Краснодарский государственный университет культуры и искусств

Реферат

По менеджменту библиотечно-информационной деятельности

На тему:

Библиотечный менеджмент и его модели

Работу выполнила

Студентка 3 курса

Группы МИР-08, факультета ИБ

Жукова Екатерина

Краснодар 2010

Содержание

Введение

1. Методологические основы менеджмента библиотечно-информационной деятельности

2. Понятие "менеджмент"

3. Библиотечный менеджмент

4. Модели российского менеджмента

5. Современные модели библиотечного менеджмента

Заключение

Список литературы

# Введение

В условиях открытого демократического общества и предпринимательской деятельности в России возникла объективная необходимость в изменении парадигмы управления. Для изменения сложившегося положения необходим поиск новых подходов к управлению этим требованием в наибольшей степени отвечают теория и практика современного менеджмента.

Активный интерес к менеджменту отразил насущную потребность библиотек в формировании нового класса специалистов, которые способны к решению сложнейших проблем управления современной библиотекой. Специфика решаемых задач предопределила особую роль руководителя библиотеки. Это менеджер профессионал, обладающий специальными знаниями, навыками, умениями в области управленческой деятельности.

В настоящее время понятие "менеджер" завоевало прочные позиции в профессиональной среде. Все большее число библиотек пополняется молодыми энергичными менеджерами.

# 1. Методологические основы менеджмента библиотечно-информационной деятельности

Методологическая проработка инновационных подходов к управлению библиотечной деятельностью составляет важный этап, потому что наиболее целостной концепцией, отразившей переход на новую парадигму управления, стал библиотечный менеджмент.

Авторами концепции являются И.М. Суслова, В.К. Клюев, И.К. Джерелиевская, Е.В. Клеппер, Ю.Ф. Чернякова и др. Обращение к менеджменту неслучайно. Именно в менеджменте почти полвека назад были осмыслены кризисные факторы рационалистических моделей управления, а также, что очень важно, сформированы концептуальные подходы к организации эффективного управления в условиях беспрецедентной динамики и сложности изменений наступившей информационной эры.

Менеджмент выделился в самостоятельную область знаний, науку, имеющую свой предмет, свои специфические проблемы и подходы к их решению, в XX в.

Научные основы этой дисциплины представлены в виде концепций, теорий, принципов, способов и систем управления. Менеджмент как наука направляет свои усилия на объяснение природы управленческого труда, установление связи между причиной и следствием, выявление факторов и условий, при которых совместный труд людей оказывается и более полезным, и более эффективным. В определении менеджмента как науки подчеркивается важность упорядоченных знаний об управлении. Они позволяют не только осуществлять оперативное управление, но и прогнозировать развитие событий и в соответствии с этим разрабатывать стратегию и политику организаций. Поэтому менеджмент разрабатывает свою теорию, содержанием которой являются законы и закономерности, принципы, функции, формы и методы целенаправленной деятельности людей и процессов управления.

В то же время распространено понимание менеджмента как искусства практики управления. Это понимание базируется на том, что каждая организация - сложная социотехническая система, на которую воздействуют многочисленные и разнообразные факторы как внешней, так и внутренней среды. Поэтому управление и является искусством, которому можно научиться через опыт и которым в совершенстве овладевают только люди, имеющие к этому талант. Менеджеры должны учиться на опыте и соответственно модифицировать последующую практику с учетом выводов теории. Такой подход позволяет соединить науку и искусство менеджмента в единый процесс, требующий не только постоянного пополнения научных знаний, но и развития личностных качеств менеджеров, умения применять их в практической работе.

Активное исследование теорий менеджмента имеет стимулирующее значение для всех сторон современного библиотековедения. С одной стороны, открываются возможности оценить значимость основных методологических позиций, выработанных в традиционных научных областях библиотековедения. Например, сохраняет методологическое значение системный подход, разработанный в теории Ю.Н. Столярова, Н.С. Карташова. Несомненно, значимой на современном этапе выступает теория организации библиотечной сети, обоснованная Н.С. Карташовым. С другой стороны, здесь возникают новые проблемы, требующие специального методологического изучения. Это относится к вопросам разработки стратегии, управлению инновационными процессами, созданию адаптивных организационных структур, социально-психологическим аспектам управления библиотечной деятельностью.

