

DOI 10.22394/1818-4049-2021-94-1-26-32
УДК 331.108.26(510)

Лю Бо

Стратегия и анализ управления персоналом в библиотеках высших учебных заведений Китая

В высших учебных заведениях всего мира библиотеки являются важными институтами распространения знаний и стимулирования исследований. В связи с постоянным развитием и продвижением достижений современной науки и техники содержание и качество предоставляемых библиотеками услуг также должно постоянно оптимизироваться, чтобы лучше удовлетворять растущие потребности в развитии высшего образования и вузовской науки. Это выдвигает все более высокие требования к качеству подготовки библиотекарей. В статье анализируется текущая ситуация с управлением персоналом в библиотеках вузов Китайской Народной Республики, рассматривается стратегия оптимизации библиотечной деятельности, оценивается эффективность проводимой работы.

Ключевые слова: Китайская Народная Республика, высшее учебное заведение, библиотека, управление персоналом, стратегия совершенствования библиотечного дела.

Введение. По состоянию на декабрь 2020 года в Китае насчитывалась 1361 библиотека в высших учебных заведениях (далее – вуз). Библиотеки вузов занимаются обеспечением учебного и научного процессов: от предоставления информации до оказания широкого спектра образовательных услуг. Эта работа занимает важное место в образовательной и исследовательской деятельности стремящихся к знаниям и инновациям преподавателей и студентов. [У Ханьхуа, Чжан Фан, 2019. С. 43–50]

Общая численность работающих в вузовских библиотеках КНР сотрудников составляет около 42 тысяч человек. Безусловно, эти кадры являются основным фактором успешной деятельности библиотек высших учебных заведений. Только с командой высококвалифицированных и качественно подготовленных библиотекарей можно обеспечить эффективный общий уровень работы всей библиотеки и лучше помогать в преподавании, научных исследованиях и выполнении другой работы в вузах. Однако из-за ограничений, вызванных различными причинами, в библиотеках высших учеб-

ных заведений КНР существует критическая ситуация с текучестью кадров, которая создает серьезные препятствия для устойчивого развития библиотек вузов. [Цинь Дунфан, Лу Сяоси, 2019]

Улучшение системы управления человеческими ресурсами в библиотеках вузов, стимулирование творческого потенциала и активности библиотекарей для повышения общего уровня преподавательской и научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях стало насущной проблемой в системе высшего образования КНР.

1. Важность управления человеческими ресурсами в библиотеках вузов. В библиотеках высших учебных заведений управление персоналом является ключевым фактором, способствующим повышению эффективности работы библиотек. Рабочие стандарты и соответствующие им правила в библиотеках формулируются и выполняются людьми. Демонстрация жизнеспособности библиотеки также достигается благодаря положительному направлению мотивированности персонала. Кроме того, с наступлением новой эпохи в развитии науки и техники быстрое раз-

Лю Бо – младший научный сотрудник, Институт России Академии общественных наук провинции Хэйлунцзян (г. Харбин, КНР). Тел.: 0451-58670434

витие и популяризация информационных технологий создали, с одной стороны, серьезные вызовы и, с другой стороны, благоприятные возможности для функционирования и повышения компетенций вузов. Это привело к огромным изменениям спроса на библиотечные услуги: традиционные средства и методы работы необходимо оптимизировать, модернизировать и реформировать, а также необходимо постоянно обновлять и совершенствовать обучение работников библиотек. Реальная ситуация такова, что, если необходимо совершенствовать качество подготовки сотрудников библиотек вузов, то, соответственно, методы управления этим процессом также должны быть улучшены. Поэтому для обеспечения нормальной эффективной работы библиотек следует осуществлять управление человеческими ресурсами в них, что очень важно для устойчивого развития библиотек в будущем.

2. Современное состояние управления персоналом в библиотеках высших учебных заведений КНР. В новую информационную эру библиотеки крупных китайских вузов достигли значительных достижений в развитии, существенно повысили уровень обслуживания как студентов, так и преподавателей, исследователей. Однако в управлении человеческими ресурсами библиотек вузов все еще присутствуют некоторые проблемы.

Отсутствие совершенного механизма управления. Эффективный механизм управления является базовым условием для управления библиотеками высших учебных заведений и обеспечения их кадровыми ресурсами, однако, с точки зрения традиционного механизма управления, в механизме управления персоналом большинства вузов в Китае все еще существуют некоторые недостатки.

