

Е.А. Барышева

Общее дело, общие цели, общие результаты (по итогам исследования китайскими социологами Публичной библиотеки провинции Шаньдун в Китае)

Реферат. Рассматриваются результаты социологического исследования организационной культуры Публичной библиотеки провинции Шаньдун (г. Цзинань), проведенного китайскими специалистами в рамках целевого проекта Национального фонда социальных наук Китая. Рассказывается об истории и современном развитии учреждения, входящего в десятку крупнейших и старейших публичных библиотек страны. На основе данных личных интервью сотрудников характеризуются факторы привлекательности профессии библиотекаря, сложившееся в коллективе отношение к кадровой политике библиотеки, к выполнению должностных обязанностей, условиям труда и системе управления. Большое внимание уделяется внешним факторам, влияющим на повседневную жизнь шаньдунских библиотекарей и формирующим их восприятие организационной культуры (социальная культура, традиционная культура региона, являющегося родиной конфуцианства, менталитет местного населения). Делается вывод о важности подобных исследований для успешного развития библиотек.

Ключевые слова: библиотеки Китайской Народной Республики, Публичная библиотека провинции Шаньдун, организационная культура библиотек, библиотечная социология, библиотечные кадры, библиотечный менеджмент, региональные особенности деятельности библиотек, конфуцианство.

Для цитирования: Барышева Е.А. Общее дело, общие цели, общие результаты (по итогам исследования китайскими социологами Публичной библиотеки провинции Шаньдун в Китае) // Библиотековедение. 2017. Т. 66, № 4. С. 435—441. DOI: 10.25281/0869-608X-2017-66-4-435-441.

В последние годы в Китайской Народной Республике был принят целый ряд важных правительственных программ по модернизации библиотек, совершенствованию библиотечного обслуживания населения и продвижению чтения. По мнению китайских специалистов, успешная реализация намеченных планов зависит не только от уровня государственного финансирования, внедрения передовых информационных технологий и инновационных форм работы с читателями, но и от развития организационной (корпоративной) культуры библиотечных учреждений. Без понимания предназначения библиотечной деятельности, глубокой приверженности всех библиотечных работников общим профессиональным и этическим ценностям, грамотного менеджмента, чувства корпоративной гордости, осознания персоналом значимости своего труда и смысла осуществляемых реформ невозможно усиление роли публичных библиотек как первостепенных социально-культурных институтов, участвующих в интеллектуальном, духовно-



Екатерина Александровна Барышева,
Российская государственная библиотека,
Центр по исследованию проблем развития библиотек в информационном обществе, старший научный сотрудник
Воздвиженка ул., д. 3/5,
Москва, 119019, Россия
E-mail:
ekaterina-barysheva@yandex.ru

нравственном и идеологическом воспитании личности [1, р. 20—21]. В данной статье рассматриваются результаты социологического исследования, проведенного китайскими специалистами в Публичной библиотеке провинции Шаньдун в рамках целевого проекта Национального фонда социальных наук Китая по изучению организационной культуры публичных библиотек страны.

История и современный этап развития

Центральная библиотека провинции Шаньдун, расположенная в городе Цзинань, входит в десятку крупнейших и старейших публичных библиотек Китая¹. Историческое здание библиотеки было построено в 1909 г. в деловой части города. Благодаря оригинальной архитектуре и живописному местонахождению оно долгое время считалось самым красивым библиотечным сооружением в стране. Библиотека славится большим собранием древних конфуцианских книг, и это неудивительно — провинция Шаньдун является родиной великих древнекитайских философов Кун-цзы (Конфуция) и Мэн-цзы, где создавали свои школы их ученики и последователи. К жемчужинам коллекции относятся древние книги по медицине (в г. Цзинань жил основоположник китайской медицины Бянь Цюэ), философии (среди которых многочисленные списки «И-цзин» — «Книги перемен»), истории (хроники о ранних государствах Китая Ци и Лу), ценные произведения китайской средневековой графики. В библиотеке хранится и одно из лучших в мире собраний доку-

на контрактной основе работают 222 сотрудника, из которых 22 имеют магистерские и докторские степени, 187 получили высшее образование или являются студентами последних курсов бакалавриата. В библиотеке активно используется помощь волонтеров [4, р. 43].

