

Гальченко К.А.

ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского», г. Луганск

ИНФОРМАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ БИБЛИОТЕКИ

Аннотация. В статье рассмотрены основы информационного управления персоналом современной библиотеки. Обоснована необходимость внедрения гибких экономических и информационно-аналитических систем управления персоналом в практику современной библиотеки. Аргументирована необходимость перехода к объектно-ориентированным системам организации труда персонала библиотеки, основанным на оперативном информационном взаимодействии.

Ключевые слова: информационное управление, персонал, библиотека, разделение труда, квалификация, кадровая политика.

С целью реализации комплексного подхода к современному инновационноориентированному подходу управления современной библиотекой как многофункциональным информационным центром целесообразно обратиться к вопросу эффективности информационно-коммуникационного обеспечения персонала библиотеки.

На сегодняшний день руководители библиотек обладают довольно широким диапазоном организационно-экономических средств и методов обеспечения высокого качества работы персонала. Однако зачастую рационализация управленческих процессов находится в стадии стагнации, что обуславливает необходимость совершенствования управленческой деятельности в контексте совершенствования информационного управления персоналом.

Важность овладения административно-управленческим аппаратом современной библиотеки организационно-экономическим инструментарием информационного управления продиктована необходимостью формирования гибкой адаптационной стратегии развития и повышения качества оказываемых библиотекой информационных услуг, включая основные направления деятельности, а также сопутствующие информационно-консультационные услуги.

Современная управленческая ситуация, сложившаяся в сфере библиотечно-информационного обслуживания складывалась под влиянием административно-командных методов управления. Однако при переходе к современным управленческим подходам, основанным на эффективном информационном взаимодействии всех участников управляемой подсистемы, целесообразно внедрение гибких экономических и информационно-аналитических регуляторов всей системы управления.

Необходимо поступательное изменение самого инструментария в управлении персоналом библиотеки, который, в свою очередь, повлияет на все

управленческие процессы в целом, включая планирование, организацию, мотивацию, контроль.

Следовательно, внедрение информационных технологий в практику управления современной библиотеки предполагает трансформацию существующей на сегодняшний день системы разделения труда, опирающейся на традиционные принципы функционального разделения по типу технологических операций, выполняемых в организации в направлении интегрированных объектно-ориентированных систем организации труда персонала, основанных на оперативном информационном взаимодействии персонала, что также предполагает совершенствование подходов к мотивации и стимулированию персонала как информационной базы мотивации. Сравнение функционального и объектно-ориентированного разделения труда представлено в таблице 1.

Таблица 1. – Функциональный и объектно-ориентированный подходы к системе организации труда

Функциональное разделение труда	Объектно-ориентированное разделение труда
деятельность специалистов разбивается на множество иерархически подчиненных функций	проектно ориентированная деятельность персонала
иерархический характер подчиненных функций	иерархический характер сложной системы в виде иерархии классов
информационные потоки отражают передачу данных между различными функциями персонала	информационные потоки формируется в виде последовательности взаимодействий различных категорий персонала
информационные технологии выполняют сопутствующую функцию в процессе управления персоналом	информационные технологии ориентированы на комплексное решение функциональных задач управления персоналом
использование только аналитических методов и моделей для исследования складывающихся управленческих ситуаций	использование накопленного в системе опыта оценки ситуаций и принятия решений
наличие обособленных функциональных подразделений со своей информационной базой	наличие единого информационного органа управления, осуществляющего сбор и обработку информации об управляемых объектах для принятия управленческих решений

Таким образом, системы организации труда персонала, ориентированные на оперативное информационное взаимодействие персонала позволят обеспечить эффективность, экономичность и высокое качество работы персонала современной библиотеки.

Однако следует отметить риски, которые могут возникнуть при реформировании устаревших организационных структур библиотек, поскольку их «демонтаж» чреват разрушением исторически сложившихся информационных потоков. Чтобы этого не допустить, необходимо грамотное перераспределение ответственности при выполнении функциональных обязанностей во вновь создаваемой информационной инфраструктуре. Организация централизованных органов управления, в основу которых заложена эффективная коммуникация и информационный обмен, как на горизонтальном, так и вертикальном уровнях управления под руководством авторитетного ответственного специалиста во многом зависит от выбора самой организационной структуры управления, стиля руководства, эффективности информационно-коммуникационных процессов, рациональности распределения прав и ответственности, иерархии соподчинения, норм, престижа и имиджа, действенности системы контроля, наличия условий для стратегического планирования.

Изменяются и сами требования к квалификации персонала библиотеки относительно аспекта информационной трансформации управления. Появление инновационных технологий информационного взаимодействия ведёт к повышению нагрузки на работников библиотеки, освобождая персонал от более простой работы, что, приводит к повышению требований к квалификации персонала. На сегодняшний день работник библиотеки должен обладать рядом таких важных качеств как:

- системное мышление;
- самоменеджмент;
- непрерывное профессиональное самообразование;
- управление профессиональными инновациями;
- навыки прогнозирования и моделирования в информационной сфере;
- межотраслевое взаимодействие;
- управление информационными потоками и проектами;
- информационное взаимодействие в условиях неопределенности;
- креативные способности;
- управление концентрацией и вниманием;
- гибкость и адаптивность.

В первую очередь необходимо проанализировать текущее состояние персонала библиотеки относительно его структуры и состава, уровня квалификации, системы продвижения, опыта работы, стимулов и мотивов работы в высокотехнологичной информационной среде. На основе данного исследования целесообразно формирование новой кадровой информационно ориентированной политики библиотеки, перераспределения ответственности и формирование базовых принципов иерархия подчинения, основанных на эффективной коммуникации и комплексном решении функциональных задач управления персоналом.

Таким образом, построение эффективных экономических моделей информационного управления персоналом современной библиотеки на основе объектно-ориентированного разделения труда позволит сохранить коллектив квалифицированных специалистов, применяя инновационные формы информационно-коммуникационного взаимодействия между сотрудниками библиотеки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болдырев П.А. Совершенствование управления персоналом в библиотечно-информационной системе университета. / П.А. Болдырев // Научные и технические библиотеки. – 2016. – № 5. – С. 85-95.
2. Ключев В.К. Управленческая экономика российской библиотеки: Тем. сб. избр. работ / Междунар. Акад. информатизации. Отд-ние библиотековедения; Моск. гос. ун-т культуры и искусств; Центр. гор. б-ка-мемориал. центр «Дом Гоголя»; Авт. вступ. ст. Ю.А.Горшков.- М.: ФАИР, 2007. – 256 с.
3. Управление библиотекой: Учеб.-практ. пособие / Науч. ред. А.Н. Ванеев, Ж.С. Шадрин. — СПб.: Профессия, 2002.