

ЛИТЕРАТУРА

1. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – 3-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1969-1978. – Режим доступа : <http://slovari.yandex.ru/dict/bse/article/00046/22300.htm?text>. – Дата доступа : 11.04.2010.
2. Гусева, Е.Н. Типология библиотек : науч.-метод. пособие / Е.Н. Гусева. – М. : Либерия-Бибинформ, 2007. – 152 с.
3. Гусева, Е.Н. Типология библиотек : критерии и подходы / Е.Н. Гусева // Вестник МГУКИ. – 2006. – № 2. – С. 137–140.
4. Корн, Г. Справочник по математике для научных работников и инженеров / Г. Корн, Т. Корн ; пер с англ. ; под общ. ред. И.Г. Арамановича. – 2-е изд. – М. : Наука, Физматлит, 1970. – С. 346–352.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГОВЫХ ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В РАБОТЕ С КАДРАМИ

Данилова Ж.Л.

УО «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова»
г. Витебск, Республика Беларусь

В наше время, когда жизнь требует переработки огромного количества информации, повышения стрессоустойчивости, адаптированности человека к новым, часто изменяющимся условиям окружающей социальной и природной среды, старые приемы и методы деятельности в работе с кадрами уже малоэффективны.

Психологический тренинг, являясь системой специально организованного интенсивного воздействия среди других психологических методов, позволяет реализовать необходимые условия развития профессионального и личностного самосознания людей и актуализации их ресурсов, изменить их поведение и отношение к миру и другим людям.

За последние 10-15 лет психологический тренинг стал одной из наиболее распространенных форм психологической практики. При этом зачастую различные формы психологического тренинга в быденном сознании противопоставляются теоретическому, академическому знанию, как знанию, не приносящему прямой практической пользы.

Острая необходимость проектирования и прогнозирования результатов психологического воздействия, прежде всего, связана с тем, что отдельные стихийно возникающие тренинги не всегда отвечают современным научным (в том числе теоретико-концептуальным) требованиям и не могут в полной мере удовлетворить насущные потребности общества в эффективном и профессиональном инструменте совершенствования и развития человека.

В связи с этим нам кажется, что последние достижения теоретической психологии дают возможность изменить сложившуюся ситуацию, вооружить управленцев и практических психологов новым взглядом на психологический тренинг, что в конечном итоге приведет к формированию новой методологии осуществления тренингового воздействия.

В последнее время особую востребованность приобретают исследования, где ведется поиск закономерностей динамики личности участников образовательного взаимодействия в процессе психологического тренинга. Поиск базовых механизмов осуществления группового воздействия важен не только для психологической практики, но и для развития и углубления представлений в деловой сфере. В настоящий момент среди практикующих специалистов преобладает подход, при котором тренер устанавливает монологичные отношения с членами группы, скорее самопроявляется, чем дает проявиться участникам [1, с. 58].

Субъектный подход к человеку и его поведению принципиально меняет понимание сущности тренинговой работы. В субъектной парадигме ценен сам *процесс*: не столь важно, каковы имеющиеся сейчас успехи данного человека на пути построения своего экологического мира, главное – какова динамика этого процесса [2].

В содержательном плане отношения ведущего (тренера) с группой в парадигме субъектности носят характер подлинного *взаимодействия*, а не двух одновременно существующих, взаимно направленных векторов воздействия.

Говоря о тренинговых методах, мы должны подчеркнуть, что в этом случае методы направлены не на объект действительности, а на субъект. Точнее сказать, на субъекты двух типов – индивидуального и группового. Из этого следует, что возможна классификация тренинговых методов на те, которые направлены на отдельных участников, и те, которые предполагают работу с группой как целым.

Однако в реальности тренинга индивидуальные и групповые процессы слиты в едином потоке, поэтому сам ведущий фактически реализует тренинговые методы на трех уровнях:

1) *в группе* – с отдельным участником; обычно это происходит в случае диадного взаимодействия ведущего и одного из членов группы, либо при демонстрации техники индивидуальной психокоррекционной или консультационной работы, либо при проведении сеанса какого-либо направления психотерапии в присутствии наблюдателей, либо при спонтанном возникновении диалога по какой-либо значимой для всех теме [3, с. 82];

2) *с группой* – как единым целым; такая ситуация возникает, когда ведущий-преподаватель дает задание, которое должна выполнить

вся группа, и обращается именно к группе (или подгруппе), а не к отдельному участнику (такой подход особенно важен в тренинге сплочения);

3) *через группу* – с отдельным участником средствами самой группы; внешне работа на этом уровне напоминает картинку предыдущего, однако здесь ведущий-тренер скрытым образом использует ресурсы группы для воздействия на одного или нескольких участников (разумеется, в целях оказания им психологической помощи, а не ради манипуляции как таковой). Речевое воздействие в тренинге опирается как на аргументацию, апеллируя к социально и культурно обусловленным ценностям сотрудника, так и на механизмы вариативной интерпретации действительности [4, с. 411].