Методика исследования

Качественное социологическое исследование организационной культуры Публичной библиотеки провинции Шаньдун проводилось на базе стратегии обоснованной теории (Grounded theory), предполагающей в том числе предварительное десятидневное ознакомление с особенностями работы всех библиотечных подразделений, ведение подробных дневников, а также использование данных личных интервью. В общей сложности социологи пробыли в библиотеке полтора месяца и опросили 23 сотрудника. При отборе респондентов учитывались следующие демографические показатели: пол, возраст, уровень образования и профессиональный стаж [4, р. 44] (см. табл.).

Таблица

Пол		Возраст			Уровень образования			Стаж		
Муж.	Жен.	20—30	31—40	41 и старше	Бакалавр и ниже	Магистр	Доктор философии (Ph. D)	5 лет и менее	6—10 лет	11 лет и более
10	13	9	12	2	16	5	2	10	7	6

ментов о деятельности Коммунистической партии Китая в 1920—1930-е гг., о борьбе с японской агрессией и периоде Культурной революции [2].

В настоящее время фонды библиотеки насчитывают более 6 млн 12 тыс. экземпляров. В октябре 2002 г. большая часть основного книгохранилища переехала в новый шестиэтажный корпус, возведенный на площади в 50 тыс. м² на берегу озера Дамин (Даминху). Интересное архитектурное решение здания, сочетающего традиционные и современные формы и гармонирующего с окружающей природой, сразу сделало его одной из достопримечательностей города [3]. В новом корпусе Шаньдунской библиотеки открыты три общих читальных зала (1730 мест), оснащенных новейшей компьютерной техникой, кабинеты для представителей бизнеса и почетных гостей, созданы оригинальные выставочные пространства. Читателям всегда готовы помочь консультанты (44 рабочих места). Посетители могут воспользоваться электронным и карточными каталогами, услугами информационного центра, центров перевода и синологии, а также абонементом. Библиотека работает каждый день (за исключением национальных праздников), с 8:30 до 19 часов. По понедельникам читатели обслуживаются до полудня [2]. В старом здании библиотеки обустроен детский читальный зал на 164 места. В структуру библиотеки входят 23 отдела (включая административные). В учреждении

После тщательного анализа текстов интервью повторяющиеся идеи и понятия обозначались кодами, которые, в свою очередь, были обобщены в категории. Каждая из категорий вновь тщательно разбиралась и описывалась уже на основе всех полученных данных, что в результате и позволило авторам сделать выводы о восприятии сотрудниками организационной культуры библиотеки [4, р. 44—47].

Внутренняя мотивация сотрудников и факторы привлекательности профессии библиотекаря

На первой стадии исследования предстояло определить, какие *внутренние мотивы* привели людей на работу в библиотеку. Подавляющее большинство респондентов отметили, что работа в Публичной библиотеке является стабильной, не слишком сложной, предоставляет удобный доступ к информационным ресурсам и имеет достаточно высокий социальный статус. Более половины опрошенных указали, что работа в библиотеке, в отличие от коммерческих компаний, практически «не сулит неприятных сюрпризов», она «психологически комфортна», ибо «далека от суеты» и «не провоцирует стрессового состояния». Важным оказался и семейный фактор. Почти все из участников опроса считают, что

работа в библиотеке особо хороша для девушек и женщин, она позволяет больше времени уделять семье и детям и в то же время дает представительницам слабого пола достойное положение в обществе. Примечательно, что некоторые из респондентов подчеркивали, что избранная профессия помогла им стать более открытыми и коммуникабельными. «Я поняла, что мой характер изменился, — поделилась одна из сотрудниц Шаньдунской библиотеки. — В школе я была интровертом, смущалась и краснела, отвечая на вопросы у доски. В библиотеке мне пришлось работать в отделе абонемента... выполнять массу заданий и просьб, общаться с разными категориями посетителей... Сначала было ужасно трудно, я часто расстраивалась, но через какое-то время поняла, что эта работа стала неотъемлемой частью моей жизни» [4, р. 48].

Внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры

На следующей стадии исследования предстояло проанализировать *внешние факторы*, воздействующие на повседневную жизнь сотрудника библиотеки и формирующие его восприятие организационной культуры. Среди них: социальная культура, традиционная культура региона, менталитет местного населения; профессиональная культура сотрудников отрасли и их авторитет в обществе.

