УДК 026/027:658.012.4

Ястребова Е. М.

УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА — ОСНОВА УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКИ (ОПЫТ ЗАПАДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА)

Принято различать несколько стилей управления: авторитарный, бюрократический, кабинетный, либеральный, компанейский, бумажный. Все они в чистом виде встречаются крайне редко и в настоящее время, когда страна и библиотеки входят в рыночную экономику, нацеливающую на производство качественных продуктов и услуг, высокой отдачи от труда каждого работающего, большой согласованности действий коллективов, не-

приемлемы по финансово-материальным и морально-социальным причинам. В библиотеках, в первую очередь научно-технических, хозрасчет и самоокупаемость стали явью и возникает проблема повышения конкурентоспособности учреждения. Целесообразность функционирования библиотек требует прогрессивных форм и методов управления ими. Использование системного подхода в управлении выражается в феномене так называемого управления сотрудничества, которое действительно объединяет всех участников библиотечно-технологических процессов в достижении целей стратегического маркетинга, практическом осуществлении маркетинговой концепции библиотеки.

Управление сотрудничества, коренящееся в самой сути демократии (лучше которой пока ничего не придумано), существовало ранее в виде отдельных элементов в руководстве нашими библиотеками. Демократический (а не другой!) централизм был провозглашен главным принципом управления библиотеками. Некоторые библиотеки более десяти лет тому назад применяли (возможно, не всегда последовательно) программно-целевой метод. В последние годы наметилась тенденция к ломке традиционных жестких вертикальных структур внутрибиблиотечного управления и расширению состава его субъектов (совет трудового коллектива, читательские советы и пр.). Управление сотрудничества означает подлинный прорыв к равноправию, должно «стереть» дистанции огромного размера между руководителями и непосредственными исполнителями, уничтожить «дутые» авторитеты, т. е. создать условия для творческой и производительной работы.

Чтобы культивировать атмосферу доверия и взаимоуважения, директор библиотеки должен органично сочетать в себе следующие качества: внутреннюю свободу, разумную степень риска, рационализм, критичность и самокритичность, отсутствие двойного сознания (это — для дела, это — для выполнения очередного постановления и директивы сверху), коммуникабельность, толерантность к взглядам и мнениям других, компетентность, эрудицию. Сплав этих черт, их активное использование в общении с сотрудниками позволит утвердиться в библиотеке более цивилизованному микроклимату, что самым благоприятным образом отразится на ее производственных показателях.

Сотрудники библиотеки должны иметь аналогичный набор характеристик, проявлять инициативу, быть готовыми к дискуссии с руководством, а также к диалогу с читателем. Руководители библиотеки должны позаботиться о том, чтобы ее коллектив состоял и пополнялся людьми с вышеперечисленными качествами. Важную роль при этом играет интервью при приеме на работу, собеседования по итогам деятельности за год, разнообразные социологические опросы библиотекарей об их удовлетворенности организацией труда.

При укреплении межличностных связей, стабилизации библиотечных коллективов нужно уделять внимание минимум двум аспектам. Во-первых — постоянному повышению профессионального уровня сотрудников с учетом специфики участка работы и приоритетных целей развития библиотеки. Во-вторых — сопричастности библиотекарей делам своей библиотеки, «выпрямлению» иерархической зависимости между различными звеньями управленческой пирамиды (совместное пение гимна, прославляющего библиотеку — как непривычно это для советского человека! — выпуск минигазеты о библиотеке для библиотекарей, ношение специальной униформы и значка, ритуал посвящения в библиотекари, общие для всех сотрудников комнаты приема пищи, рекреации, совместный досуг и др.).