

Сибирское отделение РАН
Государственная публичная научно-техническая библиотека

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ БИБЛИОТЕК

Сборник научных трудов

Новосибирск
2006

УДК 021.7
ББК Ч 73р7
К13

*Печатается по постановлению редакционно-издательского совета
ГПНТБ СО РАН*

Ответственный редактор Е.Б. Артемьева, канд. пед. наук

Рецензенты:

И.С. Геллер, канд. пед. наук, Н.И. Подкорытова, канд. пед. наук

Кадровый потенциал библиотек : сб. науч. тр. / Гос. публич.
К13 науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук ; отв. ред. Е. Б. Ар-
темьева. – Новосибирск, 2006. – 228 с.

ISBN 5-94560-098-9

В сборник включены статьи, которые охватывают круг вопросов, связанных с изучением кадрового состава библиотек, деятельностью учреждений повышения квалификации, библиотек в сфере дополнительного профессионального образования. Анализируются вопросы социально-психологического характера, межличностные отношения, возникающие в коллективах.

Представляет интерес для библиотечных работников, преподавателей библиотечно-информационных специальностей средних специальных, высших учебных заведений, учреждений дополнительного профессионального образования, для организаторов системы повышения квалификации.

УДК 021.7
ББК Ч 73р7

Library staff potential : coll. of pap. / St. publ. sci.-tech. lib. of the
Sib. branch of the Rus. acad. of sci ; ed. in chief. E. B. Artemeva. – No-
vosibirsk, 2006. – 228 p.

Articles included in the miscellany cover a circle of questions connected to the activity of library educational establishments, study of library personnel structure as a base of formation of the programs for additional vocational training. The instructional programs for the system of qualification improvement are offered for the professionals with higher education and higher special education.

This book is highly recommended for librarians, teachers of library-information of secondary education institutions, higher educational institutions, establishments of additional vocational training, for the organizers of the system of professional skill improvement.

ISBN 5-94560-098-9

© Государственная публичная научно-техническая
библиотека Сибирского отделения Российской
академии наук (ГПНТБ СО РАН), 2006

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ БИБЛИОТЕК В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

Перемены в социально-экономическом поведении россиян, обусловленные трансформациями социума, привели к переоценке движущих сил экономики – человеческий фактор выдвигается на первый план. По своей природе человек представляет собой совокупный объект общественной жизни. Обладая определенным менталитетом, системой культурных ценностей, социальных норм и традиций, библиотечный специалист может рассматриваться как личность и как профессионал, выступающий в качестве ресурса производственной системы.

Поскольку библиотечные специалисты – это часть *экономически активного населения*, которая обеспечивает предложение своего труда для производства товаров и оказания услуг, то их труд является товаром. В то же время труд библиотечных специалистов может рассматриваться как один из видов ресурсов в структуре не только экономического, но и социокультурного потенциала библиотеки. Это обусловлено тем, что библиотечные специалисты являются носителями знаний по широкому кругу проблем библиотечного дела и информатики, а также по экономике и управлению. Причем в отличие от других видов ресурсов, входящих в структуру экономического потенциала библиотеки, человеческие ресурсы обладают огромными возможностями, поскольку человек как субъект экономических отношений имеет способности к саморазвитию. Профессионализм библиотечного специалиста – это знания, навыки, способности. Они не пропадают, а накапливаются со временем, необходимо лишь правильно определять особенности мотивации включения специалистов в различные виды производственной деятельности, выявлять их скрытые возможности. К сожалению, наблюдения показывают, что в большинстве публичных общедоступных библиотек руководители недостаточно эффективно используют потенциал своих сотрудников, во всяком случае, не всегда учитывают требования, предъявляемые конъюнктурой рынка. Прежде чем говорить об основных характеристиках рынка труда в условиях переходной экономики, посмотрим, какие экономические и социальные перемены произошли в сфере труда и занятости библиотечных специалистов.

Мы разделяем мнение Р.В. Рывкиной, что проблема труда и занятости является в своей основе экономической, но ее социологический анализ «дополняет экономическую картину описания человеческого

фактора» [1, с. 157]. Это особенно важно учитывать при исследовании труда библиотечных специалистов, занятых в некоммерческом секторе экономики.

В целом социальную ситуацию в сфере занятости экономисты и социологи оценивают как дезорганизацию на всех уровнях, в том числе на уровнях предприятий. Причины дезорганизации кроются в том, что государственное регулирование всеми отраслями общественного производства было практически свергнуто, а рыночные механизмы в сфере труда еще не успели сложиться. Рынок породил ряд негативных социальных последствий, которые ухудшили положение работников в различных отраслях общественного производства и во многих российских регионах. Кадровая политика в социальной сфере оказалась по существу свергнутой [1, с. 164].

В контексте названных проблем нами была рассмотрена динамика численности персонала в общедоступных библиотеках Российской Федерации (РФ) в рамках изменений численности экономически активного населения и уровня безработицы в конце 1990 – начале 2000-х гг.

По всем федеральным округам уровень экономически активного населения в период 1999–2002 гг. менялся на 1–2% в сторону увеличения или уменьшения. Если проследить зависимость показателей прироста персонала центральных универсальных библиотек и показателей уровня безработицы, то в республиках Дагестан, Ингушетия и Тыва произошло сокращение библиотечных специалистов, причем весьма значительное. А в Агинском Бурятском автономном округе (АО) наблюдался прирост на 11,2%. Можно привести немало других примеров, и все они будут свидетельствовать о том, что рынок труда библиотечных специалистов не всегда живет по законам «большого» рынка.

Можно согласиться с учеными-экономистами, что «в основе формирования рынка труда лежат определенные закономерности, универсальные для рыночных структур, которые по-разному проявляются в различных социально-экономических условиях» [2, с. 144].

Со своей стороны мы можем добавить, что эти универсальные закономерности по-разному проявляются в отдельных отраслях общественного производства. Иначе, как можно объяснить тот факт, что в регионах, где общая социально-экономическая ситуация была наименее благоприятной, кадровая ситуация оказалась достаточно стабильной. Возможно, объяснение кроется в том, что в данной группе регионов, куда вошли старопромышленные районы с недиверсифицированным либо градообразующим производством, а также большинство

национальных республик и округов, условия нового трудоустройства библиотечных работников весьма затруднены. Поэтому наличие стабильного рабочего места позволяет, так или иначе, адаптироваться к быстроменяющейся экономической ситуации. Кроме того, как показали исследования ГПНТБ СО РАН [3], в рамках национальных образований, а особенно в сельской местности, факторы адаптации зависят еще и от традиций: во многих библиотеках библиотечная профессия – это профессия семейная. Можно объяснить недостаточную ротацию библиотечных специалистов и тем обстоятельством, что долгие годы отечественные экономисты считали библиотечный труд непроизводительным, поскольку конечный продукт этого труда рассматривается как социальное благо, даже если он имеет экономическую оценку. С одной стороны, подобного рода отношение к библиотечному труду позволило сохранить относительную стабильность этой сферы культуры. Когда в кризисной ситуации 1996 г. в вынужденные отпуска было отправлено в промышленности 76,9% работников, то в культуре только 0,1%.

Можно привести и другие примеры. По данным «Российского статистического ежегодника» (М., 2001, с. 160) в области культуры было принято в 1993 г. 15,2% специалистов от среднесписочного состава, в 2000 г. – 24,5%. Выбыло в эти годы соответственно 12,6 и 22,8%. Цифры свидетельствуют, что в области движения кадров сохранялась положительная динамика, хотя и незначительная. По центральным универсальным библиотекам эта тенденция имела место и в 2002–2003 гг. За этот период количество библиотечных работников выросло на 21,6%, несмотря на сокращение общего количества библиотек. Причем проделанный нами анализ показал, что большая часть выбывших из библиотеки специалистов в конце 1990 – начале 2000-х гг. уволилась по собственному желанию – примерно 91% от всех уволившихся, и только немногим более 2% попали под сокращение. Относительная стабильность кадрового потенциала в библиотеках позволила сохранить устойчивость системы.

С другой стороны, это привело к значительным перекосам в оплате труда библиотечных специалистов. Как только ситуация в сфере материального производства стала стабилизироваться и появились возможности оплаты труда не только из госбюджета, но и из внебюджетных источников, причем в весьма значительных объемах, интенсивность увольнения по собственному желанию пошла на спад.

Ничего подобного не произошло в сфере экономики библиотечной деятельности. Какие причины обуславливают это явление?

Можно согласиться с мнением М.Х. Гарсия-Исер и других ученых [4], что увольнение по собственному желанию как фактор реструктуризации занятости имеет неравноценное значение для различных отраслей, хотя лежащие в основе этого явления в принципе идентичны. Это неустойчивое положение предприятий на рынке труда, неудовлетворенность материальными и иными условиями труда, степенью соблюдения гарантий в социально-трудовой сфере и т.д.

Все эти факторы имеют место и в экономике библиотечной деятельности, так же как и возможность задействовать дополнительные ресурсы для оплаты библиотечных специалистов, в том числе и за счет собственных доходов библиотек от коммерческой и иных других видов деятельности.

Однако объемы внебюджетных средств невелики, налог на выделенные из этих средств суммы, предназначенные на оплату труда, все еще велик – 26%. Поэтому библиотечные специалисты зачастую предпочитают тратить эти деньги на приобретение других видов ресурсов – техники, документов, баз данных. В этом случае они несут гораздо меньшие экономические потери.

Переход к рыночной экономике поставил перед обществом вопрос о необходимости создания эффективных систем, обеспечивающих высокое качество трудовых ресурсов во всех сферах общественного производства. Встал вопрос и о создании современного полноценного рынка труда, в том числе в социально-культурной сфере. На рынок труда специалисты возлагали большие надежды, рассматривая его как процесс перехода из одного состояния занятости в другое, сопровождающееся совершенствованием системы оплаты труда, повышением профессиональной квалификации и т.д. К сожалению, не всем ожиданиям суждено было сбыться. Как считает Р. В. Рывкина [1], рынок труда сработал противоречиво, и главной причиной этого было неэффективное управление им.

Если вернуться к трудовым отношениям в плановой доперестроенной экономике, то можно утверждать что рынок труда существовал и тогда, но это был частичный рынок. Он базировался на свободе выбора профессии, сфер деятельности; трудовые отношения регулировались социальными правовыми нормами, определявшими систему условий труда. Частичным этот рынок был еще и потому, что имела место жесткая регламентация трудовых отношений. Эта регламентация предполагала государственное распределение трудовых ресурсов (в том числе обязательное распределение молодых специалистов

и закрепление их за предприятием в течение трех лет). Существовал жесткий государственный контроль найма и увольнения работника, многочисленные запреты и ограничения трудовой сферы (например, на совместительство). Но были и положительные моменты в государственной системе управления трудом: это кадровая дисциплина, полная занятость в соответствии с конституционным правом на труд и т.д.

Конечно, сильный идеологический компонент в системе управления трудом и занятостью не всегда способствовал эффективности трудовых процессов, высокой степени реализации трудового потенциала. И все же, на наш взгляд, переводить трудовые отношения на рыночные основы в социокультурной сфере необходимо было постепенно, с сохранением ведущей роли государства в системе управления трудом. И уж конечно, необходимо было предварительно изучить социально-экономическую ситуацию в сфере труда в учреждениях культуры и библиотеках. Однако до сих пор такое явление, как рынок труда библиотечных специалистов, остается практически неисследованным.

В этой связи уместно задать вопрос, какие закономерности лежат в основе формирования рынка труда библиотечных специалистов? Какие же цели преследуют библиотечные специалисты на рынке труда? Какие интересы и потребности для них характерны?

Экономисты выделяют несколько требований, предъявляемых конъюнктурой рынка: «быстрая реакция на спрос, борьба за потребителя, умение приспосабливаться к частым изменениям структуры производства и функциональных обязанностей, психологическая устойчивость при отсутствии гарантий “светлого будущего” и т.п.» [2, с. 259].

К сказанному добавим, что к числу рыночных требований, предъявляемых к трудовым ресурсам, можно отнести наличие конкуренции за качество и профессионализм рабочей силы, учет парадоксов общественного сознания в условиях перемен, внимание к проблемам развития экономической культуры библиотечного специалиста. Если говорить об основных характеристиках библиотечного специалиста как наемного работника, то они те же, что и в любой другой сфере, – это пол, возраст, состояние здоровья, уровень интеллекта, общеобразовательный уровень профессиональная подготовка, уровень квалификации, социальный статус [2, с. 145]. Однако в библиотечной сфере эти отдельные характеристики отличаются от таких же в других сферах общественного производства.

Так, в процессах библиотечного производства преобладает женский труд. Правда, на начальном этапе компьютеризации библиотек

ощущался приток мужской рабочей силы. Женщины быстро овладели навыками работы с техникой, чему в немалой степени способствовала перестройка вузовских программ, дополнительное профессиональное обучение.

Специалисты-мужчины оставались неудовлетворенными низкой оплатой труда и уходили в другие сферы. Конечно, администрация библиотек пыталась найти дополнительные источники оплаты труда специалистов-мужчин, однако это зачастую вызывало психологическую напряженность в коллективе.

В то же время в период социально-экономических трансформаций, когда перестал действовать принцип обязательной закрепленности кадров после окончания вуза, усилился отток из библиотек молодых специалистов. В результате средний возраст библиотекарей в центральных универсальных библиотеках сегодня, как показывают наши наблюдения, это 40–50 лет, а то и более.