Авторы исследования подчеркивают, что на протяжении тысячелетий в Китае сформировалась особая культура социальных отношений, основанная на почитании старших (по возрасту, чину и положению), заботе о стариках и любви к детям, ценности трудолюбия, ведения скромного образа жизни, вежливости и бережливости. Поэтому неудивительно, что все участники опроса были единодушны в том, что любой пожилой человек, пришедший в библиотеку, достоин уважения и внимания, а если он имеет проблемы со здоровьем, то ему необходимо оказать помощь. Респонденты также отмечали, что в случае обращения в библиотеку «особых гостей», в том числе представителей официальных властей и бизнеса, следует вести себя предельно почтительно, соблюдая все правила этикета общения. Недопустимы и любые проявления высокомерия и пренебрежения во время обслуживания «рядовых посетителей». «Люди из разных мест, с различным уровнем культуры, разных профессий... имеют несхожие информационные запросы и не всегда могут объяснить, что им требуется, — говорится в одном из личных интервью. — Мы должны быть со всеми обходительны и помочь им подобрать книги в соответствии с их интересами...» [4, р. 49].

Большое влияние на работников библиотеки оказывают культурные традиции региона и

особенности менталитета его жителей. Провинция Шаньдун сыграла важную роль в истории китайской цивилизации. Как уже отмечалось, она является родиной конфуцианства — учения, более двух тысячелетий определявшего нормы жизни Поднебесной. Под влиянием конфуцианства сложились характерные для Китая формы социально-семейной структуры, политико-административной системы, а также определенная система ценностей и устойчивые стереотипы поведения. Согласно учению Конфуция, «благородный человек» должен «любить людей», не стыдиться бедности, обладать почтительностью, обходительностью, правдивостью, сметливостью, добротой, преданностью, осторожностью в разговоре (дабы никого не обидеть), сдержанностью, помогать другим людям в их совершенствовании (нравственном и деловом) [5, с. 68]. Необходимо учитывать и то, что в последние десятилетия в Китае идет процесс «конфуцианского возрождения», которое рассматривается в качестве главной основы «возвращения к корням» и построения новой китайской «духовной цивилизации» [6, с. 700].

В провинции Шаньдун в силу исторических причин изучение и продвижение традиционного культурного и духовного наследия окружено повышенным вниманием. В 1984 г. в Цюйфу прошла первая конференция, организованная Китайским фондом Конфуция (учрежден под патронатом Центрального Комитета Коммунистической партии Китая) и посвященная 2535-летию со дня рождения учителя. При огромном стечении народа был торжественно открыт памятник Конфуцию, разрушенный в годы Культурной революции. В 1996 г. в Цюйфу начал действовать Исследовательский институт Конфуция, в 2005 г. — Центр изучения Конфуция в Шаньдунском университете, в 2009 г. основана Нишаньская академия, с 2010 г. в провинции ежегодно проходит Нишаньский форум мировых цивилизаций [6, с. 703].

В 2015 г. правительство провинции Шаньдун выделило около 100 млн юаней (более 15 млн долл. США) на проекты, связанные с популяризацией конфуцианства и культурного наследия Цилу (древнее название провинции Шаньдун, произошедшее от процветавших на этих землях в X—III вв. до н. э. княжествах Ци и Лу)². По словам Сюй Сянхуна, руководителя департамента культуры провинции, в 2016—2020 гг. (XIII пятилетний план) эта сумма будет только увеличиваться, ибо «многие концепты традиционной культуры региона способствуют современному социальному и экономическому развитию» [7]. Особое внимание, по мнению чиновника, следует уделять подрастающему поколению. И в этой связи большое значение приобретает сотрудничество местных публичных библиотек с Нишаньской академией, главная цель которой — способствовать изучению и популяризации конфуцианской письменной традиции³.

Классы Нишаньской академии есть почти в каждой публичной библиотеке провинции, в выходные дни в них проводятся бесплатные занятия, на которых дети и подростки (а также все желающие) постигают мудрость древних китайских текстов. В 2014 г. рядом с новым зданием Публичной библиотеки провинции Шаньдун были открыты корпуса кампуса академии. Теперь весь комплекс строений, выполненный в стиле архитектуры Цилу, служит напоминанием о тысячелетних традициях китайского классического образования [8]. В здании Шаньдунской библиотеки регулярно проходят лекции для взрослой аудитории (старше 18 лет) и семейные занятия, куда могут прийти родители с детьми [9].

