

ЕСТЕСТВЕННЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

Туралина Н. А., д-р филол. наук, проф.,
Безгодкова Ю. И., магистрант

Белгородский государственный институт искусств и культуры

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОЙ БИБЛИОТЕКЕ

turanina@mail.ru

В условиях реформ, перехода к рыночным отношениям изменяется роль библиотек как социально-культурных институтов, развиваются их функции. Наряду с образовательной, культурно-просветительной функциями они все больше выполняют роль информационных центров, предоставляют населению все больший набор услуг и продукции. А это требует от библиотечных работников совершенствования знаний, повышения ответственности за оперативное и качественное выполнение все более разносторонних запросов пользователей. И успех библиотечной деятельности во многом обеспечивается фактором, который получил название «организационная культура».

Ключевые слова: организационная культура, библиотека, библиотечная деятельность.

Организационная культура как необходимая составляющая любого предприятия (организации) и важнейший инструмент управления, привлекла внимание теоретиков запада в 80-е годы XX-го столетия. На сегодняшний день понятие «организационная культура» не имеет четкой формулировки [5, с. 40]. В течение последних десятилетий учеными предпринято немало попыток, чтобы дать определение понятию «организационная культура», однако подходы к толкованию различны. Одни определяют организационную культуру, как определенный набор норм, правил поведения, ценностей, присущих данной организации, т.е. рассматривают её как неотъемлемую часть деятельности предприятия (Э. Шейн, О.С. Виханский, А.И. Наумов). Другие считают, что организационная культура является неотъемлемым инструментом для управления предприятием (Н.С. Злобин, Э.М. Коротков) [2, с. 70]. На наш взгляд, наиболее полное и четкое определение организационной культуры, дано В.В. Козловым: «Организационная культура - система формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с предприятием и перспективами его развития» [4].

Организационная культура обеспечивает гармонизацию коллективных и индивидуальных интересов, на ее основе каждый сотрудник осознает свою роль в коллективе, знает, что от него

ждут и как ответить на эти ожидания. В то же время каждый член коллектива знает, что он может ждать от библиотеки. Организация формирует собственный облик, в основе которого лежат специфическое качество производимой продукции и оказываемых услуг, правила поведения и нравственные принципы работников, репутация в деловом мире. Это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других. Изменения, которые происходят сегодня как в экономической, так и в социально-культурной жизни страны, существенно отражаются на библиотечной деятельности. Перед библиотеками становится задача соответствия новым потребностям общества, а значит, возникает потребность в изменении структуры организационной культуры. С этого момента организационную культуру все больше рассматривают как инструмент необходимый для управления, а именно для мотивации персонала. «У человека появляется потребность в смысле, более того ему нужна удовлетворенность этим смыслом. Системы вознаграждения не дают смысл, а корпоративная культура – дает», так считают Т. Андреева и Е. Юртайкин. Сложившиеся традиции в удовлетворении потребностей и предпочтений работников уже не способны их мотивировать [5, с. 70].

По мнению многих исследователей в современной России существует четыре разновидности организационных отношений:

1. Функционирование организации предполагается на основе системы правил, процедур и стандартов, соблюдение которых должно гарантировать ее эффективность, в этом случае, организационная культура является бюрократически-ролевой. Здесь между сотрудниками выстроена строгая административная иерархия, при этом каждый работник выполняет определенные трудовые обязанности. Основной источник власти - положение работника, занимаемое им в иерархической структуре. Все решения принимаются только руководителем. Бюрократическо-ролевая организационная культура чаще всего встречается в крупных российских компаниях, работающих на достаточно стабильном рынке имеющих твердые позиции.

2. Следующий тип организационной культуры в России – силовой - формируется чаще всего в частных компаниях, где руководитель является менеджером и хозяином. Кроме административной власти, он также наделен явно выраженными лидерскими качествами. Вокруг такого лидера сформирован особый круг приближенных сотрудников, с помощью которых он осуществляет руководство, но последнее слово всегда остается за ним. Сотрудники в компании с такой культурой могут быть менее ограничены в своих действиях, чем в бюрократическо-ролевой организации, более инициативны и даже принимают участие в решениях. Но за ними осуществляется более жесткий контроль.

3. Некоторые российские предприятия успехом своей деятельности обязаны личностно-ориентированной организационной культуре. В таком коллективе, как правило, работают специалисты с высоким уровнем профессионализма и личной ответственности. Личностная организационная культура предоставляет огромные возможности, как для удовлетворения амбиций, так и для реализации личных интересов и инициативе сотрудников. В ее основе лежат способность специалистов договариваться между собой и их независимость друг от друга. Как правило, деятельность работников не контролируется «сверху», а только координируется. Подчиненные обладают большой самостоятельностью и могут работать по гибкому графику. Главный критерий эффективности в таких компаниях - профессиональное и четкое исполнение взятых на себя обязательств.

4. Четвертая разновидность организационных отношений в России - целевая культура. Она формируется в фирмах, деятельность которых направлена на решение конкретных задач. Организации с целевой организационной культуры имеют довольно размытую структуру. И,

тем не менее, должностные обязанности каждого работника здесь четко ограничены и расписаны, каждый отвечает за свой участок. Работа сотрудников жестко контролируется, и иногда используется система отчетности. Руководитель в таких организациях обычно выполняет функции «координатора» и не подчеркивает своего лидера. Как и в фирмах с личностной культурой, решения принимаются коллегиально, и сотрудники имеют доступ ко всей внутренней информации [1, с. 5-6].