Что касается таких параметров, как уровень интеллекта, общеобразовательный уровень, профессиональная подготовка и уровень квалификации, то они отвечают стандартам профессии. Это неудивительно, так как интеллектуальная составляющая превалирует в структуре библиотечного труда. Такая характеристика библиотечных специалистов, выступающих на рынке труда в качестве наемных работников, как социальный статус, целиком зависит от оценки современным обществом значения библиотеки и библиотечного труда. Пока, к сожалению, оценка невысока. Общественное мнение и общественная психология формируют иные целевые и мотивационные предпосылки, связанные с получением профессии и участием в отдельных видах деятельности, как правило, высокооплачиваемых. В сфере библиотечной деятельности, которая в основном зависит от поддержки государства и не обеспечивает себя доходами от продажи платных услуг, мобильность рабочей силы по-прежнему наблюдается в основном среди молодежи. Если бы условия купли-продажи рабочей силы были одинаковыми для всех сегментов рынка, обеспечивающих материальный и нематериальный сектора общественного производства, то было бы достигнуто динамичное равновесие и между «спросом – предложением» библиотечных трудовых ресурсов.

В настоящее время цели, которые преследуют на рынке труда библиотечные специалисты, осуществляются. Это удовлетворенность трудом, его условиями, продолжительность рабочего дня, социальные гарантии. Исключение составляет достигнутый уровень заработной платы.

Заработная плата – это основной вид мотивов и стимулов развития библиотечного производства и его экономического роста.

По характеру влияния на рынок труда заработная плата, как считают экономисты [5, с. 108], выступает фактором двоякого, разнонаправленного действия. Рассмотрим это на примере цены труда библиотечных специалистов. Как свидетельствует единая тарифная сетка, средняя ставка заработной платы по каждому конкретному виду труда в библиотеках всех типов абсолютно одинакова и зависит от разряда, присвоенного тому или иному специалисту. Однако идеальных условий формирования цены рабочей силы в действительности не существует. Зато существует возможность формирования различных объемов надтарифной части заработной платы, которая целиком зависит и от объемов внебюджетных средств в библиотеках, и от системы доплат – за ученую степень, применение в работе знаний иностранного языка, за работу во вредных условиях или за работу с применением инновационных технологий и т.д. И вот эта надтарифная часть заработной платы выявляет неравенство в оплате труда специалистов универсальных, академических и вузовских библиотек. Это неравенство, на наш взгляд, будет сохраняться достаточно долго из-за различных возможностей финансирования библиотек (централизованных и децентрализованных бюджетов, различных экономических рейтингов территорий, условий муниципализации хозяйственных объектов). Пока монополий спроса на труд обладают на рынке вузовские библиотеки, предлагающие более высокую заработную плату. Однако высокая заработная плата, как считают экономисты, может привести к сокращению прибыли фирмы [5, с. 110]. С этим можно согласиться, поскольку повышение заработной платы (в том числе за счет надтарифной ее части) механически увеличивает долю стоимости труда в стоимости продукта/услуги; из-за этого они становятся менее конкурентоспособными. Впрочем, в условиях несовершенной конкуренции на библиотечно-информационном рынке потеря прибыли библиотекам как некоммерческим организациям пока не грозит.

Во всяком случае, на нынешнем этапе трансформаций, в смягчении негативных последствий которых библиотеки играют далеко не последнюю роль, величина заработной платы специалистов должна быть достаточной не только для удовлетворения основных жизненных потребностей, но и для поддержания мотивации к высокопроизводительному труду. Низкая заработная плата порождает недобросовестное отношение к труду, ослабляет дисциплину, способствует оттоку молодых специалистов из библиотек.

В настоящее время о стимулирующей роли оплаты труда библиотечных специалистов говорить не приходится. Ее размеры в общедоступных публичных библиотеках, как, впрочем, и в академических, позволяют говорить о воспроизводственной, но не стимулирующей функции. Мы сравнили среднемесячную заработную плату библиотечных специалистов со среднемесячной заработной платой в сфере культуры и по территориям. Как правило, в сфере культуры она в 1,5–2 раза ниже, чем в общественном производстве территории. Исключение составила культурная сфера Москвы.

Средняя заработная плата в муниципальных библиотеках была еще ниже, чем в среднем по учреждениям культуры, но она была выше в центральных универсальных библиотеках, хотя и не достигала среднего объема по территории. В первую десятку по оплате труда вошли библиотеки северных и отдаленных территорий – Ханты-Мансийского, Эвенкийского, Корякского и Чукотского автономных округов, Республики Саха (Якутия), Приморского края, Сахалинской и Камчатской областей. Это можно объяснить высокими территориальными коэффициентами. В Центральном федеральном округе (ФО), помимо Москвы (19-е место), достаточно высокий уровень оплаты труда был в универсальных библиотеках Московской (22-е место), Ярославской (30-е место), Владимирской (31-е место) и Воронежской (21-е место) областях.

В Северо-Западном ФО к первой десятке библиотек с наиболее высокой оплатой труда примкнули Национальная библиотека (НБ) Республики Коми (11-е место) и УНБ Архангельской области (12-е место). На 21-м месте оказалась Центральная универсальная библиотека Вологодской области.

В Южном федеральном округе библиотек «лидеров» по оплате труда нет совсем. В Приволжском ФО в числе лидеров можно назвать НБ Удмуртской республики (15-е место), а в Уральском ФО – Тюменскую центральную универсальную библиотеку (17-е место).

В Сибирском ФО наиболее высокий уровень оплаты труда в центральных универсальных библиотеках Иркутска (18-е место) и Читы (14-е место), а также в автономных округах – Усть-Ордынском (25-е место) и Агинском Бурятском (28-е место). 24-е место по уровню зарплаты заняла в рейтинге субъектов РФ НБ Республики Хакасия (24-е место).

И наконец, в Дальневосточном ФО сравнительно высокий уровень оплаты библиотечных специалистов, помимо названных, был в Даль-

невосточной государственной научной библиотеке (ДВГНБ) (16-е место) и в Центральной библиотеке Еврейской автономной области (ЕАО) (19-е место).

Логично объяснить сложившиеся рейтинги довольно сложно, так как в число «лидеров» по уровню оплаты труда попали библиотеки кризисных и экстремально-кризисных в экономическом отношении территорий (скажем, Владимирской и Читинской областей, Республики Хакасия и ЕАО). В то же время национальные библиотеки, функционирующие в рамках стабильных территорий, таких как Татарстан и Башкортостан заняли в рейтинге лишь 34-е и 59-е места.

Справедливости ради следует заметить, что по уровню и качеству жизни республики Татарстан (6-е место) и Башкортостан (14-е место) опередили многие субъекты федерации, где уровень зарплаты в центральных универсальных библиотеках такой же или выше. Например, Владимирская ОУНБ по уровню зарплаты находится на 31-м месте, а по уровню жизни лишь на 51-м; Брянская ОУНБ по средней заработной плате занимает 66–67-е места, но по уровню жизни всего лишь 60-е. Таким образом, даже в тех регионах, где разрыв между среднемесячной заработной платой по территории и в отдельных центральных библиотеках минимален, говорить о благополучии библиотечных специалистов не приходится, ибо уровень их «процветания» зависит от рейтинга экономического развития территории. А благополучных территорий по округам, как говорилось ранее, сравнительно немного.

За счет чего формируются различия в росте объема заработной платы библиотечных специалистов в УНБ? Ведь в основе их труда лежит единая тарифная сетка (ЕТС) для библиотечной сферы. А штатное расписание в центральных универсальных библиотеках включает примерно одинаковое количество специалистов тех или иных разрядов, что объясняется унифицированной для всех УНБ оргструктурой библиотечного производства. Одной из причин, как уже говорилось, является разный объем надтарифной части заработной платы. Другая причина – административный ресурс региона.

И все же, если взять для примера три территориально близкие библиотеки, находящиеся в пределах одного и того же округа, скажем в Кемерово, Новосибирске и Омске, то разрыв в показателях объема заработной платы будет значительным. Кемеровская ОУНБ занимает в рейтинге РФ 47-е место, Новосибирская ГОНБ – 33-е место, а Омская ГОНБ – 23-е место. По уровню и качеству жизни они находятся на близких местах – 31, 32, 38-е, соответственно. Причем к 2000 г.

только Новосибирская область относилась к числу среднекризисных регионов, Кемеровская и Омская области были территориями острокризисными.

За последние 4–5 лет в этих областях наблюдался подъем производства, что выразилось в повышении объема заработной платы по территории. Уже к 2002 г. она выросла в Омской области на 33,6%, в Новосибирской – на 28,9%, в Кемеровской – на 22,1%. Это дало возможность администрации территорий изыскивать дополнительные возможности повышения заработной платы библиотечных специалистов через увеличение ее надтарифной части. Сохранится ли эта возможность и далее в связи с продолжающимся процессом муниципализации, сказать трудно.

Ясно, однако, одно. Если не переломить ситуацию, при которой квалифицированный интеллектуальный труд библиотечных специалистов, непосредственно участвующих в воспроизводстве трудовых ресурсов территории, оценивается ниже, чем неквалифицированный труд в материальной сфере, то никакие меры дополнительного стимулирования не улучшат кадровую ситуацию ни в центральных университетских, ни в муниципальных библиотеках.

Это утверждение ни в коем случае не означает недооценки стимулирующей роли заработной платы. В условиях экономических и технологических трансформаций библиотечное производство будет развиваться результативно лишь при условии серьезной заинтересованности библиотечных специалистов, решении наиболее острых проблем кадровой ситуации.

Эти проблемы невозможно решить лишь в рамках оплаты труда в соответствии с единой тарифной сеткой. Она позволяет использовать рабочую силу с минимальными затратами, но имеет множество изъянов, так как результаты труда в различных отраслях бюджетной сферы – науке, образовании, культуре – не могут оцениваться на основе одних и тех же квалификационных разрядов. Любой труд, особенно труд в сфере нематериального производства, складывается не только из объемов затраченной физической энергии, направленной на создание продукта либо услуги в пределах установленных временных норм, но и из затрат интеллектуальных. Давно известно, что один час сложных работ, требующих задействования больших объемов знаний, эквивалентен нескольким часам труда, пусть квалифицированного, но основанного на повторяющихся технологических процессах. Нельзя сказать, чтобы эта закономерность учитывалась при оценке затрат труда

библиотечных специалистов. Обычно мерой оценки служат временные нормы и качественные показатели объемов произведенных продуктов и услуг. Качество труда измеряется через совокупность таких характеристик, как профессиональные и квалификационные. При этом подразумевается, что чем выше квалификационный разряд специалиста, устанавливаемый на основе справочника должностей, тем выше качество конечного продукта. На практике получается не совсем так. Происходит это потому, что специалисты одного и того же разряда, работающие на одном и том же производственном участке и отвечающие основным квалификационным требованиям, обладают различным творческим потенциалом, находятся в разном психическом состоянии, имеют разную мотивацию к труду. Поэтому качество и общественная полезность их труда будут разными.

Таким образом, при дифференциации оплаты труда необходимо исходить не только из занимаемой специалистом должности, его места в библиотечном производственном процессе, но и учитывать степень интеллектуальной сложности выполняемых операций. Если на это не обращать внимания, то мы придем (и уже пришли) к стиранию границ между специалистами высшей и средней квалификации и частичной девальвации высшего библиотечного образования. Зададимся вопросом, куда идут выпускники библиотечных факультетов средних специальных учебных заведений? Чаще всего в школьные, детские и сельские библиотеки, небольшие муниципальные библиотеки либо сразу же поступают в вуз для продолжения образования. Но ведь в тех библиотеках, куда они попадают, приходится решать не менее сложные задачи, хотя и другие, чем в универсальных научных библиотеках. А организовав систему непрерывного образования «колледж (техникум) – вуз», библиотечное сообщество практически лишилось специалистов средней квалификации в крупных универсальных библиотеках. В результате и рядовые технологические операции и работу, требующую больших затрат интеллектуального труда, выполняют специалисты с высшим образованием.

Если проанализировать сведения о персонале библиотек за 2003 г., то практически по всем федеральным округам специалисты с высшим библиотечным образованием составляют более половины. В Центральном ФО – 56,2%, в Северо-Западном – 77,3%, в Южном ФО – 79,4%, в Приволжском – 79,2%, в Уральском – 66,9%, в Сибирском ФО – 78,3%, в Дальневосточном – 78,8%. Причем наибольшая концентрация специалистов с высшим библиотечным образованием в центральных

универсальных библиотеках наблюдается в тех городах, где расположены вузы культуры и искусства или их представительства. Что касается специалистов со средним специальным образованием, то разброс показателей очень велик. Их 30–50% в библиотеках северных удаленных территорий, за исключением Республики Саха (Якутия) (16,3%). Но для этой республики долго готовили специалистов с высшим образованием вузы культуры в Улан-Удэ и Хабаровске, а сейчас они ведут такую подготовку на собственной базе.

В других субъектах федерации специалистов со средним профессиональным образованием может быть и 2,2%, как в центральной универсальной библиотеке г. Орла, так и в 39,2% – в ОУНБ Астраханской области.

Получать высшее библиотечное образование нельзя запретить никому, тем более что все большее место в образовательном процессе занимает платное обучение. Но знать, сколько библиотекарей средней квалификации должно приходиться на одного специалиста с высшим образованием – необходимо. Такие нормы существуют в отношении «техник – инженер», но их нет в библиотечной экономике. В результате страдает ресурсный потенциал библиотек, поскольку наблюдается дисбаланс трудовых ресурсов и рабочих мест, трудозатрат и оплаты труда. Возникают перекосы и на рынке труда библиотечных специалистов. В этих условиях стимулирующая функция заработной платы почти не проявляется, поскольку знания библиотечных специалистов (их глубина, объем), как один из важнейших видов нематериальных ресурсов, весьма условно задействованы в системе оплаты труда. Недостаточно высокий уровень оплаты труда породил в библиотеках такую группу специалистов, как «вторично занятые». Как считают специалисты по вопросам труда [4], вторичная занятость – это одно из примечательных явлений сегодняшнего переходного состояния российского общества. Особенно это явление распространено среди высококвалифицированных специалистов государственного, полугосударственного секторов экономики.