Авторы социологического исследования в Шаньдунской библиотеке подчеркивают, что жители провинции всегда отличались усердием, доброжелательностью, стремлением к стабильности и реалистичным отношением к жизни. С одной стороны, подобные качества делают шаньдунцев необычайно трудолюбивыми, преданными своей работе и организации, с другой — весьма консервативными, тяжело воспринимающими и даже отторгающими какие-либо нововведения. Участники опроса подчеркивали, что, как правило, все инновационные идеи и разработки приходят к ним с южных регионов и распространяются достаточно медленно. «Жители провинции Шаньдун — традиционалисты и консерваторы, они склонны идеализировать старину и настороженно относятся к переменам, — отмечается в одном из интервью. — Они неохотно покидают пределы провинции, предпочитают жить там, где родились, да и приезжающие в Шаньдун из других регионов испытывают трудности с интеграцией в местное общество. Но при этом шаньдунцы очень гостеприимны и не высокомерны, они не отвергают “чужаков”, даже если те сильно отличаются по культуре. Это как обоюдоострое лезвие ножа — мы медленно развиваемся, но... мы и более стабильны» [4, р. 49].

Исследование показало, что большое значение для респондентов имело приобщение к профессиональной культуре библиотекаря (культура взаимодействия с читателями, профессиональные знания, духовная составляющая работы с книгами). По словам одного из сотрудников отдела периодических изданий, до прихода в учреждение он полагал, что ему предстоит изо дня в день «переключать книги с места на место». Беседы со старшими сотрудниками, их трепетное обращение с книгами побудили молодого человека расширить свои знания об уникальных фондах Шаньдунской библиотеки, изучить передовую организацию обслуживания читателей, в том числе в таких крупных книгохранилищах, как Нанкинская библиотека и Национальная библиотека в Пекине. «Отношение опытных коллег к своей профессии оказало значительное влияние на мое восприятие библиотечной работы», — резюмировал респондент [4, р. 49].

Участники опроса отмечали, что в последние годы они просто вынуждены повышать свою профессиональную культуру под «давлением» посетителей. «Читатели стали намного образованнее, многие из них хорошо разбираются в своих правах и готовы их отстаивать, ставя под сомнение наш авторитет. Тем не менее чувствовать себя под контролем — полезно» [4, р. 50].

Архитектура и организация рабочей среды

Среди внешних факторов, оказывающих положительное влияние на эмоциональное и психологическое состояние сотрудников, все респонденты выделили красоту окружающего пейзажа, интересный архитектурно-художественный образ Шаньдунской библиотеки и хорошую организацию рабочей среды. Разнообразие интерьеров, экологичность, максимальное использование солнечного света — все это создает неповторимую атмосферу, резко контрастирующую с безликой и бездуховной обстановкой в офисах. К этому следует добавить продуманную планировку помещений, удобные компьютеризированные рабочие места (как для персонала, так и для посетителей), обеспечение комфортных условий для общения читателей, а также читателей и библиотекарей. Можно сказать, что новое здание библиотеки стало тем местом, в котором приятно находиться и куда хочется приходить. Специалисты с удовольствием пользуются корпоративной атрибутикой и в свободное от работы время показывают библиотеку своим знакомым и близким [4, р. 50].

Кадровая политика

Важное значение для формирования организационной культуры библиотеки имеет проводимая в ней кадровая политика. В интервью респондентов отмечается, что больше всего их волнуют методы управления персоналом, принятые в учреждении формы коммуникативных связей и система поощрений. Под методами управления в первую очередь подразумевалось разумное соотношение принципов справедливости, стабильности и принуждения. Справедливость, по мнению респондентов, заключается в беспристрастном отношении руководства ко всем членам коллектива и создании равных возможностей для продвижения по службе. Стабильность — в отсутствии непредсказуемых и излишних перемещений и перестановок кадров (молодые сотрудники относятся к данной проблеме более спокойно, считая, что «смена кабинетов» позволит им узнать что-то новое, библиотекари же со стажем — болезненно, полагая, что уже заслужили право на «фиксированный статус»). Принуждение (применение санкций) является крайней, но необходимой мерой по оказанию «давления» на нерадивого сотрудника и воспитанию чувства от-

ветственности. При этом практикующийся набор санкций и способы фиксации нарушений понятны коллективу и отражены в нормативных документах. Публичное порицание и тем более унижение провинившегося считается в библиотеке недопустимым [4, р. 50—51].

