

БИБЛИОТЕКА И РЫНОЧНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

УДК 658.336.012.4-057.177

Джерелиевская И.К.

Модель системы подготовки менеджеров

Рассмотрена проблема подготовки библиотечных менеджеров. Изложены основные принципы ее организации.

Вхождение общества в рыночную экономику предполагает внедрение новых методов управления. В сжатые сроки руководители различного уровня должны не только освоить новые знания, но и обрести иные ориентиры, приоритеты, ценности и навыки, иначе говоря, изменить идеологию и технологию управленческой деятельности. Это означает, что потребуются серьезная работа по подготовке библиотечных руководителей нового типа — менеджеров.

Реализация этой актуальной задачи должна иметь специальную теоретическую и методическую основу. Однако ее разработка обусловлена рядом сложностей. Прежде всего следует заметить, что в отечественном библиотечном деле практически нет разделения исполнительского и управленческого труда. В силу этого управленческий труд не оформился в специфическую деятельность, имеющую свои ориентиры, технологию, критерии и показатели результативности. Это обстоятельство, в свою очередь, привело к "размытости" квалификационных требований к труду руководителя и несформированности соответствующих социально-психологических установок на субъективном уровне у самого руководителя. Можно сказать, что образ руководителя в профессиональном сознании обозначен недостаточно четко. Более рельефно он проявится лишь в условиях рынка, который определит для каждого отдельного руководителя индивидуальное пространство выбора и ответственности, т. е. предоставит ему возможность действовать самостоятельно. Однако вхождение библиотек в новые условия хозяйствования тормозится в значительной степени недостаточным уровнем компетентности руководителей и их приверженностью к старым методам решения задач. Складывается парадокс-

сальная ситуация: менеджер формируется исключительно в условиях рынка, а продвижение к рынку тормозится по причине отсутствия менеджера. Очевидный выход — в ускорении процесса подготовки специалистов нового типа. Их включение в библиотечную деятельность должно стать основой реконструкции всего библиотечного дела.

Обучение менеджеров в настоящее время может быть построено на основе изучения зарубежного опыта развития менеджмента. В этом смысле его содержание будет носить условный и прогностический характер, должно уточняться и конкретизироваться по мере формирования отечественной практики.

Отводя особую роль процессу обучения библиоменеджеров, мы должны отметить, что он нуждается в преобразовании. В настоящее время учебный процесс не в полной мере соответствует своему назначению — психологической перестройке, т. е. изменению субъективной системы отношений человека к тем или иным явлениям действительности. Между тем область психологической перестройки является приоритетной по отношению к предметной деятельности, поскольку касается предрасположенности человека к этой деятельности. Следовательно, разработка теоретических основ подготовки библиоменеджеров осложняется необходимостью преобразования педагогической технологии.

Таким образом, решение проблемы подготовки менеджеров для библиотек может быть успешным только в контексте процессов преобразования педагогических технологий и обособления управления как специфической деятельности.

С учетом этого обстоятельства в настоящей статье мы описываем модель системы подготовки менеджеров.

В предлагаемой модели можно обозначить как бы два контура. Один обращен к системе последипломного образования (ПДО) и нацелен в основном на переподготовку библиотечных руководителей; другой реализуется в сфере получения высшего образования как самостоятельная специализация. В том и другом случае модель направлена на развитие личностного потенциала человека, его способности быть субъектом инновационной деятельности. За счет этого обеспечивается целостность модели.

В настоящий момент наиболее актуальна задача реализации модели в системе ПДО, т. е. подготовки менеджеров на базе высшего образования и опыта работы в библиотеке (не обязательно в качестве

руководителя). Впрочем, это не исключает возможности развития и второго контура системы.

Необходимость выделения специфической подсистемы, обращенной к ПДО, обусловлена рядом факторов.

В вузовской системе целями и задачами обучения является формирование специалиста (и, естественно, личности). В системе ПДО — задача принципиально иная, а именно — перестройка уже сложившейся психологии человека: стереотипов действий, устоявшихся взглядов, позиций, точек зрения. Все это требует форм и методов воздействия на психику, в корне отличающихся от применяемых при обучении студентов. К тому же разница в возрасте и объемах жизненного и профессионального опыта у слушателей ПДО и студентов является принципиальным показателем для характера педагогического воздействия.