Как считают социологи, дополнительная занятость за годы реформ не только приобрела значительные масштабы, но для немалой части населения стала социальной нормой [1, с. 170].

В крупных научных библиотеках, в том числе центральных универсальных, вторичная занятость персонала проявляется в сфере преподавательской деятельности: организации и проведении как в самой библиотеке, так и за ее пределами курсов повышения квалификации,

семинаров; создании представительств профильных вузов для обучения студентов и т.д.

Возможно и совмещение деятельности на разных участках библиотечного производства. В любом случае опыт показывает, что вторичная занятость в рамках такого социального института, как библиотечное дело, – это достаточно сложный феномен социально-экономической жизни всего общества. Причем именно в сфере библиотечной деятельности основная мотивация «вторично занятых» связана как с получением дополнительного заработка, так и с повышением социального, профессионального, квалификационного статуса специалиста. Как справедливо считает Р. В. Рывкина, вторичная занятость «трансформирует образ жизни, в частности, меняет отношение к труду и занятости» [1, с. 172].

Однако справедливо и другое утверждение социологов. Наряду с позитивной, вторичная занятость играет также и негативную роль, так как от 21% до 33% занимаются ею в рабочее время [1, с. 172]. Кроме того, дополнительная занятость ведет к падению трудовой дисциплины, а увеличение нагрузки на специалистов приводит к снижению качества работы на основных и дополнительных участках.

Для того чтобы свести к минимуму негативные последствия вторичной занятости, квалификация библиотечного специалиста в условиях рыночной экономики должна отвечать не только образовательному стандарту, но и учитывать особенности экономического поведения и экономической культуры [6, с. 83–88]. Это нужно учитывать при разработке стратегии долговременного развития рынка библиотечных специалистов, поскольку конкретные факторы экономических трансформаций преломляются в стиле мышления, убеждениях, настроениях библиотечных профессионалов.

Заканчивая анализ состояния и перспектив развития библиотечных специалистов в условиях трансформаций социума, отметим следующее. Рынок труда в России окончательно не сформировался; не выражает всей сути товарно-денежных и социально-трудовых отношений и такой его сегмент, который связан с условиями найма и использования библиотечных специалистов. Это связано с тем, что данный сегмент представлен преимущественно молодыми специалистами, а не рабочей силой, высвободившейся в результате увольнения. Большинство уволившихся специалистов сделало это по собственному желанию в связи с уходом в другие сферы, а значит, в другие сегменты рынка труда. В структуре рынка труда библиотечных специалистов

присутствует в основном вторая его разновидность – рыночный сегмент, сориентированный на движение работников внутри самой организации (библиотеки). В условиях слабой ротации библиотечных специалистов у администрации библиотек (работодателей) потребность в специалистах, предлагающих свой труд на внешнем рынке, относительно невелика, в отличие от финансовых затрат на их адаптацию к новым технологиям. Гораздо выгоднее использовать специалистов, профессионализм которых уже известен работодателю. Тем более что их можно использовать в качестве «вторично занятых».

Первый рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы, представляет собой перемещение библиотечных специалистов внутри территориальной библиотечной системы, чаще всего в пределах одного города. При этом основной причиной такого движения является не столько интерес в профессиональной сфере, сколько получение экономических выгод.

Литература

1. *Рывкина, Р. В.* Социология российских реформ: Социальные исследования экономических перемен : курс лекций / Р. В. Рывкина. – М., 2004. – 440 с.
2. *Ресурсный потенциал экономического роста.* – М., 2002. – 563 с.
3. *Библиотека в системе общественных отношений региона* / Е. Б. Артемьева, Т. А. Жданова, Л. А. Кожевникова, А. Н. Маслова ; отв. ред. Е. Б. Соболева. – Новосибирск, 1999. – 204 с.
4. *Гарсия Исер М. Х.* Рынок труда в России / М. Х. Гарсия Исер [и др.]. – М., 1998. – 209 с.
5. *Рынок труда* : учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2003. – 480 с.
6. *Кожевникова, Л. А.* Основные факторы формирования экономико-правовой культуры руководителей библиотек / Л. А. Кожевникова // Руководитель библиотеки: непрерывное образование в условиях перемен : материалы семинара. – Новосибирск, 2001. – С. 83–88.

Л.Ю. Данилова

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕК ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА (НА ПРИМЕРЕ ОБЩЕДОСТУПНЫХ ПУБЛИЧНЫХ БИБЛИОТЕК)

Библиотечный персонал является элементом библиотеки и выполняет в этой системе менеджерскую функцию [1, с. 27], представляет собой ресурс особого рода. П. Дракер считал, «что “ресурсы”, которым присуща возможность к расширению, могут быть только человеческими

ресурсами. Все остальные ресурсы подчиняются законам механики. Их можно лучше или хуже использовать, но они никогда не могут дать больше того, что в них вложено»*. Качество и эффективность работы любой библиотеки в первую очередь зависит от ее персонала. В современных условиях, когда информация вообще может оставаться в рассеянном состоянии, роль библиотекаря как посредника между ней и пользователем многократно возрастает [2, с. 95]. Библиотечный персонал является важнейшим ресурсом любой организации: в конечном итоге именно он определяет уровень ее дееспособности [3, с. 28].

В 2000 г. на территории Дальневосточного федерального округа (ДФО)** библиотечное обслуживание населения осуществляли 2 411 общедоступных публичных библиотек. Объем их совокупного фонда насчитывал 45 256,76 тыс. экз., штат библиотечных работников – 6 651 человек. Число пользователей библиотек составило 2 729,0 тыс. человек, посещений – 20 882,7 тыс., книговыдач – 60 915,86 тыс. экз. Условия функционирования библиотек в 1990-х гг. отличались высоким динамизмом, кардинальностью и многовариантностью перемен. Под воздействием внешних возмущений произошли негативные изменения в их ресурсной обеспеченности.

В 1990–1995 гг. число библиотечных работников на Дальнем Востоке (ДВ) снизилось на 3,6%, в 1995–2000 гг. – еще на 4,0%. Одной из основных причин стало значительное сокращение сети библиотек, которое составило в 1990–1995 гг. 0,5%, в 1995–2000 гг. – 6,4%. По РФ в целом в 1995–2000 гг. число библиотек уменьшилось на 2,4%, число библиотечных работников увеличилось на 0,1%.

Несмотря на сокращение кадрового потенциала, обеспеченность населения Дальнего Востока кадрами библиотечных работников в исследуемый период несколько выросла за счет оттока населения, составившего 6,1%. Показатели обеспеченности населения Дальнего Востока кадрами библиотечных работников в количественном отношении были выше общероссийских (табл. 1), что обусловлено природными и социально-географическими особенностями территории: низкой плотностью населения, высокой дисперсностью его расселения, удаленностью и труднодоступностью населенных пунктов и т.д. Большая

*Цит. по: *Гвишиани, Д. М.* Организация и управление / Д. М. Гвишиани ; Моск. ин-т экономики, политики и права. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 1998. – С. 175.

**Территория Дальневосточного федерального округа (с 2000 г.) полностью соответствует территории Дальневосточного экономического района (до 2000 г.).

часть территории относится к районам Крайнего Севера или приравненным к ним, а, следовательно, здесь наиболее высока потребность в развитии широкой сети нестационарного библиотечного обслуживания. В связи с чем штатная численность библиотек должна быть выше предусмотренной регламентирующими документами [4, с. 74]. Нагрузка по числу читателей и книговыдач на одного библиотечного работника в регионе была ниже, чем по России (табл. 1), что совершенно закономерно для условий Дальнего Востока [5, с. 28]. Причем, несмотря на рост обеспеченности населения региона кадрами библиотечных работников, нагрузка на одного библиотечного работника увеличилась.

Таблица 1

Уровень развития и использования кадровой базы

Наименование территории	Среднее число жителей на 1 библиотечного работника (тыс. человек)		Среднее число библиотечных работников на 10 тыс. жителей		Нагрузка на одного библиотечного работника			
					по числу читателей (тыс. человек)		по числу книговыдач (тыс. экз.)	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
ДВФО	1,10	1,08	9,07	9,28	0,39	0,41	8,80	9,16
РФ	1,20	1,18	8,35	8,49	0,44	0,46	9,91	10,34

Образовательный уровень библиотечного персонала на ДВ был ниже, чем в среднем по стране. В 2000 г. в библиотеках округа доля специалистов составляла 81,7% от общего числа библиотечных работников, по России – 83,6%, соответственно. При этом в структуре кадров библиотек ДВФО преобладали специалисты с высшим образованием – 43,1%, специалисты со средним специальным образованием составляли 38,6%; тогда как по России доля специалистов с высшим образованием – 38,4% – была ниже доли специалистов со средним специальным образованием – 45,2%.

К сожалению, в опубликованных изданиях отсутствуют сведения о числе специалистов с библиотечным образованием и характеристика персонала по стажу работы. Этот пробел в некоторой степени позволяют восполнить данные по Хабаровскому краю. В 2000 г. менее трети (30,5%) от общего числа библиотечных работников края имели высшее библиотечное образование. Несмотря на наличие в крае высшего учебного заведения, осуществляющего подготовку библиотечных специалистов высшей квалификации (Хабаровский государственный институт искусств и культуры), их доля в структуре кадров в последние годы сокращалась. Молодые специалисты, получившие высшее биб-

лиотечное образование на очном отделении, в общедоступных публичных библиотеках края появляются редко. Более распространена ситуация, когда работники библиотек получают библиотечное образование заочно. Обновление кадров происходит главным образом за счет выпускников педагогических вузов. Доля библиотечных работников с высшим образованием в других регионах округа, по всей вероятности, еще ниже. В такой ситуации крайне необходима налаженная система повышения квалификации и переподготовки кадров, приобретения ими библиотечных знаний и навыков.

Многие исследователи [см., напр., 6, с. 20] отмечают тенденцию старения кадрового состава. Хабаровский край в этом отношении не является исключением: основную часть (около 60%) библиотечных работников составляли лица со стажем работы более 10 лет. В ЦБС г. Советская Гавань стаж работников в среднем составляет 15–20 лет; в Нанайском районе около двух третей работников имеют стаж работы от 10 до 25 лет; более 40% библиотечных работников Комсомольска-на-Амуре имеют стаж работы более 20 лет [7]. В связи с этим становится понятной необходимость непрерывного повышения квалификации библиотечных кадров.

Сокращение числа библиотечных работников и качественные характеристики кадровой базы не могли не сказаться на эффективности деятельности библиотек Дальнего Востока. Хотя и удалось стабилизировать показатели библиотечного обслуживания в регионе, число читателей в регионе увеличилось всего на 0,5%, а объем книговыдачи снизился на 0,1%, в то время как по российским библиотекам эти показатели составили 4,2 и 4,4%, соответственно.

Уровень обеспеченности населения Дальневосточного региона кадрами библиотечных работников и степень их использования заметно дифференцируются в зависимости от природно-географического положения (северная и южная зоны), типа и степени урбанизированности населения, а также по отдельным регионам, что обусловлено действием региональных и местных факторов и особенностей.

В 2000 г. численность библиотечных работников северной зоны составила 2926 человек, южной – 3725 человек, то есть соответственно 44,0 и 56,0% от их общего числа по ДВФО. По сравнению с 1995 г. число библиотечных работников в северной части снизилось на 3,5%, в южной – на 4,4%, что в некоторой степени обусловлено сокращением сети библиотек.

Снижение числа библиотечных работников затронуло почти все регионы – субъекты Федерации, кроме Республики Саха (Якутия) и Сахалинской области, где их число выросло (на 1,6 и 1,7%, соответственно), несмотря на сокращение библиотечной сети и численности населения. Самое значительное сокращение числа библиотечных работников имело место в Чукотском автономном округе (АО) – 28,7%.

Темпы сокращения числа библиотечных работников в северной зоне округа были в 2,8 раза ниже темпов сокращения численности населения. В результате удельный вес библиотечных работников северной зоны вырос, а населения – снизился; выросла обеспеченность населения северной зоны библиотечными кадрами (табл. 2). В южной зоне сокращение числа библиотечных работников незначительно опережало темпы сокращения численности населения, а рост удельного веса населения сопровождался снижением доли библиотечных работников. В результате изменения соответствия между численностью населения и библиотечных кадров обеспеченность населения кадрами библиотечных работников очень незначительно снизилась, о чем свидетельствует показатель среднего числа библиотечных работников на 10 тыс. жителей.

Таблица 2

Распределение населения и библиотечных работников по зонам ДВФО (%)

Наименование территории	Библиотечные работники		Население		Коэффициент соответствия	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Северная зона	43,8	44,0	33,3	32,0	1,32	1,38
Южная зона	56,2	56,0	66,7	68,0	0,84	0,82
ДВФО	100	100	100	100	1	1

Как видно из табл. 3, обеспеченность населения северной зоны кадрами библиотечных работников была выше, чем в южной зоне и по России (среднее число жителей на одного библиотечного работника ниже, а среднее число библиотечных работников на 10 тыс. жителей выше). Несмотря на это, нельзя считать обеспеченность населения северной части округа кадрами библиотечных работников избыточной. Во-первых, специфика этих территорий обуславливает высокую потребность в нестационарном библиотечном обслуживании и более высоком уровне нормативной обеспеченности штатами библиотечных работников [4, с. 74]. Во-вторых, высокие значения могут быть всего лишь следствием неточности статистического учета: число штатных единиц библиотечных работников в статистических отчетах зачастую

указывается безотносительно к эквиваленту полного рабочего дня, так что работники, занимающие часть ставки, учитываются как одна штатная единица.

