

**Нематериальные активы как объект независимой оценки
качества работы и условие развития библиотеки**
**Non-material assets as a subject of library performance evaluation
and the development environment**

И. Б. Стрелкова

*Государственное учреждение «Белорусская сельскохозяйственная библиотека
им. И. С. Лупиновича» Национальной академии наук Беларуси,
Минск, Беларусь*

Irina Strelkova

*I. S. Lupinovich Agricultural Library of the National Academy
of Sciences of Belarus,
Minsk, Belarus*

Рассматривается роль нематериальных активов библиотеки в повышении её конкурентоспособности и востребованности. Представлена специфика современных концепций кадрового менеджмента, лежащих в основе философии управления нематериальными активами организации. Приведены примеры ассоциативной связи результата индивидуализации в профессии творческого специалиста библиотеки с его персональным брендом как одной из важнейших составляющих нематериальных активов организации. Предложен методический инструментарий для самообследования библиотек и оценки их нематериальных активов для создания системы развития, – как отдельной библиотеки, так и сети библиотек страны в целом.

The role of non-material assets in increasing library's competitiveness and relevance is examined. The specific character of modern concepts of staff management making the basis for the philosophy of organizational non-material assets management is emphasized. The examples of associative coupling of librarian's professional individualization with his/her personal brand as one of the library's non-material assets are given. Tools for libraries' self-assessment and evaluation of their non-material assets for systematic development (both of individual libraries and the country's libraries on the whole) are proposed.

Практика показывает, что залогом выживания организаций (в нашем случае – библиотек) в современном мире является их постоянная адаптация к изменяющимся условиям, а источником успеха – поиск новых путей совершенствования, прежде всего, основной профессиональной (библиотечно-информационной) деятельности и высокопрофессиональный, мотивированный персонал, нацеленный на развитие. Таким образом, интеллект и профессионализм библиотечных специалистов, совокупность их знаний, профессиональное мастерство [1, с. 269–270], брендовая составляющая, интеллектуальная собственность библиотеки, удовлетворенность пользователей, а также деловая репутация (персональный *гудвилл* – деловая репутация руководства библиотеки и сотрудников, непосредственно создающих информационный продукт, оказывающих информационные и / или образовательные услуги, их профессионализм; корпоративная культура; взаимоотношения с общественностью и др.) могут рассматриваться в качестве её *нематериальных неосязаемых активов* [2, с. 141–142]. Отметим, что нематериальные активы библиотек «подразумевают двойную направленность: во-первых, генерируют интеллектуальные ресурсы для внешнего окружения, во-вторых, при надлежащем развитии внутри учреждения обеспечивают ... конкурентные преимущества» [3, с. 116]. При этом следует помнить, что создание конкурентных преимуществ библиотеки возможно только при условии постоянных инвестиций со стороны руководства в так называемые нематериальные активы организации, прежде всего, в развитие её персонала.

Известно, что менеджеры крупных зарубежных компаний при подборе партнеров для долгосрочного сотрудничества исходят из того, что интеллектуальный капитал организации должен составлять не менее 40% в общей структуре капитала и только такая организация может считаться перспективной [4, с. 9]. Специалисты единодушны в том, что «...именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности» [Цит. по: 4, с. 9].

В связи с этим интерес представляет, на наш взгляд, изучение специфики современных концепций кадрового менеджмента (теория человеческого капитала, концепция развития человеческих ресурсов, концепция управления персоналом, концепция управления человеческими ресурсами, концепция развивающего управления персоналом и др.), лежащих в основе философии управления нематериальными активами организации. Анализ специальной литературы показал, что в центр всех данных концепций ставится человек, основное их отличие состоит в специфическом подходе к рабочей силе как ресурсу.