Социальные психологи указывают на важный аспект в контексте обсуждаемого вопроса: чем старше возраст, тем слабее мотивация к приобретению новых знаний. Профессиональный опыт также становится отрицательным фактором, как только возникает необходимость в перестройке профессиональной деятельности.

Все это требует разработки специальных приемов, тактики, техники педагогического воздействия, т. е. специальной педагогической технологии.

Проблемная ситуация в последипломном библиотечном образовании в целом характеризуется отчуждением обучающихся (слушателей) от структур повышения квалификации и продуктов их деятельности. Истоки этой ситуации, с одной стороны, в невостребованности знаний со стороны общества и личности, с другой — в недостатках самой системы образования (устаревшие педагогические технологии; неадекватное времени содержание обучения; негибкость и стандартность образовательных услуг; дефицит квалифицированных педагогических кадров; отсутствие целенаправленной подготовки и повышения квалификации педагогического корпуса, а также его квалификационной аттестации; слабая материально-техническая база и ресурсное обеспечение; сохранение административно-командных методов управления системой). Следовательно, в основу модели подготовки библиоменеджеров должен быть заложен механизм преодоления отчуждения слушателей от образовательных структур.

Предлагаемая модель обеспечивает общие подходы к синхронному решению комплекса вопросов, включающего:

формирование у библиотечных кадров установок на познавательную и инновационную деятельность и мотивация к непрерывному образованию как основному инструменту реализации этих видов деятельности;

определение соответствующего содержания обучения, реализуемого при помощи различного рода образовательных услуг;

развитие нетрадиционных методов обучения, т. е. прогрессивной педагогической психологии;

подготовку и квалификационную аттестацию педагогических кадров;

создание организационно-функциональной структуры системы;

определение организационно-экономических основ оптимального функционирования системы.

Формирование установок на непрерывное образование

Под непрерывным образованием мы понимаем непрерывный процесс саморазвития личности, реализуемый как с помощью соответствующих структур, так и путем самообразования.

Атрибутивными условиями непрерывного образования являются наличие познавательных ориентаций, умение учиться и информационная культура.

Ориентация на непрерывное образование проявляется в виде желания самостоятельно дообучаться, активно и творчески воздействовать на практику, самостоятельно разбираться в архитектонике общественных и профессиональных знаний. Умение учиться характеризуется определенным алгоритмом поведения, обеспечивающим слушателю роль субъекта учебного процесса. Информационная культура предполагает наличие потребности в новых знаниях; навыки в декодировании, систематизации и обобщении информации; умение критически оценивать ее и отстаивать собственную точку зрения.

Формирование установок на непрерывное образование является в первую очередь функцией общества, и лишь во вторую — системы образования. Через соответствующие социально-экономические условия общество востребует знания своих сограждан и стимулирует (материально и морально) их приумножение. В этом смысле рыночные методы управления и интенсификация общественного развития более

целенаправлены, чем командно-административная система и экстенсивное развитие производства.

Вступление библиотек в рыночные отношения и реализация каждой отдельной библиотекой роли субъекта этих отношений ставят перед их руководителями задачи, для успешного решения которых требуются принципиально новые знания и навыки.

Стимулировать процесс формирования установок на непрерывное образование со стороны общества, на наш взгляд, можно посредством дифференциации (в том числе материальной) библиоменеджеров с учетом их квалификации. Квалификация в данном случае — это уровень компетентности в решении определенных классов управленческих проблем, определяемый с помощью объективных диагностических методик.

Выявление квалификационных ориентиров в работе библиотечного руководителя объективно вызывает стремление последнего к саморазвитию. Задача специальных образовательных структур заключается в том, чтобы не ограничивать (блокировать), а углублять потребности в саморазвитии, сформированные в процессе профессиональной деятельности. Библиоменеджер должен очень избирательно подходить к выбору содержания и качества образовательных услуг, их форме и организации.

