

(ый уровень вышел клуб настольных игр, завязалось сотрудничество с клубом исторической реконструкции. Проведение Дня игр и наметившееся интеллектуально-игровое направление в клубной деятельности стало одной из причин появления в библиотеке с ноября 2013 года нового отдела - центра поддержки культурных инициатив молодежи. В свою очередь, работа с молодежью в новом отделе позволяет постепенно менять имидж библиотеки в молодежной среде: ее начинают ассоциировать с модным, передовым, актуальным культурным центром, где можно приятно провести свой досуг, получить поддержку своих творческих инициатив, пообщаться с яркими молодыми людьми, и, разумеется, получить необходимую информацию.

Таким образом, сегодня безбарьерное и личностно-ориентированное общение, продвижение культурных и нравственных ценностей, постоянный мониторинг читательской культурной среды и читательского спроса являются основными факторами успешного взаимодействия читателя и библиотекаря.

Организационная культура в библиотеке НГУЭУ

В. Н. Чернова

*Библиотека Новосибирского государственного
университета экономики и управления*

Корпоративная культура - важный элемент организации работы любого предприятия или учреждения, во многом определяющий успешность его работы. Существует множество определений понятия «организационная культура». Мы в своей работе остановились на том, что под культурой организации следует понимать уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т. п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей.

В корпоративной культуре можно выделить несколько составляющих:

- четкое понимание сотрудниками миссии организации, глобальных и промежуточных целей ее работы;
- наличие взаимодействий между подразделениями и отдельными сотрудниками для решения совместных задач;

- наличие различных способов и методов мотивации труда сотрудников, комфортные условия труда;
- благоприятный психологический климат в коллективе;
- наличие в организации наставничества (передача опыта работы молодым сотрудникам, сохранение традиций, сложившихся в коллективе).

В последние годы в нашей библиотеке вопросам организационной культуры уделяется большое внимание. Так, в январе 2012 года нами был проведен социологический опрос, в котором приняли участие все сотрудники библиотеки. Целью опроса было определение уровня развития организационной культуры в библиотеке НГУЭУ и выявление имеющихся проблем.

В частности, опрос показал, что рядовые сотрудники недостаточно четко представляют себе миссию библиотеки, не до конца осознают цели и задачи, стоящие перед ней.

Так четко сформулировать миссию библиотеки и цели ее работы смогли лишь 45 % сотрудников. Следующей проблемой, выявленной в ходе опроса, стал невысокий уровень взаимодействия между подразделениями библиотеки. Большинство сотрудников отметили наличие различных трудностей при проведении совместных крупных мероприятий.

Сотрудники качественно выполняют работу на своем участке, решают свои локальные задачи, но часто имеют весьма приблизительное представление о том, чем занимаются другие подразделения.

Это объясняется двумя основными причинами. Во-первых, библиотека рассредоточена по нескольким корпусам. А во-вторых, раньше было достаточно того, чтобы каждое подразделение качественно выполняло работу на своем участке, а реалии нынешнего времени обязывают выходить на более высокий уровень мероприятий, требующих работы в команде, а такого опыта у нас недостаточно.

Анализируя факторы, влияющие на мотивированность труда сотрудников, мы увидели, что большинство из них называют наличие благоприятного психологического климата, удобный график работы, лояльное отношение руководства. В качестве недостатка почти все сотрудники отметили низкий уровень материального стимулирования.

Описывая уровень взаимоотношений в коллективе, сотрудники выделили такие характеристики, как дружелюбие, взаимопонимание, тактичность. Но 30,6 % считают, что отношения в коллективе носят только деловой характер, 22,2 % имеют отношения личного характера с

коллегами и лишь 4% характеризуют отношения с коллегами как ие Нельзя не отметить, что в основном неформальные отношения распространены между сотрудниками внутри подразделений.

При исследовании уровня конфликтности мы увидели, что чаще всего противоречия возникают в основном между подразделениями по поводу выполняемых функций. В качестве наиболее распространенного метода разрешения конфликтных ситуаций сотрудники называют поиск компромисса.

Из этого можно сделать вывод, что психологический климат в коллективе библиотеки НГУЭУ достаточно благоприятен.

Социологический опрос выявил ряд положительных моментов, таких, например, как высокий уровень межличностного общения внутри подразделений библиотеки. А в качестве основных проблем мы отметили разобщенность отдельных подразделений и недостаточное понимание глобальных задач, решаемых библиотекой.

На основе результатов, полученных нами в ходе опроса, в организацию работы библиотеки был внесен ряд изменений.

- Если ранее все проблемы, организационные вопросы и т. п. решали на методических советах, в которые входили руководители подразделений, то теперь мы проводим ежемесячные собрания коллектива, на которых представители каждого подразделения коротко рассказывают о проделанной работе, обозначают возникшие проблемы. Здесь же обсуждаются задачи, для решения которых требуется участие не одного отдельного подразделения, а коллектива в целом. Это позволило рядовым сотрудникам получить представление о работе других отделов и сформулировать понимание того, что все сотрудники библиотеки, каждый на своем месте, решают общую задачу.

- При проведении различных совместных мероприятий стал широко использоваться метод расширения зоны ответственности, когда один сотрудник (не относящийся к руководящему персоналу) несет ответственность не только за свой конкретный участок работы, но и за решение задачи в целом, координирует работу всех подразделений.

- Был активизирован процесс наставничества. Регулярно проводятся обзоры методической литературы и профессиональных периодических изданий, занятия по повышению квалификации. Среди тем, затрагиваемых на занятиях, можно отметить такие: «Современные формы кассовой работы», «Картотека книгообеспеченности», «Информационные ресурсы библиотеки НГУЭУ» и т. п.

Также регулярно стали проводиться конкурсы профессионального мастерства. В разные годы это были конкурсы рационализаторских предложений «Инновации в библиотечном деле», конкурс книжных выставок «По военным дорогам», посвященный Дню Победы. В дальнейших планах проведение конкурса на лучший сценарий массового мероприятия на свободную тему.

Наряду с этими изменениями мы сохранили и те традиции, которые сложились в коллективе ранее. Они направлены в основном на развитие неформального отношения, но имеют большое значение для поддержания благоприятного психологического климата. Это и совместное празднование Нового года, 8 марта, Всероссийского дня библиотек, поздравление сотрудников с днем рождения и другими знаменательными событиями в их жизни, коллективные экскурсии в музеи, посещение театра, проведение конкурсов творческих работ и т. п.

В январе 2015 года мы планируем провести повторный опрос, задав сотрудникам те же вопросы. Это поможет нам определить, насколько эффективными были внесенные изменения, и, возможно, скорректировать дальнейшую работу.

Библиотечное обслуживание на абонементе вузовской библиотеки: проблемы, решения, перспективы

Е. И. Неволina, И. Ю. Черкашина

Научная библиотека Новосибирского государственного технического университета

Библиотечное обслуживание как процесс удовлетворения информационных потребностей читателей является важнейшей функцией библиотеки, именно он делает библиотеку библиотекой, отличает ее от книжного склада. Библиотеки многих стран мира, включая Россию, на рубеже веков вступили в новый исторический этап своего развития. В условиях революционных изменений в информационной сфере осуществляется широкая компьютеризация библиотечных процессов на основе внедрения средств информационной техники и телекоммуникаций.

Благодаря освоению новых информационных технологий и изменениям не только формы предоставления информации, но и доступа к