Таблица 3

Уровень развития и использования библиотечных кадров

Наименование территории	Среднее число жителей на 1 библиотечного работника		Среднее число библиотечных работников на 10 тыс. жителей		Нагрузка по числу			
					читателей		книговыдач	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Северная зона	0,84	0,78	11,92	12,76	0,37	0,38	8,87	9,01
Южная зона	1,31	1,31	7,65	7,64	0,41	0,43	8,83	9,28
ДВФО	1,10	1,08	9,07	9,28	0,39	0,41	8,80	9,16
РФ	1,20	1,18	8,35	8,49	0,44	0,46	9,91	10,34

Обеспеченность населения южной зоны можно рассматривать как недостаточную, поскольку значительная ее часть отнесена к районам Крайнего Севера либо приравнена к ним, поэтому здесь также требуется установление более высоких нормативов штатной обеспеченности.

Внутри зон снижение числа библиотечных работников в большинстве регионов отставало от темпов сокращения численности населения, что вело к росту обеспеченности библиотечными кадрами. Лишь в нескольких регионах (например, Чукотский АО, Приморский край, Амурская область) наблюдалась противоположная тенденция.

Снижение числа библиотечных работников в 1995–2000 гг. по зонам Дальневосточного региона опережало темпы снижения книговыдачи и сопровождалось ростом числа читателей, что привело к увеличению показателей нагрузки на одного библиотечного работника по числу читателей и книговыдач. Показатели нагрузки в южной зоне округа были выше, чем в северной, однако в обоих случаях они оставались ниже общероссийских (табл. 3).

Если внутри южной зоны увеличение нагрузки по двум показателям наблюдалось по всем регионам, то в ряде регионов северной зоны имело место незначительное снижение числа читателей (Сахалинская область и Корякский АО) или числа книговыдач (Республика Саха (Якутия), Сахалинская область) на одного библиотечного работника.

Не отрицая важности показателей нагрузки по числу читателей и книговыдач для оценки эффективности использования кадров

библиотечных работников, их значение нельзя абсолютизировать. В современных условиях круг обязанностей библиотечного персонала не ограничивается обслуживанием читателей. Значительных затрат требует работа с фондами и СБА, внедрение информационных технологий и т.д. [4, с. 73; 8, с. 153; 9, с. 29]. Тот факт, что рост кадрового потенциала в Республике Саха (Якутия) и Сахалинской области сопровождался снижением показателей нагрузки, нельзя однозначно оценивать как отрицательный, поскольку он мог привести к повышению качества библиотечного обслуживания.

В Республике Саха (Якутия) увеличение числа библиотечных работников на 1,6% на фоне значительного (на 5,7%) сокращения численности населения сопровождалось ростом числа читателей на 3,0%, книговыдач – на 0,5%. В результате нагрузка по числу читателей увеличилась, а по числу книговыдач снизилась. В Сахалинской области, где численность населения сократилась на 11,1%, увеличение числа библиотечных работников на 1,7% при уменьшении числа читателей на 0,7% и книговыдач на 2,4% соответственно привело к снижению нагрузки по обоим показателям. В Магаданской области, напротив, в условиях сокращения кадровой базы (на 5,3%) и численности населения (на 16,3%) имел место рост числа читателей (на 6,6%) и книговыдач (на 7,4%).

Таким образом, утверждение Т.Л. Садофьевой о том, что рост кадров не обеспечивает адекватного увеличения числа читателей так же, как число библиотек и величина штата не оказывают прямого влияния на процент охвата населения библиотечным обслуживанием и его объем, а также ее вывод о непрямой зависимости между качественным составом библиотечных кадров и показателями библиотечного обслуживания [10], кажутся вполне справедливыми. Специалисты ГПНТБ СО РАН, высказавшие предположение, что с увеличением штата прослеживается тенденция роста всех показателей библиотечного обслуживания, также отмечали, что возрастание числа работников не всегда ведет к желаемому результату [9].

Анализ выявил, что в северной зоне показатели охвата населения библиотечным обслуживанием (число читателей, посещений и книговыдач на 1000 жителей) и использования библиотечного фонда выше, чем в южной. Нагрузка по числу читателей и книговыдач в северной зоне незначительно ниже по сравнению с южной. При этом, как видно из табл. 4, доля специалистов и лиц с высшим образованием в библиотеках

северной зоны Дальнего Востока была выше, чем в южной зоне и в среднем по РФ. Не имели специального образования 20,2% от общего числа работников библиотек южной зоны и 16,2% – северной. В библиотеках северной зоны преобладали специалисты с высшим образованием, в то время как в южной зоне и в целом по России большая часть специалистов имела среднее специальное образование (табл. 4). Возможно, в южной зоне, как и по России, больше возможностей для специалистов с высшим образованием найти более оплачиваемую работу, чем на севере, где рынок труда менее развит.

Таблица 4

Структура библиотечных кадров по уровню образования (%)

Наименование территории	Специалисты			Не имеют специального образования
	Всего	с высшим образованием	со средним специальным образованием	
Северная зона	83,8	50,2	33,6	16,2
Южная зона	79,8	37,4	42,4	20,2
ДВФО	81,7	43,1	38,6	18,3
РФ	83,6	38,4	45,2	16,4

Распределение кадров библиотечных работников по библиотекам городских и сельских поселений характеризовалось следующими показателями. В 2000 г. в городских библиотеках округа работало 4 182, в сельских – 2 469 библиотечных работников. Удельный вес работников городских библиотек составил 62,9%, сельских – 37,1%. В городских библиотеках Дальнего Востока за период 1995–2000 гг. число библиотечных работников уменьшилось на 159 человек, в сельских – на 118, что в процентном выражении составило по городским библиотекам 3,7%, по сельским – 4,6% по сравнению с 1995 г. Сокращение числа библиотечных работников в городских и сельских поселениях ДВФО происходило на фоне опережающего снижения численности населения (табл. 5). В результате обеспеченность городского и сельского населения кадрами библиотечных работников в исследуемый период имела тенденцию к росту (табл. 7). По Российской Федерации снижение числа библиотечных работников имело место только в сельской местности (на 3,2%). В городских библиотеках штат вырос на 2,4%. В результате рост обеспеченности городского населения сопровождался некоторым снижением обеспеченности сельского (табл. 7).

Таблица 5

**Динамика численности населения и библиотечных кадров,
1995–2000 гг. (%)**

Наименование территории	Численность населения		Число библиотечных работников		Коэффициент соответствия динамики числа библиотечных работников численности населения	
	город	село	город	село	город	село
Северная зона	-9,5	-10,7	-2,4	-5,7	1,08	1,06
Южная зона	-4,3	-4,3	-4,7	-3,8	0,99	1,01
ДВФО	-6,0	-6,5	-3,7	-4,6	1,02	1,02
РФ	-1,6	-1,5	2,4	-3,2	1,04	0,98

Доля работников сельских библиотек (37,1%) заметно превышала долю сельского населения ДВФО (24,1%) (табл. 6). Аналогично складывалась ситуация в целом по России. Показатели обеспеченности городского и сельского населения ДВФО библиотечными кадрами превышали соответствующие показатели РФ (табл. 7).

Таблица 6

**Распределение населения и библиотечных работников
по типам поселений (%)**

Наименование территории	Библиотечные работники		Население		Коэффициент соответствия	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Город	62,7	62,9	75,8	75,9	0,83	0,83
Село	37,3	37,1	24,2	24,1	1,54	1,54
ДВФО	100	100	100	100	1	1

По регионам округа показатели обеспеченности городского населения изменялись в пределах от 0,40 (Корякский АО) до 1,42 (Приморский край) тыс. жителей на одного библиотечного работника; сельского – от 0,35 (Корякский АО) до 0,92 (Хабаровский край) тыс. человек.

Таблица 7

**Показатели обеспеченности населения кадрами
библиотечных работников**

Наименование территории	Среднее число жителей на 1 библиотечного работника				Число библиотечных работников на 10 тыс. жителей			
	город		село		город		село	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Северная зона	0,96	0,89	0,61	0,57	10,43	11,25	16,52	17,44
Южная зона	1,65	1,66	0,79	0,78	6,05	6,02	12,70	12,77
ДВФО	1,33	1,30	0,71	0,70	7,50	7,69	13,99	14,27
РФ	1,51	1,45	0,77	0,78	6,62	6,90	12,99	12,77

В городских библиотеках округа в результате снижения числа библиотечных работников и роста показателей библиотечного обслуживания (табл. 8) увеличилась нагрузка по числу читателей и книговыдач, что соответствует общероссийской тенденции (табл. 9). В сельских библиотеках снижение числа читателей отставало, а числа книговыдач превышало темпы сокращения кадровой базы (табл. 8). Поэтому рост нагрузки по числу читателей сопровождался снижением нагрузки по числу книговыдач. По сельским библиотекам России оба показателя имели тенденцию к росту (табл. 9).

Таблица 8

Динамика числа библиотечных работников и показателей библиотечной деятельности, 1995–2000 гг. (%)

Наименование территории	Число библиотечных работников		Число читателей		Число книговыдач		Коэффициент соответствия динамики числа			
							читателей и библиотечных работников		книговыдач и библиотечных работников	
	город	село	город	село	город	село	город	село	город	село
Северная зона	-2,4	-5,7	3,5	-5,7	1,1	-5,0	1,06	1,00	1,04	1,01
Южная зона	-4,7	-3,8	2,2	-2,8	4,0	-6,0	1,07	1,01	1,09	0,98
ДВФО	-3,7	-4,6	2,8	-4,0	2,7	-5,6	1,07	1,01	1,07	0,99
РФ	2,4	-3,2	7,9	-1,6	8,0	-1,5	1,05	1,02	1,05	1,02

Уровень нагрузки на одного библиотечного работника как в городских, так и сельских библиотеках Дальнего Востока оставался ниже общероссийского (табл. 9).

Таблица 9

Показатели использования кадров библиотечных работников

Наименование территории	Нагрузка на одного библиотекаря по числу							
	читателей (тыс.)				книговыдач (тыс. экз.)			
	город		село		город		село	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Северная зона	0,38	0,40	0,35	0,35	8,96	9,29	8,39	8,46
Южная зона	0,45	0,48	0,36	0,36	9,46	10,34	7,88	7,70
ДВФО	0,41	0,44	0,35	0,36	9,23	9,85	8,08	8,00
РФ	0,47	0,49	0,40	0,41	10,64	11,21	8,91	9,06

По городским библиотекам самые высокие показатели числа читателей и книговыдач на одного работника отмечены в Чукотском АО (0,56 тыс. человек и 11,93 тыс. экз.); самые низкие – в Корякском АО (0,28 тыс. человек и 6,15 тыс. экз.). Показатели нагрузки на одного

работника сельской библиотеки по числу читателей варьируются в пределах от 0,26 (Корякский АО) до 0,40 тыс. человек (Магаданская область); по числу книговыдач – от 6,94 (Амурская обл.) до 10,60 тыс. экз. (Чукотский АО).

Изучение уровня развития кадровой базы библиотек в зависимости от типа городского поселения позволило выявить более высокую обеспеченность населения мелких населенных пунктов (малых городов и поселков городского типа (ПГТ) кадрами библиотечных работников, чем в крупных и в среднем по городским поселениям. Заметных различий по уровню нагрузки при этом не прослеживается.

В Комсомольске отмечен один из самых высоких показателей числа жителей и самые высокие показатели нагрузки по числу читателей и книговыдач на одного библиотечного работника по городским поселениям, то есть самый низкий уровень обеспеченности библиотечными кадрами и самый высокий уровень их использования. В Амурске, наоборот, численность штата библиотечных работников сохранилась на уровне 1995 г., так что в результате сокращения численности населения обеспеченность библиотечными кадрами увеличилась, что, возможно, и явилось одной из причин роста числа книговыдач и посещений. При этом нагрузка на одного библиотечного работника в Амурске оставалась ниже средней по городским поселениям края (табл. 10).

Таблица 10

Уровень развития и использования кадров библиотечных работников в городских поселениях

Тип поселения	Число библиотечных работников на 10 тыс. жителей		Число жителей на 1 библиотечного работника (тыс. человек)		Нагрузка на одного библиотечного работника по числу			
					читателей		книговыдач	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Хабаровск, в т.ч. краевые библиотеки	5,9	6,0	1,69	1,65	381	400	8366	8945
муниципальные библиотеки	2,8	3,3	3,65	3,06	152	303	5223	8042
Комсомольск-на-Амуре	3,2	2,8	3,16	3,59	580	514	11087	10003
Амурск	4,7	4,7	2,12	2,14	533	556	12073	11995
Малые города	5,4	5,9	1,85	1,70	435	414	8657	9082
ПГТ	11,8	11,5	0,84	0,87	405	435	8269	9074
Городские поселения	8,3	9,3	1,21	1,08	476	467	9880	10030
Села	6,4	6,6	1,56	1,52	432	445	9303	9696
Хабаровский край	11,5	11,1	0,87	0,91	360	370	8110	8460
	7,4	7,4	1,36	1,35	410	420	8960	9340

Имеющиеся данные по Хабаровскому краю позволяют проанализировать структуру библиотечных кадров по уровню образования (табл. 11). Уровень образования библиотечных работников в Хабаровске был самым высоким по краю. В структуре кадров преобладали специалисты с высшим образованием, в то время как число и доля лиц со средним специальным образованием были незначительны. Доля специалистов с высшим и высшим библиотечным образованием превышала соответствующие показатели по другим типам городских поселений. Число и доля лиц с высшим библиотечным образованием в исследуемый период выросла, в то время как по остальным типам поселений наблюдалась противоположная тенденция.