Содержание и форма образовательных услуг

Процесс подготовки библиоменеджеров понимается нами не столько как процесс передачи слушателю информации, известной преподавателю, сколько как специально организованная индивидуальная или групповая деятельность, направленная на приобретение принципиально новых знаний или социального опыта.

Содержание образования представляет собой массив учебной информации, алгоритмы формирования соответствующих навыков у слушателей, получающие отражение в учебных программах. Содержание образования обусловлено представлением о менеджменте не только как о специфической профессиональной деятельности, но и как о специфическом образе жизни. Вследствие этого оно являет собой единство фундаментальных, прикладных и методологических знаний, составляющих основу профессионализма, общей культуры и широкой

ориентации в подходах к постановке и решению новых проблем, а также основу конструктивных поведенческих стратегий.

Менеджмент как специфический образ жизни предполагает формирование особого мировоззрения, базирующегося на диалектическом единстве терминальных (определяющих) и инструментальных (поведенческих) ценностей [1]. В основе этой системы ценностей лежит отношение менеджера к самому себе как основному ресурсу управленческой деятельности. Такое самоотношение обуславливает глубоко осознанное, ответственное поведение руководителя. (Ответственное значит свободное, независимое в отличие от конформистского, зависимого поведения прежнего руководителя-исполнителя, руководителя-функционера.) Подобное поведение предполагает интенсификацию использования менеджером собственных возможностей, его настойчивую и кропотливую работу по развитию и приумножению личного потенциала, физического здоровья, психологической адаптивности и стрессоустойчивости. Таким образом формируется потребность менеджера в навыках самопознания, самоорганизации, саморегуляции и самокоррекции, т. е. потребность включения в особую культуру — самоменеджмент. Приобщение к самоменеджменту влияет на поведение руководителя в целом: все свои поступки, действия, слова (независимо от того, где они осуществляются и произносятся) он начинает оценивать с точки зрения вновь приобретенных культурных ценностей.

Менеджмент в качестве специфической профессиональной деятельности понимается как процесс планирования, организации, приведения в действие и контроля над работой с тем, чтобы достичь координации человеческих и материальных ресурсов при выполнении стоящих перед библиотекой задач. Следовательно, менеджмент — это прежде всего взаимодействие с коллективом, обусловленное потребностями управления планированием и структурированием его деятельности, а также задачами ресурсосбережения.

Структурно-элементный анализ управления трудовым коллективом позволяет выделить следующие основные ситуации, в которых происходит взаимодействие руководителя с подчиненными с учетом альтернативы его поведенческих стратегий [2, с. 105]:

выбор задач для взаимодействия руководителя и группы (ориентация на решение только производственных или производственных и социально-психологических задач);

принятие управленческих решений (ориентация на единоначалие или на коллегиальность);

организация группы для выполнения принятых решений (ориентация на максимальное развитие индивидуальной и коллективной активности и инициативы или на регламентацию активности подчиненных);

выбор методов побуждения подчиненных к действию (ориентация на прямые или косвенные методы);

осуществление контроля за выполнением решений (ориентация на личный или социальный контроль);

дополнительное стимулирование активности подчиненных в процессе выполнения решений (ориентация преимущественно на положительные или на отрицательные стимулы);

установление взаимоотношений с подчиненными (ориентация только на деловые контакты или также на личные контакты и взаимопонимание с подчиненными);

регулирование информационных потоков в коллективе (жесткий контроль информации и ориентация только на вертикальные каналы ее распространения или ориентация на активное циркулирование информации в коллективе по всем каналам);

взаимодействие с общественными организациями библиотеки (ориентация на тесное сотрудничество с ними или на подчинение своим целям).

Успешным действиям менеджера в перечисленных ситуациях способствует осведомленность о среде, в которой функционирует библиотека; о существующих способах решения проблем (например, как определять задачи библиотечной деятельности, как структурировать эту деятельность и т. п.); о методах взаимодействия с коллективом в различных ситуациях.

Однако в целом поведение каждого отдельного менеджера носит инновационный, творческий характер, так как базируется на индивидуальной системе ценностей (терминальных и инструментальных). В этом смысле оно не может быть жестко заданным. В процессе обучения менеджер вырабатывает свой индивидуальный стиль управления при помощи групповых или индивидуальных занятий. Настойчивость в этом направлении, обеспечивающая гибкость в управлении, определяется исключительно личностным потенциалом менеджера, в первую очередь уровнем его ответственности и осознанности своего поведения.

