



ПЕРСОНАЛІЗОВАНИЙ ПІДХІД ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ БІБЛІОТЕКИ ВУЗУ

Г.І. Капітанова

*Харківський національний медичний університет
Наукова бібліотека*

Проблеми удосконалення управління освітніми організаціями набули актуальності в останній час у зв'язку із суттєвими змінами в суспільно-економічному житті та в соціальній сфері суспільства. Сучасні тенденції оновлення системи освіти визначають необхідність орієнтації управління на особистість, її потреби, створення умов для забезпечення всебічного розвитку всіх учасників освітнього процесу та знаходять відображення в нормативних документах.

Мета даної роботи – теоретично обґрунтувати модель управління колективом Наукової бібліотеки Харківського національного медичного університету (НБ ХНМУ) на засадах персоналізованого підходу.

Колектив освітнього закладу – це складна система, створена з окремих людей і управління ним є першочерговим та складним завданням керівника. Ефективне функціонування будь якої системи залежить від правильно побудованого управління нею [17].

На думку В. Афанасьєва «управління є сукупністю певних дій (операцій), які здійснюються людиною, суб'єктом управління щодо об'єкта з метою його перетворення та забезпечення його руху до заданої мети» [3].

Ряд вчених у визначенні сутності цього поняття звертають увагу на взаємини людей і цим здійснюють соціально-психологічний підхід до управлінської діяльності. На думку Г. Кунца й С. О'Доннела, «управління – це мистецтво, подібно до медицини чи композиторської діяльності, інженерної справи чи футболу. Але всяке мистецтво використовує організоване знання, яке вміщує в собі основи концепції, теорії, принципи, методи й застосовує його з урахуванням реальних умов для досягнення бажаного практичного результату» [14].

А. Макаренко стверджував, що колектив навчального закладу є не тільки інструментом формування педагогічної майстерності, засобом «доторкання до особистості», але й результатом колективного самостановлення і самовдосконалення педагога. У зв'язку з цим метою управління колективом виступає створення умов для особистісного і професійного саморозвитку кожного працівника [10].

Визначення понять «управління» та «колектив освітнього закладу», розуміння їх сутності дає змогу стверджувати, що управління колективом – це систематична, планомірна, свідомо і цілеспрямована взаємодія суб'єктів управління різного рівня з метою забезпечення ефективної діяльності освітнього закладу [9].

Керівник, що прагне розвитку свого підрозділу, забезпечення високої ефективності праці, повинен не тільки укомплектовувати необхідною кількістю професійно підготовлених людей, а й створити колектив по суті згуртований, здатний вирішувати завдання сьогодення [12].

В умовах персоналізованого підходу до управління колективом на зміну філософії впливу приходить філософія співробітництва, взаємодії. Тому необхідним є визначення сутності та особливості здійснення управлінської взаємодії. Взаємодія між керівником та підлеглими

повинна ґрунтуватися на особистісній орієнтації управління та застосовуватися на методах управлінської підтримки [8].

Управлінська підтримка являє собою систему методів і засобів, котрі ґрунтуються на зверненості до внутрішніх сил і здібностей працівника й забезпечують допомогу в самостійному, індивідуальному виборі шляхів особистісного і професійного саморозвитку. Реалізація управлінської підтримки передбачає створення організаційних, методичних і психологічних умов для професійного й особистісного розвитку працівника [1].

В узагальненому виді поняття «керівництво» може бути зведене до трьох аспектів:

- прийняття рішень щодо того, що потрібно зробити;
- налагодження співробітництва між працівниками;
- орієнтація співробітників на досягнення поставлених цілей організації [13].

Досягнення цілей організації – головний обов'язок керівника. Він повинен враховувати обставини навколишньої дійсності, реалії складної обстановки, суспільний устрій – «великої» системи, до складу якої він входить разом зі своєю «малою» системою – відділом, сектором [7]. Один з основних інструментів сучасного керівництва – налагодження ефективних зв'язків з людьми. Керівник повинен чуйно реагувати на настрої й думки, що виникають в організації, мати здатність переконувати, домагатися підтримки своїх рішень, давати знання завтрашнього дня, які можна використати в реальній діяльності, здійснювати широку наукову й консультаційну діяльність [4].