Во-первых, отсутствие совершенного механизма поддержки способностей и талантов персонала. [Чжан Лин, Лю Ваньчжэнь, 2018. С. 57–59] В некоторых библиотеках вузов мало внимания уделяется созданию среды для развития человеческих ресурсов. Это приводит к неоптимальной структуре в распределении персонала в библиотеках вузов, а также к различным проблемам (например, невозможность в полной мере использовать

имеющиеся способности и таланты).

Во-вторых, несовершенный механизм оценки руководством сотрудников библиотеки. В некоторых высших учебных заведениях по-прежнему используется традиционная система распределения поровну, не существует адекватного механизма для стимулирования конкуренции или относительно совершенного механизма оценки и поощрения, что позволяет работникам библиотек быть инертными и пренебрегать энтузиазмом саморазвития и самосовершенствования, оказывая серьезное влияние на продвижение и развитие библиотеки.

В-третьих, сложился несовершенный механизм обучения персонала. Из-за отсутствия инновационного сознания в некоторых библиотеках вузов режимы работы консервативны. Это приводит к лишенной вкуса, однообразной и скучной атмосфере библиотечной работы, серьезно препятствуя постоянному прогрессу библиотекарей и желанию продолжать обучение. [Ван Вэньбин, Дуань Вэй, 2020. С. 132–133] Более того, в этой ситуации вузы не уделяют должного внимания повышению квалификации сотрудников библиотеки, что препятствует повышению общего качества персонала. Хотя в некоторых библиотеках вузов для библиотекарей проводятся мероприятия по повышению квалификации, но содержание данных мероприятий не является всеобъемлющим, в частности, не хватает подготовки по всем аспектам личной грамотности и профессиональных навыков.

В целом несовершенство механизма управления человеческими ресурсами в библиотеках высших учебных заведений приводит к неадекватной реакции персонала на новые требования, соответствующие современности.

Серьезные недостатки в культурной среде. Культурная среда является важным базовым условием для обеспечения в достаточном количестве человеческих ресурсов в библиотеках вузов, а также одним из важных элементов формирования интеллектуального потенциала в самих вузах. Однако некоторые высшие учебные заведения не придают значения созданию культурной среды или даже напрямую игнорируют развитие своих би-

блиотек. Они не разъясняют духовность и ценность библиотек. Поскольку культура библиотеки высшего учебного заведения в основном концентрирует дух и волю библиотекарей, она также является эффективным средством управления человеческими ресурсами.

Некоторым высшим учебным заведениям не хватает понимания функции культурной среды. Они просто считают, что хорошая работа инфраструктуры программного обеспечения может удовлетворить потребности библиотек. Поэтому вполне естественным является тот факт, что студенты не будут интегрированы с библиотеками, в связи с чем они не будут способствовать правильной направленности действиям библиотекарей.

Немногим известно, что культурная среда библиотек может полностью объединить общественность, максимизировать центрирующую силу библиотекарей, а также является одним из важных способов сохранения выдающихся талантов. [Фу Юнхуэй, 2018. С. 79–83] Культура – это своего рода воля, отражающая духовный уровень людей. Он играет решающую роль в поведенческих нормах и моральных принципах библиотекарей. Дальнейшее совершенствование культурной системы высших учебных заведений может эффективно культивировать эмоции библиотекарей по отношению к библиотекам вузов, в условиях ненавязчивого влияния формировать у них чувство причастности, помогая им со всей энергией полностью отдаваться своей работе. Таким образом, управление культурой также является одним из важных средств улучшения управления человеческими ресурсами в библиотеках. Мы должны придавать большое значение культуре библиотек вузов и должным образом укреплять её создание и инвестирование в культурную среду, чтобы способствовать более высокому развитию библиотечного дела в высших учебных заведениях.

3. Стратегия управления человеческими ресурсами библиотеки высшего учебного заведения

Оптимизация подбора кадров и инновации в структуре человеческих ресурсов. Создание научной и рациональной

