

Елена А. КАДИНА
Национальный педагогический университет
имени М. П. Драгоманова
Киев

Стратегия изучения развития профессионального уровня персонала библиотеки вуза

Библиотечные работники в своей профессиональной деятельности опираются на сложившуюся организационную культуру библиотеки. Но для того, чтобы осуществлять руководство коллективом, читателями важно использовать современные достижения психологии, педагогики. Основы этих дисциплин позволяют провести обследование библиотечных работников.

В практической психологии не было и нет более сложного и актуального вопроса, чем содержание, диагностика и типология индивидуальных различий людей. Эта проблема занимает важное место во всей психологической науке, она является «вечной» и мировой в литературе, и в жизни каждого человека. Крайне интересна и своевременна постановка этого вопроса в контексте кадрового менеджмента библиотеки ВУЗа. Качество работы, на мой взгляд, определяется не только финансовыми возможностями библиотек, их материально-технической базой, главное место здесь занимают люди, работающие в библиотеках.

Для эффективной работы с персоналом директор и администрация библиотек должны иметь систему объективной оценки тех или иных качеств человека. Чаще всего эта система включает в себя набор довольно известных методик – тестов, опросников, анкет.

Методика психологического тестирования позволяет определить базовую структуру личности, а также индивидуальные и личностные качества, которые влияют на развитие характера человека, его мотивы, установки и поведения.

В Научной библиотеки было проведено тестирование по определению типа акцентуации характера, стиля поведения в конфликтной ситуации, профориентации.

Характер может проявляться в большей или меньшей степени. Это касается также и черт характера, каждая из которых имеет различный количественный уровень проявления. Чрезмерное проявление отдельных черт характера и их сочетаний, крайние варианты нормы в психологии называют акцентуациями характера.

У людей, акцентуации которых отклоняются от средней нормы, иногда могут возникать некоторые проблемы и трудности, а при определенных обстоятельствах - однотипные конфликты и нервные срывы. Для предотвращения неправильных поступков, перегрузок и осложнений на работе, в учебе и в быту каждому человеку положено знать слабые места своего характера.

Немецкий ученый К. Леонгард выделил 12 типов акцентуаций характера. Его классификация основана на оценке стиля общения человека с окружающими. Типы акцентуаций характера подразделяются К. Леонгардом на две группы по принципу акцентуации черт или характера, или темперамента. К акцентуации черт характера К. Леонгард относит демонстративный, педантичный, застревающий и возбудимый типы.

К акцентуации черт темперамента относятся гипертимный, дистимный, тревожный, циклоидный, экзальтированный, экстравертированный и интровертированный типы.

Указанные типы акцентуаций проявляются не всегда. Поскольку структура характера является динамичной и изменяется в течение жизни человека, акцентуации характера могут быть уменьшены в процессе воспитания, самовоспитания или психокоррекции. Человеку следует знать свои психологические особенности и совершенствовать их при необходимости.

В конфликтологической литературе широко используется «концепция Томаса Киллмена», в которой представлено пять основных стратегий человеческого поведения в конфликтной ситуации, а именно: избегание, соперничество, приспособление, компромисс, сотрудничество. Для основного контингента успешно адаптируемых людей более адекватным представляется рассмотрение стратегий как специфических типов поведения. Такое представление позволяет учитывать легкость изменения поведения в зависимости от ситуации, создает основу для тренировки навыков адекватного поведения в конфликте и в целом дает основание более оптимистично оценивать перспективы регулирования и разрешения конфликтов.

Проблема профессионального самоопределения встает сегодня перед многими людьми. Все они должны осознавать важность проблемы своего временного выявления задатков и развитию способностей, проблемы выбора жизненного пути в соответствии с возможностями личности. Психолог Е. А. Климов выделил пять основных типов профессий по принципу отношения человека к различным объектам окружающего мира.

На сегодняшний день главной задачей повышения квалификации библиотечаря является сокращения разрыва между требованиями конкре-

должности и реальными возможностями работника библиотеки. Для суждения тех качеств, которые необходимо развивать человеку, наиболее подходит предлагаемый метод – психологический тест. У каждого типа личности библиотекаря есть определенные склонности для занятия тем или иным делом, то есть «если мы знаем тип библиотекаря», мы сможем узнать те стороны личности, которые нужно развивать в зависимости от профессионального типа библиотекаря.

Данная методика может быть использована при внутрибиблиотечных кадровых перемещениях, когда есть вакансии и несколько претендентов на эту должность. В результате тестирования руководство библиотеки получит информацию о том, кто из библиотекарей по своему типу более склонен для занятий данной должности.

При приеме на работу также можно использовать методику психологического тестирования.

В заключение следует отметить, что не существует юридической базы, обязывающей сотрудников принимать участие в психодиагностических обследованиях. Более того, отказ в приеме на работу по результатам тестирования юридически неправомерен и может повлечь за собой обжалование в судебном порядке. Другое дело, что грамотное обоснование использования психологического тестирования возможно как при приеме новых сотрудников, так и при работе с персоналом внутри компании. Например, тестирование может быть частью процедуры Аттестации, порядок и содержание которой определяются внутренними Положениями, принятыми в библиотеке. В этом случае использование психодиагностических методик вполне закономерно и законно.