Особистість керівника впливає на формування організаційної культури, це насамперед професійної, психолого-педагогічної, моральної (включаючи характер), організаційно-управлінської характеристики особистості [6].

В межах поняття «персоналізований підхід» розглянемо більш детально поняття «персоналізація». Персоналізація (від лат. *persona* – особистість) у психології визначається як:

- 1) процес перетворення людини в особистість, у персону, результат набуття людиною особливих, особистісних властивостей у ході свого індивідуального розвитку [11];
- 2) процес, у результаті якого суб'єкт здобуває ідеальну представленість у життєдіяльності інших людей і може виступати в суспільному житті як особистість [5].

Важливість проблеми персоналізації в управлінській діяльності, підтверджує той факт, що ефективність і продуктивність роботи і колективу залежать від особливостей працівників, від того, наскільки і успішно керівник використовує їх сильні сторони, створює умови для їх самовдосконалення [15].

Усі члени колективу повинні чітко уявляти собі цілі спільної роботи, щоб здібності кожного були відомі іншим, функції розподілені, організаційна будова колективу відповідала завданням, що виконуються, осмислювати методи роботи і прагнути до їх удосконалення [2].

Завдання керівника полягає в тому, щоб поєднати потреби окремого працівника, колективу навчального закладу і завдання, які вони виконують в єдине продуктивне ціле.

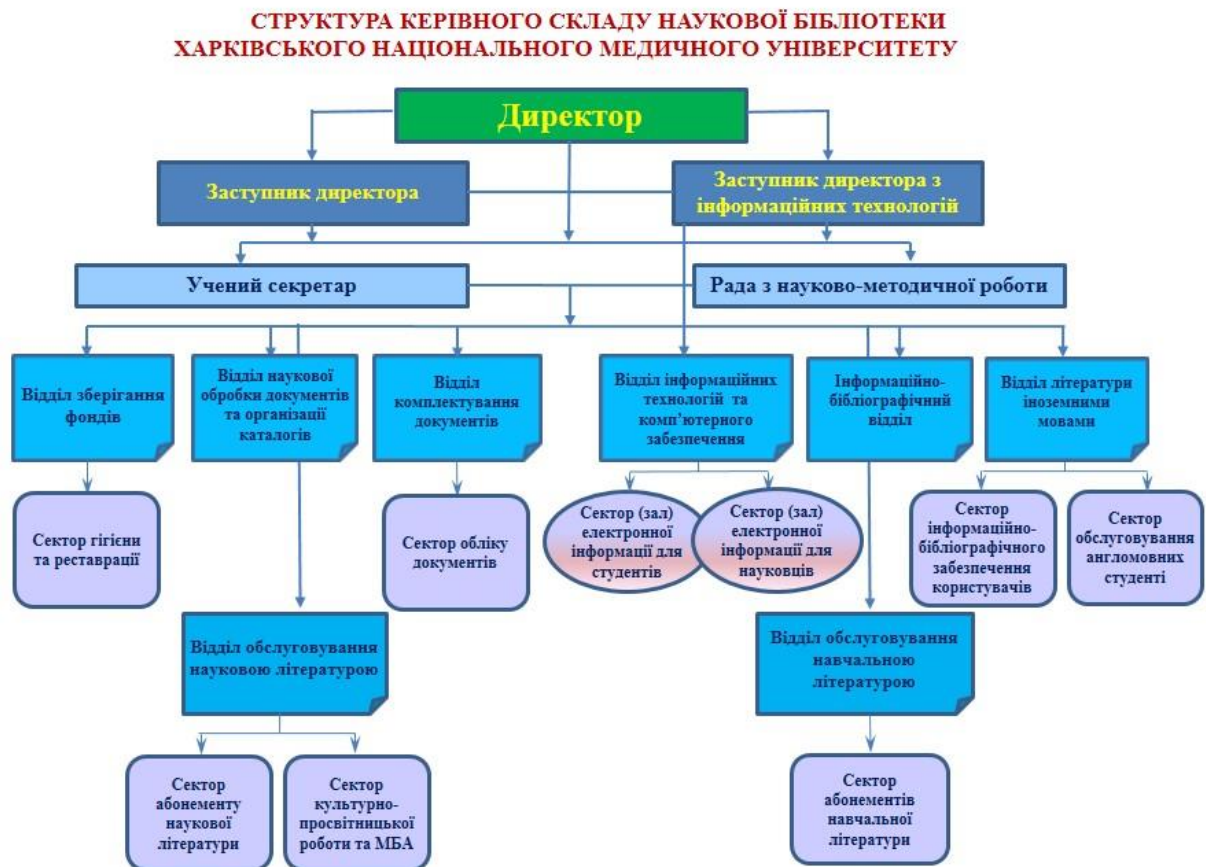
Враховуючи в управлінській діяльності особистісні особливості працівника, а також найсильніші сторони професійно-особистісного потенціалу людини, можна значно підвищити ефективність і продуктивність діяльності структурного підрозділу.