Таким образом, содержание образования способствует формированию библиоменеджером собственных конструктивных поведенческих моделей. Специфика задач учебного процесса обуславливает и его структурирование.

Традиционные учебные формы (лекции, обмен опытом, практикумы, направленные на развитие репродуктивного мышления) вытесняются деловыми играми, анализом конкретных ситуаций, лекциями-дискуссиями, социально-психологическими тренингами, развивающими аналитическое мышление и способности к инновационной деятельности.

На форму образовательных услуг влияют следующие факторы:

- 1) потребности и платежеспособность слушателей,
- 2) степень теоретической разработки проблемы,
- 3) уровень ее учебно-методической интерпретации (готовность педагогического корпуса, наличие учебных программ и другой учебной документации),
- 4) состоянии соответствующих ресурсов (например, помещения для учебных занятий, общежития и т. п.),
- 5) вид обучения: очное, заочное, вечернее, краткосрочное, долгосрочное и т. п.

С учетом перечисленных факторов образовательные услуги осуществляются в следующих формах: курсовое обучение с отрывом или без отрыва от работы; проблемно-целевое обучение: стажировки; краткосрочные семинары, конференции, школы передового опыта; выезд на место для анализа конкретных ситуаций и оперативной методической помощи; обеспечение индивидуальной самообразовательной работы учебно-методической документацией; диагностическое обследование профессионального мастерства и личностного потенциала менеджера в целях установления его квалификационного статуса.

Формирование прогрессивной педагогической технологии

Изменение ценностей, взглядов, позиций, отношения к различным явлениям окружающего мира требует психологической перестройки, т. е. изменения позиций, отношений — всего того, что определяет предрасположенность субъекта к какой-либо деятельности. Готовность или предрасположенность к деятельности — это

психологическая установка личности. Следовательно, предметом психологической перестройки являются психологические установки личности.

Именно установки личности как регуляторы деятельности человека перестраиваются, когда он начинает действовать в принципиально новых условиях, в новой макро- или микросреде. Поэтому психологические установки слушателей — специфический объект учебного процесса, а субъектом становится сам слушатель. Самопознание и самоизменение — основные виды его деятельности в процессе образования. Его учебная деятельность трансформируется в познавательно-преобразовательную работу, направленную на собственные психологические установки.

Подобный подход обуславливает новое видение самой структуры учебно-познавательной ситуации. Вопреки традиционному представлению о преподавателе как "передатчике" истины он выступает, с одной стороны, в качестве организатора совместной деятельности, где каждый добывает для себя свою истину, а преподаватель является педагогом-технологом, организующим производство новых целей, ценностей и способов профессиональной деятельности. С другой стороны, преподаватель выступает как один из участников группового учебного процесса. Его личностный потенциал и опыт в данном случае составляют часть группового потенциала. Для работы группы важное значение имеет и потенциал каждого слушателя, его "открытость" к взаимодействию.

Наибольшей ценностью прогрессивной педагогической технологии является демократический характер коммуникации. В качестве ее концептуальной основополагающей выступает модель "субъект — субъект" вместо традиционной авторитарной схемы общения "субъект — объект". Диалоговая, "субъект-субъектная" схема коммуникации реализуется в отношениях как преподавателя со слушателями, так и слушателей друг с другом.

Специфические продукты учебного процесса — новые ценности и способы деятельности — производятся в процессе активного и контекстного обучения, имеющего в основе моделирование предметного и социального содержания актуальной профессиональной деятельности со всеми ее проблемами.

Однако проведенные нами специальные исследования показали, что библиотекари как профессионально-социальная группа имеют ряд психологических особенностей, серьезно снижающих результатив-

ность активных форм обучения. К этим особенностям относятся: отсутствие установок на серьезную работу; слабый интерес к повышению своей квалификации и самообразованию; отсутствие навыков глубокого конкретного анализа; чувство страха, конформизм; отсутствие непосредственности, закрытость; невнимание к собственным и чужим чувствам и потребностям; отсутствие навыков декодирования чувственной информации (чувств, ощущений), пренебрежительное к ней отношение; недостаточное осознание границ собственной и чужой ответственности; комплекс вины; тяготение к оценочному типу описания ситуаций и поведения.

