

Главные трудности, как мы видим, состоят не в том, чтобы помочь взрослому студенту освоить тот или иной блок информации, а скорее в том, чтобы активизировать его собственную способность учиться и переучиваться, т.е. постоянно обновлять свой взгляд на вещи в соответствии с его целью. Главным препятствием при обучении взрослых оказывается их застывший жизненный опыт, весь набор их стереотипов, как профессиональных, так и мировоззренческих. Вступая в решение данной проблемы, мы видим, что при обучении невозможно работать с каким-то отдельно взятым «отсеком сознания» студента. По сути дела мы можем обращаться лишь ко всей личности целиком, к полноте его человеческой природы.

Исходя из этого, на ФДПО ЧГИКИ обучая студентов, мы по сути дела оснащаем их для жизни в парадигме «Life long learning». Ибо для того чтобы жить в этой парадигме, необходима постоянная метапоисковая по отношению к установившимся догмам, а также четкий критерий отбора полезной информации и отбрасывания ненужной.

Человек новой парадигмы, живущий в «Life long learning» должен быть подобен текущей реке, не имеющей внутри себя закоснелых истин и застывших авторитетов.

*Илларионова Л.В.
преподаватель ЧГИКИ*

Современные требования к кадровой политике

Для решения стоящих перед библиотеками задач в условиях реформирования местного самоуправления, внедрения системы менеджмента качества необходима хорошо разработанная кадровая политика.

Кадровая политика – это выражение (определение) стратегии и тактики работы с кадрами каждого субъекта управленческой деятельности, своего рода программа деятельности [5].

Можно выделить следующие уровни кадровой политики: федеральный, республиканский, местного самоуправления и конкретной организации.

Кадровая политика организации представляет собой совокупность принципов, общих ориентиров, которые лежат в основе конкретных программ и технологий управления персоналом.

Е.В. Маслов считает, что к кадровой политике в современных условиях необходимы следующие требования: [3]:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии.

2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия (фирмы). Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предопределяющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.

3. Поскольку формирование квалифицированной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.

4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Кадровая политика реализуется через кадровую работу. Поэтому выбор кадровой политики связан не только с определением основной цели, но и с выбором средств, методов, приоритетов и т.д. [3].

Кадровая работа направлена на реализацию таких мероприятий как подбор кадров, подготовки, расстановки, использования, переподготовки, мотивации, продвижения и т.д.

Поэтому, считает Е.В. Маслов, содержание кадровой политики не ограничивается наймом на работу (выбор источников пополнения кадров, требования к исполнителям и т.п.), а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнюю перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть, естественно, взаимосвязь, которая бывает обычно между стратегией и тактикой достижения поставленной цели [3].

В Основах кадровой политики Российской государственной библиотеки кадровая политика определяется как система целей, принципов, методов и критериев работы с кадрами, одно из ведущих направлений деятельности администрации Библиотеки, обеспечивающее целостность трудового коллектива, его способность эффективно и качественно решать поставленные задачи [4, 118-119].

По мнению Е.В. Маслова, правильно выбранная кадровая политика обеспечивает:

своевременное укомплектование кадрами рабочих и специалистов в целях обеспечения бесперебойного функционирования производства, своевременного освоения новой продукции;

формирование необходимого уровня трудового потенциала коллектива предприятия при минимизации затрат (экономия в разумных пределах издержек, связанных с наймом работников, подготовкой кадров с учетом не только расходов в текущем периоде, но и на последующую переподготовку и повышение квалификации и т.д.);

стабилизацию коллектива благодаря учету интересов работников, предоставления возможностей для квалификационного роста и получения других льгот;

формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду;

рациональное использование рабочей силы по квалификации и в соответствии со специальной подготовкой и т.д. [3].

Достижения этих результатов связано с оценкой деятельности персонала организации.

М.В. Шедий отмечает, что в научной литературе выделяют пять основных концепций изучения кадров:

1. Кадры – как трудовые ресурсы. Вместо человека здесь рассматривается лишь его функция – труд, измеряемый рабочим временем и зарплатой. Эта концепция нашла свое отражение в тейлоризме и марксизме.

2. Кадры – как персонал. Здесь человек рассматривается через формальную роль – должность. Эта концепция нашла отражение в теориях рациональной бюрократии, в теории организаций, теории управления, где управление персоналом осуществляется через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции).

3. Кадры – как невозобновляемый ресурс. Здесь человек рассматривается уже не как должность (элемент структуры), а как элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния

работника). В России эта концепция получила в первые годы перестройки распространение в виде требований «активизации человеческого фактора».

4. Человек – как условие. Здесь человек – главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как «ресурс». В соответствии с этой концепцией – стратегия и структура организации строится исходя из желаний и способностей человека. Основоположниками данной концепции считаются японцы – К. Мацусита, А. Морита. В России эта концепция созвучна с концепцией всестороннего развития личности.

5. Кадры как социальная субстанция субъектов тех организаций, в которых они работают и олицетворяют собой эти субъекты. Кадры военных органов олицетворяют собой войска, кадры педагогов – учебные заведения, медицинских работников – медучреждения и т. д. Эта концепция основывается на социологической аксиоме о том, что общество состоит из людей и отношений между ними. Все остальное в этом обществе – результат (продукт) человеческих отношений: экономических, политических, демографических и др. Люди – это элементы социальной субстанции общества, а отношения между ними связывают эти элементы воедино [5].

Таким образом, чтобы кадровая политика библиотек в условиях реформирования местного самоуправления и внедрения системы менеджмента качества была сильной, эффективной, отражала интересы персонала необходимо изучить и оценить кадровую ситуацию, как в отдельной библиотеке, так и в отрасли в целом.

Литература:

1. Ахмадова, Ю.А. Система менеджмента качества библиотеки: учеб. – практ. пособие / Ю.А. Ахмадова; науч. ред. В.В. Брежнева. – СПб. : Профессия, 2007. – 264 с.
2. Коргова М.А. Кадровый менеджмент : учеб. пособие / М.А. Коргова. – Ростов н/ Д. : Феникс, 2007. – 456 с.
3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е.В. Маслов; под ред. Л.В. Шеметова. - М. : ИНФРА-М; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
4. Сукиасян, Э.Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов / Э.Р. Сукиасян. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с.
5. Шедий М. В. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации в вопросах и ответах : учеб. – метод. пособие / М.В. Шедий. – Орел: Изд-во редакции журнала «Образование и общество», 2006. – 112 с.

Базранова С.Г.

*ст. преподаватель кафедры библиотековедения
и библиографии*

Информационная культура и социокультурная модернизация

Человечество осуществляет переход к информационному обществу, где само понятие информации усложнено и расширено осознанием человеком ее роли в жизни социума. Она приобрела характер глобальной информационной революции: информация в данном контексте представляет собой ресурс, не знающий географических и национальных границ, появился быстрый доступ людей к обширной информации в любой сфере. Информационное неравенство становится важным фактором нестабильности в мире, которое может привести к возможности манипулирования сознанием людей.

Как отметил исследователь проблем информационного общества американский социолог М. Кастельс, способность или неспособность управлять технологией, особенно стратегическими технологиями, в большей степени формирует судьбу общества. Оно