Існують зовнішні та внутрішні ресурси особистості, які є необхідними для реалізації процесу сприйняття особистості: процесу діяльності і спілкування, процесу її саморозвитку. До внутрішніх ресурсів відносять такі компоненти, як: професійно-кваліфікаційний, мотиваційний, емоційно-вольовий, ціннісно-орієнтаційний, рефлексивний та творчий.

До компонентів зовнішніх ресурсів особистості відносять стимулюючий, інформаційний, комунікативний, інноваційний, психологічний, організаційний, фінансовий і матеріально-технічний компоненти [16].

НБ ХНМУ використовує багатий мільйонний фонд на традиційних носіях, власні електронні ресурси, Internet-ресурси, проводить наполегливу роботу щодо перетворення її в сучасний бібліотечно-інформаційний центр, де надаються традиційні та новітні види бібліотечних та інформаційних послуг. Аналіз положень з управління структурними підрозділами у закладах освіти дав змогу визначити модель управління колективом НБ ХНМУ, як структурного підрозділу вузу (див. схему). Основою розробки є модель управління, розроблена Т. Роговою, яку було адаптовано до умов нашого дослідження [18].

Схема



Принцип співпраці виявляється в підтримці ініціативи співробітників, участі їх у громадському житті. Значна увага приділяється контролю за виконанням обов'язків кожним працівником.

Проведений аналіз показав, що директор використовує весь спектр методів управління. Визначені методи управління знаходять відображення у наступних формах управління: адміністративні збори і наради колективу; науково-практичні конференції, семінари; індивідуальні бесіди з працівниками.

Постановка певних цільових орієнтирів управління, використання принципів, методів і форм управління дає змогу оцінити кінцевий результат управління за критерієм рівня професійної кваліфікації працівників відповідно до нормативних вимог.

Аналіз сучасного стану управління колективом бібліотеки свідчить про необхідність орієнтації його на кожного працівника. Оскільки орієнтація та врахування можливостей кожного працівника дасть змогу переглянути основні функціональні обов'язки персоналу, виявити

можливі резерви професійного росту та скоординувати ефективну роботу кожного, з урахуванням його можливостей та побажань, і тим самим підвищити вмотивованість персоналу, що в подальшому позитивно позначиться на ефективності функціонування.

Розглянемо зміни, які можуть відбутися з урахуванням персоналізованого підходу в діяльності керівника структурного підрозділу бібліотеки.

Використання персоналізованого підходу призводить в першу чергу до зміни цільових орієнтирів управління та підвищення ефективності діяльності колективу. Оскільки управління має цілеспрямований характер, то визначення цільових орієнтирів є вихідним пунктом здійснення управлінської діяльності. Для досягнення цільових орієнтирів керівник використовує наступні принципи: співпраці, колективного ухвалення рішення, збагачення роботи, цільової гармонізації, особистісного стимулювання, постійного оновлення.

У своїй діяльності керівник змінює стиль управління на більш демократичний, орієнтується не тільки на виконання певних обов'язків кожним працівником бібліотеки, розвиток власних цілей, а й на розвиток кожного працівника окремо, для досягнення загальної мети.

