

УДК 023:027.5

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГО БІБЛІОТЕКАРЯ

В.П. Ярощук

Розглядаються проблеми управління персоналом сільської бібліотеки. Введено до наукового обігу бібліотекознавства "теорія самоменеджменту". Поставлено завдання застосування теорії самоменеджменту для формування фахівця сільської бібліотеки.

Ключові слова: бібліотечна справа – теорія; бібліотечна справа – менеджмент – сільська бібліотека; менеджмент – самоменеджмент.

Issues of personnel management in a rural library are currently under consideration. Term "theory of self-management" has been introduced in the scientific library terminology. The task is to apply the theory of self-management to formation of an expert of rural library.

В Україні, як і в усьому світі, простежуються тенденції перетворення управління бібліотеками. Сучасний стан розвитку бібліотечного менеджменту формувався на тлі суспільно-політичних змін. Бібліотечний менеджмент як теоретична дисципліна орієнтований на вирішення нагальних завдань практиків.

Трансформується природа управління діяльністю підпорядкованих працівників бібліотечних закладів. Ці процеси торкнулись організації діяльності сільських бібліотечних закладів. Актуальність даної проблеми підсилюється відсутністю теоретичних напрацювань.

Динамізм перетворень, необхідність узгодженості зі швидкозмінним зовнішнім середовищем формують нову політику діяльності таких соціальних інститутів як сільські бібліотеки. Змінюється їхня роль у суспільстві, що, в свою чергу, впливає на професійну свідомість і зміни у внутрішньому середовищі.

В умовах удосконалення управління всіх сфер соціуму необхідно переосмислити організацію діяльності бібліотечної сфери в цілому і сільського бібліотекаря зокрема.

Працівник сільської бібліотеки територіально віддалений від керівника ЦБС, озброєний посадовою інструкцією, йому надано для використання матеріальні й інформаційні ресурси і поставлено завдання, які викладені у плані роботи на поточний рік.

Якщо ж сільська бібліотека не входить до складу ЦБС, а є самостійною, то до перелічених функцій додаються ще управлінські. Фактично працівник сільської бібліотеки знаходиться у стані самоуправління.

Вважається, що самоуправління, його ефективність в організації діяльності визначається ступенем використання лідерського потенціалу працівників. Практика свідчить, що реалізація потенціалу працівників в умовах сільської бібліотеки залежить від багатьох впливів і ситуацій у середині сільської громади і від особистості спеціаліста.

Ведеться пошук шляхів реалізації функцій сільської бібліотеки в ситуації за умов централізації управління сільською бібліотекою, коли сама по собі централізація закладів на певній території має багато позитивних наслідків. Наростає протиріччя у мотивації діяльності працівників центральних районних і сільських бібліотек. На ЦРБ діють фактори, характерні для невеликих міст, де динамічність соціального життя значно прискорена, порівняно з селом. У ЦРБ існує розподіл бібліотечної праці, тоді як у сільській бібліотеці бібліотекар чи завідувач бібліотеки-філіалу в одній особі виконує багато різноманітних функцій. Ця неоднозначна ситуація потребує перегляду понять самоорганізації до рівня самоменеджменту.

Із проблем бібліотечного менеджменту на пострадянському просторі опубліковано

достатньо великий масив статей і книг. Термін бібліотечний менеджмент застосовується для позначення особливої сфери діяльності й особливої наукової дисципліни, яка ставить завданням вивчення цієї сфери і розробку практичних рекомендацій для її удосконалення. Головним спрямуванням діяльності з бібліотечного маркетингу є забезпечення функціонального розвитку бібліотеки для реалізації цілей діяльності.

Значення менеджменту в управлінні сучасною бібліотекою у вітчизняному бібліо-текознавстві узагальнено В.Н.Волинцем, О.В.Башун, В.Г.Дригайло. В російському бібліотекознавстві – М.С.Карташовим, Ю.М.Столяровим, І.М.Сусловою, В.В.Кармовським. Останні два автори в науково-методичному посібнику "Менеджмент у сучасній бібліотеці" особливого значення надають "розширенню поняття самоорганізації до рівня самоменеджменту [8, 169]". З точки зору ідей самоменеджменту бібліотека являє собою системний комплекс, який функціонує як відкрита система, що відповідає внутрішніми проявами на зовнішню ситуацію. Таким чином самоорганізація є основою самоменеджменту.