Формируя новую концепцию в категориях менеджмента, ее авторы обращаются к определениям основных понятий, принятых в науке, что подчеркивает органическую взаимосвязь проблематики управления современной библиотекой и менеджмента. Термин "библиотечный менеджмент" употребляется для обозначения, как особой сферы библиотечной деятельности, так и особой научной дисциплины, ставящей задачу изучения этой сферы и выработки практических рекомендаций по ее совершенствованию.

Как библиотечная деятельность менеджмент имеет много аспектов, но в своей главной части эта деятельность направлена на создание, обеспечение функционирования и развития библиотеки для достижения определенных целей.

Как научная дисциплина менеджмент представлен совокупностью эмпирических знаний (аккумулирующих разнообразный управленческий опыт и полученных специальными научными методами) и широким спектром концепций, раскрывающих и моделирующих различные аспекты управленческой деятельности.

Применение теоретических и методологических позиций менеджмента в преобразовании управления библиотечной деятельностью вовсе не означает механический процесс перенесения опыта западных стран. Это - творческий поиск новых управленческих решений, обусловленный объективным характером сложных и неоднозначных процессов, происходящих в библиотечной сфере.

Становление концепции библиотечного менеджмента ознаменовано значительными результатами. Сформирована научная школа, в рамках которой издано большое число публикаций и защищены диссертации.

Самый главный аргумент в пользу новой концепции - широкое использование принципов и методов менеджмента в практике руководства библиотечной деятельностью, чему немало способствует ориентированность менеджмента на решение практических задач.

Необходимо подчеркнуть, что термины "управление" и "менеджмент" являются синонимами только в общеупотребительной лексике. В профессиональной терминосистеме значение понятий, составляющих содержание терминов "управление библиотекой" и "библиотечный менеджмент", отличается. Управление имеет более широкое значение, поскольку включает технические и технологические объекты, экономику и хозяйствование. В обозначении методологии управления, использующей принципы менеджмента в организации совместной деятельности людей, направленной на достижение целей библиотеки, более точным будет термин "библиотечный менеджмент". Смысл введения нового термина заключается в стремлении обозначить инновационные управленческие явления.

Более того, исследовательская логика зарубежного библиотековедения развитых стран, основанная на анализе принципиально иной ситуации, в которой действуют современные библиотеки, характеризуется аналогичными тенденциями. Эти тенденции выражаются в отказе от рационалистической парадигмы управления библиотечной деятельностью и переходу к эмпирической, маркетинговой управленческой модели. Так же, как в российском библиотековедении, термин "библиотечный менеджмент" в зарубежной науке - не синоним "управлению библиотекой", а обозначение нового понятия, пришедшего на смену администрированию, контролю.

Таким образом, концепция библиотечного менеджмента, формировавшаяся в отечественном библиотековедении самостоятельно как ответ на реальные процессы общественно-экономической жизни России, органично вписывается в общемировые тенденции преобразования управления библиотеками в информационную эру, что служит доказательством ее обоснованности и конструктивности.

Формирование библиотечного менеджмента было движимо не академическим, внутринаучным, а прежде всего социальным интересом достижения большей эффективности во всех направлениях библиотечной деятельности. Развитие библиотечного менеджмента обусловлено социально-практическими проблемами, а выработка правил и норм эффективной организационно-управленческой деятельности составляет его главную задачу.

Специфику библиотечного менеджмента как теоретической дисциплины определяет, прежде всего, его ориентированность на решение практических задач.

Кроме того, главной особенностью библиотечного менеджмента является междисциплинарный характер, позволяющий использовать в качестве теоретической основы широкий комплекс научных знаний и концепций, разработанных в отечественном и зарубежном библиотековедении, мировой теории и практике менеджмента, экономике, психологии, социологии. Другими словами, в концепции библиотечного менеджмента нет ограничений идеологического или узкопрофессионального характера. И в этом смысле концепция библиотечного менеджмента выступает теоретической основой для применения в управлении современной библиотекой достижений многих наук.