В наиболее общем виде *теория управления человеческими ресурсами* рассматривает такое направление управленческой деятельности, в котором персонал организации выступает одним из важнейших ресурсов её успешного функционирования и развития, фактором её эффективности и роста, средством достижения стратегических целей организации [Цит. по: 5, с. 17]. Значительное место в данной теории отводится рассмотрению трудовой мотивации в контексте использования на уровне организации для достижения стоящих перед ней целей; мотивации как средству сближения целей, потребностей и интересов работников и работодателей, как инструменту повышения общей эффективности управления людьми, поскольку «только сочетание сильной трудовой мотивации и профессионального мастерства обеспечивают достижение результата» [Цит. по: 5, с. 17]. Таким образом, концепция управления человеческими ресурсами рассматривает персонал в целом и каждого человека в отдельности как достояние организации, как важный стратегический ресурс, которым необходимо эффективно управлять, вкладывая в его развитие немалые средства. Возможности эффективного использования человеческих ресурсов связываются с новой политикой в отношении персонала, направленной на удовлетворение потребностей и интересов специалистов, с социальным партнёрством, ориентацией на увязывание личных и общеорганизационных целей.

Особый подход к управлению представляет собой *теория человеческого капитала*, разработанная двумя учёными, Т. Шульцем (Т. Schultz) и Г. Беккером (G. Becker), получившими за разработку данной теории Нобелевские премии в области экономики в 1979 и 1992 гг. «Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» [Цит. по 5, с. 18]. При этом увеличение накопленного человеческого капитала, порожденное инвестициями, является главным фактором экономического развития. По мнению специалистов, человеческий капитал – наиболее ценный ресурс современного общества, стоимость которого необходимо научиться измерять, поскольку «... сам факт его оценки будет способствовать изменению взглядов руководителей, их подходу к человеческому капиталу не просто как к издержкам, а как к активам компании, которые нужно грамотно использовать» [Цит. по: 5, с. 18]. Как и в теории управления человеческим ресурсами, такой элемент, как мотивация, является очень важным и необходимым для того, чтобы процесс формирования, накопления, использования, инвестирования человеческого капитала носил полностью завершённый характер. Таким образом, современные исследования учёных (Васильев П.П., Гуменников К.В., Добрынин А.И., Дятлов С.А., Киселёва О.В., Чудинов Г.В. и др.) доказывают, что благодаря идеям, заложенным в теории человеческого капитала, изменилось отношение общества к вложениям в человека. «В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру, эффект. Это обеспечило теоретическое обоснование для ускоренного развития системы образования и подготовки кадров во многих странах мира» [6].

Вместе с тем, наиболее перспективной, на наш взгляд, является *концепция управления человеческим потенциалом* или *управления развитием интеллектуального ресурса*, позволяющая увидеть максимально полно «взаимосвязанность таких факторов, как компетентность персонала, инновационная деятельность, производительность умственного труда и оперативность принятия управленческих решений» [7, с. 336]. Данная концепция в работе с кадрами делает ставку на профессионализм, развитие персонала, проявление ценности каждого сотрудника во всём комплексе его свойств и качеств и его фактической полезности, максимальное использование творческого потенциала сотрудников. Формирование интеллектуального ресурса «представляет собой комплекс мероприятий, включающий не только осознанный и обоснованный набор персонала, но

и распределение интеллектуального ресурса по творческим задачам, включая формирование творческих коллективов» [7, с. 282].

В отличие от всех других ресурсов, используемых в организации, интеллектуальные ресурсы имеют ряд важных особенностей. Прежде всего, это «живые ресурсы», наделённые сознанием и интеллектом. В деятельности человека силён духовный, нематериальный аспект, поэтому такие ресурсы требуют индивидуального подхода и особых методов управления. При этом удовлетворённость сотрудников характером взаимодействия с организацией является таким же необходимым условием продолжения этого взаимодействия, как и удовлетворённость организации. Наконец, наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности деятельности любой организации является способность человека к постоянному совершенствованию и развитию. Единство цели организации и работников, состоящей в стремлении и потребности к развитию, определяет взаимосвязь факторов, методов и принципов управления поведением персонала и составляет сущность концепции управления человеческим потенциалом [Цит. по: 5, с. 19]. Всё это, на наш взгляд, позволяет говорить о возможности использования концепции управления развитием интеллектуального ресурса как системообразующей основы формирования нематериальных активов библиотеки. В свою очередь, качественный совокупный интеллектуальный ресурс даёт возможность библиотеке определять свою инвестиционную привлекательность («чем качественнее нематериальные активы учреждения, тем выше его инвестиционная привлекательность» [3, с. 118]).