Самоменеджмент – це послідовне й спрямоване використання ефективних методів, прийомів і технологій у самореалізації й саморозвитку свого творчого потенціалу.

В.Колпаковим (5) представлено різні школи самоуправління, засновані на концепції-ях самоменеджменту: текстологія А.Баданова, германська школа раціональної організації часу Л.Зайверта, американська школа раціонального життя Д.Карнегі, раціонально-психологічна школа Н.Енкельман, М.Біркенбиль [4]. В.Колпаков підкреслює, що практика їхнього використання потребує врахування національної культури, менталітету народу, психофізіологічних особливостей розвитку людини, сформованих у певному соціальному середовищі.

Особливе місце в дослідженні самоменеджменту належить бібліотекознавцю з Росії О.Л.Цветковій. Тема її дисертаційного дослідження – "Самоменеджмент як фактор удосконалення управління сучасною бібліотекою". В дисертації О.Л.Цветкова реалізувала наукове завдання, яке має суттєве значення для бібліотекознавства. Дослідже-

но напрямки розвитку самоменеджменту в управлінні сучасною бібліотекою. Вперше до наукового обігу в бібліотекознавстві введено поняття самоменеджменту та визначено сутнісні характеристики як нового наукового напрямку в теорії і практиці управління сучасною бібліотечною установою. Результати і висновки дослідниці спрямовані на практичне застосування підготовки менеджерів вищої кваліфікації Московським державним університетом культури і мистецтва.

Дослідження напрацювань сучасних бібліотекознавців, а також стан управлінської діяльності, яка спрямована на реалізацію соціальної функції публічної бібліотеки в сільській місцевості, дає підстави для подальшого вивчення проблем, пов'язаних із розвитком самоменеджменту для розробки моделей самоуправління, де комплекс пов'язаних соціальних, психологічних і психофізичних технологій вписується в соціальні технології суспільства.

Дана публікація покликана представити наукові узагальнення з організації роботи бібліотекаря сільської бібліотеки, враховуючи специфіку функціонування даного закладу: визначити якості, які відображають можливості особистості до самоуправління та самоорганізованості в професійній діяльності; встановити значення та роль у концепції самоменеджменту поведінки людини-спеціаліста для виконання своїх функцій; визначити мету діяльності директора та методичних служб бібліотечної системи для практичної реалізації концепції самоменеджменту в роботі сільського бібліотекаря. Зробити висновки для використання у науковому обігу та практичній діяльності.

Центральною фігурою самоменеджменту є людина. Для синтезу даних про людину та подання їх у цілісній формі необхідний науковий метод, який носить міждисциплінарний характер. Це дозволяє здійснювати системний підхід, відповідно до якого враховуватиметься взаємозв'язок біологічного, психологічного і соціального в людині, здійснюватиметься вивчення не лише її статистичного стану, а й поведінки в роботі, взаємопов'язаність із соціалізацією особистості, аналізуватиметься вплив на фахову діяльність соціального середовища і трудової ситуації.

Дана системна концепція описана І.І.Хомічем. Людина як суб'єкт ділової кар'єри представлена у вигляді багаторівневої системи. Система ця жива, відкрита, соціально інтегрована, саморегульована і багаторівнева (9).

Щоб управляти собою в професійній діяльності, фахівець повинен володіти: навиками самопізнання (знати свої недоліки і дос-тоїнства, рівень знань і вмінь, особистих якостей), вміти самовизначатись, а це означає здатність бачити реальні проблеми, передбачати ті, які можуть завадити досягненню мети або цілі, вміти визначати завдання на найближчий час і на перспективу. Суттєвими є навика самоорганізованості, вміння раціонально використовувати свої сили, час. Організовувати діяльність так, аби вона була результативною, вміти мобілізувати зусилля для досягнення мети. А також вміти розслаблятися, знімати напругу; не припиняти виробничу діяльність, а лише правильно добирати технологічні процеси.