В противоположность рационализму прежней концепции библиотечный менеджмент, основанный на современной парадигме управления, характеризуется такими ключевыми факторами, как:

эффективное использование человеческого потенциала, направленное на развитие способностей людей к совместным действиям;

неотделимость от организационной культуры, основанной на честности и доверии к людям;

эволюционный характер развития систем и методов; дополнение (а не разрушение) сложившихся структур и постепенное их приспособление к новым условиям;

предвидение изменений, гибкость и экстренность управленческих решений на основе предприимчивости, инициативы, творчества; приоритет стратегической направленности управления, позволяющей справляться с возрастающей сложностью проблем, реагировать на резкие изменения во внешней среде, выживать и достигать своих целей в долгосрочной перспективе;

формирование коммуникаций между людьми и определение индивидуального вклада каждого работающего в общий результат.

# 2. Понятие "менеджмент"

Прежде всего нужно определить что мы понимаем под словом "менеджмент".

Менеджмент - это процесс, направленный на достижение целей организации, посредством упорядочения преобразований исходных субстанций или ресурсов (труда, материалов, финансов) в требуемые результаты (изделия, услуги)

Это слово употребляется нами в трех значениях: генеральный менеджмент, менеджмент на уровне отдела (подразделения), процесс менеджмента.

*Генеральный менеджмент.* Под генеральным менеджментом понимаются все менеджеры (управляющие), независимо от того, являются они директорами или нет, которые отвечают за постановку задач и формирование политики, за вопросы, связанные с планированием и организацией, контролем и управлением компанией. Часто употребляются такие термины, как "высшее руководство" или "высшая администрация", под которыми могут подразумеваться директор, директор-распорядитель или главный (генеральный) управляющий, а также другие высшие должностные лица, например финансовый директор или заведующий финансовым отделом, перед которыми отчитываются. Характер функций генерального менеджмента меняется с изменением размера компании, степени сложности решаемых ею задач. Внешняя среда также оказывает соответствующее влияние. Выполняемая им роль в целом одинакова для большинства компаний и фирм.

Организационные функции генерального менеджмента предприятия включают:

1. непосредственно организационную функцию, то есть формирование наиболее приемлемой организационной структуры в соответствии со стратегией деятельности компании, причем каждый служащий компании должен наилучшим образом отвечать предъявляемым к нему производственным требованиям;
2. управление, то есть управление деятельностью компании, реализацию планов, преобразование последних в производственные обязанности для среднего и низшего звена служащих и других работников компании, стимулирование качественного выполнения работы. Следует отметить, что одной из проблем управления является умение выбрать правильный стиль руководства.
3. контроль, то есть обеспечение надлежащего выполнения работы всеми элементами организационной структуры. Системы контроля служат для измерения качества и количества проделанной работы. Главным элементом функции контроля является наличие обратной связи между получаемой информацией о результатах работы и соответствующими планами, стандартами, нормами, с тем, чтобы отклонения были проанализированы и устранены;
4. координацию, то есть объединение в единое целое всех усилий каждого элемента организации. Техническими приемами координации являются соблюдение бюджета, регулярное проведение совещаний, конференций, заседаний различных комиссий. Надлежащее осуществление координации предполагает наличие развитой системы связи.

*Менеджмент на уровне отдела (подразделения).* Выполняет следующие функции: постановка задач и целей на уровне отдела в соответствии с общими задачами и целями организации; организация работы отдела (создание структуры, распределение обязанностей, урегулирование конфликтов); управление производственной деятельностью по выполнению плана, стимулированию качественной работы сотрудников отдела, координация производственного процесса в рамках отдела, обеспечение надлежащей связи.

*Процесс менеджмента.* Очевидно, что единственная существенная разница между генеральным менеджментом и менеджментом на уровне подразделений заключается в масштабах, пределах полномочий, ответственности и степени детализации. Процесс менеджмента включает в себя осуществление всех вышеупомянутых функций и может выполняться любым членом данной организации в пределах своей компетенции. Несмотря на то что мы дали определение менеджмента по отношению к тем служащим компании, которые отвечают как минимум за подразделение, тем не менее функции менеджмента могут выполняться инспектором (контролером), мастером (бригадиром), то есть теми, кого мы обычно не называем менеджерами. Однако им все же приходится быть менеджерами на своем, пусть и невысоком, уровне.

# 3. Библиотечный менеджмент

Рыночные условия качественно усложнили библиотечную деятельность, нацелили ее на гибкость, адаптированность к среде, структуре спроса и предложения на информационном рынке. Это, в свою очередь, обострило проблемы компетентности персонала библиотеки, ее менеджеров для работы в новых, быстро меняющихся, рыночных условиях, усложнило задачи подготовки и повышения квалификации библиотекарей.