Одной из важнейших составляющих нематериальных активов библиотеки и своеобразных «двигателей» развития является персональный бренд каждого творческого сотрудника библиотеки [8] – результат его индивидуализации в профессии, зафиксированный какими-либо узнаваемыми в профессиональном пространстве внешними формами и знаками (публикации в профессиональной печати; запоминающиеся выступления на международных научно-практических конференциях; публичные лекции, вебинары; реализованные библиотечные, социокультурные, образовательные и иные проекты; темы защищенных диссертаций; руководство одним из направлений деятельности Белорусской библиотечной ассоциации и др.).

Примером могут служить следующие ассоциации:

– крупные общегородские креативные акции по продвижению библиотеки и чтения (фестиваль «Город и книги», «Библионочь», проекты «ЗАЧтение», «Бібліякропкі», «Тактильные книги» https://www.youtube.com/watch?v=xYW0_nZnEV0; <https://www.youtube.com/watch?v=SDyaehd19TY> и др.) – *Ольга Вовк и Виктория Хомич*;

– проекты Научной библиотеки Белорусского национального технического университета в области информационной поддержки и популяризации науки, повышения публикационной активности ученых и международного наукометрического рейтинга университета и т.п. (http://www.slideshare.net/bntulibrary/ss-31334857?qid=79b2b515-ac8f-43d8-9a77-60bf9d80f65e&v=default&b=&from_search=18; <http://www.slideshare.net/bntulibrary/ss-40828404?related=1>; <http://www.aselibrary.ru/video/conference43/conference436727/>) – *Алексей Скалабан*;

– ежегодный Форум молодых библиотекарей в Могилеве (<http://csgpb.mogilev.by/banner/ForumDalee.pdf>) – *Галина Ивановна Кравченко*;

– путешествия на велосипедах по библиотекам регионов Беларуси (<https://www.facebook.com/events/269430766591434/>) – *Анастасия Жарская*;

– дополнительные профессиональные образовательные программы и проекты для руководителей и специалистов библиотек (Школа директоров «Искусство результативного управления современной библиотекой», on-line-Школа компетентного библиотекаря <http://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/16208/%D0%A1.%2019-25.pdf?sequence=1>; <http://gpntb.ru/win/inter-events/crimea2014/disk/084.pdf>; <http://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/16996/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%BA%2c%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf?sequence=1>; <http://gpntb.ru/win/inter-events/crimea2013/disk/043.pdf>; <http://csgpb.mogilev.by/biblioteka/?p=7557> и др.) – *Ирина Стрелкова, Инна Юрик* и др.

Далее ассоциации связывают каждую личность – носителя бренда – с той библиотекой (организацией), которую эта личность представляет. При этом основными этапами выведения личности на уровень бренда становятся: 1) самоопределение со сферой деятельности и своими индивидуальными характеристиками и потребностями; 2) выбор среды (целевой аудитории), в которой

будет происходить реализация; 3) понимание своего конкурентного преимущества (уникальность в определенной области); 4) формирование собственной узнаваемости с помощью конкретной деятельности и профессиональной коммуникации. Очевидно, что процесс самоопределения, самореализации, формирования своей профессиональной «ниши» становится достаточно успешным, если индивидуальные устремления человека в этом направлении базируются на том, что для него наиболее значимо, интересно, к чему он наиболее предрасположен. Названные нами ранее профессионалы – носители бренда, – безусловно, сумели трансформировать определенную область своей профессиональной деятельности в комфортное пространство, подходящее для самореализации и создания уникальных образовательных и социокультурных проектов, технологий, идей и др.

