



بنام خالق زیبایی



عنوان کارگاه:

توانمندسازی کتابداران برای ارتقاء کیفیت عملکرد کتابخانه ها و مراکز
اطلاع رسانی پزشکی

گردآورنده: طیبه خواجه
دکترای علم اطلاعات و دانش شناسی



فهرست مطالب:

- تاریخچه توانمندسازی
- مفهوم توانمندسازی
- تعاریف توانمندسازی
- رویکردهای توانمندسازی
- الزامات و اقدامات تحقق توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها
- اهداف توانمندسازی منابع انسانی
- دلایل توانمندسازی منابع انسانی
- موانع موجود در سازمان ها برای توانمندسازی منابع انسانی
- فنون و ابزارهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها
- موارد بکارگیری بهتر منابع انسانی در سازمان ها
- مزایای توانمندسازی منابع انسانی
- معایب توانمندسازی منابع انسانی
- راهکارهای افزایش توانمندسازی کتابداران در کتابخانه های علوم پزشکی

تاریخچه توانمندسازی

اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ بر می گردد که در آن توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا، یا در نقش سازمانی او دیده میشد . در این اصطلاح، توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت، واژه‌ای بود که برای اولین بار بطور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد. همچنین سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به “مردم سالاری صنعتی” و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمان، با عناوین مختلفی همچون گروه سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر بر می گردد. این اصطلاح به طور خاص در سال ۱۹۸۰ در رشته مدیریت مطرح شد که می توان آن را پاسخی به ترویج رویکرد تیلوریسم (مدیریت علمی) برای طراحی کار، که ساده سازی شغل را توصیه می کرد، دانست.

(در ساده سازی شغل، کارهای پیچیده به یکسری از کارهای ساده تر که توسط کارکنان مختلف انجام می گیرد، شکسته می

شود)



■ مفهوم توانمندسازی منابع انسانی

در نگرش نوین، مفهوم توانمندسازی یعنی :

- تفویض اختیار و قدرت
- ایجاد فرصت توسعه و بهسازی
- مشارکت و درگیر کردن کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی
- افزایش انگیزش درونی و تقویت احساس مهم بودن، خودباوری و خودکفایی کارکنان
- فراهم کردن منابع، امکانات و ابزار لازم برای نشان دادن توان خود در خلق و بکارگیری ایده های جدید
- توسعه توان کارکنان سازمان جهت حل مشکلات سازمانی

تعاریف توانمندسازی

- در سال ۱۹۹۰ گاندز توانمندسازی را با واگذاری اتخاذ تصمیم به کارکنان مفهوم سازی کرد.
- بوگler و سومچ (۲۰۰۴) معتقدند که توانمندسازی، باور فردی است که بوسیله آن مهارت ها و دانش های افراد بهبود می یابد.
- از نگاه اسکات و ژافه (۲۰۰۵) توانمندسازی، تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم گیری هایی است که بر فعالیت آن ها تأثیرگذار است.
- دراگر (۲۰۰۹) معتقد بود که توانمندسازی موجب می شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود ببالند.
- توانمندسازی، تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقاء بهره وری سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است. کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود صاحب قدرتی نهفته اند و در واقع توانمندسازی، آزاد کردن این قدرت است (Delery & Roumpi, ۲۰۱۷).

تعاریف توانمندسازی

- توانمندسازی نیروی انسانی، یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند که توام با اثربخشی می باشد.
- در تعریف دیگری از توانمند سازی که به معنای ”توانا سازی” است می توان توانمندسازی را اینگونه تعریف کرد: فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان سازمان کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند.
- توانمندسازی یعنی اینکه کارکنان بتوانند بخوبی وظایفشان را درک کنند پیش از آنکه به آنان بگویید چه کار انجام دهند.
- توانمندسازی در حقیقت واگذاری اختیارات رسمی و قدرت قانونی به کارکنان است.
- “آلفرد باندورا” توانمندسازی را ایجاد قدرت تطابق با شرایط محیط اطراف دانسته.
- بطور کلی توانمندسازی عبارت ست از: تقویت عقاید افراد و ایجاد اعتماد به نفس در آنها، نسبت به خودشان و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت های سازمان.