Таблица 11

Состав библиотечных работников по образованию

Тип поселения	Год	Число библиотечных работников						
		всего (100%)	с высшим образованием				со средним специальным образованием	
			всего	%	библиотечным	%	всего	%
Хабаровск,	1995	362	–		191	52,8	61	16,9
	2000	365	288	78,9	194	53,2	55	15,1
В т.ч. краевые библиотеки	1995	168	–		85	50,6	18	10,7
	2000	197	171	86,8	109	55,3	9	4,6
муниципальные библиотеки	1995	194	–		106	54,6	43	22,2
	2000	168	117	69,6	85	50,6	46	27,4
Комсомольск-на-Амуре	1995	144	–		52	36,2	37	25,7
	2000	135	90	66,7	47	34,8	36	26,7
Амурск	1995	31	–		11	35,5	11	35,5
	2000	31	16	51,6	10	32,3	15	48,4
Малые города	1995	123	–		40	32,5	53	43,1
	2000	110	52	47,3	33	30,0	51	46,4
ПГТ	1995	152	–		35	32,3	66	43,4
	2000	155	50	32,3	28	18,1	72	46,5
Городские поселения	1995	812	–		329	40,5	228	28,1
	2000	796	496	62,3	312	39,2	229	28,8
Села	1995	341	–		33	9,7	152	44,6
	2000	316	54	17,1	27	8,5	166	52,5
Хабаровский край	1995	1151	–		360	31,3		
	2000	1112	550	49,5	339	30,5	395	35,5

Доля специалистов с высшим образованием и высшим библиотечным образованием в библиотеках Комсомольска и Амурска была несколько ниже, чем в Хабаровске, но выше по сравнению с остальными типами поселений. В библиотеках Комсомольска доля специалистов с высшим образованием в 2,5 раза превышала долю специалистов со средним специальным образованием, в то время как в Амурске лишь незначительно превышала ее. Высшее библиотечное образование имели более 30% от общего числа работников библиотек этих городов (табл. 11).

В малых городах специалисты с высшим (47,3%) и средним специальным (46,4%) образованием имели равный удельный вес в структуре кадров библиотечных работников, в то время как в более крупных городах преобладали специалисты с высшим образованием. Доля специалистов с высшим (47,3%) и высшим библиотечным (30,0%) образованием в библиотеках малых городов была ниже по сравнению с более крупными городами края.

В ПГТ, в отличие от библиотек других городских поселений, в структуре кадров преобладали специалисты со средним специальным образованием. Доля специалистов с высшим и высшим библиотечным образованием была самой низкой по городским поселениям. Структура кадров библиотечных работников по уровню образования в поселках городского типа близка структуре кадров библиотечных работников в сельской местности (табл. 11).

Проведенный в исследовании анализ показателей, в той или иной степени связанных с обеспеченностью и использованием кадров библиотечных работников, дает возможность сравнить состояние дел в Дальневосточном регионе и его отдельных территориях, однако его недостаточно для выявления реальной потребности в библиотечных кадрах.

Существуют различные варианты расчета нормативной потребности в штатной численности библиотечных работников: исходя из количества населения, необходимости обеспечения основных библиотечных процессов, исходя из основных показателей деятельности конкретной библиотеки, на основе конкретных расчетов [11, 12, 13]. Например, «Модельный стандарт публичной библиотеки» рекомендует определять нормативную потребность в штатах в сельской местности из расчета: один работник на 500–1000 жителей; в городах в зависимости от численности населения: в малых городах – один работник на 2000 жителей, в городах с населением более 50 000 жителей – один

работник на 2500 жителей. Норматив, рекомендуемый Стандартом ИФЛА, – один работник на 2500 жителей. Е.А. Фенелонов предлагает использовать для расчета штатной обеспеченности нормативы: 1 работник на 500 читателей и 10 тыс. книговыдач для сельских поселений с численностью населения от 500 до 8 тыс. человек и 1 работник на 1 тыс. жителей и 20 тыс. книговыдач для городских поселений [13, с. 59].

Однако все эти нормативы очень приблизительны и не позволяют учитывать специфические особенности конкретных населенных пунктов и потребность в специалистах различного профиля. На наш взгляд, предпочтительным является расчет нормативной потребности в штатах исходя из объема производимых работ и услуг и норм времени на их выполнение [см., например, 14, с. 99], поскольку дает возможность определить необходимое число библиотечных работников для выполнения конкретных видов работ.

Необходимо провести дополнительные исследования в целях установления баланса между объемом выполняемых работ и численностью и профессиональной квалификацией исполнителей для каждой отдельной библиотеки, что позволит выявить недостаточность или избыточность численности библиотечных работников, скрытую или явную незанятость, ликвидировать неэффективное использование рабочей силы и финансовых средств.

Несмотря на то что в количественном отношении уровень обеспеченности населения Дальневосточного региона кадрами библиотечных работников достаточно высок, его качественные характеристики не всегда соответствуют современным требованиям. При этом анализ деятельности библиотек ДВФО подтвердил отсутствие прямой зависимости между числом библиотечных работников и объемом библиотечного обслуживания, при этом не исключая возможности существования непрямой зависимости между качественным составом библиотечных кадров и показателями библиотечного обслуживания [см. также 10].

Например, отличительной особенностью современного мира является высокий динамизм изменений во внешней среде. Эти изменения обуславливают трансформацию требований к уровню профессиональной компетентности и общекультурной подготовки библиотечных кадров, быстрое устаревание запаса знаний, полученных ими в рамках формального образования. В этих условиях непрерывное образование библиотечного персонала становится одним из основных инструментов реорганизации и модернизации библиотечного обслуживания населения.

В каждом федеральном округе должна функционировать многоуровневая система непрерывного образования [15], круг задач которой включает поддержание высокого уровня компетенции библиотечных специалистов на протяжении всего периода их трудовой деятельности, обеспечение обновления знаний и углубления профессиональной эрудиции, содействие их адаптации к изменяющимся требованиям внешней среды и ожиданиям пользователей, повышение деловой квалификации и творческой активности, формирование нового профессионального сознания.

В Дальневосточном регионе в 2002 г. на базе Дальневосточной государственной научной библиотеки был создан межрегиональный Центр непрерывного развития библиотечных работников Дальневосточного региона. Центром разработана концепция системы непрерывного образования ДВФО, компонентами которой являются профориентационная работа среди молодежи, подготовка кадров со средним специальным (училища искусств и культуры в Амурской, Магаданской, Сахалинской и Еврейской автономной областях) и высшим образованием (Хабаровский государственный институт искусств и культуры), дополнительное профессиональное образование, которое в настоящее время является ключевым звеном системы. Центр осуществляет повышение квалификации, профессиональную переподготовку библиотечных кадров и актуализацию знаний в процессе неформального обучения. Основные формы обучения – курсы повышения квалификации, тематические семинары, практикумы, тренинги, круглые столы, лекции, стажировки, профориентационные экскурсии для школьников [16]. Однако недостаток финансовых средств как у Центра, так и в областных библиотеках, не позволяет реализовать стоящие перед ним задачи в полном объеме.

Все большую остроту приобретает проблема оттока квалифицированных кадров из библиотек по причине низкой заработной платы и социального статуса библиотечных работников, отсутствия необходимых социальных гарантий. Рост текучести кадров не только отрицательно влияет на объем и качество библиотечного обслуживания населения, но и увеличивает затраты библиотек на адаптацию и обучение новых сотрудников. В связи с этим главными направлениями совершенствования кадровой базы библиотек являются создание социально-экономических условий для стабилизации кадров и организация системы их непрерывного образования.

Поскольку персонал является главным фактором повышения эффективности работы любой организации, управление персоналом должно рассматриваться как одна из важнейших функций управления, требующая соответствующих инвестиций из государственного и муниципального бюджетов. Оптимизация кадровой политики позволит всей библиотечной системе перейти от режима самовоспроизведения к режиму саморазвития.

Литература

1. *Столяров, Ю. Н.* Системная сущность библиотеки / Ю. Н. Столяров // Шк. б-ка. – 2003. – № 1. – С. 26–28.
2. *Столяров, Ю. Н.* Назвался груздем – полезай в кузов, или комментарий к дискуссии об информотеке / Ю. Н. Столяров // Библиотекосведение : избранное, 1960–2000 годы / Ю. Н. Столяров. – М., 2001. – С. 92–99.
3. *Иванов, Н. Н.* О некоторых проблемах управления в библиотеках как организациях социальной сферы / Н. Н. Иванов // Проблемы адаптации библиотек в современных условиях. – СПб., 1999. – С. 25–35.
4. *Библиотека в системе общественных отношений региона* / Е. Б. Артемьева, Т. А. Жданова, Л. А. Кожевникова, А. Н. Маслова; отв. ред. Е. Б. Соболева. – Новосибирск, 1999. – 204 с.
5. *Маслова, А. Н.* Региональные проблемы библиотечного дела / А. Н. Маслова, Е. Б. Артемьева ; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук. – Новосибирск, 1994. – 66 с. – (Препринт / Гос. публич. техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук ; № 93-5).
6. *Кожевникова, Л. А.* Крупные научные библиотеки в системе общественного производства территории : учеб.-метод пособие / Л. А. Кожевникова, Н. Н. Нестерович; Гос. публич. техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук. – Новосибирск, 2001. – 76 с.
7. *Аналитический обзор деятельности библиотек Хабаровского края в 2000 году* / Дальневост. гос. науч. б-ка. – Хабаровск, 2001. – 103 с.
8. *Маслова, А. Н.* Библиотеки Сибири и Дальнего Востока с 70-х – первой половине 80-х гг. XX в. : тенденции развития / А. Н. Маслова // Развитие библиотечного дела в Сибири: (сов. период). – Новосибирск, 1992. – С. 142–168.
9. *Лебедева, А. Н.* Развитие библиотечных ресурсов в Сибири и на Дальнем Востоке / А. Н. Лебедева [и др.] ; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Акад. наук СССР. – Новосибирск, 1987. – 49 с. – (Препринт / Гос. публич. техн. б-ка Сиб. отд-ния Акад. наук СССР ; 87–2).
10. *Садофьева, Т. А.* Анализ размещения библиотечных кадров в союзных республиках / Т. А. Садофьева // Проблемы рационального размещения и использования библиотечных ресурсов в стране. – М., 1984. – С. 110–122.
11. *Модельный стандарт деятельности публичной библиотеки* / Рос. библ. ассоц. – Новоуральск, 2002. – 23 с.
12. *Оценка эффективности работы публичных библиотек : проект пособия* / ЮНЕСКО. ИФЛА ; подгот. Н. Мур. – М., 1990. – 78 с.

13. *Фенелонов, Е. А.* Централизованные библиотечные системы: проблемы эффективности : метод. материалы / Е. А. Фенелонов; Рос. гос. б-ка. – М., 2001. – 119 с.

14. *Манилова, Т. Л.* Организация сети муниципальных библиотек : нормативный подход / Т. Л. Манилова // Библиотека и регион: науч.-информ. сб. – М., 1996. – Вып. 2. – С. 89–104.

15. *Дубровина, Л. А.* Политика Министерства культуры Российской Федерации в области непрерывного образования библиотечных кадров / Л. А. Дубровина // Информ. бюл. РБА. – 2003 – № 28. – С. 40–45.

16. *Киселева, Л. Б.* Система непрерывного образования библиотечных специалистов в Дальневосточном федеральном округе: проблемы и перспективы / Л. Б. Киселева // Материалы Третьего Сибирского семинара по непрерывному библиотечному образованию (Новосибирск – Горно-Алтайск, 24–28 авг. 2003 г.). – Новосибирск, 2004. – С. 34–44.

А.В. Бегун

КАДРОВЫЙ СОСТАВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

В последние годы развитию и сохранению культуры уделяется большое внимание. Культурную жизнь региона определяет деятельность находящихся на его территории театров, концертных организаций, музеев, библиотек, учреждений клубного типа, парков культуры и отдыха, а также образовательных учреждений в сфере культуры. В качестве одного из важных составляющих социокультурной среды выступает кадровый потенциал учреждений культуры.

Сегодня во многих регионах Российской Федерации (РФ) проводятся исследования кадрового потенциала муниципальных библиотек. Результаты исследований различных аспектов деятельности библиотечных работников освещаются на страницах профессиональной печати, обсуждаются на многих научных и научно-практических конференциях. В основном затрагиваются вопросы, связанные с повышением квалификации, дополнительным профессиональным образованием библиотечных работников (Багаева Р.У. [1], Высоцкая Е.К. [2], Каптерев А.И., Данилова Л.Ю., Морозова О.Ю. [3]). О необходимости государственной политики в подготовке библиотечных кадров РФ говорят Кузнецова Т.Я. [4], Мазурицкий А.В. [5]. Остро ставят проблему повышения престижа библиотечной профессии Сукиасян Э.Р. [6], Линева Н.М. [7].

В 2004 г. автором данной статьи совместно с Амурской областной общественной организацией «Партнерство Амурских библиотек» и Амурской областной универсальной научной библиотекой впервые было проведено комплексное исследование «Кадровые ресурсы муниципальных библиотек Амурской области». Его целью было – изучить и проанализировать состояние трудовых ресурсов муниципальных библиотек области. В основу исследования положены сведения государственной статистики. Для более глубокого изучения состояния кадрового состава нами была разработана анкета для работников библиотек.

Объектами изучения стали все 25 ЦБС области, которые включают в себя 416 библиотек; из них: 25 центральных, 25 городских, 342 сельских.

