

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ИСКУССТВ И КУЛЬТУРЫ**

ЭТЮДЫ КУЛЬТУРЫ

**Материалы научно-практической конференции
молодых ученых, аспирантов и студентов**

Томск, 29 апреля 2011 г.

**Томск
2011**

Источники

1. Сулова И М Практический маркетинг в библиотеках М.. Либерея, 2005. 143 с.
2. Ибрагимов Л.А Маркетинг. М . Юнити-Дана, 2010. 368 с
- 3 Герасимова Л Н, Коккопкина О Н Маркетинг в библиотеке Учеб. пособие. М.: МГИК, 1993 64 с

ИННОВАЦИОННЫЙ КЛИМАТ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ

М.А. Петрова

ГОУ ВПО «Томский государственный университет»

Информация в современном мире постепенно приобретает высокую значимость. Она является вечно изменяющимся, воспроизводимым в различных сферах ресурсом. Новизна информации – вот качественно иное значение, которое представляет ценность для общества. Особенности информации реализуются с помощью материальных информационных средств, техники и информационных технологий. Отсюда следует необходимость ускоренной и широкомасштабной информатизации общества.

Данная концепция повышает значение и социальный статус библиотек в обеспечении доступа к накопленным человечеством знаниям. Перед библиотеками стоит трудно решаемая задача. Необходимо использовать резервы интеллектуализации всех сфер своей деятельности еще активнее, чем раньше, использовать инновации для обновления и совершенствования своей деятельности. Профессиональные библиотечные сообщества должны осознать, что перспективы успешного развития есть только у библиотек, избирающих инновационный путь – путь преобразований.

Инновация – это результат реализации новой идеи в любой сфере жизни и деятельности человека, способствующей удовлетворению существующей или созданию новой потребности на рынке и приносящей экономический эффект [1. С. 256]. Библиотечная инновация – это создание принципиально новых образцов деятельности, выводящих библиотеку на качественно новый уровень.

Эффективное использование инноваций – сложнейшая профессиональная задача библиотечного сообщества. Одним из основных условий их успешного внедрения является инновационный климат в библиотеке, т.е. особые условия, способствующие инновационной активности perso-

нала и устраняющие различные препятствия на пути преобразования инновационной идеи в инновации

Сложность внедрения новшества в библиотечной среде обусловлена авторитетом «традиционного» и его противопоставлением «новому». Уважение к традициям и их последовательное соблюдение – черта библиотечного сообщества. Поэтому необходимо осторожно внедрять инновации при сохранении традиций, уважая предшествующий опыт.

Главным препятствием на пути реализации инноваций является отсутствие у персонала и руководителей необходимых знаний, позволяющих адекватно использовать новые подходы и разработки. «Новое» может восприниматься как «давно известное». В этом случае внедрение нового еще в большей степени затруднено, потому как персоналом не осознается проблема недостаточности знаний. Успех инновационной деятельности не гарантируется, и это вызывает неуверенность в поведении персонала. В зависимости от отношения к инновациям Е.Ю. Качанова условно делит библиотечный персонал на три категории [2. С. 164–165].

Первая – это инициаторы изменений, они активны и предприимчивы, быстро адаптируются к изменениям, способны участвовать в инновационных проектах и добиваться требуемых результатов.

Вторую, наиболее многочисленную группу, составляют пассивные наблюдатели, они консервативны, менее мобильны, с опасением относятся к изменениям, более подвластны страху за возможные последствия (потерю стабильности, имеющегося статуса и пр.).

Третью группу составляют «оппоненты». Они или отвергают изменения, или критикуют их. Если в эту группу входят специалисты с большим опытом работы, они могут ощутимо повлиять на результативность изменений, способны воздействовать на представителей второй группы, склонять их саботировать изменения

Сопrotивление проявляется либо в прямом отказе от инноваций, либо в стремлении ограничить их незначительными псевдоинновациями – усовершенствованием продукта или процесса. Существует также ряд внутренних факторов, связанных с внедрением инноваций. Сопrotивление тем больше, чем сложнее инновация и чем глубже изменения технологического, организационного, кадрового и иного характера. Особенно это касается комплексных инноваций, требующих преобразования всех подсистем

В конкретном случае основные причины сопротивления нововведениям могут быть связаны с недостаточно эффективным менеджментом [3. С. 88–89]:

- отсутствием четкой цели, сущности, масштабов нововведений;
- отсутствием четкого определения задач и ответственности среди менеджеров низшего звена и исполнителей;
- слабо налаженными коммуникациями, неэффективным документооборотом;
- отсутствием четкой системы контрольных параметров и постоянного мониторинга исполнения заданий;
- установленными приоритетами текущих дел над нововведениями;
- отсутствием системы мотивации нововведений;
- отсутствием системы повышения квалификации или переквалификации в случае осуществления радикальных инноваций;
- отсутствием системы психологической подготовки персонала к изменениям.

Создание благоприятного инновационного климата предполагает атмосферу доверия, выявление и преодоление факторов, «блокирующих» творческие усилия и совместную поисковую работу персонала, расширение полномочий инноваторов на рабочем месте, использование организационных и психологических инструментов, помогающих «генерировать» новые идеи. Опыт прогрессивных библиотек подтверждает значимость «эффекта заражения», когда атмосфера инновационного поиска неизбежно поднимает профессиональный тонус у сотрудников, напрямую не участвующих в создании нового, но являющихся членами команды новаторов. Но это возможно лишь там, где в библиотеках создана атмосфера творческого поиска, которую задает руководитель [4. С. 270].