Зміна цілей управління обумовлює в першу чергу зміни принципів, якими керується керівник при здійсненні управлінської діяльності. Застосування персоналізованого підходу в управлінні призведе до змін етапів управлінської взаємодії. Реалізація зазначених етапів призводить до професійного розвитку працівника шляхом самоактуалізації його особистості, розвитку професійної компетентності, які відбуваються при розробці індивідуальної професійної програми саморозвитку, виборі напрямів підвищення кваліфікації.

Таким чином, використання персоналізованого підходу в управлінні колективом НБ ХНМУ керівниками усіх рівнів дає змогу підвищити ефективність системи управління, а також сприятиме професійному зростанню кожного працівника через розкриття своїх здібностей, визначення пріоритетів розвитку професійної кар'єри та пріоритетів у своєму житті. Здійснення підтримки кожного працівника в дасть змогу покращити рівень професійної майстерності, сприятиме установам здорового психологічного клімату в колективі, що безумовно позначиться на показниках роботи та іміджу бібліотеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Демиденко В. К. Психологія вищої освіти : навч. посіб. / В. К. Демиденко. — Бердянськ, 2003. — 46 с.
2. Дудников В. В. Менеджмент сфери образования : технология, разработка концепции и стратегии школы : метод. пособие / В. В. Дудников ; Самар. обл. ин-т повышения квалификации и переподгот. работников образования. — Самара, 1998. — 113 с.
3. Гуманизация воспитания в современных условиях : сб. ст. / Ин-т пед. инноваций Рос. акад. образования ; под ред. О. С. Газмана, И. А. Костенчука — Москва, 1995. — 115 с.
4. Калініна Л. Сутність феномена управління / Л. Калініна // Директор школи. — 2000. — № 2. — С. 31–35.
5. Калошин В. Ф. Теорія та практика позитивного мислення / В. Ф. Калошин // Педагогіка толерантності. — 1999. — № 2. — С. 80–87.
6. Карамушка Л. М. Діяльність менеджера щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі установ освіти / Л. М. Карамушка // Психологічні основи менеджменту освіти: програма / за ред. Н. Л. Коломінського. — Київ : Укр. ін-т підвищ. квал. керівних кадрів освіти, 1994. — С. 20–22.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти / Л. М. Карамушка. — Київ : Ніка-Центр, 2000. — 332 с. — (Новітня психологія ; вип. 6).
8. Кнорринг В. И. Основы искусства управления : учеб. пособие / В. И. Кнорринг. — Москва : Дело, 2003. — 328 с.
9. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А. Г. Ковалев. — Москва : Политиздат, 1978. — 279 с.
10. Колесникова И. А. Педагогическая реальность в зеркале межпарадигмальной рефлексии / И. А. Колесникова. — Санкт-Петербург, 1999. — 242 с.
11. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) / Н. Л. Коломінський. — Київ : МАУП, 2000. — 286 с.
12. Корепанова Н. В. Профессионально-личностное становление и развитие педагога / Н. В. Корепанова, И. М. Хакимянова, О. И. Щербакова // Педагогика. — 2003. — № 3. — С. 66–71.
13. Крижко В. В. Теорія та практика менеджменту в освіті / В. В. Крижко. — Запоріжжя : Просвіта, 2003. — 272 с.
14. Кунц Г. Системный и ситуационный анализ управленческих функций : в 2-х т. Т. 1 / Г. Кунц, С. О'Доннел ; пер. с англ. — Москва : Прогресс, 1981. — 495 с.
15. Лозниця В. Психологія менеджменту. Теорія і практика / В. Лозниця. — Київ : ЕксОб, 2000. — 245 с.
16. Пармгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б. Д. Пармгин. — Ленинград : Наука, 1981. — 192 с.
17. Резник С. Д. Управление персоналом : учеб. пособие / С. Д. Резник. — 3-е изд., доп. и перераб. — Пенза : ПГАСА, 1999. — 564 с.
18. Рогова Т. В. Персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом школи / Т. В. Рогова. — Харків : Нове слово, 2006. — 300 с.