Следовательно, при анализе тренинговых методов необходимо опираться на критерии, в которых учтены, с одной стороны, единство индивидуальных и групповых процессов, а с другой – уровни осуществления деятельности ведущего-тренера в деловом пространстве в системе межличностного взаимодействия сотрудников.

Действительно, тренинговые формы работы с кадрами доказывают свою состоятельность как современные здоровьесберегающие технологии делового взаимодействия.

Размышляя о перспективах разработки теории и практики внедрения тренингов в трудовой процесс взаимодействия сотрудников, важно отметить необходимые условия реализации тренинговых программ. Во-первых, необходимо обеспечить преемственность тренингов для разных кадровых структур. Во-вторых, ведущий тренинговой группы должен пройти особую профессиональную подготовку и иметь сертификацию. В-третьих, следует придерживаться специфической структуры тренинговых занятий и встреч. В-четвертых, необходимо обязательно проводить динамическое и диагностическое сопровождение тренингового процесса. В-пятых, методические средства, применяемые на тренинговых занятиях, должны быть разнообразными. Кроме того, следует чередовать индивидуальные и групповые формы работы и способствовать созданию особой предметно-пространственной среды тренинга.

И, наконец, принципиально важно, чтобы позиция ведущего-тренера была динамичной, обеспечивающейся поддержкой и творчеством. Проведение тренинговой работы требует высокой квалификации ведущих, четкого соответствия содержания и методического оснащения занятий поставленным целям и задачам тренинга.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М. : Ось-89, 2005. – 256 с.
2. Вачков, И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И.В. Вачков, С.Д. Дерябо. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.

3. Данилова, Ж.Л. Диалогический подход в педагогическом межличностном взаимодействии / Ж.Л. Данилова // Актуалогенез: эмпирические структуры личности : сб. науч. ст. – Витебск, 2006. – С. 81–84.
4. Кабаченко, О.С. Психологическое воздействие как феномен и проблема психологической безопасности / О.С. Кабаченко. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2005. – 514 с.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-БИБЛИОТЕЧНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В НБ УО «ПГУ»

Дубко-Пивницкая И.В.

**Научная библиотека УО «Полоцкого государственного университета»
г. Новополоцк, Республика Беларусь**

Информационно-библиотечное обслуживание пользователей в вузах имеет свои особенности, связанные с образовательным процессом. В первую очередь, они обусловлены потребностью обеспечивать студентов необходимыми учебно-методическими материалами, в том числе и создаваемыми в самом вузе. Одной из характеристик современной библиотеки университета является степень развития технологий, активное внедрение автоматизации в практику информационного сопровождения образовательной и научной деятельности вуза. Автоматизация внутренних процессов библиотеки и процессов предоставления услуг – закономерный этап развития, фактор прогресса нашей деятельности. Научная библиотека Полоцкого государственного университета (ПГУ) развивается в соответствии с декларируемой миссией и выполняет возложенные на нее задачи в условиях сформировавшегося в вузе представления о библиотеке как о современном информационном центре, предоставляющем пользователям доступ к собственным информационным ресурсам, к информационным ресурсам университета и к мировым ресурсам.

НБ УО «ПГУ» сегодня – это:

- Штат – 49 сотрудников, из них с высшим образованием – 47 (специальным – 25);
- Фонд – свыше 480 тыс. экземпляров, поступления за 2009 г. – 2 747 назв. (25 523 экз.). Базы данных (БД) – 32;
- Пользователи (по единому читательскому билету) – 9 550, фактически обслуженных за 2009 г. – 21 570;
- Компьютерный парк: 3 сервера для хранения информации, 120 ПК, 10 принтеров, 12 сканеров штрих кодов, 7 планшетных сканеров для оцифровки печатного материала, ксерокс и 2 многофункциональных устройства для оказания дополнительных офисных услуг.

В связи с поиском оптимальных путей вхождения в информационное общество в настоящее время активно дискутируются вопросы о переосмотре основ развития библиотечного дела. Длительное время основой