



توصیه‌های موريس لاین به مدیران

نوشته: موريس ب. لاین^۱

ترجمه: سيد حسين ميرجلیلی^۲

مقدمه

مدیران سازمانها در سطوح مختلف مایل هستند که کارکنان و مجموعه تحت مدیریت خود را طوری هدایت و رهبری کنند که همواره نتایج مطلوب و مثبتی از عملکرد آنان حاصل شود و نتایج مثبت حاصل از مدیریت و کار و تلاش خود را ببینند و در مقابل مدیران ارشد خود نیز سربلند باشند. حال اگر مدیریت در سطوح مختلف سلسله مراتبی سازمان، مجهز به علم و دانش و نکات ظریف مدیریتی نباشد چه بسا علاوه بر وارد آوردن زیان بر پیکره روانی و شخصیتی خود، سازمان و کارکنان آن را نیز دچار آسیب‌های جدی نماید. و عملاً باعث یأس، سردرگمی و عدم پویایی و نشاط کارکنان شده و کارکنان را از وجود یک فضای عقلانی در محیط کار محروم سازد، و سازمان تحت مدیریت خود را نیز از پویایی و پیشرفت باز دارد.

موريس لاین مشاور مدیران کتابخانه و مراکز اطلاع‌رسانی شمه‌ای از نکات و ظرایف مدیریتی را در قالب ۵۰ توصیه و نکته در جملات کوتاه و بعضاً در مفاهیم استعاری بیان کرده است. این نکات و توصیه‌ها جزء اصول اولیه و ظرایف دانش مدیریت به شمار می‌آیند و مدیران و سرپرستان کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی نیز باید به آن توجه داشته باشند. نکات و توصیه‌های موريس لاین در ادامه می‌آید.

مسائل مهم را فدای مسائل فرعی نکنید نیازهای واقعی حال نباید در مقابل نیازهای

احتمالی آینده نادیده گرفته شود.

بدست آوردن از نگهداشتن آسانتر است (از اوج فقط به سمت پایین امکان حرکت وجود دارد).

گزینه^۳ را هر قدر با وسواس بیشتر بگیرید باعث سوزش بیشتر می‌شود.

همیشه یک راه حل به عنوان بهترین وجود دارد حتی اگر راه حل خوبی نباشد.

زیاد درگیر نشوید بخصوص اگر مشغله زیادی دارید.

تغییر سریع خوب است - اگر خودتان در رأس آن باشید.

مسافرت در قایق پر تلاطم، چندان مسئله‌ای نیست، اگر مقصد معلوم و دلخواه باشد.

مدیران اغلب اهمیت خود را برای سازمان بیش از آنچه که هست تصور می‌کنند.

مدیران اغلب اهمیت خود را برای کارکنان کمتر از آنچه که هست تصور می‌کنند.

مدیر قوی ضعف‌های خود را می‌پذیرد.

رهبری کنید نه حکمرانی.

کارکنان از مدیر هدایت می‌خواهند، نه دستور.

فقط افراد کوتاه قد به چهار پایه نیاز دارند! افرادی که مانند خواننده اول اپرا رفتار می‌کنند باید اول آواز خواندن را یاد بگیرند!

روحیه شما خواه ناخواه به دیگران سرایت می‌کند.

توانایی‌های کارکنان اغلب کمتر از آنچه که

هست تصور می‌شود.

به کارکنان خود اعتماد کنید تا ۲۵ درصد بیشتر از انتظار شما کار کنند.

تفویض اختیار به معنی تفویض مسؤلیت نیست.

کار زیاد، آسایش و راحتی می‌تواند هم زمان باشد.

استاندارد را بالا بگیرید و حمایت همه جانبه داشته باشید.

نگاه از بالا به مسائل، با نگاه از پایین متفاوت است.

ایجاد ارتباط هرگز به آن راحتی که فکر می‌کنید نیست.

اگر در مورد فکر خود با کارکنان سخن نگوئید، آنها وقتشان را با حدس زدن تلف می‌کنند.

گوش کردن از سخن گفتن بسیار مهمتر و سخت‌تر است.

فقط خطاهای مدیر نیست که قابل چشم پوشی است.

اگر سعی کنید از برداشتن یک قدم نادرست جلوگیری کنید، شاید اصلاً حرکت نکنید.

غاز را نمی‌توان به قو تبدیل کرد، ولی می‌توان غاز خوبی داشت (بعضی از افراد ممکن است قوی سرخورده‌ای باشند چرا که با آنها مثل غاز رفتار شده است).