Становятся все более высокими требования к уровню профессионального образования библиотечного специалиста, так как опыт все меньше может служить руководством для будущего. Все в большей мере требуются постоянно обновляемые знания и интуиция. Особое значение приобретает новый стиль мышления, способность к результативной профессиональной деятельности в условиях отсутствия специализиpoванныx методик, определенных норм и шаблонов, когда нет четких и ясных указаний.

Особую роль в обновлении библиотеки, повышении ее конкурентоспособности должны сыграть библиотечные менеджеры, для которых профессионально значимыми становятся способность находить решения на основе анализа и синтеза воздействующих на библиотеку факторов, мобильность в освоении новых технологий…

Понятие "библиотечный менеджер", казавшееся несколько лет назад непривычным и неестественным, в современной библиотечной терминологии является распространенным и органичным явлением. Профессиональная принадлежность к специалистам-менеджерам предполагает, что определенным субъектом освоена необходимая сумма знаний, что он владеет управленческой методологией, придерживается неких стандартов деятельности и поведения, умеет ставить цели и добиваться их выполнения, руководить персоналом и мотивировать результативный труд, имеет соответствующий имидж.

Библиотечный менеджер - это не обязательно руководитель, он может и вовсе не иметь подчиненных. Его делает менеджером скорее ответственность за самостоятельный вклад в достигнутые библиотекой результаты, чем ответственность за работу других.

Руководитель библиотеки как библиотечный менеджер - это руководитель предпринимательского стиля, который в большей мере способен к крупным замыслам, гибкости, обоснованному риску, ценит независимость, возможность творчески работать, рассчитывает на достойное вознаграждение за свою деятельность. Он создатель новых систем, качественно превосходящих прежние, он обеспечивает создание таких условий труда, при которых каждый сотрудник имеет возможности для профессионального роста и развития и, используя их, может добиться наилучших результатов, не сталкиваясь с бюрократическим подходом к делу.

В библиотеках условно выделяют три уровня управления: высший, средний, низший. Соответственно к управленческому персоналу в библиотеках относят три категории работников:

административно-управленческий персонал (дирекция), выполняющий функции администрирования, общего руководства деятельностью библиотеки;

функциональные руководители (заведующие отделами), по своей должности выполняющие подготовку и обоснование управленческих решений, преимущественно по производственным процессам;

линейные руководители (заведующие секторами, главные библиотекари), управленцы, в должностных функциях которых преобладают отношения "человек - человек".

Удивительными оказались полученные результаты [исследования], демонстрирующие сложившиеся приоритеты во взглядах различных категорий руководителей. Так, многие руководители высшего звена на первое место (по значимости) поставили те качества, которые должны отличать труд каждого достойного специалиста, ими отмечены: высокий профессионализм, честь, достоинство, верность слову; на второе место определены организаторские способности, самообладание, выдержка и устойчивость к стрессам; и лишь на третье такие качества, как умение принимать решения, добиваться цели; предприимчивость, инициативность, творчество, ответственность и уважение к подчиненным. Такой результат исследования позволяет предположить, что те руководители библиотек, у которых в сознании определилась данная последовательность приоритетов, на сегодняшний день пока еще не готовы к осуществлению конструктивных перемен в своих библиотеках, так как сами склонны видеть развитие библиотечной деятельности лишь на фоне соблюдения моральных принципов в коллективе и добросовестного отношения к труду. Важность этих качеств не оспаривается, однако полученные результаты показывают распространенность в библиотеках командно-административного стиля руководства, характерного, видимо, для управленцев старшего поколения. Кроме этого, результаты опроса показывают и определенную декларативность ответов респондентов о необходимости конструктивных перемен, подчеркнутую руководителями первого уровня в предыдущих ответах на вопросы анкеты, или же демонстрируют осознание ими необходимости предстоящих изменений лишь на уровне постановки проблемы. Однако и такой уровень представлений имеет особое значение для самого руководителя, так как служит основой для формирования установок и убеждений в коллективе, является импульсом к изменениям организационного поведения и организационной культуры библиотеки. Вместе с тем, нужно признать, что здесь мы наблюдаем не столько традиционность во взглядах библиотечного руководителя, поставившего сегодня в ряд значимых качеств библиотечного менеджера "профессионализм" впереди "предприимчивости", сколько с его представлениями о способах развития библиотеки. Другим выводом исследования, проявившемся в результате анализа ответов руководителей-администраторов, является и то предположение, что большинство из них роль "движущей силы" перемен возлагают на нижние уровни руководства - функциональных и линейных менеджеров. Подтверждает обоснованность этой гипотезы анализ ответов на вопрос о значимых качествах библиотечного менеджера, руководителей 2 и 3 уровня. На первое место они поставили умение принимать решения, добиваться цели, высокий профессионализм руководителя; на второе - его организаторские способности, дружелюбие, чуткость и уважение к подчиненным, умение анализировать и оценивать ситуацию, и на третье - ответственность, дисциплинированность и самообладание. Данный иерархический ряд принципиально отличается от предыдущего, он отражает готовность функциональных и линейных руководителей к активной деятельности, осмыслению важности учета рыночных факторов в управлении, пониманию значимости психологического комфорта в библиотечном коллективе для конструктивного развития библиотеки.