Фахівцю, який працює самостійно як сільський бібліотекар, необхідно вміти проявити себе там, де це необхідно, можливо, на межі своїх можливостей, підтверджуючи для себе і громади те, що він здатний ставитися до роботи творчо і може самореалізуватися без сторонньої допомоги.

Сільському бібліотечному фахівцю необхідно вміти виявляти ініціативу, самостійність і незалежність – всі ці якості можна назвати самодіяльністю. Вони мають бути високорозвиненими. Суттєвою складовою самоорганізації є самоконтроль, уміння адаптуватися до швидкої зміни виду діяльності, виконувати свої функції компетентно, якісно і контролювати їхню ефективність.

Якість удосконалюватиметься, якщо розвиватиметься самооцінка, навика об'єктивної оцінки своїх особистих якостей і результатів фахової діяльності. Особливе значення мають здатність до самопереконання, уміння підпорядковувати себе і свою поведінку своїй волі і своєму розуму, знімати нервові й емоційне напруження через самореалізацію, а також здатність до саморозвитку, активної роботи над вдосконаленням себе, своїх творчих професійних та інших якостей.

Усі перелічені якості відображають можливість особистості до самоуправління в професійній діяльності. Глибина і прояв цих якостей людей різна. Насамперед кожний фахівець повинен знати про необхідність розвитку цих якостей хоча б теоретично, задумуватися над можливістю їхнього розвитку для розбудови власної професійної діяльності.

Важлива роль у концепції самоменеджменту надається поведінці людини, саме поведінці спеціаліста для виконання своїх функцій. Теоретично поведінка фахівця заснована на адаптативно-розвиваючому механізмі. Сутність полягає в тому, що сільському бібліотечному працівникові необхідно реалізовувати функції публічної бібліотеки через численні виробничі ситуації. Кожна з ситуацій може бути продовженням попередньої або загрозою руйнування попередньої, чи бути мало відпрацьованим процесом, в якому багато ризиків. Для працівника, який за певний час виконання своїх обов'язків вже адаптувався до певних ситуацій і відпрацьовував їхнє виконання, необхідна мотивація для здійснення нової адаптації.

Мотивація має бути вагомою, в такому разі зусилля людини мобілізуються і вона розвивається як особистість. Адаптивно-розвиваючий механізм діяльності людини може бути використаний самим працівником для організації роботи на певній посаді, а також для досягнення мети в житті і кар'єрі для власного життєзабезпечення.

Теоретичні концепції самоменеджменту набувають і практичного значення з застосуванням методик і методів реалізації в управлінні бібліотечними закладами. Поряд з ефективним використанням елементів впливу на сферу управління персоналом, таких як: планування і підбір спеціалістів, фахове навчання та розвиток працівників, мотивація їхньої діяльності й основні напрями стимулювання, управління кар'єрою і оцінка роботи, навика спілкування та комунікацій, – необхідно сприяти процесам щоденного самоменеджменту працівників, особливо якщо ці працівники працюють самостійно, віддалено (територіально) від мобілізованих на певні завдання команд.

Це стратегічне завдання менеджменту реалізує директор, його заступник та працівники методичної служби. Завдання полягає в ство-

рені умов для ефективних співробітників-професіоналів. Тут доречна теза, яку ми підтримуємо: "щоб звичайні люди досягли незвичайних результатів".