структуры человеческих ресурсов является важным краеугольным камнем инновационного управления персоналом в библиотеках высших учебных заведений. В управлении человеческими ресурсами управляющий персонал должен овладеть пониманием структуры человеческих ресурсов, что обусловлено сочетанием структур формы и интеллекта. Структура интеллекта в основном отражает интеллектуальный уровень работы библиотекарей. Следует обратить внимание на звание библиотекаря, профессиональные знания, качество и интеллект. Структура формы в основном относится к взаимосвязи между способностями персонала библиотеки и производственными инструментами. При формировании кадрового состава в библиотеках высших учебных заведений сотрудники по подбору персонала должны детально представлять структуру персонала библиотек и проводить углубленный анализ достоинств и недостатков персонала. В качестве главной основы они должны сформулировать научные и обоснованные планы и цели набора персонала. В процессе подбора персонала необходимо уделять пристальное внимание совокупным условиям кандидатов, таким как идеология, моральные качества, уровень знаний, профессиональные способности и т. д., и осуществлять выбор наиболее способного, талантливого персонала в соответствии с ранее разработанными планами и целями. Среди всего прочего общественная практическая деятельность может осуществляться эффективно только при сильной поддержке внешней среды. Поэтому создание среды отбора талантов играет очень важную роль в инновациях человеческих ресурсов в высших учебных заведениях. Таким образом, крупные высшие учебные заведения должны должным образом укреплять создание и инвестирование человеческих ресурсов в библиотеки, оптимизировать среду управления библиотеками, внедрять инновационные системы управления и предоставлять библиотекарям больше возможностей для развития и расширения пространства, чтобы привлекать больше качественных талантов для инвестирования в управ-

ление персоналом в библиотеках. [Тянь Цзядун, Ли Ли, 2019. С. 44–45]

Совершенствование системы оценки и внедрение механизма конкуренции. В условиях развития рыночной экономики активное внедрение механизма конкуренции является важным способом оптимизации и развития человеческих ресурсов, которые могут максимизировать возможности и неограниченный потенциал сотрудников. Основная цель стимулирования конкуренции библиотек вузов состоит в том, чтобы повысить осознание кризиса, дух новаторства у библиотекарей, побудить их работать интенсивнее, активно внедрять инновации и повышать свою квалификацию. Внедряя механизм конкуренции, вузы должны также улучшить систему оценки эффективности, чтобы продвигать и гарантировать осуществимость механизма конкуренции. Оценка эффективности в основном включает два аспекта: аттестация и измерение, которые должны проводиться в соответствии с принципами открытости, справедливости и беспристрастности. В случае совершенствования системы оценки производительности необходимо исходить из реальной ситуации с человеческими ресурсами в библиотеке и принять ее за основу. Только эффективно сочетая формулировку содержания и целей управления в библиотеке и связывая их с личным развитием управленческого персонала, можно проводить анализ качеств аттестуемых (мораль, способности, трудолюбие и эффективность). Под моралью аттестуемого в большей степени подразумевается идеология и моральные качества, под способностями – комплексные способности, под трудолюбием – отношение к работе, под эффективностью – реальный результат. В этих четырех пунктах аттестации пропорция каждого пункта различна (согласно общепринятому соотношению 2:3:1:4). Для управления человеческими ресурсами библиотек недостаточно мотивировать библиотекарей только с помощью системы служебной аттестации, следует также разработать соответствующую систему поощрений и наказаний для обеспечения реализации управления. Следовательно, высшие учебные заведения должны провести всесторонний анализ деятельности

библиотекарей, ввести четкие нормативы определения положительных и отрицательных критериев оценки, а также сформулировать соответствующие поощрения и наказания для стандартизации управления библиотекой. [Го Шуцзин, У Ханьхуа, 2020. С. 58–66]

Усиление обучения и определение стратегии планирования и развития. Управление библиотекой в высших учебных заведениях нуждается в сильной поддержке со стороны персонала, поэтому необходимо осуществлять научное и обоснованное планирование карьеры для своих сотрудников, а также предоставлять независимую платформу для библиотечных работников, чтобы они могли проявить себя и развиваться, чтобы продвигать сотрудников библиотеки активно и постоянно принимать участие в работе библиотеки. Во-первых, вузы должны планировать работу библиотек, четко формулировать должностную иерархию, а также обязанности и оклады для соответствующих должностей, четко определять стандарты продвижения по службе, чтобы каждый сотрудник мог иметь возможности для карьерного роста. Во-вторых, необходимо придавать большое значение развитию человеческих ресурсов в библиотеках, формированию хорошей руководящей идеологии, укреплению обменов и коммуникации между соответствующими сотрудниками, оказанию им помощи в формулировании эффективных целей развития карьеры и реализации планов развития, а также в содействии устойчивому развитию всей библиотеки, которое обусловлено индивидуальным развитием. Поскольку личные интересы и профессиональное развитие тесно связаны для достижения цели необходимо опираться на отдельных людей. В то же время поддержка внешней среды одинаково важна для развития каждого отдельного человека. Поэтому высшие учебные заведения должны усилить подготовку сотрудников библиотеки для содействия их профессиональному развитию. В соответствии с реальными потребностями вуза и личного развития могут быть сформулированы эффективные программы обучения, в которые целесообразно включать