Подчеркивая роль лидера в позитивном развитии библиотеки, мы должны признать, что темп и содержание инновационных процессов зависит не только от его компетентности и предприимчивости. Особое значение приобретает и степень сплоченности коллектива, его организационная культура, наличие в коллективе групп, прямо или ко косвенно препятствующих изменениям или поддерживающих их, профессионализм кадров библиотеки, наличие в традициях библиотеки благоприятных и продолжительных связей с региональной общественностью, представителями библиотечных школ, структур власти, бизнес-кругов, средств массовых коммуникаций.

В ходе исследования важно было установить, что, по мнению руководителей, тормозит развитие библиотеки и мешает результативному управлению. Как выяснилось, руководители библиотек видят несколько ограничивающих факторов:

\* недальновидность вышестоящих руководителей, зачастую сдерживающих творческую, инициативную деятельность;

\* инертность и неквалифицированность кадров, не желание сотрудников поддерживать инициативу;

\* отсутствие необходимых ресурсов и неспособность в сложившихся условиях их изыскать;

\* отсутствие возможности привлечь в штат библиотеки молодых перспективных сотрудников - выпускников новых библиотечных специализаций или кадры, получивших образование в области информационных систем и вычислительной техники, психологии, рекламы, дизайна и связей с общественностью.

Одним из основных выводов исследования явилось то, что качественное преобразование библиотечной деятельности возможно лишь там, где ведется целенаправленная работа по формированию организационной культуры. Не случайно специалисты в области организационного управления выделяют два среза организации, которые являются основными при проведении стратегических изменений. Первый срез - это структура организации, второй - организационная культура. Если организационная структура определяет границы структурных подразделений и задает формальные связи между ними, то организационная культура направляет действия членов коллектива. Под организационной культурой библиотеки в современной литературе понимается совокупность наиболее важных предположений, принимаемых и господствующих в коллективе и получаемых выражение в заявляемых библиотекой ценностях, задающих ее сотрудникам ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации определяют моральный климат, помогают библиотекарям понять назначение своей библиотеки и тем самым создать нормы деятельности и поведения, правила следования им.

Культура не только отличает одну библиотеку от другой, но и существенно предопределяет успех ее функционирования и развития в долгосрочной перспективе. Так как носителями организационной культуры являются люди, ее формирование составляет основу управления персоналом библиотек. На ее основе определяются установки поведения и регулируются межличностные отношения в коллективе, строятся взаимоотношения между руководством и подчиненными. Она находит отражение в стратегии и структуре организации, принципах управления, которые, в свою очередь, рассматриваются как инструменты организационной культуры.

Содержание организационной культуры влияет на направленность поведения и определяется не простой суммой предположений, а тем, как они связаны между собой и как они формируют определенные образцы поведения. Организационная культура начинает определять пределы гибкости системы в экстремальных ситуациях, она выражает степень подготовленности коллектива к осуществлению преобразований, и степень его зрелости. Необходима не слепо увековеченная культура, а такая, которая выдвигает все новые требования к менеджерам и коллективу и ими воспринимается.