رویکردهای توانمندسازی

- (رویکرد ارتباطی / ساختاری): فرایند تقسیم قدرت مدیر و تفویض اختیار و انتقال قدرت به زیر مجموعه. نقش مافوق در این رویکرد مهم است که عبارت است از: ایجاد هدف مشترک بین خود و کارکنان، تقویت احساس کارکنان در مورد توانمندی های خود، تمرکز بر استراتژی هایی که خودگردانی و استقلال را در کارکنان تقویت می کند.
- (رویکرد انگیزشی): این رویکرد بیان می کند که: تفویض اختیار یا تقسیم قدرت نمی تواند بصورت خودکار منجر به توانمندی کارکنان شود. رویکرد انگیزشی مبتنی بر نیازهای فرد است. توانمندسازی در این رویکرد، به معنای ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق کاهش ناتوانی و درماندگی در آنها است.
- رویکرد روانشناختی (فوق انگیزشی): در این رویکرد، توانمندسازی از طریق توسعه فرهنگ ایجاد می شود و شامل مواردی از قبیل: مشارکت در هدف گذاری (چشم انداز مشترک)، توسعه شایستگی از طریق آموختن و تجربه کردن، حمایت و تشویق ریسک پذیری کارکنان در هنگام کار است.

الزامات و اقدامات تحقق توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها

- تلقی درست و درک واقعی از مفهوم توانمندسازی
- توافق دو جانبه بین مدیریت و کارکنان در رابطه با توانمندسازی
- تمایل کارکنان به توانمند شدن و تعهد مدیران ارشد به توانمندسازی
- انعطاف پذیری کارکنان در یادگیری، تصمیم گیری و مسولیت پذیری
- اعتماد مدیران به توان، تمایل و تلاش کارکنان در انجام امور
- اعتماد به کارکنان و تحمل ریسک پذیری آنان





الزامات و اقدامات تحقق توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها

- مقررات حمایت کننده از فعالیت های توانمندسازی
- تشویق کار تیمی و ایجاد تیم های کاری خود راهبر و مستقل در سازمان بدون اعمال مدیریت بر آنها
- الزام مدیران به تفویض بیشتر اختیارات و مسؤولیت های خود
- ارائه سیاست ها و آموزش های توانمندساز محور، چند حرفه آموزی و میان رشته ای
- تلقی مدیران از انتقال قدرت خود به کارکنان به عنوان دستاورد مثبت و امتیاز و فرصتی برای خود

اهداف توانمندسازی منابع انسانی

- ارتقاء کارکنان از طریق ایجاد دانش و توانایی
- استقرار عدالت در سازمان
- ایجاد کارکنان متعهد و مشتاق در سازمان
- استفاده از ظرفیت های بالقوه کارکنان
- اطمینان دادن به کارکنان که در چارچوب رسالت، چشم انداز و راهبرد سازمان به موفقیت میرسند



دلایل توانمندسازی منابع انسانی

- یکی از روش های افزایش تمرکز، آزادی عمل و مسئولیت پذیری کارکنان به حساب می آید
- سالم ترین روش برای تسهیم قدرت، افزایش حس اعتماد، انرژی، تعهد و خود اتکایی کارکنان سازمان ها محسوب می شود
- در نتیجه توانمندسازی، حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته و درنهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت
- لازمه دستیابی به اهداف سازمان، مدیریت مؤثر و توانمندسازی کارکنان سازمان ها است
- توانمندسازی زیردستان، بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است

دلایل توانمندسازی منابع انسانی

- تغییر سازمان های سنتی به سازمان های نوین مستلزم توجه هر چه بیشتر به توانمندسازی کارکنان است
- توانمندسازی سبب شکل گیری احساس مؤثر بودن، خودیابی و خودشکوفایی بیشتر در کارکنان سازمان ها می شود
- توانمندسازی کارکنان به سازمان ها کمک می کند تا در مقابل تغییرات سریع محیط بیرونی، رقابت جهانی، افزایش کیفیت خدمات و محدودیت منابع، پاسخگویی بهتر و بیشتری ارائه دهند
- تجزیه و تحلیل قدرت و کنترل در سازمان ها حاکی از اینست که سهم کردن کارکنان در قدرت و کنترل، اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد.