На момент проведения исследования в сети муниципальных библиотек области работало 784 библиотечных работника, опрошено было 659 (84%). Таким образом, полученные данные позволяют увидеть достаточно достоверную картину.

Все 100% опрошенных – женщины, то есть труд в библиотеке по-прежнему не является для мужчин привлекательным. Отчасти это от того, что наша профессия продолжает считаться традиционно «женской», но, главным образом, из-за невысокой оплаты труда. При существующем дефиците профессионально подготовленных кадров действующая система оплаты труда препятствует привлечению в библиотеки работников современных специальностей (программистов, маркетологов, экономистов), необходимых для развития библиотечного дела области, где могли бы работать и мужчины.

Качественным показателем состояния трудовых ресурсов является обеспеченность специалистами с высшим и средним специальным образованием. Труд библиотечного работника – это труд высокоинтеллектуальный, требующий специальных знаний, высокой культуры и эрудиции, умения работать с компьютерной техникой и т.п. По образованию библиотечные работники муниципальных библиотек Амурской области распределяются следующим образом: с высшим образованием – 26,5%, в том числе библиотечным – 12%; со средним специальным образованием – 66,5%, в том числе библиотечным – 48,4%; работники со средним образованием – 7%.

60,4% от общего числа респондентов имеют специальное образование. Как правило, в городах процент библиотекарей с высшим образованием выше, чем на селе. Не исключение и Амурская область – 46% сотрудников с высшим образованием сосредоточены в городской

местности (с библиотечным – 25%), 40% – в сельской (с библиотечным – 15,6%); 14% – в поселках городского типа (с библиотечным – 4%). В сельской местности больше специалистов со средним специальным образованием – 65,1% (в том числе с библиотечным – 43,2%), тогда как в городской – 23,8% (в том числе с библиотечным – 20%), и в поселках городского типа – 11,1% (с библиотечным – 9,5%). Есть и работники, окончившие только среднюю школу, они в основном работают в селах.

В процессе обработки данных выяснилось, что в Селемджинской ЦБС полностью отсутствуют работники с высшим образованием, в Ромненской ЦБС всего 1 сотрудник имеет высшее образование (библиотечное). Лучше выглядят городские ЦБС – Благовещенская и Тындинская.

Из 25 руководителей ЦБС 70% имеют высшее образование, 48% из них – библиотечное, 22% – педагогическое. 30% директоров окончили только Амурское областное училище культуры, то есть высшего образования не имеют.

Образовательный ценз коллективов ЦБС области нельзя признать удовлетворительным, так как доля работников без библиотечного образования продолжает увеличиваться, в том числе вследствие естественного старения кадров, имеющих специальное образование.

Амурские библиотеки перестали получать в последние годы молодых специалистов – выпускников учебных заведений, традиционно готовящих библиотечные кадры. В прежнее время это были, главным образом, выпускники Амурского областного училища культуры (АОУК) и Хабаровского государственного института культуры (ХГИИК). Однако в настоящее время специалисты выпускаются не в достаточном количестве, и не всегда они попадают в библиотеки (отсутствие жилья, соответствующей зарплаты, престижа профессии и т.д.).

Почти в каждой ЦБС есть работники, имеющие среднее общее образование, среднее библиотечное или высшее неблиотечное, которые хотели бы учиться и продолжить учебу на заочных отделениях АОУК и ХГИИК, однако в силу различных причин, в том числе и финансовых, получить библиотечное образование многим не представляется возможным. Таким образом, ситуация в настоящее время такова, что руководители ЦБС не могут обязать новых работников и работающих получить профессиональное образование, как это было раньше.

Помимо специалистов в библиотечной сфере работают представители более 40 профессий: педагоги (18,2%), финансовые работники

(3,6%), работники сельского хозяйства, юристы, клубные работники и прочие (по 1%). Это объясняется отсутствием работы по специальности – 35%, сокращением с прежнего места работы – 15%. Таким образом, библиотечная профессия оказывается открытой для непрофессионалов.

Остро стоит вопрос повышения квалификации библиотечных работников. В связи с финансовыми трудностями не всегда удается работникам из удаленных районов участвовать в мероприятиях, проводимых областной библиотекой. Отсутствие профессиональных изданий, недоступных из-за недостаточного финансирования библиотек, значительно сокращает возможность самообразования на местах. 65,8% библиотечных работников отметили нехватку профессиональных знаний по следующим направлениям: правовые, экономические вопросы деятельности библиотек, управление – 18%, библиографическая деятельность (составление и ведение СПА, классификация, систематизация, справочное обслуживание) – 15%, компьютерная грамотность и автоматизация библиотечных процессов – 12%, библиотечные знания – 11,5%, массовая работа, пропаганда книги, обслуживание – 7,4%, организация книжного фонда – 3,5%, инновационные технологии в библиотечном деле – 2,5%.

Данные по стажу распределились так: 41% составили работники, имеющие стаж свыше 20 лет, 27,3% – от 11 до 20 лет, от 3 лет до 10 – 17,8%, только 13,9% работают в библиотеках менее трех лет. Имеет место проблема текучести кадров. Однако следует отметить, что в сельской местности эта проблема стоит менее остро, чем в городской. Это связано с тем, что в городе легче найти более высокооплачиваемую работу. К тому же сотрудники старшего возраста уже не так легко меняют место работы. Уходят, к сожалению, молодые специалисты и работники среднего возраста, имеющие стаж около 10 лет и представляющие собой группу людей, состоявшихся в личном и профессиональном плане. Это, конечно, одна из самых больных проблем, связанных с кадрами в библиотеках.

В ходе исследования, был задан вопрос: «Работал или работает кто-нибудь из Вашей семьи в библиотеке?». Положительно ответили 13,3% респондентов. Семейной библиотечная профессия становится, как правило, на селе. Часто образование родителей влияет на выбор будущей профессии. Кроме того, при дефиците рабочих мест для женщин в северных районах и местности, где нет «женского» производства,

«передача» места работы по семейной линии становится уже традиционной.

Низкий уровень оплаты труда работников библиотек препятствует восполнению и развитию кадрового потенциала отрасли. По статистическим данным Министерства культуры Российской Федерации средняя заработная плата в муниципальных библиотеках Амурской области за 2000 г. составила 763 р. Тогда как в соседних регионах она составила: 1 524 р. (Хабаровский край), 1 161 р. (Приморский край).

В настоящее время, даже после повышения заработной платы, средняя заработная плата работников библиотек остается ниже прожиточного минимума и значительно ниже средней заработной платы по области. Этот факт значительно снижает престиж библиотечной профессии. 60% респондентов ответили, что общий доход в семье на одного человека ниже прожиточного минимума. Только у 27% опрошенных материальное положение несколько лучше. Для улучшения материального положения 10% сотрудников заняты на рынке вторичной занятости: 6,8% респондентам приходится работать по совместительству (0,5 ставки): заведующими клубами, художественными руководителями, школьными библиотекарями, сторожами и уборщицами; занимаются педагогической деятельностью – 1,5%, интеллектуальной – 1%, коммерческой – 0,7%. Все ответившие на этот вопрос проживают в селе.

Средний возраст библиотечных работников – свыше 40 лет; средний возраст директоров ЦБС – 48, сельских библиотекарей – 45–47 лет. Значительная часть руководителей и специалистов закончили обучение 15–25 лет назад, это делает актуальной проблему переподготовки кадров. Приток молодежи в библиотеки резко замедлился (3,2% работников до 25 лет; 14% – от 25 до 35 лет) – очевидна тенденция старения кадров.

По результатам исследования можно сделать вывод, что перед муниципальными библиотеками Амурской области стоят проблемы, характерные для российских библиотек в целом: старение специалистов, низкий процент молодых сотрудников, текучесть кадров, низкий уровень оплаты труда, непривлекательность библиотечной профессии среди других.

Нерешенность социальных вопросов в библиотечных системах большинства муниципальных образований области неизбежно порождает кадровые проблемы. Необходимы реальные шаги по улучшению социального состояния библиотекарей, закрепленные в региональном законе.

Для стабилизации кадровой политики у руководителей муниципальных библиотек отсутствуют возможности по повышению заработной платы в виде надбавок за стаж, доплат, премий и т.д. Кардинально ситуацию можно изменить только вместе с изменением отношения к формированию библиотечных кадров со стороны органов управления различных уровней и при соответствующем финансировании. Невозможно решать серьезные задачи совершенствования библиотечной отрасли, опираясь лишь на профессиональный энтузиазм библиотечных работников.

Литература

1. Багаева, Р. У. Специфические особенности системы повышения квалификации универсальной научной библиотеки / Р. У. Багаева // Проблемы многоуровневого социокультурного образования (дошкольное образование – школа – вуз – аспирантура – переподготовка кадров). – Казань, 2000. – С. 129–131; Багаева, Р. У. Профессиональная квалификация библиотечных работников и пути ее повышения [Электронный ресурс] / Р. У. Багаева. – Режим доступа: http://ellib.gpntb.ru/ntb/2003/6/ntb_6_7_2003.htm. – 15.02.2006.

2. Высоцкая, Е. К. Кадровые ресурсы муниципальных библиотек: состояние и проблемы оптимизации / Е. К. Высоцкая // Науч. и техн. б-ки. – 2001. – № 9. – С. 40–44.

3. Морозова, О. Ю. Кадровый потенциал библиотек: проблемы оптимизации [Электронный ресурс] / О. Ю. Морозова. – Режим доступа: <http://www.bgik.ru/konferenc/bif/tezis2004/lineva.asp>. – 20.01.2006.

4. Кузнецова, Т. Я. Профессиональное развитие библиотечных кадров как объект государственной политики [Электронный ресурс] / Т. Я. Кузнецова. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/39.pdf>. – 25.01.2006; Кузнецова, Т. Я. Координационный центр профессионального библиотечного образования: задачи, функции, основные направления деятельности / Т. Я. Кузнецова // Науч. и техн. б-ки. – 2005. – № 2. – С. 27–30.

5. Мазурицкий, А. В. Государственная политика развития библиотечного дела в Российской Федерации и подготовка библиотечных кадров [Электронный ресурс] / А. В. Мазурицкий. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/230.pdf>. – 25.01.2006.

6. Сукиасян, Э. Р. Общая и профессиональная культура библиотекаря и динамика развивающегося общества // Науч. и техн. б-ки. – 2005. – № 2. – С. 40–44; Сукиасян, Э. Р. Повышение престижа библиотечной профессии. Идеи и предложения [Электронный ресурс] / Э. Р. Сукиасян. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/63.pdf>. – 25.01.2006.

7. Линева, Н. М. Повышение профессионального престижа как метод стимулирования потребности библиотечных кадров в повышении квалификации [Электронный ресурс] / Н. М. Линева. – Режим доступа: <http://www.bgik.ru/konferenc/bif/tezis2004/lineva.asp>. – 16.01.2006.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТДЕЛАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПУБЛИЧНОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БИБЛИОТЕКИ СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК (К ПОСТАНОВКЕ ВОПРОСА)

Научно-исследовательская работа в крупной современной библиотеке представляет собой самостоятельный комплексный вид деятельности, способствующий ее развитию как открытой социальной системы и сохранению жизнеспособности в среде других информационных структур. Библиотеки стремительно наполняются не только традиционными печатными, но и разного рода альтернативными документами, осваивают новые виды услуг, встраиваются в глобальные телекоммуникационные системы. Интенсивно развивающийся процесс сочетания и взаимопроникновения традиционных и автоматизированных технологий требует от библиотечного сообщества глубокого теоретического осмысления и инновационных решений. Актуальными остаются и традиционные фондоведческие проблемы, объективная значимость которых определяется, по словам известного российского библиотековеда Ю.Н. Столярова, «тем, что от ее итогов зависит правильная постановка 40–80% всех технологических библиотечных процессов, ибо таков в них удельный вес ФБФ» [1, с. 50].

Наряду со специализированными научными подразделениями в научно-исследовательской работе (НИР) по библиотечному делу участвуют и производственные отделы, основными функциями которых является комплектование, обработка, хранение документов, а также обслуживание ими читателей. Смысл этого участия определяется для них, прежде всего, объективной производственной необходимостью. Задачи, решаемые здесь посредством НИР, отличаются актуальностью и злободневностью. Они рождаются в повседневном рабочем процессе и требуют оперативных и в то же время взвешенных решений. Непосредственная каждодневная причастность к этим процессам побуждает сотрудников «ненаучных» отделов перманентно заниматься не только сбором, анализом и обобщением эмпирических данных, но также теоретической разработкой проблем, связанных с созданием, развитием и поддержанием библиотечного фонда в работоспособном состоянии.

В качестве примера можно привести инициативный проект научного исследования под названием «Формирование и использование

фонда периодических изданий в головной библиотеке ЦБС СО РАН», предложенный рядом производственных отделов. Впервые за долгие годы планируется масштабное и комплексное изучение фонда периодики ГПНТБ СО РАН как основы регионального и ведомственного фонда периодической печати. Первоочередной смысл исследования видится в разработке модернизированной, взвешенной и достаточно универсальной для библиотек данного типа идеологии формирования фонда периодики, которая станет базой для целого ряда инструктивно-методических документов, регламентирующих процессы отбора, хранения, обслуживания. Отличительной чертой данного исследования является также то, что у производственных отделов впервые появилась возможность привлечь к работе над темой аспирантов из числа собственных сотрудников.

Таким образом, *объективная необходимость* научно-исследовательской деятельности как для самих этих отделов, так и для библиотеки в целом очевидна и не подлежит сомнению. Тем более, что обязательность участия в НИР заложена и в тарифно-квалификационных характеристиках, и в должностных инструкциях сотрудников производственных отделов – от руководителей до библиотекарей 10 разряда.