Основные организационно-психологические факторы, которые оказывают особое влияние на инновационный климат библиотеки, это возрастная структура персонала (соотношение различных стажевых групп); наличие неформальных лидеров; появление в коллективе новых сотрудников. Это может повлиять на рост инновационной активности персонала библиотеки или, наоборот, способствовать появлению суб- или контркультур. Наличие первых означает, что персонал разрознен на определенные группировки, имеющие различные, но не антагонистические представления о содержании, ценностях и нормах деятельности организации. А наличие вторых – серьезный повод для руководителей задуматься о формах и методах управления нововведениями.

Безусловно, инновационный тип организационной культуры характеризуется значительно более высоким образовательным уровнем сотрудников, творческой обстановкой и новаторством, постоянным совершен-

ствованием, экспериментаторством и готовностью к риску, динамизмом и мобильностью персонала, его способностью к решению новых производственных задач. Когда творчество и новаторство становятся базовыми идеалами для сотрудников, тогда и создается атмосфера роста инновационной активности, так называемая инновационная культура [5. С. 9–12].

Основным регулятором инновационного климата является руководство, которое, применяя те или иные методы контроля, может изменить ситуацию в коллективе. Настоящим руководителем можно назвать лишь того, кто обладает способностью побуждать людей, будь то словами или собственным примером, к полному проявлению своих потенциальных возможностей; того, кто предоставляет сотрудникам поле деятельности и свободу для реализации их устремлений. Основной задачей руководителя становится умение не столько единолично находить правильные решения и брать на себя решение всех вопросов, сколько создать атмосферу творческого поиска в руководимом коллективе [6. С. 128–132].

Инновационный климат в организации поддерживается ценностями и нормами организационной культуры. Именно руководитель должен поддерживать сложившиеся в организации ценности профессиональной деятельности или способствовать их изменению.

Для создания инновационного климата важна особая атмосфера сотрудничества, в которой каждый сотрудник ощущает себя членом единой команды. Особое место в создании такой атмосферы занимают досуговые мероприятия. Психологами доказано, что такой метод доставляет сотрудникам радость и удовольствие от совместного творчества и является мощным средством формирования коллектива. Возрождение традиций художественной самодеятельности имеет большие потенциальные возможности для создания инновационного климата [2. С. 167–170].

Особое влияние оказывает признание и поощрение достижений инноваторов. В инновационном процессе поощряют не за результат, а за стремление к достижению этого результата. Признание – это одна из форм мотивации, побуждающая персонал к реализации инноваций. Оно может проявляться в различных формах: повышение должности, статуса в библиотеке, предоставление определенных привилегий. В управлении персоналом недопустимы приемы сравнения одного сотрудника с другим. Это лишь разъединяет коллектив, способствует возникновению субкультуры в организационной культуре библиотек.

Инновационный климат – необходимое условие качественной работы организации в целом, по результатам которой можно судить о наличии

или отсутствии проблем в коллективе. Принимая во внимание ускорение глобальных изменений в мире и как следствие необходимость внедрения инноваций в библиотечную сферу, необходимо осознавать важность и значимость инновационного климата при внедрении инноваций.

Источники

1. Горелов Н.А. Экономика труда: краткий курс Ростов н/Д: Феникс, 2009. 393 с.
2. Качанова Е.Ю. Инновационно-методическая работа библиотек: Учеб. пособие. СПб. Профессия, 2007. 336 с.
3. Базилевич А.И. Инновационный менеджмент предприятия. Учеб. пособие. М. ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 231 с.
4. Матлина С.Г. Публичная библиотека. Пути инновационного развития. СПб.: Профессия, 2009. 390 с.
5. Глуценко В.В. Управление инновациями // Консультант директора. 1998. № 17. С. 9–18.
6. Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент. М.: ЮНИТИ, 1999. 328 с.

ВОЗНИКНОВЕНИЕ БИБЛИОТЕК В ТОМСКЕ (XIX в.)

М.А. Толкачева

ГОУ ВПО «Томский государственный университет»

В первой половине XIX в. библиотечное дело в Томске развивалось интенсивно. В связи с реформой народного просвещения (1803 г.) на востоке страны значительно выросло количество учебных заведений и учащихся в них. Увеличилось и число библиотек при учебных заведениях.

В начале XIX в. расширилась сеть библиотек духовного ведомства. Этому способствовали реформирование преподавания в церковных школах и училищах, значительное увеличение числа учебных заведений, особенно низших – уездных и приходских училищ. Существенную роль в культурной жизни Томска играла библиотека Томского мужского Богородице-Алексеевского монастыря, превратившегося в XIX в. в один из самых авторитетных монастырей Томского края [1. С. 94].

В апреле 1830 г. известный государственный деятель адмирал Н.С. Мордвинов обратился к правительству Николая I с предложением создания сети публичных библиотек в губернских центрах России. Необходимость открытия библиотек в провинции обосновывалась пользой, которую они могли принести народному просвещению, развитию науки и промышленности.