

Тема

«Библиотечный коллектив в условиях инновационной деятельности»

Обоснование проблемы исследования. Одним из основных средств управляемого развития организации являются инновации. Но все организационные системы обладают значительной инновационностью, поскольку любые новшества обычно вызывают смещение равновесия в них и непредвиденные последствия. Возникает феномен «сопротивления инновациям», для преодоления которого необходимы специальные методы активизации инновационных процессов, т. е. управление нововведениями.

Из всех определений инновации наибольший интерес представляет то, что связано с результатом. В данном случае под инновацией понимают результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных форм.

Социологи называют механизмы приспособления к изменившейся внешней среде, преобразования и нововведения инноватикой. Также инноватика – это наука о целенаправленных изменениях в социальной организации.

Таким образом, инновационный процесс имеет серьезное социальное содержание и может иметь такие же серьезные социальные последствия. Всякое нововведение ведет к нарушению устойчивости социальной организации, вызывает в ней внутреннее напряжение. Следовательно, между целью инновации и стабильностью организации возникает противоречие. Преодоление этого противоречия связано с управлением нововведениями.

Понимание необходимости управления нововведениями предполагает не только осознание этого феномена руководителем, но и формирование коллективного видения будущего состояния организации. При этом надо иметь в виду, что данный процесс начинается с отдельной личности – с ощущения беспокойства по поводу предстоящих начинаний. Руководитель должен иметь представление об уровне неудовлетворенности существующей ситуацией в коллективе и организации в целом, выяснить желанность перемен, чтобы при их осуществлении обеспечить минимум риска и деструктивных явлений.

Особое внимание следует обратить на противодействующие силы, чтобы уменьшить или преодолеть их влияние. С этой целью

необходимо выявить причины сопротивления изменениям и спрогнозировать их результат.

Причины	Результат
Слабая вовлеченность всего коллектива в инновационную деятельность	Ожидание потерь чего-то ценного в результате изменений
Неправильное понимание целей и задач нововведений	Низкая степень или отсутствие доверия
Разные оценки ситуации в коллективе из-за дефицита информации	Неблагоприятное восприятие изменений
Недостатки в системе повышения квалификации	Неуверенность из-за недостаточного владения необходимыми умениями и навыками

В зависимости от причин сопротивления изменениям используются различные методы его преодоления:

1. повышение квалификации + общение;
2. участие + вовлечение;
3. помощь + поддержка;
4. переговоры + согласие;
5. убеждение + неявное принуждение.

Перечисленные методы представляют собой инновационные преобразования в сфере организационной культуры, где компетенция, предприимчивость, чувство нового, способность к сотрудничеству являются важнейшими параметрами личности работника современной библиотеки.

Цель исследования – изучить степень информированности библиотечных специалистов об инновационной деятельности, их желание и готовность участвовать в ней.

Объект исследования – библиотечный коллектив.

Предмет исследования – функционирование библиотечного коллектива в условиях инновационной деятельности.

Гипотезы исследования. Основная гипотеза – В литературе по инноватике коллективы по своему отношению к инновационной деятельности включают: 1. Сравнительно небольшой процент новаторов, генераторов идей, активных участников изменений; 2. Пассивное большинство, так называемые колеблющиеся; 3. Оппонен-

ты, не принимающие изменений, которые так же, как и новаторы, составляют небольшой процент от общего количества сотрудников. Предполагается, что библиотечные коллективы по своему отношению к изменениям соответствуют указанному в специальной литературе соотношению новаторов, оппонентов и пассивных наблюдателей.

Основная гипотеза «нейтральна» по отношению к факторам, влияющим на отношение библиотечного коллектива к изменениям, таким как изучение опыта внедрения инноваций в других библиотеках, вовлечение всех сотрудников к участию в инновационной деятельности, состояние системы повышения квалификации, стимулирование активных участников инновационной деятельности, стиль управления и др.

Кроме основной гипотезы можно сформулировать гипотезу-следствие: учет факторов, влияющих на отношение библиотечного коллектива к изменениям, помогает в преодолении сопротивления инновациям.

Задачи исследования по проверке основной гипотезы:

1. изучить уровень информированности сотрудников библиотеки об инноватике как теории изменений;
2. определить процентное соотношение в коллективе новаторов, пассивных наблюдателей и оппонентов;
3. выяснить степень готовности библиотекарей принимать участие в инновационной деятельности;
4. выявить специалистов – лидеров преобразований в библиотеке.

Задачи по проверке гипотезы-следствия:

1. выяснить, как изучается опыт других библиотек по внедрению инноваций;
2. узнать, каково мнение сотрудников библиотеки относительно системы повышения квалификации и ее роли в подготовке библиотекарей к инновационной деятельности;
3. изучить стиль управления библиотекой, сделать выводы о том, насколько он способствует или препятствует преобразованиям в библиотеке;
4. исследовать роль руководителя в организации инновационной деятельности в библиотеке.

Определение выборочной совокупности. Библиотечные коллективы в большинстве своем представляют малые социальные группы со сравнительно небольшим количеством сотрудников. В связи с этим в небольших коллективах (до 50 человек) необходимо опросить всех работников. Если в коллективе работает до 100 человек,

то опрос 50% респондентов от общего количества работающих гарантирует статистически значимые результаты опроса. Если в коллективе работают более 100 человек, то достаточно опросить 30% работающих.

Методы сбора информации:

1. анкетирование всех руководителей среднего звена (заведующих отделами, секторами, филиалами), а также рядовых сотрудников;
2. психологическое тестирование всех руководителей среднего звена и рядовых сотрудников на выявление творческих качеств личности, умение работать в команде, на наличие лидерских качеств;
3. интервьюирование работников руководящего звена – директора библиотеки и его заместителей;
4. социометрическое измерение с целью выявления сотрудников библиотеки – лидеров преобразований.