В бюджете рабочего времени производственных отделов НИР занимает не более 3–5%. Однако в условиях стабильного дефицита кадров и порождаемой им предельной загруженности сотрудников даже этот скромный процент подчас оборачивается для «ненаучных» структур тяжелым бременем.

Чтобы научная деятельность в «ненаучных» отделах оправдывала затраченное на нее столь дефицитное рабочее время, она должна осуществляться на достаточном профессиональном уровне. Это возможно лишь при наличии соответствующего кадрового обеспечения. Ведь кадры – тот самый *человеческий ресурс*, который из всех имеющихся у любой организации ресурсов предоставляет наибольшие возможности для повышения эффективности ее функционирования. В современном мире произошли и происходят значительные изменения во взглядах на персонал, на методы работы с ним, на вопросы управления персоналом вообще. Особое внимание уделяется новым поколениям работников и их научному потенциалу. Перспективной признается такая система воспитания кадров, в которой явно могла бы проявиться ценность каждого сотрудника во всем комплексе его свойств и качеств и его фактической полезности придавалось бы соответствующее значение. Большие надежды возлагаются на развитие структур

непрерывного образования, позволяющих ведущим специалистам регулярно обновлять свое профессиональное сознание. Новые кадровые концепции рассматривают сотрудников не только в качестве рабочей силы, но и в качестве «инвесторов интеллектуального капитала». Согласно им, библиотечный специалист сейчас должен обладать информационным стилем мышления, готовностью к быстрому восприятию и обработке больших объемов информации, владеть современными средствами, методами и технологией работы. Таковы, в общих чертах, требования к кадровому составу, декларируемые в сегодняшней профессиональной печати.

К сожалению, реальная ситуация с кадрами в производственных отделах научных библиотек вызывает серьезные сомнения в возможности реализации этих требований, по крайней мере в ближайшем будущем. Мы не можем сослаться в этом вопросе на результаты каких-либо специальных научных исследований, так как, к большому сожалению, изучение библиотечных кадров на данный момент в ГПНТБ СО РАН носит весьма эпизодический и теоретически слабо проработанный характер. Последние кадровые исследования, проводившиеся под руководством Т.А.Ждановой, относятся к 1980-м – началу 1990-х гг. [2–6].

В документе, озаглавленном «План социально-экономического развития коллектива ГПНТБ СО АН СССР на 1986–1990 гг. и до 2000 года», в разделе «Повышение профессионального и общественного уровня коллектива библиотеки» говорилось: «...значительно расширится сфера и тематика научно-исследовательской работы Библиотеки. Соответственно этому вырастет число научных подразделений, не только за счет научных отделов и лабораторий, но и за счет научных групп и секторов, создаваемых в производственных отделах для углубленного изучения отдельных проблем библиотековедения и информатики. Увеличение численности научных сотрудников и их качественный рост непосредственно связан с усилением работы по подготовке научных кадров» [7]. Однако этим планам и сейчас далеко до осуществления.

Обращает на себя внимание и невысокий уровень престижности научной работы среди молодых сотрудников библиотеки. Сошлемся на результаты исследования молодых ученых СО РАН, проведенного с участием ГПНТБ в 2005 г. [8]. Они свидетельствуют, что более трети аспирантов и дипломников – кадрового резерва – работу в науке рассматривают для себя как нежелательное занятие. Более половины

аспирантов и студентов-дипломников институтов Новосибирского научного центра (ННЦ) считают, что у них есть более подходящие перспективы, чем работа в НИИ. Число молодых специалистов в ГПНТБ СО РАН неуклонно сокращается: с 60 в 2001 г. до 49 в 2005 г. (из которых 9 сотрудников находятся в отпуске по уходу за ребенком, 3 – работают на 0,5 ставки и только 6 – аспиранты). Одним из выводов, сформулированных по результатам анкетирования, проведенного в рамках исследования, стал тот, что молодые специалисты не видят перспектив дальнейшего карьерного роста в Библиотеке. Отсутствие научного энтузиазма в немалой степени определяется и низкой оплатой труда библиотечных сотрудников.

Что касается других библиотек, то даже поверхностный анализ имеющихся в профессиональной печати публикаций по теме за последние годы выявляет отсутствие должного освещения изменений в функциональной структуре профессиональных обязанностей библиотечных работников «традиционных» направлений, а проблема кадрового обеспечения научно-исследовательской работы в производственных отделах вообще никем не рассматривалась.

Таким образом, в своем видении ситуации мы можем основываться лишь на эмпирических наблюдениях и на локальном анализе, проводившемся отдельными подразделениями нашей библиотеки. Его результаты недвусмысленно свидетельствуют о стабильном ухудшении кадровой ситуации в производственных отделах. Так, например, образовательный уровень сотрудников в отделе хранения фонда ГПНТБ СО РАН за последние пять лет изменился следующим образом: количество сотрудников, имеющих высшее образование, снизилось на 11%, в то время как имеющих общее среднее – возросло на 7,3%. Из пяти сотрудников, получавших пять лет назад высшее образование заочно (трое на данный момент уже не работают в отделе), лишь двое обучались в непрофильных вузах, сегодня – все пять, которые, скорее всего, закончив учебу, покинут Библиотеку.

Средний возраст работников, имеющих высшее профессиональное образование, на сегодня составляет уже 48 лет, из них для руководителей секторов – 58 лет. Немногим лучше ситуация с кадрами и в других производственных отделах библиотеки. Серьезной проблемой является обеспечение преемственности среди комплектаторов – интеллектуальной элиты своих отделов. Молодых, обладающих качествами, необходимыми для этой библиотечной специализации, не привлекает сочетание высокой ответственности, больших физических нагрузок и низкой

оплаты труда. Легко представить себе последствия, которыми в скором будущем могут обернуться такие тенденции для практики формирования фондов.

Прямым следствием такого положения дел с кадрами, потенциально способными заниматься наукой, является фрагментарность, отсутствие системы и преемственности в осуществлении научных исследований, имеющих прикладное значение. Нельзя не признать, что качество публикаций (а именно они наряду с выступлениями на научных конференциях являются основным продуктом НИР «ненаучных» подразделений) нередко оставляет желать лучшего, имеет невысокий аналитический уровень, «не дотягивает» до серьезных теоретических обобщений.

Разумеется, условия для исследовательской работы в производственных отделах гораздо менее благоприятны, чем в отделах научных. Производственную работу не отложишь и не остановишь, особенно в условиях «конвейерной» технологии обработки новых поступлений или выполнения читательских требований. Находясь под постоянной угрозой «завалов», сотрудники производственных структур подчас начинают смотреть на научную работу, как собака на банку, привязанную к ее хвосту. Необходимость предоставления плановых научных публикаций превращает участие в исследовательской работе из насущной и осознанной необходимости в тяжкую повинность, отбывать которую приходится иногда и в нерабочее время. Большую часть НИР отдела в такой ситуации приходится брать на себя заведующим. Кроме того, при ежегодном подведении итогов НИР производственные отделы заведомо остаются «в проигрыше» по сравнению с отделами научными.

Естественно, что в производственных отделах гораздо реже, чем в научных, защищаются кандидатские диссертации. Так, в ГПНТБ СО РАН за все время существования Диссертационного совета таковых было только четыре, причем три из них защищены заведующими отделами.

Таким образом, даже поверхностный анализ ситуации кадрового обеспечения научных исследований в «ненаучных» отделах библиотеки выявляет целый ряд проблем, которые можно обозначить следующим образом:

- неуклонное «вымывание» из структуры производственных отделов потенциально способных к НИР людей (возраст, отсутствие материальной заинтересованности, непрестижность, загруженность основной работой и т.д.);

- отсутствие научно обоснованного представления о реальных возможностях участия производственных отделов в НИР, о месте научных исследований, выполняемых ими, в структуре общебиблиотечных научных тем, о характере и объеме этих исследований;

- отсутствие механизма координации между научными и производственными отделами при формировании основных тем общебиблиотечной НИР и использовании ее результатов;

- игнорирование специфических условий, в которых выполняются научные исследования в производственных отделах, при подведении итогов НИР и поощрении ее результатов.

Данная статья – лишь первая попытка обозначить проблемную ситуацию, сложившуюся за последние годы в производственных отделах с кадровым обеспечением научно-исследовательской работы. Полагаем, что ее актуальность очевидна (по крайней мере, для «ненаучных» отделов). Это позволяет надеяться на то, что тема получит развитие в аналитических исследованиях, а также найдет свое место в административно-управленческой деятельности Библиотеки.

P.S. Пока статья находилась в работе, произошли события, которые могут иметь для ситуации с кадровым обеспечением научных исследований в производственных отделах крайне неблагоприятные последствия. Перевод на новую систему оплаты труда научных сотрудников резко усугубляет неравенство между ними и работниками производственных отделов Библиотеки, лишая последних всякого стимула к выполнению НИР. Больше всего пострадали «остепененные» ведущие производственными отделами, которые, как уже говорилось нами ранее, выполняют значительную долю плановой НИР. Они лишились кандидатских отпусков и доплат за ученую степень. Для научных сотрудников без степени, работающих в производственных структурах, весьма проблематичным является выполнение условий, обеспечивающих очередную аттестацию. Все это чревато интенсивным оттоком молодых кадров, обладающих научным потенциалом, из производственных отделов, а то и вовсе из Библиотеки.

Литература

1. *Столяров, Ю. Н.* Библиотечный фонд : учебник / Ю. Н. Столяров. – М., 1991. – 271 с.

2. *Жданова, Т. А.* Некоторые пути оптимизации работы с кадрами / Т. А. Жданова // Сов. библиотекосведение. – 1986. – № 5. – С. 11–16.

3. *Жданова, Т. А.* Профессиональная структура кадров научных библиотек / Т. А. Жданова // Науч.-техн. б-ки СССР. – 1983. – № 10. – С. 15–16.

4. *Жданова, Т. А.* Теоретические вопросы управления кадрами крупных библиотек / Т. А. Жданова // Формирование структуры кадров современных научных библиотек. – Новосибирск, 1989. – С. 3–20.

5. *Жданова, Т. А.* Оценка управленческого труда в библиотеке: основные направления и критерии / Т. А. Жданова // Кадровый потенциал научных библиотек. – Новосибирск, 1992. – С. 16–31.

6. *Федотова, О. П.* О специфике функциональных обязанностей работника отдела книгохранения крупной научно-технической библиотеки-депозитария / О. П. Федотова // Кадровый потенциал научных библиотек. – Новосибирск, 1992. – С. 99–107.

7. *План социально-экономического развития коллектива на 1986–1990 гг. и до 2000 года* / Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук. – Новосибирск, 1985. – 30 с. (Машинопись).

8. *Редькина, Н. С.* Молодые специалисты ГПНТБ СО РАН в зеркале социологии / Н. С. Редькина // Новости ГПНТБ СО РАН. – 2005. – № 4. – С. 58–64.

Т.В. Дергилева

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ СИТУАЦИИ В БИБЛИОТЕКАХ СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

Информационно-библиотечная система Сибирского отделения Российской академии наук (СО РАН) (без ГПНТБ СО РАН) состоит из 66 библиотек и информационно-библиотечных центров, расположенных в восьми* научных центрах (НЦ): Бурятском (БНЦ), Иркутском (ИНЦ), Кемеровском (КемНЦ), Красноярском (КНЦ), Новосибирском (ННЦ), Омском (ОНЦ), Томском (ТНЦ), Якутском (ЯНЦ) и в трех городах: Барнауле, Кызыле, Чите. По отчетным данным в 2005 г. библиотечный персонал библиотек сети СО РАН в количестве 185 человек обслужил 93,5 тыс. пользователей, включая виртуальных, в том числе 28,7 тыс. читателей, зарегистрированных в библиотеках. Книговыдача составила 1 млн 557 тыс. экз.

Анализ кадровых ресурсов библиотек СО РАН проводился на основании анкетирования. При составлении анкеты были сформулированы следующие задачи:

- раскрыть структуру, численность, образовательный уровень, возраст, библиотечный стаж кадрового состава библиотек сети;

*За исключением библиотек Тюменского научного центра, не состоящих на методическом обеспечении ГПНТБ СО РАН.

- выявить уровень активности сотрудников библиотек в системе повышения квалификации за 2001–2005 гг.;

- провести диагностику зависимости разрядов библиотечных сотрудников (по Единой тарифно-квалификационной сетке) от уровня образования и участия в системе повышения квалификации.

Для решения поставленных задач проведен сопоставительный анализ статистических данных структуры, численности, образовательного уровня и библиотечного стажа сотрудников библиотек сети СО РАН за двадцать лет (с 1985 по 2005 г.).

Таблица 1

Динамика кадрового состава научных библиотек сети СО РАН по численности, образованию и стажу работы за 1985–2005 гг.

Год	Всего сотрудников	Образование								Стаж			
		высшее		в т.ч. библиотечное		среднее		в т.ч. библиотечное		до 5 лет		свыше 5 лет	
		количество	%	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%
1985	210	154	78	99	47	44	20	24	11	30	14	180	86
1990	236	181	76	137	58	55	23	30	54	35	15	201	85
1995	184	155	84	106	68	29	16	18	1	19	10	165	90
2000	170	141	82	96	68	19	11	11	57	21	12	149	88
2005	185	160	86	94	59	22	12	11	50	27	14	158	86

Данные, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о том, что в структуре и численности кадрового состава научных библиотек сети СО РАН по образованию и стажу за последние 20 лет произошли количественные и качественные изменения.