Характеризуя процессы внутренних коммуникаций, респонденты подчеркивали, что в организации хорошо налажена система формального общения на уровне отдельных подразделений и недостаточно — между различными секторами и службами. Отмечалось, что каждый отдел библиотеки занимается своей работой, и сотрудники испытывают психологические трудности при контактах с коллегами из других подразделений. Говоря о неформальных отношениях в коллективе, все респонденты были едины: «Есть друзья, с которыми можно обсудить личные вопросы, с остальными — исключительно деловое общение» [4, р. 51].

Отвечая на вопросы о системе стимулирования в библиотеке, респонденты выказали понимание, что учреждение не является коммерческим и его возможности по материальному поощрению весьма ограничены. В связи с этим приветствуются нематериальные виды премирования — грамоты и памятные подарки, чествования передовиков труда или направление на учебу. Практикуется и считается справедливым равное распределение дополнительных материальных выплат между всеми сотрудниками библиотеки независимо от должностей, нагрузки и обязанностей [4, р. 51].

Отношение сотрудников к своим обязанностям и представления об идеальном руководителе

Крайне важным для совершенствования организационной культуры учреждения является анализ представлений сотрудников об их обязанностях. Авторы исследования подчеркивают, что обязанности библиотекарей обусловлены особенностями деятельности библиотечных учреждений, предполагающей централизацию власти, четкое распределение полномочий и авторитарный стиль управления, ориентированность на качественное обслуживание читателей и выполнение их запросов. Работа в публичной библиотеке в подавляющем большинстве случаев подчинена установленному режиму, необходимость соблюдения которого, равно как и выполнение требований руководства, закреплена в трудовых соглашениях и контрактах [4, р. 2].

Личные интервью показали, что все библиотекари хорошо понимают задачи своей работы и не испытывают особых проблем с ее выполнением. При этом им знакомо чувство нервного напряжения: от «свалившихся» внеплановых заданий, общения с «трудными» читателями, недостатка знаний, отсутствия продвижения по службе и пр. Данные факторы мешают даже очень хорошему специали-

сту почувствовать удовлетворение от своей деятельности. Так, один из респондентов поделился своими переживаниями из-за невозможности совмещать работу с курсами повышения квалификации в области ИКТ: «Никто не может подменить меня на это время... Мне все тяжелее справляться со служебными обязанностями, потому что нужно учиться, но если я пойду учиться, то потеряю место, которым очень дорожу» [4, р. 52]. Исследования в Шаньдунской библиотеке выявили, что наибольший психологический дискомфорт ее сотрудники испытывают, когда перед ними ставят задачи, не связанные напрямую с их производственными обязанностями и предполагающие различные нововведения. В данных ситуациях важна роль негласных лидеров коллектива, помогающих коллегам личным примером и просто добрым словом [4, р. 52].

В заключительной части исследования сотрудникам Шаньдунской библиотеки предстояло ответить на вопрос, какими бы они хотели видеть своих руководителей. Примечательно, что респонденты не делали особых различий между управленцами среднего и высшего звеньев, полагая, что все они должны соответствовать единым требованиям. Большинство библиотекарей считают, что хорошему руководителю следует быть «ближе к народу», уметь говорить с подчиненными и служить образцом для подражания. Достойны внимания следующие отрывки из личных интервью: «Хорошие руководители — доброжелательны, с ними легко общаться; несмотря на свой статус, они часто трудятся с подчиненными, чтобы лучше узнать характер их работы»; «руководитель должен быть дружелюбен, доступен и тактичен», «обладать ярко выраженной индивидуальностью, особым обаянием, быть профессионалом своего дела». Все участники опроса были едины во мнении, что в основе хорошего управления, залога успеха и процветания организации должно лежать не принуждение, а сила нравственного примера [4, р. 52—53]. Здесь уместно вспомнить популярное в современном Китае изречение Конфуция: «Если личное поведение тех [кто стоит наверху] правильно, дела идут, хотя и не отдают приказов; если же личное поведение тех [кто стоит наверху] неправильно, то, хотя и приказывают, [народ] не повинуется» [5, с. 71].