# 4. Модели российского менеджмента

Сегодня России, как никогда, нужны системы управления, которые бы обеспечили предприятию или фирме достижение стандартов производства мирового класса, высокий уровень конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Это означает способность компании решать, казалось бы, взаимоисключающие задачи: одновременно повышать качество и производительность, быть лидером в области удовлетворения нужд и запросов потребителей (по ассортименту и новизне предлагаемой продукции, уровню обслуживания и т.п.) и обеспечивать приемлемый уровень цен за счет постоянного снижения издержек.

С производительностью и качеством в России положение обстоит не лучше (если не хуже), чем в бывшем СССР. По большинству товарных позиций качество продукции российских предприятий в 1997 г. снизилось по сравнению с 1990 г., а уровень производительности труда в российской промышленности составляет не более 10% уровня производительности труда в американской промышленности (в СССР он был 25%). Нашим менеджерам предстоит решить, способны они сделать управление главным фактором конкурентоспособности, а значит, и долгосрочного преуспевания в бизнесе, или должны заниматься лишь поиском способа выживания на рынке.

С точки зрения некоторых экспертов, в России можно выделить три основные модели управления:

менеджмент здравого смысла, характерный для компаний, которыми владеют "новые русские";

менеджмент, исповедуемый оперирующими в РФ западными фирмами;

советскую модель, характерную для большинства бывших государственных предприятий.

Именно эти модели берутся в качестве отправной точки развития сферы управления в России".

Первая модель - менеджмент здравого смысла, характерный для руководства фирм, выросших из коммерческих структур (кооперативов, оптово-розничных трейдерских фирм). На поверку она оказывается не чем иным, как менеджментом малого и среднего бизнеса: с его простыми хозяйственными и финансовыми операциями, когда вся инновационная активность сводится в лучшем случае к отработке оффшорных или иных юридически чистых способов ухода от чрезмерных налогов; с небольшими активами (особенно основными фондами); со слабоспециализированными функциями управления (что, действительно, зачастую не нужно в малом бизнесе, когда один руководитель может совмещать многие функции); с большой долей неформального документооборота; с быстрым принятием решений и высокой гибкостью хозяйственной политики, когда маркетинг чаще всего сводился к поиску единственного удачного хода (будь то правильный выбор ниши рынка или способа продвижения продукта).

Вторая модель - менеджмент инофирм и их представительств в России. Модель отличают не столько дизайнерские или технологические изыски (в виде интерьеров офисов или типов компьютеров и средств связи, вежливого обращения менеджеров), прочие внешние атрибуты менеджмента, сколько откровенная фрагментарность при внедрении любых зарубежных технологий управления. Причины этого кроются отчасти в нежелании зарубежных компаний "тратиться" на перспективу в условиях российской нестабильности.

Третья модель - советская, представляющая собой на самом деле изрядно выродившийся американо-немецкий гибрид пятидесятилетней давности.

Так, все штатные расписания и нормативы численности административного персонала, как и организационные структуры управления, системы, методы и процедуры принятия решений для промышленных предприятий в СССР были разработаны в начале 30-х годов, в период индустриализации, и были незатейливо скопированы с предприятий аналогичного профиля в США и Германии. Они и не менялись вплоть до настоящего времени на подавляющем большинстве бывших государственных, а ныне сугубо акционерных и лихо приватизированных предприятий.

Отсюда неоправданно высокие накладные расходы, низкая производительность, лукавое качество продукции, неспособность конкурировать с ведущими фирмами иначе, как "сидя на игле" бюджетных вливаний и примитивно-драконовских мер государственного протекционизма и т.п.

Сплав этих трех моделей неприемлем. Подобного рода "русский менеджмент" ориентирован на:

воздействие на потребителя с помощью интенсивной телерекламы для сбыта товаров не всегда новых и невысокого качества;

применение ценовой политики, базирующейся исключительно на перекладывании своих неоправданно высоких производственных затрат на плечи и без того нищего потребителя;

всемерную монополизацию рынков, неспособность вести честную конкуренцию;

продвижение продуктов на рынке не иначе, как в тесной коррупционной спайке с госчиновниками всех уровней.