نمی‌توانید باعث قیام مرده شوید، اما خوابیده را می‌توانید بیدار کنید.



اصول از مقررات مهمترند.

قطع کردن از فرسودگی تدریجی بهتر است.

ناامنی دشمن بزرگی است.

تهدید می‌نگرد.

آنهایی که بالای درخت هستند باید بدانند که

به ریشه وابسته‌اند.

با کارکنان ارشد طوری رفتار نکنید که انگار

کارکنان عادی هستند.

پرندگان بلند پرواز، چگونه پرواز کردن را به

جوجه‌های خود می‌آموزند.

اگر کارکنان زمین‌گیر شده باشند، شاید دلپیش

باتلاقی بودن زمین باشد.

برخی از مدیران باتلاق را می‌سازند، برخی

آن را خشک می‌کنند، برخی در آن می‌غلطند، و

برخی توان بیرون آمدن از آن را ندارند.

برای تمیز کردن اصطبل بهتر است اول اسبها

را خارج کرد!

یک مدیر خوب وقتی از سازمانی می‌رود

سازمانی پشت سر خود به جا می‌گذارد که بدون

او هم می‌چرخد.

نگرش‌ها از روش‌ها خیلی مهمترند - اما

بکارگیری مداوم روش‌ها، باعث بهبود نگرش‌ها

می‌شود.

کسی را به حال خود رها نکنید، یا کار

بکشید یا اخراج کنید. (هر کس اشتیاق کار کردن

نداشته باشد، با اشتیاق اخراج کنید.)

نا توانی و خطا قابل کنترل هستند ولی

کسبی و تبلی چیزی برای کنترل ندارد.

کارکنان باید در کنار کار یک‌نواخت تفریح

جزئی هم داشته باشند.

احساسات واقعیت هستند، بی‌اعتنایی به

آنها به شما زیان می‌رساند.

سرزنش باعث سلب انگیزه و تشویق باعث

ایجاد آن می‌شود.

افراد برای تنفس نیازمند فضای فکری باز

هستند!

هر کس مسئول شغل خویش است اما این

مسئول بودن به معنای مالکیت نیست.

مزاح باعث راحتی، پیوند عمیق، همگرایی

و ابتکار بیشتر می‌شود.

یک فرد بدبین به تهدید به عنوان یک فرصت

می‌نگرد.

یک فرد خوش بین به فرصت به عنوان یک

یادداشت‌ها

۱. این متن ترجمه‌ای است از:

Line, Maurice B. "maurice's management maxims" library management, vol.20, n.1, 1999, p.10-11

۲. دانشجوی کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاه تهران.

۳. گزنه گیاهی از راسته دوله‌ای‌ها است و برگ‌های گونه‌های مختلف آن پوشیده از خارهای گزنده است که پس از لمس، محتویات سوزآور غده زیر آنها در پوست وارد می‌شود و باعث سوزش شدید می‌شود.

فهرست نویسی در کتابخانه‌های تخصصی در دهه ۹۰

نوشته: الیزابت مکین و دیگران

ترجمه: زهرا حداد^۱ و ملیحه خوش‌تراش^۲

پیشاپیش معقول است بپنداریم که کتابخانه‌های تخصصی، نمایه‌نویسی تفصیلی و فهرست‌نویسی اجمالی را بر عهده بگیرند اگر چه سطح فهرست‌نویسی آنها شاید در حد یک فهرست جست‌وجو تنزل پیدا کند. این مقاله به بررسی نتایج حاصل از تحقیق درباره فهرست‌نویسی جاری در کتابخانه‌های تخصصی

ولی با این حال معلوم نیست که چرا چنین کاری صورت می‌گیرد. بطور عمده کتابخانه‌های تخصصی به محتوای اطلاعاتی اسناد توجه دارند بدین معنا که کتابخانه‌های تخصصی کم‌توجه یا بی‌توجه به اسناد هستند و به آنها جز به عنوان "بسته‌هایی" که در آنها اطلاعات می‌تواند خلاصه شود نگاه نمی‌کنند. از این رو

اگر چه در کل، کتاب‌ها و مقالات بسیاری درباره فهرست‌نویسی نوشته شده ولی در واقع این مهم در کتابخانه‌های تخصصی از آغاز ورود به قرن جدید در متون کتابداری نادیده گرفته شده است. از آنجا که می‌توان ثابت کرد که نیاز کتابخانه‌های تخصصی متفاوت از نیاز کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و ملی است،