



*Социологические науки*

**УДК 02**

**Н.Е. Конокова**

**Конокова Наталья Евгеньевна**, студентка 2 курса информационно-библиотечного факультета Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы 33), e-mail: natalie.konokov@mail.ru

Научный руководитель: **Мытько Наталия Витальевна**, старший преподаватель кафедры библиотечно-библиографической деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: kafedra.bbd@mail.ru

### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ БИБЛИОТЕКИ**

Статья посвящена изучению управления персоналом библиотеки. Указаны характерные особенности управления библиотечными работниками и выявлены профессиональные качества, которыми должен обладать руководитель библиотеки.

**Ключевые слова:** управление персоналом библиотеки, библиотечный руководитель, библиотечный менеджмент.

**N.E. Konokova**

**Konokova Natalya Evgenyevna**, student 2 courses of information and library faculty of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: natalie.konokov@mail.ru

Research supervisor: **Mytko Natalia Vitalyevna**, senior teacher of department of library and bibliographic activity of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: kafedra.bbd@mail.ru

## **PERSONNEL MANAGEMENT OF THE LIBRARY**

The article is devoted to the study of library personnel management. Indicated characteristic features of management by library staff and identified professional qualities that should be possessed by the head of the library.

**Key words:** library personnel management, library manager, library management.

В настоящее время происходит внедрение новых информационных технологий во все сферы человеческой деятельности. Это приводит к появлению новых функций в управленческой деятельности. А именно разнообразие и гибкость управленческих систем, их умение приспосабливаться к внешним и внутренним изменениям. Поэтому и в библиотечном деле появилась необходимость качественно новых подходов к проблемам управления библиотеками России.

Этот вопрос интересен многим исследователям. Например, Л.Т. Юкляевская в своей работе раскрывает особенности компетентного подхода в управлении библиотекой. Сущность данного подхода выражена в выявлении профессиональных качеств, которыми должны обладать руководители библиотек разных уровней [1].

Во-первых, руководитель должен обладать организаторскими качествами. Для этого нужно уметь правильно организовать труд подчиненных и заинтересовать их результатами работы.

Во-вторых, способность руководителя анализировать свои действия и возможные последствия, а также применять на практике методы научного управления относятся к его профессиональным качествам.

В-третьих, морально-этические качества, такие как объективность, требовательность, пунктуальность помогут завоевать доверие и поддерживать контакты с подчиненными.

В-четвертых, творческие качества помогут быстро усваивать новое в науке и на практике, а также находить нестандартные способы решения различных вопросов.

Согласно И.С. Пилко и О.В. Абалаковой, профессиональные стандарты задают требования к квалификации специалистов каждой отрасли. И именно их разработка и внедрение в практику является важным условием развития любого производства. Конкретные трудовые функции выступают основой согласования требований профессиональной деятельности. Так как сегодня в библиотечной практике не обойтись без информационно-телекоммуникационной составляющей, нужно отражать данные аспекты в регламентах профессиональной деятельности [2].

Н.Р. Валиуллина утверждает, что правильный найм персонала определяет эффективность управления и функционирования библиотеки. Набор, отбор и прием персонала являются обязательными составляющими результативного процесса найма. При наборе кандидатов нужно указывать максимально полную информацию. Это позволит исключить риск встречи с неподходящими кандидатами, что значительно сэкономит время менеджера. Отбор позволяет установить соответствие кандидатов требованиям вакансий и выявить того кандидата, который больше всего подходит на данную должность. Подписание трудового контракта обеими сторонами является заключительным этапом найма [3].

Как полагает Н.Т. Чуприна, только высококвалифицированный, мобильный и постоянно развивающийся персонал может приспособиться к различным непредсказуемым переменам в информационной среде. Эти

факторы являются основой для будущей успешной деятельности библиотек. Высокая точность удовлетворения запросов пользователей, быстрые организационные и технологические изменения охватывают не только работу библиотек, но и организацию кадровой работы в целом [4].

Мотивация библиотечного персонала влияет на эффективность и качество его работы. Например, М.П. Захаренко утверждает, что правильно выстроенные системы потребностей персонала помогут привлечь больше молодых сотрудников, профессионально закрепиться им в библиотеке и сделать их труд престижным и привлекательным.

Профессиональная мотивация молодых библиотечных специалистов формируется из множества факторов. Создание оптимальных условий для персонала вытекает из трех основных составляющих: организационной, социальной и материальной мотивации труда.

Современное оборудование библиотек, свободный доступ к информационным ресурсам являются привлекательными для молодых специалистов. Также существует система стимулирующих выплат, предоставление дополнительного свободного времени или замена на более удобный график работы [5].

Как полагает Е.М. Крючкова, определить основные показатели уровня персонала любой библиотеки поможет аттестация. С помощью аттестации можно определить степень компетентности библиотечного специалиста в его профессии, а также выявить необходимые потребности в улучшении работы. Процедура аттестации способствует повышению исполнительности, ответственности, готовности к проявлению инициативы и развитию самостоятельности [6].

Библиотека как социальный институт является наиболее доступным источником информации. Внедрение инновационных ресурсов в деятельность библиотеки позволяет своевременно и качественно удовлетворять потребности потребителей. Решение этих задач зависит от профессиональных качеств любого специалиста. Успех любой организации

зависит от сотрудников, которые способны повысить ее эффективность. Эффективные методы управления библиотечным персоналом способствуют повышению качества обслуживания.

#### **Список используемой литературы:**

1. *Юкляевская Л.Т.* Компетентностный подход в управлении библиотекой // Библиосфера. 2013. № 2. С. 105–111.
2. *Пилко И.С.* Разработка профессионального стандарта специалиста в области библиотечно-информационной деятельности // Вестник КемГУКИ. 2014. № 27. С. 195–202.
3. *Валушнина Н.Р.* Технология найма как основа эффективного управления персоналом библиотеки // Вестник МГУКИ. 2008. № 2. С. 147–150.
4. *Чуприна Н.Т.* Инновации в кадровой политике библиотеки // Справочник руководителя учреждения культуры. 2002. № 5. С. 43–47.
5. *Захаренко М.П.* Формирование профессиональной мотивации молодых специалистов: от теории к практике // Вестник ТГУ. 2015. С. 66–70.
6. *Крючкова Е.М.* Аттестация как фактор развития творческого потенциала библиотечного специалиста // Библиосфера. 2008. № 3. С. 54–58.