Elena A. KADINA

Państwowy Uniwersytet Pedagogiczny im. M.P. Dragomanowa
w Warszawie

Strategia badań nad rozwojem poziomu zawodowego personelu biblioteki szkoły wyższej (tezy)

Aby sprawnie zarządzać personelem biblioteki i czytelnikami, należy korzystać ze współczesnych osiągnięć psychologii i pedagogiki. Podstawy tych nauk pozwalają przeprowadzić badania nad pracownikami biblioteki.

W psychologii praktycznej nie ma kwestii bardziej aktualnej niż diagnostyka i typologia indywidualnych różnic między ludźmi. Niezwykle interesujące jest to zagadnienie również w kontekście zarządzania kadrami biblioteki szkoły wyższej. Jakość pracy określają nie tylko finansowe możliwości bibliotek i ich baza materialna i techniczna, lecz także, i to przede wszystkim, pracujący w bibliotece ludzie.

W celu efektywnej współpracy ze swym personelem dyrekcja i administracja biblioteki powinny dysponować systemem obiektywnej oceny cech ludzkich, w tym także zespołem odpowiednich technik: testów, ankiet. Metoda testowania psychologicznego pozwala określić podstawową strukturę osobowości, a także indywidualne cechy wpływające na motywy postępowania, postawy i zachowania ludzi. W Bibliotece Naukowej Uniwersytetu Pedagogicznego w Kijowie przeprowadzono testy sprawdzające tzw. akcentuację charakteru, zachowanie się w sytuacjach konfliktowych, orientację zawodową.

Charakter człowieka może się przejawiać w większym lub mniejszym stopniu; nadmierna manifestacja poszczególnych cech charakteru i ich wiązek nazywana jest właśnie akcentuacją charakteru. U ludzi, których akcentuacja odchyła się od średniej normy, mogą powstawać problemy, a nawet konflikty i załamania nerwowe. Aby zapobiec przeciążeniom, nietypowym reakcjom, problemom w nauce i w pracy, każdy człowiek powinien znać słabe strony swojego charakteru i zmieniać je w razie potrzeby.

Niemiecki uczoney K. Leonhardt wyodrębnił 12 typów akcentuacji charakteru na podstawie oceny sposobu komunikacji człowieka z otoczeniem. Dzielą się one na grupę akcentuacji cech charakteru (np. typ demonstratywny, pedantyczny, pobudliwy) oraz grupę akcentuacji cech temperamentu (np. typ egzaltowany, ekstrawertyczny, introwertyczny). Ponieważ struktura charakteru jest dynamiczna i zmienia się w ciągu życia człowieka, akcentuacje charakteru mogą być osłabione w procesie wychowania czy psychokorekcji.

W literaturze konfliktologicznej szeroko wykorzystywana jest koncepcja Thomasa Killmana, w której występuje pięć podstawowych strategii ludzkiego zachowania się w sytuacjach konfliktowych: ucieczka, rywalizacja, dostosowanie się, kompromis, współpraca. Strategie te korzystniej jest postrzegać jako specyficzne typy zachowań, co pozwala uwzględniać łatwość zmiany zachowania w zależności od sytuacji, tworzy podstawę do wypracowania nawyków adekwatnego zachowania się podczas konfliktu, umożliwiając bardziej optymistyczne oceny perspektywy regulowania i rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

Problem samookreślenia zawodowego dotyczy dzisiaj wielu ludzi. Wszyscy oni powinni uświadamiać sobie, jak ważne jest we właściwym czasie dostrzeżenie załączków zdolności i ich rozwijanie, kwestia wyboru drogi życiowej w zgodzie z możliwościami jednostki. Psycholog Je. A. Klimow wyodrębnił 5 podstawowych typów zawodów według kryterium stosunku człowieka do różnych obiektów otaczającej go rzeczywistości.

Dzisiaj głównym zadaniem podwyższania kwalifikacji bibliotekarza jest zmniejszenie rozziwu między wymaganiami związanymi z określonym stanowiskiem a realnymi możliwościami pracownika. Aby określić te cechy, które powinien rozwijać w sobie dany pracownik, należy stosować zaproponowaną metodę – test psychologiczny. Każdy typ osobowości bibliotekarza ma określone skłonności do zajmowania się tą a nie inną sprawą, tak więc jeśli znamy typ bibliotekarza, możemy określić te strony jego osobowości, które trzeba rozwijać w zależności od tego typu.

Metoda ta może być wykorzystana zwłaszcza przy przesunięciach personalnych wewnątrz biblioteki, kiedy mamy wakat i kilku kandydatów na dane stanowisko. W efekcie przeprowadzenia testu kierownictwo biblioteki otrzyma informację, który z bibliotekarzy najbardziej pasuje na dane stanowisko. Metodę tę można stosować także przy przyjmowaniu do pracy.

Nie ma podstaw prawnych, zgodnie z którymi pracownicy zobowiązani byłiby do uczestnictwa w badaniach psychologicznych. Co więcej, odmowa przyjęcia do pracy na podstawie badań psychologicznych może zostać prawnie zaskarżona. Ale można umiejętnie przedstawić testy psychologiczne jako część procedury atestacji, których treść określają przyjęte w danej bibliotece regulaminy wewnętrzne. W takim wypadku wykorzystanie metod psychodiagnostycznych jest w pełni uzasadnione i zgodne z prawem.

Przełożył Wojciech Chlebda