Метою діяльності методичних служб є досягнення того, щоб кожний бібліотекар сільської бібліотеки діяв самостійно після того, як визначив ціль, спосіб її досягнення. Варто додати, що працівник має знати і спосіб власної винагороди, але на практиці винагородою виступає лише власна зацікавленість працівника або зацікавлення роботою сільського бібліотекаря з боку вищого керівництва. Методистам, через яких керівник і буде реалізовувати завдання, необхідно перебудувати підходи до роботи з сільським бібліотекарем:

- визначити стратегію поведінки для кожного співробітника;
- конкретизувати допомогу з підтримки самоменеджменту для кожного з сільських колег;
- домогтися, щоб кожний бібліотекар міг самостійно поставити собі мету, визначити стратегію поведінки і відповідний спосіб визначення ефективності роботи;
- створити умови для повного застосування нових технологій, обладнання і різних ресурсів сільським бібліотекарем;
- підтримувати компетентність сільського бібліотекаря в політиці надання бібліотечних послуг у сільській місцевості ЦБС;
- заохочувати формування творчої атмосфери і творчого ставлення до праці.

У методичній діяльності варто застосо-

увати

адаптивно-розвивальну концепцію самоменеджменту, достоїнствами якої є інтеграція ідей, системність, можливість використання тестових методів для самооцінки, органічний зв'язок із центральною функцією людини – власним життєзабезпеченням. У самоменеджменті існують широкі можливості для реалізації самоосвіти завдяки самоконтролю, самоаналізу й орієнтації на підтримку творчого потенціалу.

Практично необмежені резерви використання самоменеджменту для різних категорій працівників, адже його мета – сприяти забезпеченню безперервної освіти та можливості переоцінювати здатність саморозвитку в кожний період діяльності і відповідно корегувати протягом життя.

У цьому зв'язку набуває значення отримання знань із самоменеджменту під час підвищення кваліфікації працюючих фахівців із сільських бібліотек, а також методистів та керівників. Із набуттям ролі спеціалізації кваліфікації бібліотечних кадрів необхідно приділяти увагу питанням самоорганізації працівника для досягнення сучасних цілей діяльності.

Насамкінець зазначу, що самоменеджмент матиме багато переваг лише тоді, коли в процесі управління посяде належне місце в практичній роботі, а також у застосуванні фахівцями різних бібліотек. Лише тоді посилиться гуманістична роль управління і його орієнтованість на самооцінювання, самоосвіту і саморозвиток.

Використана література

1. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. – М. : Нар. образование, 1995. – С. 117-121.
2. Вудвок М. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика / пер. с англ.; М.Вудвок, Д. Френсис. – М. : Дело, 1991. – С. 7-28.
3. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках (советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время) / пер. с англ. Л. Зайверт. – М. : Экономика, 1991. – С. 7-40.
4. Карничев В.С. Самоменеджмент (введение в проблему) / В.С.Карничев // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – № 3. – С. 103.
5. Колпаков В. Становление и развитие теории и практики самоменеджмента / В.Колпаков // Персонал. – 2002. – Т. 8. – С. 54-56.
6. Колпаков В. Самоменеджмент человека: стратегия и тактика / В. Колпаков // Персонал. – 2002. – № 10. – С. 56-61.
7. Колпаков В. Самоменеджмент человека / В. Колпаков // Персонал. – 2002. – №11. – С. 68-73.
8. Сулова И.М. Менеджмент в современной библиотеке : науч.-метод. пособ. / И.М. Сулова, В.В.Кармовский. – М. : Либерия, 2004. – 176 с.

УДК 316:028

ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ
СОЦІОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ З ВИВЧЕННЯ ЧИТАННЯ В БІБЛІОТЕКАХ УКРАЇНИ

В.Ю.Вахнован

У статті розглядається аспект формування в бібліотеках України відомчої мережі соціологічної служби з вивчення читання.

Її створення дозволило організувати проведення соціологічних досліджень на основі регулярного збирання та аналізу статистико-соціологічної інформації про реальні читацькі потреби

Ключові слова: соціологічна служба з вивчення читання, структурна організація, соціологічні дослідження, читацькі потреби, оперативна соціологічна інформація

The overview in this article is devoted to the aspect of creation within Ukrainian libraries a department network of sociological service with the purpose of studying reader's preferences.

Its creation will allow to organize sociological researches basing on regular collection and analysis of statistical and sociological information about readers needs