В современных условиях, когда преимущества организации, достигаемые исключительно использованием финансовых ресурсов, уже не являются конкурентными, формирование и продвижение персонального бренда каждого специалиста способствует созданию особой интеллектуальной ценности, превращаясь из абстрактного понятия в потенциал увеличения «стоимости» библиотеки и её конкурентных преимуществ при построении отношений и влиянии на выбор пользователей, сотрудников, партнеров, органов государственной власти. В связи с этим нам представляется, что в условиях оптимизации одним из первых шагов библиотек как организаций, способных доказать свою социальную значимость и востребованность, может стать квалиметрический мониторинг их деятельности и, прежде всего, оценка нематериальных активов библиотеки.

Известно, что квалиметрический подход базируется на концептуальных положениях теории педагогических измерений, массовости и независимости процедур экспертных оценок, тестирования, методах математической статистики и педагогического интерпретационного анализа, может обеспечить четкость, упорядоченность, достаточную объективность сведений об эффективности и качестве работы библиотек. Авторское научно-практическое пособие [9], разработанное в целях выявления динамики развития библиотечной сети посредством квалиметрического мониторинга работы библиотек, содержит необходимый для этого методический инструментарий: «Таблицу показателей деятельности общедоступной библиотеки», «Критерии качества (индикаторы эффективности) деятельности библиотеки», «Алгоритм расчета критериев качества (индикаторов эффективности) деятельности библиотеки. Система весов», «Алгоритм расчета рейтинга библиотеки», «Графоаналитический метод определения рейтинга библиотек». Кроме того, в заключительном разделе пособия представлены «Термины и определения, использованные в таблице показателей. Методика расчета относительных показателей и показателей / индикаторов эффективности деятельности библиотеки».

Предлагаемая в первом содержательном разделе пособия матрица – Таблица показателей деятельности общедоступной библиотеки – как инструмент мониторинга изначально базируется на концепции Ю. Н. Столярова о сущностной модели библиотеки как системы, элементами которой являются: 1) библиотечный фонд; 2) контингент пользователей; 3) библиотечный персонал; 4) материально-техническая база [10, с. 3–5]. В соответствии с данной концепцией показатели деятельности в Таблице сгруппированы по четырем блокам (А – Материально-техническая база; Б – Библиотечный фонд; В – Контингент пользователей; Г – Библиотечный персонал), в каждом из которых выделены по четыре составляющих: ресурсы, доступность, использование и потенциал развития. Мероприятия, проводимые библиотекой (социально-культурные, образовательные, комплексные, в т.ч. инновационные) являются своеобразной «надстройкой» в системе, в которой реализуются все блоки. От этой «надстройки», на наш взгляд, во многом зависит эффективность деятельности любой библиотеки. В связи с этим Проведение библиотечных мероприятий выделено нами в отдельный тематический блок, который включает не только количественные, но и качественные показатели, а также самооценку (в виде мини-эссе) деятельности библиотеки с точки зрения инновационности.

Оценивая нематериальные активы библиотеки, следует принимать во внимание как количественные, так и качественные показатели. Совокупность ряда количественных показателей образуют критерии качества (индикаторы эффективности) деятельности библиотеки, среди которых:

- доля профессиональных библиотекарей в кадровом составе библиотеки;
- достаточность квалифицированных сотрудников для удовлетворения запросов целевой группы;
- доля опытных библиотечных специалистов в кадровом составе библиотеки;