موانع موجود در سازمان‌ها برای توانمندسازی منابع انسانی

اجرای عوامل توانمندسازی در سازمان‌ها بسیار مفید است و باعث افزایش بهره‌وری سازمان و کارکنان می‌شود. لازمه اجرای این تکنیک؛ نیاز سازمان، پشتیبانی مدیران ارشد سازمان و همکاری با کارکنان و عوامل اجرایی در پیشبرد امور است. از جمله موانع اجرای این عوامل عبارتند از:

- حاکم بودن ساختار بسیار رسمی و سلسله مراتبی
- پایین بودن اعتماد و اطمینان اعضای سازمان به یکدیگر
- نگرش نامناسب مدیران به کارکنان و سبک‌های مدیریت و رهبری نامناسب
- فقدان مهارت‌های لازم در کارکنان
- تفاوت زیاد بین افراد در سازمان و وجود سیستم‌های پرسنلی غیرهماهنگ
- تشنج و استرس در محیط کاری

فنون و ابزارهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها

به منظور توانمندسازی کارکنان در سازمان به بسترسازی اولیه و مناسب در محیط سازمان نیاز است. در سازمان هایی که عوامل تاثیرگذار در توانمندسازی بطور کامل و صحیح اجرا می شود، می توان اطمینان داشت که بهترین استفاده از نیروی انسانی و در نتیجه بیشترین بهره‌وری در سازمان وجود دارد. ولی برای اجرای این عوامل از چه فنون و ابزاری می توان استفاده کرد؟

- اجرای نظام پیشنهادها در سازمان
- تشکیل دواير کیفیتي
- تشکیل گروه های کاری
- ایجاد و بکارگیری سیستم مناسب ارزیابی عملکرد و معرفی کارمند نمونه در دوره های زمانی مشخص
- ایجاد امکانات انگیزشی
- غنی سازی شغلی

جهت بکارگیری بهتر نیروی انسانی در سازمان می توان موارد زیر را انجام داد:

- تجزیه و تحلیل نیازهای منابع انسانی: استخدام و بکارگیری نیروی انسانی شایسته، ماهر و کارآمد و از همه مهمتر آموزش پذیر با قابلیت کافی از اولویت اول برخوردار است.
- از کارکنان در راستای تخصص مربوطه استفاده شود. فرایندی که می تواند موجب رشد، پیشرفت و بهبود عملکرد سازمانی را به همراه داشته باشد، استفاده از افراد در جایگاه خویش می باشد.
- در طول خدمت بطور مرتب بر عملکرد کارکنان نظارت شود.
- به منظور ایجاد رقابت میان کارکنان تشویق در نظر گرفته شود.
- نوآوری، بهینه سازی و خلاقیت کارکنان در کار و شغل مورد نظر مورد مطالعه قرار گیرد.

جهت بکارگیری بهتر نیروی انسانی در سازمان می توان موارد زیر را انجام داد:

- اقدامات شاخص کارکنان را در زمینه های مختلف مورد بررسی قرار داده و شخص در جایی گماشته شود که بهترین کارایی را در امور انجام شده داشته باشد.
- شناسایی افرادی که قابلیت ارتقاء و به کارگماری در پست های مناسب را می توانند دارا باشند.
- شناسایی افرادی که باید انتقال یابند، یا جابجا شوند.
- تعیین افرادی که باید به خدمت آنها خاتمه داد.



برای اینکه بتوان روش های توانمندسازی کارکنان را در یک سازمان پیاده‌سازی کرد باید به اصولی توجه کرد. اصولی نظیر:

- حذف محدودیت

محدودیت‌ها و قوانین سخت گیرانه باعث می‌شوند تا کارکنان یک سازمان نتوانند حداکثر توانایی‌های خود را به نمایش بگذارند. دادن آزادی عمل و تفویض اختیار از جمله مواردی است که به یک کارمند کمک می‌کند تا بتواند خلاقیت و نوآوری خود را به نمایش بگذارد.

