii bibliotecare și să cunoască îndeaproape modul de a fi și a acționa al fiecărui component al colectivului ce-l coordonează.

Activitatea de conducere și planificare a muncii de bibliotecă trebuie, de asemenea, să țină cont de rezultatele și concluziile reieșite din sistemul general managerial în care corecta apreciere și integrarea în ecuația muncii a datelor

esențiale psihologice, culturale, economico-financiare duc în ultimă instanță la realizarea integrală și la nivelul calitativ superior a obiectivelor culturale propuse prin plan sau program, la bunul mers al instituției bibliotecare, al colectivului sau subcolectivelor acesteia.

În repetate rânduri mi-am pus problema împărțirii timpului de lucru atât al conducerii cât și al personalului de specialitate, pentru că în ultimă instanță de modul în care știm să ne drămuim timpul putem da sens eficient oricărei activități. Cît din programul de lucru să folosim pentru munca de conducere, concepere, îndrumare și control a activității? Cît timp din acest program să acordăm colaboratorilor și nu în ultimă instanță, cît beneficiarilor bibliotecii.

Din proprie experiență am înțeles că neglijarea uneia din aceste trei mari coordonate ale muncii de conducere în folosul celeilalte este nesănătoasă, ducе la rutină, la disfuncțiunea mecanismului de conducere.

Un al doilea aspect care trebuie să stea în atenția omului cu sarcini de răspundere constă în a ști "ce trebuie să facem azi pentru a pregăti ziua de mâine". Anticiparea viitorului devine o constantă definitorie, esențială pentru activitatea de conducere și ea poate fi realizată numai prin autoinformare, autoeducare permanentă, printr-o pregătire corespunzătoare.

De asemenea, conducerea optimă a unui colectiv presupune realizarea în cadrul acestuia a unui liant care poate asigura și orienta energiile creatoare înspre realizarea unei productivități sporite. Participarea activă a fiecărui membru al colectivului la problematica muncii specifice acestuia – de relații cu publicul său de introducere în circulație a purtătorilor de informații – presupune din partea conducerii dimensionarea și adecvarea sarcinilor fiecărui om, schimbarea sau revederea anuală a obiectivelor pe care acesta le are prin fișa postului.

Imobilismul, existența unor idei preconceptuate la membrii unor colectivități de muncă față de sarcinile altui colectiv, o ierarhizare artificială a sarcinilor aduce în repetate rânduri deservicii reale muncii, ducе la existența și perpetuarea unor asperități. Ideea că în sistemul relațiilor cu publicul nu este nevoie de o pregătire profesională constantă sau că sarcina de a elabora și prezenta lucrări științifice o are doar serviciul de informare și documentare sau cel de organizare și completare a colecțiilor este la fel de greșită și de neproductivă.

Accentuarea exagerată a unor satisfacții sau insatisfacții la unul sau altul din compartimentele enunțate sînt motive de asperități, care uneori răbufnesc și se transformă în răfuieli personale, cum motive de fricțiune am observat între generațiile tinere și cele mai vîrstnice, care se datorează, pe de o parte, plusului de pregătire și dorinței de afirmare a celei dinții categorii, iar pe de altă parte, încercărilor de a-și menține statuquo-ul cîștigat, a automulțumirii ce caracterizează pe unii membri din cea de a doua.

O altă latură urmărită este cea a randamentului fiecărui membru al colectivului. Oricare dintre noi vine în instituție cu o sumă de preocupări extra profesionale, familiale sau personale. Capacitatea sau incapacitatea unuia sau altuia de a fi influențat, de a da randament în munca profesională, în funcție de această sumă de probleme personal-familiale ducе implicit la realizarea sau nerealizarea la timp și în condiții optime a sarcinilor ce-i revin lui personal și colectivului din care face parte – de secție, de filială, de serviciu.

Iată cîteva din problemele cu care este confruntată frecvent munca de conducere și condițiile ce pot ducе la demobilizare, la insatisfacții, la un randament scăzut și în ultimă instanță la nerealizarea obiectivelor și datoriiilor unui din microcolectivele de muncă.