- стабильность коллектива, отсутствие текучести среди профессиональных библиотекарей;
- потенциал развития библиотеки: количество сотрудников, которые участвуют в реализации инновационных проектов библиотеки (в т.ч. в качестве руководителя/координатора, организатора деятельности, идейного лидера/«креативщика», участника/исполнителя); количество сотрудников, занятых в разработке и предоставлении услуг на основе использования электронных ресурсов; количество сотрудников, которые прошли обучение на курсах повышения квалификации / профессиональную переподготовку в течение последних 3 лет; количество сотрудников, которые обучаются в аспирантуре; количество сотрудников, имеющих ученую степень; публикационная активность персонала; наличие в библиотеке Программ развития, в т.ч. Программы развития библиотеки по отдельным направлениям, Программы развития персонала, Программы адаптации молодых специалистов

- апробация и внедрение в практику результатов проведенных исследований [9, с. 31].

Качественные показатели невозможно представить в абсолютном выражении; к ним относятся: качество предоставляемых пользователям информационных / образовательных услуг; наличие научно-исследовательских работ, инновационных проектов, уникальных мероприятий библиотеки; наличие в коллективе профессионалов – носителей бренда и др.

Безусловно, сама природа нематериальных активов создает сложности для их анализа и оценки. Вместе с тем, используя «Алгоритм расчета критериев качества (индикаторов эффективности) деятельности библиотеки. Система весов» [9, с. 41–47], библиотека сможет оценить уровень развития своих нематериальных активов в зависимости от различных факторов, что позволит сделать систему управления персоналом и библиотекой в целом более взвешенной и эффективной.

Нам представляется, что результаты самообследования библиотек, в т.ч. результаты оценки её нематериальных активов, полученные с помощью предложенного нами методического инструментария, в современных условиях нестабильности и неопределенности внешней среды могут стать «стартовой площадкой» для создания системы развития, – как отдельной библиотеки, так и сети библиотек страны в целом.

Список использованных источников:

1. Стрелкова, И. Б. Достижение библиотекарем вершин профессионализма в процессе профессионального развития / И. Б. Стрелкова // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. В 2 ч. / под ред. В. Ф. Беркова. – Минск : РИВШ, 2008. – Ч. 2. Вып. 6 (11). – С. 264–272.
2. Седанов, А. А. Нематериальные и неосязаемые бизнес-активы предприятия / А. А. Седанов // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. Экономика.– 2013. – Вып. 40. – № 8 (299). – С. 140–146.
3. Иванова, М. А. Механизм изменения типа образовательного учреждения под влиянием накопленных нематериальных активов / М. А. Иванова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2013. – № 5 (180). – С. 115–119.
4. Лиферов, А. П. Инвестиции в «человеческий капитал» и конкурентные возможности корпораций / А. П. Лиферов // Психолого-педагогический поиск. – 2012. – № 4 (24). – С. 7–23.
5. Стрелкова-Зыль, И. Б. Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием : науч.-практич. пособие / И. Б. Стрелкова-Зыль ; рец.: Р. С. Мотульский, Э. Р. Сукиасян. – М. : Литера, 2011. – 240 с. – (Современная библиотека).
6. Капелюшников, Р. И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс] / Р. И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>. – Дата доступа: 24.04.2016.
7. Лукичева, Л. И. Управление интеллектуальным капиталом : учеб. пособие / Л. И. Лукичева. – 2-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2009. – 551 с. – (Высшая школа менеджмента).
8. Стрелкова, И. Б. Исследование проблемы управления творческими сотрудниками в библиотеках вузов Республики Беларусь / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2008. – № 4. – С. 115–123.
9. Стрелкова, И. Б. Динамика развития библиотек: методический инструментарий : науч.-практич. пособие / И. Б. Стрелкова ; рец.: Ю. А. Переверзева, Ю. В. Соколова. – Минск : Беларуская навука, 2016. – 63 с.
10. Столяров, Ю. Н. Библиотека – двухконтурная система [Электронный ресурс] / Ю. Н. Столяров // Научные и технические библиотеки. – 2002. – № 11. – Режим доступа: http://www.gpntb.ru/win/ntb/ntb2002/11/f11_01.htm. – Дата доступа: 23.04.2016.