- رشد و توسعه فردی در کنار توانمندسازی سازمانی

هر انسانی نیاز دارد که در زندگی و کار خود رشد داشته باشد و به سمت تعالی حرکت کند. ایجاد فرصت برای رشد و توسعه مهارت های فردی می‌تواند علاوه بر رضایت شغلی، موجب توانمندسازی کارکنان در هر سازمانی شود.

- توجه ویژه به توانمندی‌های شخصی کارکنان

هر فردی دارای کاستی و ضعف‌هایی می‌باشد. در توانمندسازی هر چند که سعی می‌شود این ضعف‌ها پوشش داده شود اما باید توجه و تمرکز اصلی بر روی توانمندی‌های کارکنان باشد تا این توانایی‌ها بطور کامل در سازمان بکار گرفته شوند و بهره‌وری سازمانی افزایش یابد.

مزایای توانمندسازی منابع انسانی


هر سازمانی به دنبال بهبود عملکرد خود و افزایش بهره‌وری می‌باشد. توانمندسازی کارکنان می‌تواند مزایایی برای سازمان داشته باشد از جمله:

- افزایش رضایت شغلی
- بهبود کار تیمی و رهبری موثر
- مشارکت کارکنان در فرآیندهای سازمانی
- بهبود اطمینان به سازمان و اعتماد به عملکرد کارکنان
- کاهش تنش بین کارکنان و افزایش همکاری بین پرسنل سازمان
- بهبود ارتباطات بین کارکنان و مدیران
- انعطاف‌پذیری کارکنان و آمادگی پذیرش تغییرات در سازمان یا جایگاه شغلی
- توانایی عارضه‌یابی توسط کارکنان و ارائه راهکار
- کاهش زمان تصمیم‌گیری در سازمان
- افزایش بهره‌وری و بالطبع سود سازمانی

معایب توانمندسازی کارکنان

- سوءاستفاده از قدرت
- اختلاف‌های بین فردی
- هزینه‌های اضافی آموزش
- تکبر
- خطرات امنیتی و محرمانگی





با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش توانمندسازی منابع انسانی در سازمان ها پررنگتر شده و اکنون از آن به عنوان مهمترین عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار یاد می شود. یکی از عوامل مهم بقا و حیات سازمان ها، توانمندسازی نیروی انسانی است. اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است و تأثیر بسزایی در عملکرد سازمان ها دارد. بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه توانمندسازی نشان می دهد که بین توانمندسازی و عملکرد شغلی و سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. در نتیجه توانمندسازی کارکنان به بهبود عملکرد سازمان منجر می شود.

همچنین هر چه اهداف یک سازمان روشن تر باشد و کارکنان چشم انداز روشنی از کار خود داشته باشند عملکرد بهتری مشاهده خواهد شد و توانمندی افراد نیز افزایش می یابد. براساس نظریه "مدیریت بر مبنای هدف" چنانچه کارکنان در تعیین هدف، مشارکت و مسئولیت بیشتری را تقبل نمایند با رضایت بیشتر کار را دنبال می کنند.

با قاطعیت می توان گفت : از مهمترین عوامل در توانمندسازی کارکنان، مدیر سازمان است. امروزه مدیریت صحیح منابع انسانی آنچنان پراهمیت شده است که سایر مقولات مدیریتی در مراحل بعدی قرار گرفته اند و برای پرورش نیروی انسانی، ایجاد شرایطی که سازمان یادگیرنده را رشد دهد یک ضرورت اساسی است. یکی از مسائلی که در دو دهه اخیر بیشتر از گذشته مورد توجه مدیران بوده، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی خیلی سریع به عنوان یک مفهوم مهم مورد توجه قرار گرفت، به این دلیل که بطور بالقوه بر پیامدهایی اثر می گذارد که برای فرد و سازمان سودمند است.

یکی از وظایف مدیریت در سازمان، فراهم آوردن شرایط مناسب روند آموزشی و توان افزایش کارکنان است. مدیران هم بطور مستقیم و هم غیرمستقیم، تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهند. مدیران با تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، ایجاد فرهنگ کارگروهی و فراهم نمودن جو مشارکتی و با حذف شرایطی که موجب بی قدرتی کارکنان شده است، بستر لازم را برای توانمندسازی افراد فراهم می کند.