Умение преуспеть по части дележа госсобственности еще не гарантирует успеха в настоящей конкурентной борьбе. Тем более в перспективе. И уж тем более все это не позволит нашему менеджменту подтянуться поближе к мировому уровню. Так что модернизировать наши нынешние менеджмент и маркетинг нельзя, их можно только заменить. Не сразу, конечно же, а постепенно. Шаг за шагом трансформировать все это в нечто более современное по сути и по форме

# 5. Современные модели библиотечного менеджмента

Современный мир меняется с пугающей быстротой, рождая как новые возможности, так и новые угрозы. Стало общим местом утверждение: "Для поиска и отыскания путей развития в ХХI в. человечество нуждается в новой парадигме, которая обеспечила бы баланс экономического, социального и экологического развития". Но какова же эта новая парадигма? Последнее десятилетие обозначило зону острой критики, в которой оказались стереотипы управленческого мышления и устаревшие концептуальные подходы к управлению. Стала отчетливо проявляться ограниченность традиционной модели "рационального управления". Оно связывается, прежде всего, с возможностью предельно упорядочить и регламентировать организацию библиотеки, происходящие в ней процессы, достичь стабильности и устойчивости деятельности структурных подразделений. Несмотря на большую привлекательность четкости, определенности управленческих действий, заложенных в рациональной модели, она лишена главного - гибкости, столь необходимой в современных условиях. Сегодня одним из самых популярных понятий менеджмента является "неопределенность", не в смысле незнания, а как постоянная изменчивость условий, возникновение новых связей, быстрая переориентация функционирования в ответ на динамику потребностей. В условиях динамизма жизнедеятельности полный учет и просчет заранее, до мелочей всех деталей становится малореальным. Поэтому задача управления состоит в создании адаптивных, гибких управленческих моделей, а руководителя - в реализации комплексных и системных подходов.

Менеджмент эффективно решает проблемы создания таких моделей. В прошлом столетии менеджмент как новый социальный институт, новая ключевая социальная функция, новая, лидирующая в обществе группа менеджеров, возник и развивался с необычайной быстротой, стал незаменимым. И никогда прежде новый институт не охватывал земной шар с такой легкостью, пересекая границы рас и культур, языков и традиций, как это сделал менеджмент в течение одного поколения. И действительно, там, где внедрялся компетентный менеджмент, начиналось стремительное развитие. По-видимому, мы имеем дело с крупнейшей социальной инновацией.

П. Друкер, который сумел распознать, обобщить и описать появление нового могущественного фактора развития, пишет: "Всюду, где мы вкладывали только экономические факторы производства, особенно капитал, мы не добивались развития. В немногих случаях, когда мы могли породить энергию менеджмента, мы порождали стремительное развитие. Развитие, иными словами, - дело скорее человеческой энергии и придание ей направления есть задача менеджмента. Менеджмент - двигатель, развитие - следствие".

Реальный менеджмент всегда содержит общее и особенное в определенном соотношении и сочетании. В мире существует понимание не только менеджмента вообще как концепции, философии, типа управления, но и понимание различных моделей менеджмента.

Модели национального менеджмента - североамериканского, западноевропейского, скандинавского, японского, турецкого или латиноамериканского, несмотря на существенные различия между ними, постепенно начинают терять свою специфику. Традиционно противопоставляют модели менеджмента США и Японии, которые в сравнении показаны ниже.

**Американская модель:**

Индивидуальные решения и свобода действий.

Индивидуальная персональная ответственность.

Жесткая должностная субординация в четко установленной канонической организационной структуре управления.

Четкие формализованные должностные инструкции, процедуры контроля и алгоритмы управления.

Четко установленная властная вертикаль единоначалия.

Непрерывный мониторинг, быстрая оценка количества и качества индивидуального труда.

Быстрое продвижение по результатам труда и индивидуальным достижениям.

Критерии отбора: текущие результаты, профессиональные качества, самостоятельность, инициатива.

Стиль руководства, ориентированный на индивидуального работника, командный.

Ориентация менеджеров на достижение индивидуальных результатов.

Жесткая формальная регламентация отношений иерархии "руководитель-подчиненный".

Специализированная должностная и квалификационная профессиональная подготовка (предпочтение узким специалистам технократической ориентации).

Материальное стимулирование в тесной связи с индивидуальными результатами труда и достигнутой производительностью.

Краткосрочная занятость.

**Японская модель:**

Совместные решения и действия на основе группового согласия.

Коллективная ответственность.