обучение теоретическим знаниям и профессиональной этике, управлению эксплуатацией информационных технологий, навыкам обслуживания и др., или могут быть разработаны планы обучения для определенного аспекта деятельности. Приглашение известных специалистов для руководства, своевременное исправление и обновление системы знаний сотрудников библиотеки, структуры концепции и т. д. также могут эффективно содействовать сотрудникам библиотеки в применении знаний на практике. Чтобы лучше содействовать развитию всех аспектов деятельности сотрудников, соответствующие руководители также могут использовать систему ротации, что позволит каждому сотруднику полностью понять и ознакомиться с процессом и сферами функционирования библиотеки, получить возможности для реализации своих способностей и талантов.

Формирование духа человеческой культуры и создание культурной среды. В некоторой степени культуру можно рассматривать как «мягкий» режим управления человеческими ресурсами. Поскольку сама культура имеет определенные функции сплоченности, руководства и стимулирования, культура кампуса имеет большое значение для дальнейшего совершенствования управления персоналом в библиотеках высших учебных заведений. Таким образом, формирование гуманистической атмосферы может не только способствовать созданию культурной среды библиотеки, но и оптимизировать управление персоналом, способствовать достижению конечной цели управления человеческими ресурсами в библиотеках вузов.

На современном этапе подготовка кадров включает в себя не только соответствующие знания науки и техники, но и культуру кампуса в высших учебных заведениях. [У Ханьхуа, Ван Бо, Чжу Цян, 2020. С. 37–43] Поэтому высшие учебные заведения должны укреплять культурное строительство библиотек с целью лучшего формирования духа человеческой культуры. Основным содержанием построения библиотечной культуры является установление библиотечных ценностей и духа. Под ценностями

в основном понимаются руководящая идеология и связанные с ней критерии поведения в социальной практике, которые полностью отражают коллективное сознание сотрудников библиотеки вуза и могут способствовать максимизации улучшения качества обслуживания в библиотеке. Исходя из позитивных ценностей, высшие учебные заведения должны эффективно в сочетании с духом времени создавать всеобъемлющие, научные, корректные и современные библиотечные ценности, учитывающие не только объективные факторы, но и субъективные (уровень и навыки, которые соответствуют духу сотрудников библиотеки). Кроме того, дух библиотеки является основным ядром и душой культуры, которая может эффективно интегрировать в одно целое человеческие ресурсы библиотеки. Таким образом, библиотеке в новую эру можно придать больше смысла, включая участие персонала, его самоотдачу, совместные инновации, конкуренцию и т. д.

Наконец, чтобы лучше содействовать оптимальному развитию управления человеческими ресурсами в библиотеках высших учебных заведений, необходимо полностью понять тенденцию развития библиотек вузов, рекомендовать внедрение в практику всех аспектов развития библиотечных талантов и построить новый механизм, который объединяет обучение, мобильность, использование, стимулирование и обслуживание персонала. Таким образом, мы можем систематически, научно и динамично распределять человеческие ресурсы, оптимизировать и корректировать структуру человеческих ресурсов и способствовать дальнейшему развитию индивидуальных способностей библиотек высших учебных заведений. Создание диверсифицированной и эффективной структуры обучения талантов, нового и справедливого механизма их стимулирования и использования, который помогает сотрудникам библиотеки максимизировать их полезность и эффективность – только таким образом деятельность библиотек высших учебных заведений может быстро развиваться и отвечать растущим требованиям препо-

давателей и студентов к качеству оказываемых библиотекой услуг.

Список литературы:

1. У Ханьхуа, Чжан Фан Анализ текущего положения кадровой ситуации в библиотеках высших учебных заведений // Библиотеки высших учебных заведений. 2019. № 3. С. 43–50.

2. Цинь Дунфан, Лу Сяоси Обзор исследований управления человеческими ресурсами библиотек высших учебных заведений в Китае в XXI веке // Библиотеки высших учебных заведений. 2019. № 35 (05). С. 24–30.

3. Чжан Лин, Лю Ваньчжэнь Анализ оптимума по Парето стратегии управления персоналом в библиотеках частных колледжей и университетов на базе // Научно-технологическое информационное развитие и экономика. 2018. №24 (10). С. 57–59.

4. Ван Вэньбин, Дуань Вэй Исследование инновационного механизма управления персоналом в библиотеке высшего учебного заведения на основе перспектив

комплексного инновационного управления // Управление человеческими ресурсами. 2020. С. 132–133.