در واقع کارمندان توانا، سازمان هایی توانا خلق می کنند.



حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی، همانند بسیاری از حوزه های دانش بشری، با جامعه و شرایط بوجود آمده جدید در تعامل بوده و از تحولات گوناگون عصر خود تاثیر پذیرفته است. طی سال های اخیر فناوری های جدید و کاربرد آنها تاثیر گسترده ای بر کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی گذاشته بطوری که می توان گفت محیط اطلاعاتی بسیار متحولی پدیدار شده است.

تحولات گسترده اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، پیشرفت تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و... باعث کوچک شدن جهان هستی شده و مجموع این تغییرات و بسیاری از عوامل دیگر، تغییرات مداوم در درخواست ها و انتظارات کاربران کتابخانه ها را به همراه داشته است. در این بین کتابخانه های دانشگاهی دستخوش تغییراتی شده و به عنوان نهادی آموزشی، آنها را در فضای رقابتی سختی قرار داده است، به طوریکه هر گونه بی توجهی به عوامل، از جمله نیروی انسانی می تواند بازده کاری کتابخانه ها را کاهش داده و آنها را از صحنه رقابت حذف کند و در اینجا ست که نقش توانمندسازی منابع انسانی (سرمایه های اصلی یا کتابداران) برجسته تر می شود.

در بین کتابخانه های دانشگاهی، کتابخانه های علوم پزشکی به دلیل نوع خاص کاربرانش (اساتید و اعضاء هیات علمی، دانشجویان، پزشکان و کادر درمان) اهمیت بسزایی دارند و به عنوان سازمانی حیاتی در جامعه، در صورتی می توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند که در راستای اهداف و وظایفشان، از پویایی لازم برخوردار باشند. از آنجایی که وظیفه اصلی کتابخانه های علوم پزشکی فراهم کردن منابع اطلاعاتی منطبق با نیاز کاربرانش می باشد این کتابخانه ها همانند سایر نهادها و سازمان ها بدون داشتن نیروی انسانی توانمند قادر به ارائه خدمات مناسب و پاسخگویی به نیازهای متعدد و روزافزون کاربرانشان نخواهند بود.



راهکارهای افزایش توانمندسازی کتابداران در کتابخانه های علوم پزشکی

بر اساس آنچه بیان شد می توان نتیجه گرفت هر چه توانمندسازی کتابداران در کتابخانه ها بیشتر باشد، میزان عملکرد کتابخانه ها بهتر خواهد شد. بر این اساس، لازم است سیاست گذاران و مدیران کتابخانه های علوم پزشکی به راهکارهای افزایش توانمندسازی در قالب مولفه های بیان شده توجه ویژه ای داشته باشند.



■ در رابطه با آموزش مهارت های تخصصی کتابداران بهتر است مدیران کمیته ای جهت آموزش کتابداران که باعث ارتقاء آنها می شود، ایجاد کنند و در جهت آموزش مرتبط با شغل کتابداری تلاش کنند

برای کتابداران دوره های آموزش ضمن خدمت برگزار شود

کتابداران به ادامه تحصیلات عالی تشویق شوند

برای کتابداران دوره های آموزشی مداوم و متناسب با اهداف کتابخانه ها برگزار شود.



■ به اعتقاد متخصصان مدیریت، پاداش نقش مهمی در فرایند توانمندسازی کارکنان ایفا می کند.