Гибкое перераспределение

Функций руководства, прав и обязанностей в неформальной структуре управления.

Неформализованные процедуры

Координации, принятия решения и группового контроля.

Размытые в латентных структурах управления права, полномочия и функции руководства.

Отсроченная оценка коллективных результатов труда.

Медленное продвижение по результатам, старшинству, стажу.

Критерии отбора: способность занять в группе позицию делового неформального лидера.

Стиль руководства, нацеленный на группу, групповые санкции.

Ориентация менеджеров на достижение гармонии в группе.

Личные неформальные отношения с подчиненными и верхами.

Неспециализированная профессиональная подготовка работников и менеджеров универсального типа.

Сочетание морального стимулирования с материальными в зависимости от стажа работы, старшинства и показателей работы всей группы.

Долгосрочная занятость (пожизненный найм).

В настоящее время, по свидетельству специалистов, можно говорить о все ускоряющемся процессе конвергенции моделей менеджмента. Теоретики и практики менеджмента различных стран взаимно обогащают друг друга идеями, наиболее продуктивными методами руководства, современными организационно-структурными формами и технологическими средствами управления.

В этой связи практически важным и полезным является целенаправленное изучение опыта использования разнообразных моделей менеджмента в США, Японии, Западной Европе, в целом ряде других стран, доказавших в последнее время реальные возможности не только преодоления кризисов, но и скачкообразного перехода к новому качеству развития. В изучении этих моделей важно выявить методы и механизмы, прогрессивные технологии и способы, эффективные в российских условиях. Весьма плодотворным представляется подход, стимулирующий попытки изучать управленческие и организационные модели развитых государств в связи с решаемыми проблемами перестройки управления в России.

Главные моменты во всех национальных моделях менеджмента, ожидающие своего научного решения, везде одни и те же. Это проблема обеспечения стабильности развития в условиях нестабильной внешней среды, характеризующейся высокой динамикой и сложностью изменений. Ключевая проблема полемики, как в отечественной, так и в мировой науке - какие принципы, методы и механизмы регулирования должны соответствовать закономерностям нынешнего этапа социально-экономического развития.

В российской истории и действительности существует множество факторов (менталитета, общественного сознания, уровня научного мышления, методологической культуры, развития социально-экономического знания), как благоприятствующих использованию моделей менеджмента, так и затрудняющих их понимание и практическое осуществление.

# Заключение

Рыночные условия качественно усложнили библиотечную деятельность, нацелили ее на гибкость, адаптированность к среде, структуре спроса и предложения на информационном рынке. Это, в свою очередь, обострило проблемы компетентности персонала библиотеки, ее менеджеров для работы в новых, быстро меняющихся, рыночных условиях, усложнило задачи подготовки и повышения квалификации библиотекарей.

Становятся все более высокими требования к уровню профессионального образования библиотечного специалиста, так как опыт все меньше может служить руководством для будущего. Все в большей мере требуются постоянно обновляемые знания и интуиция. Особое значение приобретает новый стиль мышления, способность к результативной профессиональной деятельности в условиях отсутствия специализиpoванныx методик, определенных норм и шаблонов, когда нет четких и ясных указаний.

Особую роль в обновлении библиотеки, повышении ее конкурентоспособности должны сыграть библиотечные менеджеры, для которых профессионально значимыми становятся способность находить решения на основе анализа и синтеза воздействующих на библиотеку факторов, мобильность в освоении новых технологий.

Основой формирования современной системы управления информационно-библиотечной деятельностью служат модели общего менеджмента, которые строятся, во-первых, на представлениях о природе человека и человеческих качествах и, во-вторых, на базе сведений о групповой динамике поведения малых социальных групп и закономерностях совместной деятельности людей в библиотеках и информационных центрах.

Менеджмент информационно-библиотечной деятельности должен быть творческой интерпретацией мировых моделей управления.

# Список литературы

1. Суслова, И.М. Менеджмент библиотечно-информационной деятельности [Текст] / И.М. Суслова. - М: Профессия, 2009. - 600 с.
2. Колесникова, М.Н. Менеджмент библиотечно-информационной деятельности [Текст] / М.Н. Колесникова. - М: Профессия, 2008. - 350 с.
3. libconfs. narod.ru
4. www.univer. me
5. biglibrary.ru