Это обстоятельство побуждает ставить вопрос о формировании специфической психолого-педагогической системы обеспечения учебного процесса, реализующей его психокоррекционную направленность. Этот вопрос можно решить за счет включения в учебный процесс (независимо от его проблемной ориентации) набора упражнений, направленных на создание в группе атмосферы доверия, на освобождение слушателей от чувства страха и закрытости, на развитие навыков аналитической деятельности и коллективной работы. В этом случае, независимо от тематической направленности обучения, слушатель овладевает методами познавательной деятельности, что повышает интенсивность его работы в учебной группе.

Следовательно, основополагающим моментом учебного процесса становится не столько объем знаний, которым располагает преподаватель, сколько профессиональные, общекультурные и личностные особенности слушателя, его интересы и потребности.

В целом прогрессивная педагогическая технология ориентирует последипломное образование на культурологические ценности, так как подготавливает слушателя к овладению методами познания.

Организационно-функциональная структура системы подготовки менеджеров

Система подготовки менеджеров реализует следующие задачи: насыщение рынка труда библиоменеджерами высокой культуры, способными стать субъектами инновационных процессов;

обеспечение перманентного обновления кадрового корпуса библиоменеджеров, обусловленного нарастающей динамикой общественных изменений;

формирование у библиоменеджеров потребностей в постоянном совершенствовании собственной квалификации;

осуществление функций научно-исследовательского и научно-методического сектора;

интеграцию форм обучения с формами профессиональной деятельности;

обеспечение постоянного образования и самообразования менеджеров, удовлетворение их потребности в адаптации к меняющимся условиям путем насыщения рынка образовательными услугами различных видов и форм;

организацию социальной защищенности и социальной реабилитации библиотечных управленцев.

Контингент библиоменеджеров дифференцируется в зависимости от объема специфических управленческих функций. Можно выделить три группы: библиоменеджеры высшего уровня (руководители крупных библиотек, чиновники библиотечной специализации федерального и регионального уровней), библиоменеджеры среднего уровня (руководители структурных подразделений крупных библиотек) и библиоменеджеры низового уровня (руководители библиотек со штатом 1—2 человека).

Менеджеры высшего уровня полностью сосредоточиваются на управленческой деятельности, поэтому для успешного функционирования им необходима информация относительно макро- и микросреды, способов решения управленческих ситуаций, методов взаимодействия с персоналом, навыков самоменеджмента.

Менеджеры среднего уровня должны уметь ориентироваться в микросреде и взаимодействовать с персоналом. Можно предположить, что в условиях гибкого структурирования библиотечной деятельности число менеджеров этого уровня будет сокращаться, а ответственность переходить непосредственно к исполнителям.

Менеджерам низового уровня необходимы навыки адаптации в макросреде и некоторые способы решения управленческих ситуаций, обусловленных "внешним" взаимодействием.

В структуре системы подготовки менеджеров предлагается обозначить три уровня: местный (библиотека), региональный (региональные курсы повышения квалификации, региональные научные библиотеки, коммерческие структуры) и федеральный (институт повышения квалификации, Российская государственная библиотека, ГПНТБ России, коммерческие структуры).

На уровне библиотеки предполагается "дорабочее обучение" (pre-service education), т. е. изучение библиотеки "изнутри", выполнение отдельных управленческих обязанностей, самообразование [3, с. 99].

На региональном уровне предполагается осуществлять в основном подготовку менеджеров среднего уровня, а также адаптацию менеджеров к региональным условиям посредством проблемно-целевого обучения в виде краткосрочных семинаров, конференций, школ передового опыта, анализа конкретных ситуаций.

На федеральном уровне готовятся менеджеры высшего уровня на основе курсового обучения с отрывом или без отрыва от работы; проблемно-целевого или контекстного обучения; краткосрочных семинаров, конференций, стажировок.