پاداشی که همراه با تحسین و قدردانی مدیران عالی باشد، به افراد احساس شخصیت داده و آنها را بر می انگیزاند تا از پتانسیل هایشان برای عملکرد بهتر استفاده کنند. بنابراین اگر برنامه های پاداش مبتنی بر عملکرد به خوبی اجرا گردند می توانند تغییرات سازمانی را بهبود بخشند. پاداش ها می توانند حاصل این پیغام برای افراد باشند که چه چیزی برای سازمان حائز اهمیت است. از این رو رفتار کارکنان به میزان زیادی تحت تأثیر شیوه ای که رفتار افراد ارزیابی و پاداش داده می شود قرار می گیرد. پیشنهاد می شود پاداشی که به کتابداران در ازای تصمیم گیری و اجرای درست برنامه ها داده می شود؛ در مراسمی رسمی و با حضور تمام کارکنان اعطا گردد تا دیگر کارکنان در مورد اینکه قدردانی به موقع از فعالیت شان صورت خواهد پذیرفت اطمینان یابند و مسئولیت تصمیمات و برنامه های خود را بر عهده گیرند. این اقدام موجب افزایش اعتماد به نفس، تحکیم و تقویت توانمندی شغلی کتابدارانی که مورد تشویق قرار می گیرند، خواهد شد.

- لازم و ضروری است مدیران و مسئولان کتابخانه ها به کتابداران اعتماد کنند و به آنها بازخوردهای مثبت بدهند و به هیچ عنوان آنها را تحقیر نکنند. همواره به آنها گوشزد کنند که “خواستن توانستن است” و با توجه به توانایی های کتابداران به آنها تفویض اختیار کنند. با تفویض اختیار و واگذاری مسئولیت از توانایی ها و ابتکارات افراد به خوبی استفاده می شود.
- اعتماد به افراد می تواند به آنها این جرات را بدهد تا در تصمیم گیری ها، مشارکت فعالانه داشته باشند و علاوه بر مشارکت جمعی و همکاری با دیگران؛ میزان رضایت شغلی در آنها نیز افزایش یابد.
- و در نهایت کتابداران بطور دقیق با وظایف شغلی خود، وظایف بخش های مختلف سازمان، افراد، خط مشی ها و روش های کاری آشنا شوند و اطلاعات سازمانی آنها نیز بصورت مستمر و مداوم روزآمد شود. مدیران کتابخانه ها، دانش مرتبط با مسئولیت کتابداران را در اختیار آنها قرار دهند، بطوری که آنها پس از کسب اطلاعات سازمانی و دانش مرتبط با شغل خود و احساس توانمندی در خود، اجازه داشته باشند در وظایف شغلی خود تصمیم بگیرند.



- بازخورد دادن یکی از روش های ایده آل برای توانمندسازی کتابداران است. اینکه یک کتابدار از نظرات مدیر درباره خود مطلع باشد می تواند به او کمک کند تا نقاط قوت خود را افزایش دهد و نقاط ضعفش را برطرف کند.
- چنانچه مشکلی در کتابخانه رخ دهد، بهتر است به کتابداران این شانس داده شود تا خودشان مشکل را برطرف کنند و ر
- اهکاری برای آن ارائه دهند.
- مدیران با تجربه و راهبر به خوبی پی برده اند که توجه و ارزش دادن به کتابدار و حرفه کتابداری هزینه چندانی ندارد، در حالیکه این کار آنها می تواند موجب بروز توانمندی های کتابداران و ارتقا کیفیت عملکرد آنان شود.

کلام آخر

در یک نتیجه گیری کلی می توان گفت جهت نیل به اهداف عالی کتابخانه های علوم پزشکی و ارائه بهتر خدمات به کاربران، در وهله اول مدیریت نقش بسزایی دارد که این مهم جز با سرمایه گذاری بر روی کتابداران و متخصصان اطلاع رسانی ممکن نیست. کتابخانه های موفق و پویا باید جدای از بکارگیری تکنولوژی های روز، از منابع انسانی کارآمد و متخصص که همان کتابداران هستند استفاده نمایند و این مهم محقق نمی شود مگر با توانمندسازی کتابداران. چرا که کتابداران گردانندگان اصلی کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی بشمار می روند. با برگزاری آموزش های مداوم و متناسب با حرفه کتابدارای در کتابخانه های علوم پزشکی می توان ابعاد توانمندی کتابداران (احساس شایستگی، استقلال، موثر بودن و اعتماد در افراد) را به سطح بالایی رساند.

بی شک سرمایه اصلی هر کتابخانه ای جدای از منابع اطلاعاتی، داشتن کتابدارانی متخصص، آگاه و توانمند می باشد.

تشکر از توجه شما

