

**АРГАНІЗАЦЫЙНА-ЎПРАЎЛЕНЧАЯ ДЗЕЙНАСЦЬ БІБЛІЯТЭК:
САЦЫЯЛЬНА-ПСІХАЛАГІЧНЫЯ
І САЦЫЯЛЬНА-ПЕДАГАГІЧНЫЯ АСПЕКТЫ**

Працэсы глабалізацыі аказалі значны ўплыў на дзейнасць многіх арганізацый. Глабалізацыя прадугледжвае ўвядзенне інавацый і павышэнне ўзроўню арганізацыйна-ўпраўленчай дзейнасці. Пастаяннае ўдасканаленне працэсаў і працэдур упраўлення патрабуе правядзення паступовых змен ва ўсіх сферах дзейнасці арганізацыі.

Увага да якасці працэсаў і пастаяннае ўдасканаленне – неад’емныя атрыбуты сучаснай бібліятэкі, якая імкнецца да набыцця новых ведаў, дасягаючы бесперапынных паляпшэнняў. Новыя рэаліі патрабуюць адэкватна прыстасаванай сістэмы ўпраўлення, якая павінна быць гнуткай і эфектыўнай.

Неабходна ўвесці ў арганізацыю работы бібліятэкі сістэму менеджменту якасці з мэтай выключэння негатыўных фактараў, якія адмоўна ўплываюць на развіццё бібліятэкі. Перабудова арганізацыйных працэсаў упраўлення бібліятэкай адбываецца:

1) па шляху татальнага ўпраўлення якасцю (бесперапыннае ўдасканаленне);

2) па шляху радыкальнага ўдасканалення (рэінжынірынг).

Пры татальным упраўленні якасцю адбываецца ўдасканаленне бібліятэкі ў цэлым, якое паступова нарастае, а пры радыкальным удасканаленні – уплыў паляпшэнняў носіць скачкападобны характар. Правадніком перамен выступаюць створаныя ў бібліятэцы праектныя групы – венчурныя каманды, якія здзяйсняюць карэнную перабудову бібліятэкі.

Далейшае ўдасканаленне розных бакоў упраўлення бібліятэкай набывае асаблівае значэнне ў сувязі з Законам «Аб бібліятэчнай справе ў Рэспубліцы Беларусь» [1], дзе юрыдычна замацаваны канцэптуальны падыход да перспектывы развіцця бібліятэкі, які асноўваецца на ўсведамленні яе сацыяльнай функцыі. Такім чынам, у Беларусі статус бібліятэкі як сацыяльнага інстытута замацаваны заканадаўча. Гэта дае падставу класіфікаваць бібліятэку як сацыяльна-культурны і інфармацыйны інстытут грамадства.

У сувязі з узрастаннем ролі сацыяльных адносін, неабходнасцю ўмацавання і аптымальнага развіцця бібліятэчнага калектыву

асабліва важнымі фактарамі эфектыўнага ўпраўлення становяцца сацыяльна-псіхалагічныя і сацыяльна-педагагічныя аспекты. На ступень уключэння чалавека ў сістэму сацыяльнага ўзаемадзеяння з іншымі людзьмі ўплываюць сацыяльныя ўзаемаадносіны, жыццёвы вопыт чалавека, яго ўзровень развіцця і самарэгуляцыі. Пры гэтым бібліятэчныя зносіны з'яўляюцца працэсам сацыяльна-псіхалагічнага ўзаемадзеяння людзей.

Мэтамі сацыяльных зносін у бібліятэцы з'яўляюцца пашырэнне і ўмацаванне міжасобасных кантактаў, устанаўленне і развіццё міжперсанальных адносін, асабістага росту. Адрозніваюць тры ўзроўні сацыяльных зносін у бібліятэцы:

1) макраўзровень – масавыя кантакты чытачоў у дастаткова вялікіх групах;

2) мезаўзровень – зносіны ў працоўным калектыве і падраздзяленнях бібліятэкі;

3) мікраўзровень – міжасобасныя зносіны, якія маюць на ўвазе псіхалагічную блізкасць карыстальнікаў і супрацоўнікаў бібліятэкі.

Пры сацыяльных зносінах у бібліятэцы ўзнікаюць сацыяльна-культурныя бар'еры паміж людзьмі розных культур і рознага сацыяльнага становішча. Таму кіраўнікі любога ўзроўню для паспяховай рэалізацыі сацыяльнай функцыі бібліятэкі павінны дасканала арганізаваць працэс сацыяльна-псіхалагічнага ўзаемадзеяння як у калектыве, так і з карыстальнікамі.

Неабходна вывесці ўпраўленне бібліятэкай на ўзровень арганізацыйнай культуры, якая абапіраецца на складанае аб'яднанне базавых каштоўнасцей, перакананняў, эканамічных, сацыяльных, псіхалагічных і педагагічных прыярытэтаў у арганізацыі яе дзейнасці.