При определении наличия или отсутствия организационной культуры в организации основным критерием является текучесть кадров. Климат, в котором находятся работники организации, складывается из множества объективных и субъективных компонентов, но принципиально их принято разделять на четыре группы:

- профессионализм и высокая степень профессионального взаимодействия внутри коллектива;
- преданность и лояльность по отношению к фирме;
- межличностные взаимоотношения внутри коллектива;
- материальные и моральные стимулы поощрения [1, с. 7].

Организационная культура является специфической системой связей, отношений, взаимодействия людей, способов постановки и решения стоящих перед библиотекой задач. Это особенности сознания, методы поведения, деятельность людей, основанная на профессиональных и этических ценностях и нормах. Организационная культура представляет собой набор приемов и правил решения проблем адаптации к внешней среде, внутренней интеграции работников, а также является отправным моментом в выборе сотрудниками приемлемого способа действий, анализа, принятия решений и их реализации. А это значит, что организационная культура библиотеки выражает определенные представления коллектива о целях и способах ее деятельности, т.е. это система ценностей, разделяемых всеми ее членами. Благодаря организационной культуре в библиотеке каждый знает, какова ее социальная роль, каковы ее обязанности перед обществом, читателями. Одним словом - это сложившийся за многие годы стиль деятельности, атмосфера в библиотеке, которая усиливает сплоченность и согласованность действий в коллективе. Современные библиотеки развивают и повышают уровень своей организационной культуры при помощи различных способов. Профессиональные библиотечные сообщества объединяются и делятся между собой информацией. Например, занимаются издатель-

ской деятельностью, которая направлена на стимулирование профессионального взаимодействия в библиотечных кругах. Создают интернет сайты, т.к. осознают значимость сетевого пространства. Всё это: периодические издания, проекты, методические издания, планы, отчеты, совещания в рамках локальной сети, научно-практические конференции дают библиотечному работнику возможность оценить организационную культуру библиотеки сегодня и оценить свой вклад в ее развитие.

Руководство библиотек в свою очередь заинтересованы в развитии организационной культуры, так как это помогает понять каждому работнику свое место и роль, а значит работать сплоченнее и сообща. Для укрепления культуры внутри библиотеки руководство все чаще привлекает персонал для решения внутриорганизационных проблем и вопросов, использует материальное поощрение, для мотивации своих работников, а также используют другие приемы.

Проблема формирования высокого уровня организационной культуры вызывает большой интерес в библиотечной сфере. Нами была предпринята попытка оценить уровень организационной культуры современных библиотек. На примере библиотек г. Старый Оскол Белгородской области. Результаты проведенного опроса показали, что в современных библиотеках организационная культура существует на хорошем уровне, хотя и имеет некоторые недочеты. В ответах на вопросы анкеты можно проследить «белые пятна» и перспективы. Вопрос № 1. «Есть ли у Вас возможность проявлять инициативу на своем рабочем месте?» Большинство опрошенных ответили положительно (77,7%). В рамках своего рабочего места специалист библиотеки чувствует себя ответственным, полновластным хозяином, но часто отсутствует корпоративный дух, единомыслие для достижения стратегических задач, стоящих перед библиотекой.

Вопрос № 2. «Участвуете ли Вы в принятии решений, касающихся деятельности библиотеки?» получены следующие варианты ответов:

- всегда (60 %)
- иногда (40 %).

Коллектив практически един в том мнении, что влияет на принятие решений и его голос важен для руководства, т.е. для обсуждения решений и стратегических вопросов в библиотеке проводятся «круглые столы». Думается, что здесь тоже можно продумать комплекс мероприятий.

Вопрос № 3. «Оцените уровень информированности коллектива о решениях администрации библиотеки?». Достаточный уровень информированности выделили почти 70% респондентов. В данном случае руководителям библиотеки можно предложить новые технологии информирования.

Результаты анкетирования специалистов библиотек показали, что в современных библиотеках есть серьезная основа для формирования высокого уровня организационной культуры. С этой целью в разработанной нами программе предусмотрены мастер-классы, тренинги, лекции-дискуссии для библиотек области, которые помогут сотрудникам и руководителям библиотек прийти к общему уровню организационной культуры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акперов И.Г., Масликова Ж.В. Особенности формирования организационной культуры в современной России // Вестник Российской коммуникативной ассоциации. 2002. №1. С. 5–7.
2. Гречкин, А.В. Особенности формирования организационной культуры на российских предприятиях // Вестник АГТУ. Сер.: Экономика. 2010. №1. С. 70–75.
3. Иванова Я.И. Зачем библиотеки «изобретают колесо»? (о целях издательской деятельности публичных библиотек) // Библиотековедение. 2008. №1. С. 60–64.
4. Козлов, В.В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития: монография. М., 2001. С. 9.
5. Сулова И.М., Абрамова Л.В. Социальные функции управления персоналом библиотеки // Библиотековедение. 2006. №1. С. 38–42.
6. Туралина Н.А., Жукова Я.В. Корпоративная культура библиотеки. Белгород, 2013. 117 с.