Стоит подчеркнуть, что в последние годы в связи с общими переменах в стране публичные библиотеки Китая стали отказываться от слишком авторитарного стиля руководства. Так, администрация теперь не имеет прямого права без обсуждения с советом трудового коллектива назначать или увольнять подчиненных, что способствует демократизации управления [4, р. 53].

Подводя итоги исследования, его авторы делают вывод, что в Публичной библиотеке провинции Шаньдун удалось достичь весьма высокого уровня организационной культуры благодаря пониманию сотрудниками стоящих перед ними задач и чет-

кому выполнению должностных обязанностей. Сотрудники библиотеки осознанно и позитивно относятся к своей работе, им важны интересы и цели учреждения, они готовы максимально хорошо и ответственно трудиться, соблюдая предписанные нормы и ограничения. Благодаря грамотному менеджменту в библиотеке смогли создать коллектив единомышленников, переживающих за общее дело и радующихся общим успехам. Тем не менее рекомендуется обратить внимание на необходимость улучшения внутрибиблиотечной коммуникации и усиление взаимосвязей между различными подразделениями учреждения, для чего предлагается наладить систему внутрибиблиотечной информации и увеличить число корпоративных мероприятий. Вызывают беспокойство недостатки в организации повышения квалификации персонала, так как данный фактор влияет на мотивацию работников, укрепляет их самооценку, поощряет к эффективному выполнению своих обязанностей. Наконец, библиотеке все-таки следует отказаться от уравнительного распределения дополнительных выплат. Подобный подход традиционно одобряется коллективом, но явно не стимулирует внедрение инновационных форм деятельности [4, с. 54—55].

Авторы исследования подчеркивают, что сделанные ими выводы относятся, прежде всего, к Публичной библиотеке провинции Шаньдун — аналогичные социологические проекты, осуществленные в других книгохранилищах страны, могут показать иные результаты. Регионы Китая сильно отличаются по уровню экономического, социального и культурного развития, потребностям, традиционным воззрениям и менталитету жителей, что влияет на психологию местных библиотекарей, их представления о характере и значимости своего труда. Именно поэтому так важно обстоятельное социологическое изучение организационной культуры библиотек в разных провинциях и уездах, инициированное Национальным фондом социальных наук Китая. Оно позволит, с одной стороны, повысить эффективность работы отдельных учреждений, а с другой — оценить состояние национальной библиотечной отрасли изнутри и скорректировать планы по ее модернизации с учетом региональной специфики и человеческого фактора. Данный подход поможет создать в библиотечном сообществе атмосферу взаимопонимания, сотрудничества и доверия, необходимую для выполнения общих задач в целях инновационного развития, так как, согласно мудрому изречению Конфуция, «людей можно заставить повиноваться, но нельзя заставить понимать почему» [5, с. 71].

Примечания

1. Провинция Шаньдун расположена в восточной части Китая. По численности населения — около 96 млн чел. — занимает второе место в стране. Административный центр — г. Цзинань — находится на западе провинции, в 400 км от Пекина. Численность городского населения — более 3,5 млн человек. Важным культурным центром провинции является город Цюйфу — родина и место погребения великого китайского философа Конфуция.
2. Цилу (или Лу) до сих пор является традиционным названием провинции Шаньдун; обозначающие его иероглифы включены в шаньдунские номерные автомобильные знаки.
3. Нишаньская академия, получившая название от горы Нишань, у подножия которой, по преданию, родился Конфуций, была основана в XIII—XIV вв. последователями философа для изучения его трудов.

