

Ракавецкая Л.І., суіскальнік

САЦЫЯЛЬНА-ПСІХАЛАГІЧНЫЯ АСПЕКТЫ БІБЛІЯТЭЧНАГА МЕНЕДЖМЕНТУ

Кіраванне людскімі рэсурсамі патрабуе ведаў аб саміх сабе, а таксама разумення патрэб, характараў і паводзін іншых людзей.

Кіраванне ўзаемаадносінамі людзей, якія залежаць ад многіх сацыяльна-псіхалагічных фактараў, – найбольш складаная праблема ў рабоце з кадрамі. Таму ў тэорыі і практыцы кіравання калектывам бібліятэкі прымяняюцца метады сацыяльнай псіхалогіі. Да сацыяльна-псіхалагічных праблем кіравання бібліятэчнай справай адносяцца:

- канфлікты ў бібліятэцы і шляхі іх вырашэння;
- задаволенасць працай і фактары, якія на яе ўплываюць.

Канфлікт азначае нязгоду бакоў, пры якой адзін бок імкнецца дабіцца прыняцця сваіх поглядаў і перашкодзіць другому боку зрабіць тое самае.

Сучасны падыход да праблемы канфліктаў заключаецца ў тым, што нават у арганізацыі з эфектыўным кіраваннем эпізодычныя канфліктныя сітуацыі не толькі магчымы, але нават і нажаданы. Трэба адзначыць, што канфлікт можа насіць функцыянальны і дысфункцыянальны характар, а значыць, садзейнічаць або перашкаджаць вырашэнню задач, якія стаяць перад бібліятэкай.

Каб кіраваць канфліктамі, трэба разумець іх тыпы. На думку замежных спецыялістаў, у бібліятэках найбольш распаўсюджанымі з'яўляюцца чатыры тыпы канфліктаў:

- унутрыасабовы канфлікт;
- міжасабовы канфлікт;
- канфлікт паміж асобай і групай;
- міжгрупавы канфлікт.

Важным сродкам вырашэння канфліктнай сітуацыі з'яўляецца кіраванне ёю. Існуе некалькі спосабаў кіравання канфліктнымі сітуацыямі, якія можна звесці да двух асноўных варыянтаў - структурнага кіравання і міжасабовага кіравання.

Да структурнага варыянта адносяцца чатыры структурныя метады:

1. Метад тлумачэння патрабаванняў да работы.
2. Метад выкарыстання механізмаў каардынацыі і інтэграцыі.
3. Метад устанавлення агульна-бібліятэчных комплексных мэт.
4. Метад выкарыстання сістэмы ўзнагароджання.

Існуюць і разнастайныя міжасабовыя спосабы вырашэння канфліктаў: ухіленне (пазбяганне спрэчак); згладжванне (падкрэсліванне агульных інтарэсаў, памяншэнне розніцы паміж інтарэсамі); кампраміс (памяншэнне разыходжанняў у поглядах); фарсіраванне (стварэнне сітуацыі выйгрышу-пройгрышу); канфрантацыя (адкрыты абмен думкамі для дасягнення аптымальных рашэнняў).

Такім чынам, канфлікты ў калектыве непазбежны. Задача кіраўніка заключаецца ў тым, каб знайсці найлепшыя спосабы і шляхі іх вырашэння.

Адна з важных сацыяльна-псіхалагічных праблем кіравання бібліятэчнай справай - задаволенасць працай і фактары, якія на яе ўплываюць.

У менеджменце прымяняецца тэорыя двухмернай задаволенасці работніка сваёй працай, якая дыферэнцыруе два ўзроўні патрэбнасцей: «гігіенічны» і матывацыйны. Да катэгорыі «гігіенічных» адносяцца фактары, што фарміруюць кантэкст працоўнай дзейнасці: зарплата, санітарна-тэхнічныя ўмовы, тэхніка бяспекі, узаемаадносіны з калегамі, начальствам, падначаленымі і г. д.

У якасні матывацыйных разглядаюцца патрэбнасці, крыніца задавальнення якіх - асабістая прафесійная дзейнасць і ступень самастойнасці ў прыняцці рашэнняў.

Дрэнныя фізічныя ўмовы працы выклікаюць фізіялагічную і псіхалагічную незадаволенасць, зніжэнне цікавасці да працы. Важнымі з'яўляюцца не толькі ўмовы працы, але і фактары, якія стымулююць дзейнасць людзей.

Даследаванні псіхалагаў высветлілі, што асноўным фактарам, які ўплывае на задаволенасць працай, з'яўляецца дасягненне поспехаў і іх прызнанне. Незадаволенасць звычайна выклікаецца палітыкай адміністрацыі, якасцю кіравання, міжасабовымі адносінамі ў калектыве. Найбольш значнымі фактарамі, што ўплываюць на задаволенасць працай, лічацца міжасабовыя адносіны, якія вызначаюць псіхалагічны клімат у калектыве, магчымасць «самавыяўлення», гэта значыць праяўлення ініцыятывы, творчасці, самастойнасці ў рабоце. Арыентавацца неабходна на тры фактары, якія ўплываюць на ступень задаволенасці працай: супрацоўнікі павінны адчуваць сябе паўнапраўнымі членамі калектыву; яны адчуваюць патрэбу ў клопаце вышэйшастаячых асоб; ім неабходна ведаць аб сваім укладзе ў агульную справу і адчуваць дачыненне да гэтага.

Задача менеджменту ў тым, каб зрабіць людзей здольнымі да сумеснай дзейнасці, надаць іх намаганням выніковасць, згладзіць уласцівыя ім індыўідуальныя слабасці.