

Принципи меритократії в бібліотеці

У статті розглянуто основні принципи малопоширеної форми управління – меритократії. А також – можливість впровадження нових методів керівництва у бібліотечну професію.

«Принцип меритократії повинен проникнути в університети, бізнес, уряд. Суспільство, яке не має своїх найкращих людей на чолі провідних інститутів, – є соціологічно й морально абсурдним».

Д. Белл (американський політолог)

Інна Гулик,

завідувач відділу
Бібліотеки
Вінницького
національного
університету
імені М. І. Пирогова

Важливою складовою ефективної діяльності кожної організації, в тому числі бібліотеки, є кадрові ресурси. Ця тема досить широка, оскільки включає ряд професійних, організаційних, управлінських, етичних, психологічних та інших аспектів. Зважаючи на актуальність даного питання, методичне об'єднання бібліотек вищих навчальних закладів м. Вінниці організувало семінар «Кадровий потенціал у бібліотечному середовищі». Доповіді пройшли на високому рівні, оцінені учасниками позитивно, і як найкращий показник – захід спонукав до роздумів і до дій.

Окремі доповіді розкривали поняття основних стилів керівництва: авторитарний, демократичний, ліберальний. Та один з найновіших стилів керівництва, який активно впроваджується у світі, – меритократію – ми не згадали. І це наш

товхнуло мене на думку: чи прийнятний цей стиль в бібліотечному середовищі, чи є можливість впровадити такі методи керівництва сьогодні?

Отож, меритократія в бібліотеці – доцільність і можливий результат.

За визначенням політологів: «меритократія – влада достойних або достойновладдя від лат. *meritus* – достойний та грец. *kratoc* – влада. Це така система суспільних відносин, в якій особа оцінюється та отримує визнання виключно за особисті досягнення, незалежно від їхньої партійної належності, статі, етнічного чи соціального походження, релігійних переконань чи матеріального стану». Меритократія – форма правління, в основу якої покладено принцип індивідуальної заслуги. Якоюсь мірою меритократія і демократія – це не протилежні, а взаємодоповнюючі

системи управління. Для меритократії не прийнятні застій і корупція, бюрократизм. В основі її лежать знання та інтелект, які не терплять стагнації. Це креативна діяльність, основана на конкуренції та розвитку ідей.

Наочним прикладом меритократичного правління є Лі Куана Ю – перший прем'єр-міністр Сінгапуру, який перетворив маленьку країну без ресурсів на одну з найуспішніших держав світу. Він казав: «Брак ресурсів має компенсуватися перевагою в інтелекті, дисципліні й винахідливості». Слідом за Сінгапуром, таку модель управління у 2012 році почав використовувати Китай. Казахстан з 2015 року поширює принципи меритократії на весь державний сектор управління. Впровадження практики меритократії в систему управління персоналом є в компанії Джeneral Електрікс (GE) та інших компаніях світу. Система відносин в Києво-Могилянській бізнес-школі (kmbs) також основана на принципах меритократії.

Посади при меритократії займають професіонали своєї справи, які забезпечать належний рівень реалізації поставлених завдань та цілей. Тільки професіоналізм є основним критерієм лідерства. Проте розум і набуття знань нерозривно пов'язані з такими поняттями як добросовісність і досягнення загального блага. При меритократії цінуються люди освічені, компетентні й з високими моральними якостями.

Ідеальних керівників не буває. Кожна людина має індивідуальні риси характеру, додатні для управління, але саме командна ро-

бота є найефективніша при вирішенні складних задач.

Щоб досягати реальних результатів, потрібно різноманіття думок. Тому важливо не боятися розбіжностей: будь яка розбіжність – це шанс розвиватися і ставати кращими. Керівник меритократичного стилю управління не уникає критики. Оточує себе сильними особистостями, які не бояться взяти під сумнів його ідеї. Це чудово, оскільки різниця думок дозволяє поглянути на проблему набагато ширше і набути нових знань для її вирішення. Такий управлінець вчиться висловлювати й приймати незгоду, не виказуючи неприязні до опонента, і в кінці досягає гарних результатів. Займаючи керівну посаду, лідер заохочує групову ініціативу, з повною впевненістю покладається на свою команду і не має нічних жажів про те, що під час його відсутності робота зупиниться. Такий керівник допомагає своїм підлеглим рости, вчитися на власному досвіді, розвиватися, відповідати за доручену справу. Лідо Ентоні (Лі) Якокка, колишній президент Форд Мотор Компані, писав: «все управління, кінець кінцем, зводиться до стимулювання активності інших людей». Будемо враховувати, що при будь-якому стилі управління розрахунки на результат не завжди будуть виправдовуватися на 100%, тому зайвий раз не потрібно дорікати собі за це і шукати винних. Це не змінить ситуацію, а тільки внесе дестабілізацію.

При меритократичному керівництві, якщо що-небудь не влаштовує, то кожен працівник колективу може взяти ініціативу на себе і зро-

бити краще, і при цьому не боятися сталінського гасла «ініціатива карається!». А керівництво не чекає святкового дня для того, щоб сказати «дякуємо» за гарно виконану роботу рядовому співробітнику.

На теренах України позиціюють виробництво в режимі економії та відповідно потребують тип управлінця, який перевіряє, щоб о 9.00 всі співробітники прийшли на роботу, який приділяє увагу кількості паперу використаного на друк, дотримується виконання планових показників і бюрократичних правил і т. п. Можливо тому бібліотеки все частіше користуються надбаннями сучасного менеджменту і переходять з ніші масового задоволення потреб користувачів у нішу індивідуальної продукції, індивідуальних послуг і рішень. Зрозуміло, що такий підхід вимагає серйозних змін мислення, а також відкритості й прозорості дій управлінця.

При сучасному цивілізаційному розвитку вирішальна роль відведена інтелекту людини, яка здатна генерувати ідеї, створювати й опановувати нове. Про це ми, бібліотекарі, говоримо на усіх професійних зустрічах. І наша професія на даному етапі розвитку потребує не реанімації чи відродження, а реорганізації. І можливо, найцінніше, що мають бібліотеки – це не фонди, а люди, які зможуть вивести професію на новий рівень.

Література

1. Кузнецова Н. Б. Концепція управління талантами в системі менеджменту знань [Електронний ресурс] / Н. Б. Кузнецова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 181–186. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_26.