Предлагаемая организационно-функциональная модель ни в коем случае не может быть воспринята как единственно возможная. Она носит исключительно упорядочивающий, а не регламентирующий характер. Развитие экономических методов управления системой обогатит ее функциями и взаимосвязями.

С учетом необходимости одновременно и формирования системы подготовки менеджеров, и развития библиоменеджмента как специфической деятельности, и создания прогрессивной педагогической технологии подготовки менеджеров мы считаем целесообразным организовать на федеральном уровне научно-исследовательский и методический, информационный и учебный центр "Библиоменеджмент", возможно, на базе Российской государственной библиотеки.

Основной целью этого центра могло бы стать обеспечение доступности образования для руководителей всех рангов в нужном объеме и необходимого качества посредством реализации самого широкого репертуара научно-исследовательских, учебно-методических, информационных и образовательных акций.

Научно-исследовательская деятельность центра должна быть направлена на формирование моделей подготовки менеджеров и методов осуществления учебного процесса, поиск критериев результативности этого процесса и разработку методик диагностики квалификации и статуса менеджеров, а также педагогов.

Учебно-методическая работа центра будет связана с созданием широкого набора учебных программ и различных методических пособий для подготовки руководящих кадров на всех уровнях системы и для самообразования.

Одновременно центр возьмет на себя ответственность за информацию о сущности, возможностях, формах подготовки библиоменеджеров; сроках и продолжительности занятий в системе; возможностях и рейтинге преподавателей. Центр мог бы издавать бюллетень, информирующий о способах и методах подготовки библиоменеджеров, исследованиях в этой области, учебных программах и методических пособиях.

Центр сможет реализовать широкий набор образовательных услуг для менеджеров высшего уровня, проводить подготовку и квалификационную аттестацию преподавательского корпуса для системы подготовки библиоменеджеров, оказывать посреднические услуги, направленные на привлечение преподавателей высокой квалификации к работе в различных регионах государства, в том числе на контрактной основе.

Важное место в деятельности центра займут контакты с соответствующими центрами ближнего и дальнего зарубежья в целях совместной работы над моделями обучения, проведения совместных образовательных акций, взаимобмена учебными программами, слушателями, преподавателями.

Подготовка педагогического корпуса

В системе последипломого образования библиоменеджеры могут работать как штатные преподаватели, так и совместители — менеджеры-практики, а также научные работники, изучающие отдельные проблемы менеджмента.

Во всех случаях право преподавания в системе и квалификационный статус присваивается в результате соответствующей аттестации, на которой преподаватель должен подтвердить свою компетентность по проблемам менеджмента, продемонстрировать способность обеспечить конструктивное взаимодействие со слушателями в учебном процессе. Большое значение придается рейтингу преподавателя у слушателей.

Аттестация проходит на основе независимой экспертизы учебно-методической документации, разработанной соискателем, результатов его публичных выступлений (оценки слушателей) и данных объективного (возможно, компьютерного) психодиагностического обследования.

Высокий квалификационный статус преподавателя предполагает наличие авторских методик преподавания (в виде оригинального курса, спецкурса) и владение приемами прогрессивной педагогической технологии.

Средний квалификационный статус преподавателя требует умения использовать в учебном процессе неавторские методики преподавания, а также навыков конструктивного взаимодействия со слушателями.

Низкий (начальный) квалификационный статус преподавателя связывается с владением неавторской методикой в небольшом объеме и умением взаимодействовать с аудиторией.

Квалификационный статус является основополагающим фактором для оплаты труда преподавателя.

Преподаватель может повышать свою квалификацию посредством самообразования, через различные формы проблемно-целевого обучения — семинары, конференции и т. п. Обязательными начальными формами подготовки являются психолого-поведенческий тренинг коммуникативных навыков и тренинг навыков по проектированию активных форм обучения.