Список источников

1. *Li G.* The construction of modern public cultural service system and the development of public libraries: an analysis about the «Views on accelerating the construction of modern public cultural service system» // *Journal of Library science in China*. 2015. Vol. 7. P. 18—29.
2. Library. Shandong Provincial Library [Электронный ресурс]. URL: <http://english.jinan.gov.cn/col/col2269/index.htm> (дата обращения: 23.12.2016).
3. Shandong Provincial Library [Электронный ресурс]. URL: http://www.chinadaily.com.cn/m/shandong/shandongculture/2015-07/23/content_21389254.htm (дата обращения: 11.01.2017).
4. *Ke P.* A grounded theory research on public librarian' perception of organizational cultures / Ping Ke, Wenliang Zhang, Xining Li, Chengxiu Tang // *Journal of Library science in China*. 2014. Vol. 5. P. 40—57.
5. *Чанышев А.Н.* Начало философии. Москва, 1982. 184 с.
6. *Мигунов Н.И.* Современное новое конфуцианство: институциональный аспект // *Общество и государство в Китае*. Т. XLIV. Ч. 2. Москва, 2014. С. 699—706.
7. *Zhihao T., Qian W.* Shandong province promotes qilu cultural heritage [Электронный ресурс]. URL: http://www.chinadaily.com.cn/m/shandong/shandongculture/2016-06/01/content_25579026.htm (дата обращения: 16.01.2017).
8. *Li J.* Bringing Confucian culture back to life [Электронный ресурс]. URL: <http://www.globaltimes.cn/content/887486.shtml> (дата обращения: 16.01.2017).
9. *Zheng G.* London and Jinan: A visiting professor compares Jinan in China's Public Library System with that of Middlesex County [Электронный ресурс]. URL: <http://www.open-shelf.ca/jinan/> (дата обращения: 13.01.2017).

Common Cause, Common Goals, Common Results (On the Results of Study by the Chinese Sociologists of the Shandong Provincial Library in China)

Ekaterina A. Barysheva,

Russian State Library, 3/5 Vozdvizhenka Str., Moscow, 119019, Russia

E-mail: ekaterina-barysheva@yandex.ru

Abstract. The overview considers the results of sociological research of the organizational culture of the Shandong Provincial Library (Jinan), conducted by the Chinese experts in the framework of the target project of the National Social Science Foundation of China. The history and modern development of the institution, included in the top ten largest and oldest public libraries of the country, are described. Based on information from personal interviews with employees, there are characterized the attractiveness factors of the profession of librarian, the collective attitude towards the personnel policy of the library, to the fulfilment of job duties, working conditions and the management system. Much attention is paid to the external factors that affect the daily life of the Shandong librarians and form their perception of the organizational culture (social culture, traditional culture of the region, which is the birthplace of Confucianism, the mentality of the local population). There is made conclusion on the importance of such studies for the successful development of libraries.

Key words: Libraries of the People's Republic of China, Shandong Provincial Library, Organizational Culture of Libraries, Library Sociology, Library Staff, Library Management, Regional Features of the Library Activities, Confucianism.

Citation: Barysheva E.A. Common Cause, Common Goals, Common Result (On the Results of Study by the Chinese Sociologists of the Shandong Public Library in China), *Bibliotekovedenie* [Library and Information Science], 2017, vol. 66, no. 4, pp. 435—441. DOI: 10.25281/0869-608X-2017-66-4-435-441.

References

1. Li. G. The construction of modern public cultural service system and the development of public libraries: an analysis about the «Views on accelerating the construction of modern public cultural service system», *Journal of Library science in China*, 2015, vol. 7, pp. 18—29.
2. *Library. Shandong Provincial Library*. Available at: <http://english.jinan.gov.cn/col/col2269/index.htm> (accessed 23.12.2016).
3. *Shandong Provincial Library*. Available at: http://www.chinadaily.com.cn/m/shandong/shandongculture/2015-07/23/content_21389254.htm (accessed 11.01.2017).
4. Ke. P. A grounded theory research on public librarian' perception of organizational cultures, *Journal of Library science in China*, 2014, vol. 5, pp. 40—57.
5. Chanyshev A.N. *Nachalo filosofii* [The Beginning of Philosophy]. Moscow, 1982, 184 p.
6. Migunov N.I. Sovremennoe novoe konfutsianstvo: institutsional'nyi aspekt [Modern New Confucianism: The Institutional Aspect], *Obshchestvo i gosudarstvo v Kitae* [The Society and State in China], vol. XLIV, part 2. Moscow, 2014, pp. 699—706.
7. Zhihao T., Qian W. *Shandong province promotes qilu cultural heritage*. Available at: http://www.chinadaily.com.cn/m/shandong/shandongculture/2016-06/01/content_25579026.htm (accessed 16.01.2017).
8. Li J. *Bringing Confucian culture back to life*. Available at: <http://www.globaltimes.cn/content/887486.shtml> (accessed 16.01.2017).
9. Zheng G. *London and Jinan: A visiting professor compares Jinan in China's Public Library System with that of Middlesex County*. Available at: <http://www.open-shelf.ca/jinan/> (accessed 13.01.2017).