5. Фу Юнхуэй Частные колледжи и университеты: некоторые проблемы и меры противодействия управлению человеческими ресурсами в библиотеке университета // Научно-технологическое информационное развитие и экономика. 2018. № 21 (14). С. 79–83.

6. Тянь Цзядун, Ли Ли Разговор о стратегии «гуманистического подхода» в управлении персоналом библиотеки высшего учебного заведения // Научно-технологическое информационное развитие и экономика. 2019. 19 (23). С. 44–45.

7. Го Шуцзин, У Ханьхуа Анализ текущего положения кадровой ситуации в библиотеках первых высших учебных заведений “Проекта 211” // Работа библиотек высших учебных заведений, 2020. №6 (40). С. 58–66.

8. У Ханьхуа, Ван Бо, Чжу Цян Анализ основных статистических данных китайских библиотек высших учебных заведений за 2019 год // Библиотеки высших учебных заведений. 2020. С. 37–43.

Библиографическое описание статьи

Лю Бо Стратегия и анализ управления персоналом в библиотеках высших учебных заведений Китая // Власть и управление на Востоке России. 2021. № 1 (94). С. 26–32. DOI 10.22394/1818-4049-2021-94-1-26-32

Liu Bo – researcher, the research institute on studying Russia of the Academy of social sciences of China, the Province of Heilongjiang (Harbin, China). *Tel.:* 0451-58670434

Strategy and analysis of personnel management in the libraries of higher education institutions of China

In the institutions of higher education around the world, libraries are important institutions for dissemination of knowledge and promotion of the researches. Due to the continuous development and advancement of modern science and technology, the content and quality of services provided by the libraries should also be constantly optimized in order to better meet the growing needs for the development of higher education and university science. This places increasing demands on the quality of librarian training. The article analyzes the current situation with personnel management in the libraries of universities of the PRC, discusses the strategy for optimizing library activities, and assesses the effectiveness of work.

Keywords: PRC, higher education institution, library, personnel management, library improvement strategy.

References:

1. Wu Hanhua, Zhang Fang Analysis of the current state of the staffing situation in the libraries of higher educational institutions *Biblioteki vysshikh uchebnykh zavedeniy* [Libraries of higher educational institutions], 2019, no. 3, pp. 43–50. In Chinese.

2. Qin Dongfang, Lu Xiaoxi Review of Human Resource Management Studies in Libraries of Higher Education Institutions in China in the 21st Century *Biblioteki vysshikh uchebnykh zavedeniy* [Libraries of higher educational institutions], 2019, no. 35 (05), pp. 24–30. In Chinese.

3. Zhang Ling, Liu Wanzhen Analysis of the Pareto optimum of the personnel management strategy in the libraries of private colleges and universities on the basis of *Nauchno-tekhnologicheskoye informatsionnoye razvitiye i ekonomika* [Scientific and technological information development and economics], 2018, no. 24 (10), pp. 57–59. In Chinese.

4. Wang Wenbing, Duan Wei Research of the innovative mechanism of personnel management in the library of a higher educational institution based on the perspectives of integrated innovative management *Upravleniye chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management], 2020, pp. 132–133.

In Chinese.

5. Fu Yonghui Private colleges and universities: some problems and countermeasures to human resource management in the university library *Nauchno-tekhnologicheskoye informatsionnoye razvitiye i ekonomika* [Scientific and technological information development and economics], 2018, no. 21 (14), pp. 79–83. In Chinese.

6. Tian Jiadong, Li Li Conversation on the strategy of the “humanistic approach” in the management of the staff of the library of a higher educational institution *Nauchno-tekhnologicheskoye informatsionnoye razvitiye i ekonomika* [Scientific and technological information development and economics], 2019, no. 19 (23), pp. 44–45. In Chinese.

7. Guo Shujing, Wu Hanhua Analysis of the current state of the staffing situation in the libraries of the first higher educational institutions of “Project 211” *Rabota bibliotek vysshikh uchebnykh zavedeniy* [Work of libraries of higher educational institutions], 2020, no. 6 (40), pp. 58–66. In Chinese.

8. Wu Hanhua, Wang Bo, Zhu Qiang Analysis of the main statistical data of Chinese higher education libraries for 2019 *Biblioteki vysshikh uchebnykh zavedeniy* [Libraries of higher educational institutions], 2020, pp. 37–43. In Chinese.

Reference to the article

Liu Bo Strategy and analysis of personnel management in the libraries of higher educational institutions of China // *Power and Administration in the East of Russia*. 2021. No. 1 (94). Pp. 26–32. DOI 10.22394/1818-4049-2021-94-1-26-32