Управление системой

Реальная самостоятельность организаций, основных звеньев системы подготовки библиоменеджеров, предполагает, что каждое из этих звеньев выступает в роли субъекта, определяющего собственную стратегию взаимодействия с другими субъектами. В роли субъекта системы выступает и слушатель, который в соответствии с собственными запросами формирует требования к набору и качеству образовательных услуг. Следовательно, каждая институционально оформленная группа потребителей в принципе способна заключать контракты на обслуживание, выдвигая к его форме и качеству свои специфические требования. Если обучающая организация может, руководствуясь экономическими интересами, откликаться на любые поступающие предложения, проблема дифференциации обслуживания решается на чисто экономической основе.

Однако рыночные взаимодействия предполагают правовое, государственное регулирование. Центральной в данном случае является проблема законности, т. е. продуманных и достаточно устойчивых

"правил игры". Задача состоит в том, чтобы добиться решительной демократизации государственного регулирования, а не его устранения.

В связи с этим можно выделить два основных направления активности государства: нормативное (главным образом, законодательное) регулирование и реализация ответственности за достижение конкретных целей на основе специальных программ.

Это значит, что каждая организация, структурное звено системы подготовки библиоменеджеров, должна учитывать в своей деятельности правовые нормы, установленные государством, и может быть привлечена к выполнению той или иной государственной целевой программы. Причем переход к преимущественному использованию экономических методов управления предполагает, что участие исполнителя в программе должно стимулироваться материально и быть экономически выгодным.

От государственных органов могут исходить, во-первых, изданные в пределах их компетенции четко сформулированные нормативные акты, во-вторых, программы, в рамках которых цели строго увязываются с ресурсами, принадлежащими данному органу, и, в-третьих, конкретные меры исполнительной власти, направленные на реализацию этих актов и программ. Все остальное следует, очевидно, трактовать как "шумы" в государственном управлении системой, препятствующие ее нормальному функционированию.

Следует отметить, что аспект кадрового обеспечения должен быть обязательно представлен в программах, тем или иным образом связанных с развитием библиотечной деятельности. При этом дефицит библиотечных руководителей всех рангов, способных функционировать в условиях рыночной экономики — основная узкая проблема.

Государственное управление, связанное с выработкой и реализацией конкретной целенаправленной политики в развитии системы, следует отличать от задач хозяйственного обеспечения деятельности ее структур. Решение текущих организационных и хозяйственных задач является прерогативой самих организаций. С обретением ими экономической самостоятельности оперативное управление ими со стороны государственных органов постепенно становится анахронизмом.

Предлагаемая модель является одной из возможных в решении проблемы подготовки библиотечных руководителей нового типа. В

настоящее время предметом острейшей дискуссии становятся не только качества менеджеров, но и способы обретения этих качеств.

Американцы, как известно, явились родоначальниками концепции менеджмента как специализированного вида деятельности. Они вложили огромные деньги в создание инфраструктуры для подготовки менеджеров в виде сотен школ бизнеса.

Однако японцы — самая учащаяся и способная к обучению нация — так и не пришли к идее формирования профессиональных управляющих. В Японии всего три школы бизнеса, а руководителей они готовят прежде всего посредством опыта, целенаправленно проводя их через цепочку должностей в разных подразделениях фирмы, обучая не только делу, но и культуре человеческих отношений, постепенно формируя в них качества, необходимые руководителю.

Европейцы занимают промежуточную позицию между этими двумя управленческими культурами. С одной стороны, у них есть школы бизнеса и центры повышения квалификации по управлению, как у американцев, хотя и не в таком количестве, с другой — управление как вид деятельности в рейтинге профессий занимает пока не очень высокое место.

Если оценивать наши тенденции в формировании отечественной управленческой культуры, то они ближе к американским.

Однако выбор стратегии подготовки библиоменеджеров еще не состоялся. Обозначенная проблема нуждается в широком обсуждении. Предлагаемая статья может рассматриваться как начало этого обсуждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Джерелиевская И.К. Моделирование библиоменеджера // Науч. и техн. б-ки. — 1993. — № 1. — с. 4—14.
2. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Науч.-исслед. ин-т комплекс. социал. исследований. — Л., 1980. — 117 с.
3. Концепция повышения квалификации и переподготовки кадров в сфере культуры / Всесоюз. ин-т повышения квалификации работников культуры М-ва культуры СССР. — М., 1991. — 144 с.