Трэба адзначыць, што нават пры дасканалай арганізацыйнай культуры і структуры бібліятэкі рашаючай умовай яе эфектыўнай дзейнасці з'яўляюцца кадры. Рэалізацыя кадровай палітыкі павінна зыходзіць з агульнай тэорыі ўпраўлення бібліятэкай, якая характарызуецца сістэмным і мэтавым падыходам і ўвагай да псіхалагічнага фактару. Вопыт кіраўніцтва бібліятэчнымі кадрамі паказвае, што эфектыўнасць выкарыстання патэнцыялу супрацоўнікаў залежыць ад трох умоў:

1) ад ступені адпаведнасці выконваемай работы прафесійнай падрыхтоўцы і псіхалагічным асаблівасцям супрацоўніка (некамунікабельныя людзі не могуць працаваць з чытачамі, схільныя да арганізацыйнай работы лепш за ўсё праявляць сябе ў масавай рабоце і г.д.);

2) ад прысутнасці ў выконваемай рабоце элементаў разнастайнасці і магчымасці праявіць ініцыятыву;

3) ад адчування супрацоўнікам перспектывы прафесійнага росту і прасоўвання па службовай лесвіцы.

Стварэнне такіх умоў патрабуе ад кіраўніцтва бібліятэкі разлічанай на перспектыву праграмы дзейнасці.

Адказнасць кіраўніка за павышэнне ўзроўню работы з кадрамі, прафесійнай актыўнасці работнікаў бібліятэкі абумовіла неабходнасць авалодаць рэкамендацыямі псіхолагаў і сацыёлагаў па стварэнні добрага маральнага клімату ў калектыве.

Спецыфіка сацыяльна-псіхалагічных метадаў заключаецца ў выкарыстанні ў працэсе ўпраўлення нефармальных фактараў, інтарэсаў асобы, групы і калектыву ў цэлым.

Работа бібліятэкі павінна быць пастаўлена так, каб людзі атрымлівалі ад яе максімум задавальнення і мелі максімум адказнасці. Развіццё творчых асноў працы патрабуе стварэння ўмоў, пры якіх праца лічыцца не толькі абавязкам, але і сферай самавыяўлення асобы.

Псіхолага-педагагічнаму боку бібліятэчнай дзейнасці надаецца ў апошні час многа ўвагі. У бібліятэку запрашаюцца псіхологі, развіваюцца формы работы з кадрамі, метады павышэння іх кваліфікацыі.

Новыя падыходы да арганізацыі работы бібліятэк, пашырэнне сферы інфармацыйна-бібліятэчнай дзейнасці патрабуюць актуалізацыі бібліятэчнай адукацыі. Найбольшай каштоўнасцю прагрэсіўнай педагагічнай тэхналогіі з'яўляецца дэмакратычны характар камунікацыі. У якасці яе канцэптואльнай асновы выступае мадэліраванне прадметнага і сацыяльнага зместу актуальнай прафесійнай дзейнасці з усімі яе праблемамі.

Сучасны тэмп і рытм жыцця ўплывае на ўсе сферы дзейнасці, у тым ліку і на бесперапынную бібліятэчную адукацыю, асаблівасцю якой на сучасным этапе з'яўляецца інавацыйнасць. Традыцыйныя формы навучання (лекцыі, абмен вопытам, практыкумы, накіраваныя на развіццё рэпрадуктыўнага мыслення) выцясняюцца дзелавымі гульнямі, аналізам канкрэтных сітуацый, лекцыямі-дыскусіямі, прэзентацыямі, сацыяльна-псіхалагічнымі трэнінгамі, якія развіваюць здольнасці да інавацыйнай дзейнасці.

У сістэме паслядыпломнай адукацыі бібліятэкараў працуюць як штатныя выкладчыкі, так і сумяшчальнікі – спецыялісты-практыкі. Выкладчыкі могуць павышаць сваю кваліфікацыю як праз

самаадукацыю, так і праз розныя формы праблемна-мэтавай адукацыі – семінары, канферэнцыі, стажыроўкі і інш.

Зыходзячы з гэтага, можна сказаць, што педагагічная дзейнасць бібліятэкі ідзе па шляху адкрытага працэсу пад кіраўніцтвам прафесійных выкладчыкаў і пад уплывам асоб, якія валодаюць значным вопытам, ведамі, уменнямі і навыкамі.

1. *Аб бібліятэчнай справе ў Рэспубліцы Беларусь: Закон Рэспублікі Беларусь // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. – 1995. – № 20. – Арт. 238. – С. 8–21.*

2. *Брасс, А. А. Менеджмент / А. А. Брасс. – Мінск: Современная школа, 2006. – 348 с.*

3. *Кошелев, А. Н. Основы менеджмента: учебник / А. Н. Кошелев, Н. Н. Иванникова. – М.: Экзамен, 2007. – 510 с.*

4. *Ракавецкая, Л. І. Менеджмент у бібліятэчнай справе (тэхналагічны бібліятэчны менеджмент): вучэб. дапам. / Л. І. Ракавецкая. – Мінск: Бел. дзярж. ун-т культуры і мастацтваў, 2010. – 252 с.*

5. *Уэйнганд, Д. Э. Управление современной публичной библиотекой: стратегия развития / Д. Э. Уэйнганд. – М.: Рудомино, 1997. – 222 с.*