До начала 90-х гг. XX в. главной линией в управлении библиотечным делом была стратегия наращивания ресурсов. Наиболее благоприятным для библиотек сети СО РАН, в частности по количеству работающих в них сотрудников, был 1990 г. Именно в этом году штат библиотек СО РАН был самым многочисленным – 236 человек, в этом же году насчитывалось больше всего сотрудников с высшим образованием – 181. Образовательный уровень библиотечных сотрудников СО РАН всегда расценивался как высокий, а в 2005 г., по сравнению с 1990 г., специалистов с высшим образованием стало больше на 10%, хотя общее количество сотрудников сократилось на 22%. Число специалистов с высшим библиотечным образованием увеличилось

незначительно, всего на 1%. Общее количество библиотекарей со средним образованием уменьшилось на 40%, увольнялись при этом в основном специалисты с непрофильным образованием. Поэтому данный результат можно рассматривать и как отрицательный, и как положительный потому, что уволившиеся сотрудники не являлись библиотечными специалистами (рис. 1, табл. 2).

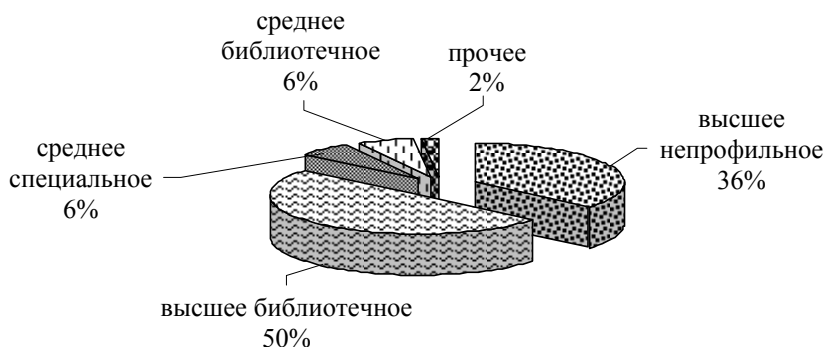


Рис. 1. Распределение сотрудников научных библиотек сети СО РАН по образованию в 2005 г.

Информационно-библиотечная система СО РАН состоит из центральных научных библиотек (ЦНБ) НЦ, информационно-библиотечных центров и библиотек научно-исследовательских институтов (НИИ). Самым крупным по количеству библиотек и соответственно библиотечных специалистов является ННЦ. Привлечение в Новосибирск выдающихся ученых с их школами, выбор актуальных направлений исследований, создание системы подготовки кадров, крупные капиталовложения – все эти факторы определили высокий темп становления и развития ННЦ. Интенсивный рост НИИ в ННЦ сопровождался одновременным открытием при них библиотек, а не усилением уже имеющихся близких по профилю и территориально.

В связи с экономическими преобразованиями в стране с 90-х гг. XX в. закончился интенсивный период наращивания библиотечных ресурсов и далее наблюдается их неуклонное сокращение. Учитывая сложности с финансированием академической науки, предполагать расширение Сибирского отделения РАН, а следовательно, и сети библиотек, не имеет смысла. Проблемы, носящие социальный характер: низкий уровень оплаты труда, нерешенность вопросов сохранения кадрового потенциала и формирования механизмов их социальной

Таблица распределения библиотечных кадров централизованной библиотечной системы СО РАН по научным центрам в 2005 г.

Научный центр	Количество библиотек	Всего сотрудников	Образование				Библиотечный стаж			Возраст			Участие библиотек в системе повышения квалификации в 2001–2005 гг.				Разряды сотрудников	
			высшее	в т.ч. библи.	среднее	в т.ч. библи.	до 5 лет	более 10 лет	более 20 лет	до 30 лет	до 55 лет	старше 55 лет	ВБК	стажировка	обучающий семинар	научные конференции		
			количество	количество	количество	количество	количество	количество	количество	количество	количество	количество	обучение	обучение	обучение	участие	11–12	13–14
БНЦ	2	12	12	11			4	3	5	4	7	1			1	2	3	4
ИНЦ	10	22	18	11	3	2	2	7	13	2	12	8		3	16	24	13	7
КНЦ	6	19	15	7	4	1	5	4	10	1	11	7			15	11	11	5
КемНЦ	1	2	2	2				1	1		2				2	3	1	1
ННЦ	32	91	80	47	11	5	9	30	52	6	61	24	10	8	60	79	53	22
ОНЦ	3	9	9	5			2	3	4	1	7	1		2	2	1	5	2
ТНЦ	5	9	7		1	1	3	1	5	1	7	1			3	4	5	2
ЯНЦ	4	16	14	8	1	1	2	2	12	3	12	1			2	4	11	3
Барнаул	3	5	3	3	2	1		4	1		5				4	5	2	3
Кызыл																		
Чита																		
<i>Итого</i>	66	185	160	94	22	11	27	55	103	18	124	43	10	13	105	133	104	49

защиты – остаются актуальными по сей день. Процесс сокращения численности как научных, так и библиотечных кадров будет продолжаться в связи с тем, что Правительством РФ принято решение в течение 3 лет (с 2006 по 2008 г.) сократить штаты Российской академии наук на 21%, ежегодно на 7%. Сокращение штатов в СО РАН прошлых лет происходило в основном за счет вакансий или рабочих мест сотрудников, уволившись по собственному желанию. Однако в предстоящем сокращении РАН в 2006 и последующие годы уменьшение библиотечного персонала произойдет неизбежно. Уже сейчас в НИИ проходят аттестации, в том числе библиотекарей, а это большая работа и моральная нагрузка на сотрудников.

Между тем штаты библиотек НИИ никак нельзя считать «раздутыми», что подтверждается статистическими данными. Анализ распределения библиотек сети СО РАН по количеству сотрудников показывает, что большинство (39%) библиотек НИИ имеет штат 2–3 человека, на втором месте – библиотеки (32%), в которых работает один сотрудник, на третьем – библиотеки (18%) в составе 4–5 человек. Штатом 6–7 сотрудников располагают (6%) библиотек, среди них библиотеки крупных НИИ, таких как Институт ядерной физики и Институт математики. Число сотрудников ЦНБ НЦ и информационно-библиотечного центра Объединенного института геологии, геофизики и минералогии, составляет от 6 до 11 человек, исключением является ЦНБ ТНЦ – библиотека Института оптики атмосферы, штат которой всего два человека. Понятно, что в таком малом составе библиотека не имеет возможности выполнять функции центральной, например проводить методическую работу среди библиотек НЦ (см. табл. 2).

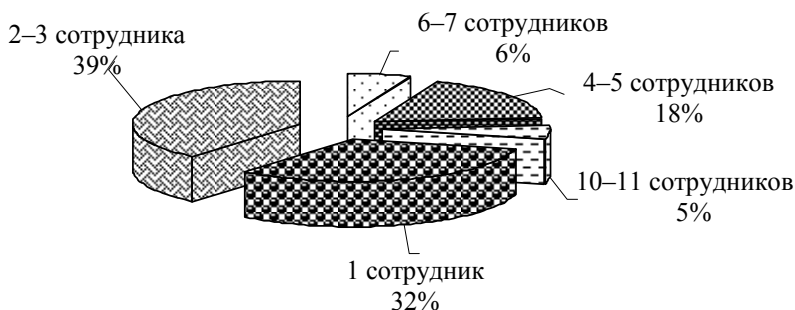


Рис. 2. Распределение научных библиотек СО РАН по количеству сотрудников в 2005 г.

Преимущество деятельности ЦНБ и информационно-библиотечных центров состоит, прежде всего, в специализации. Коллективы ЦНБ и информационно-библиотечных центров работают по принципу взаимозаменяемости, всегда готовы к выдаче информации, а при необходимости оказывают методическую помощь как своим пользователям, так и сотрудникам других библиотек НЦ.

Одним из показателей профессионализма специалистов библиотечной профессии является стаж работы в библиотеке. Подавляющее большинство (56%) сотрудников работают в библиотеках сети СО РАН более 20 лет, 30% специалистов – свыше 10 лет, и лишь 14%

из них имеют библиотечный стаж менее 5 лет. Данные показатели характеризуют кадровый состав библиотек сети как стабильный, несмотря на то что заработная плата библиотекарей никогда не была высокой, поэтому можно сделать вывод, что смысл труда библиотекарей не сводится только к материальной заинтересованности. Одними из наиболее важных параметров удовлетворенности библиотечным трудом являются степень профессиональной реализации, интеллектуальная и дружеская атмосфера в НИИ, привлекательность рабочего места. На преданности библиотечному делу персонала также сказывается: разноплановое общение с коллегами и деловые контакты с пользователями библиотек – учеными и специалистами институтов, возможность повышения квалификации, осуществление интересных проектов, в том числе связанных с использованием современных информационных технологий, реализация собственных идей. Немаловажным является и тот факт, что места проживания и работы библиотекарей НИИ компактно расположены в научных центрах, которые, как правило, удалены на значительное расстояние от городов. Например, Академгородок – ННЦ, расположен в 30 км от Новосибирска, а поскольку 99% библиотечного персонала – женщины, для большинства из них важно работать «рядом с домом». Выделенные критерии обладают наибольшей мотивационной силой наравне с денежным стимулированием (см. табл. 2).

Библиотечный персонал сети СО РАН по возрастному составу распределяется следующим образом: самую многочисленную группу представляют сотрудники в возрасте «профессиональной зрелости»: от 30 до 55 лет (67%); работающие пенсионеры, то есть сотрудники старше 55 лет, составляют 23%, в основном именно они занимают самые «высокие» должности, в том числе заведующих библиотеками. Здесь уместно заметить, что в отдельных библиотеках возраст заведующих достиг 65 и более 70 лет. Такое положение не вызывало бы беспокойства в крупных библиотеках, но в системе СО РАН большинство (71%) небольших библиотек НИИ, со штатом от одного до трех человек. Данное обстоятельство отрицательно сказывается на работе библиотек: отсутствие перспектив карьерного роста, невозможность продвижения по вертикали и горизонтали закономерно влечет за собой уход молодежи до 30 лет из библиотек в другие сферы деятельности. В 2005 г. библиотекари сети СО РАН в возрасте до 30 лет составляли лишь 10% кадрового состава. Данный показатель соответствует общероссийскому показателю, так как в различных регионах России он ко-

леблется от 10 до 30%, что свидетельствует о наличии проблемы старения персонала, характерной как для всех библиотечных систем России, так и большинства развитых государств (см. табл. 2) [1].

В современных условиях библиотеки должны уметь быстро реагировать на все изменения как внешней, так и библиотечной среды. Принято считать, что молодежь более инициативна, мобильна, стремится быстро овладевать новыми технологиями, а люди старшего возраста предпочитают их избегать. Однако эмпирический опыт показывает, что в большинстве библиотек сети СО РАН наиболее активными являются сотрудники более старшего возраста. Это обусловлено тем, что они, как правило, занимают руководящие должности, а следовательно, на них лежит ответственность за соответствующий современным требованиям уровень работы библиотеки и развитие персонала.

Использование вычислительной техники и современных информационных технологий составляет одно из важнейших и перспективных направлений библиотечной практики. Автоматизированные технологии внедряются в деятельность всех структурных подразделений библиотек СО РАН: от комплектования и хранения документов до обслуживания пользователей. Компьютеризация библиотечных процессов внесла свои коррективы в функциональные обязанности библиотекарей, они все в большей степени выполняют функции информационных специалистов, а введение платных услуг повлекло за собой осуществление не свойственных им бухгалтерских функций. Нагрузка на библиотечных специалистов растет не столько по количественным, но по качественным критериям, так называемым критериям социальной значимости, которые очевидны, но трудно поддаются измерению. Сегодня в распоряжении библиотекарей сети СО РАН 172 компьютера, в том числе 158, подключенных к Интернету, 102 принтера, 29 сканеров и 38 ксероксов. И все-таки в библиотеках не хватает современного оборудования и программно-прикладных средств, обеспечивающих скорость и качество поиска при использовании мировых информационных ресурсов. В связи с этим постоянно растущая загруженность требует от библиотечных специалистов повышать работоспособность и соответственно квалификацию, чтобы за те же 8 часов рабочего времени выполнять все увеличивающийся объем работы.

Уровень и качество информационно-библиотечного обслуживания все более зависят от профессиональной квалификации библиотечного

специалиста. К библиотечному специалисту сегодня предъявляются такие требования, которым он не может соответствовать даже по окончанию вуза, а тем более после завершения профессионального образования 5 и более лет назад. Прежде всего, это связано со стремительным развитием информационных технологий. Профессиональные знания быстро устаревают, поэтому библиотечным специалистам так необходимо повышение квалификации.

Анализ участия сотрудников библиотек сети СО РАН в мероприятиях по повышению квалификации (научные конференции, обучающие семинары, стажировки, высшие библиотечные курсы) показал, что за последние пять лет (2001–2005 гг.) большинство сотрудников (72%) библиотек сети участвовало в работе научных конференций, организуемых ГПНТБ СО РАН: «Научные библиотеки в новом тысячелетии: проблемы взаимодействия ресурсов» (2001 г.), «Библиотека и духовная культура нации» (2002 г.), «Электронные ресурсы региона: проблемы создания и взаимодействия» (2004 г.). Кроме того, отдельные сотрудники библиотек приняли участие в конференции LIVCOM-2005, в конференциях, организуемых Библиотекой по естественным наукам «Новые технологии в информационном обеспечении науки» в г. Таруса, а также в международных конференциях, проводимых Научной электронной библиотекой в Турции и Египте. Участие в конференциях предоставляет возможность библиотечным специалистам обмениваться опытом, оценивать и сравнивать свои достижения с успехами коллег.

Наиболее популярными для получения навыков работы по современным информационным технологиям стали обучающие семинары Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН. Большинство сотрудников библиотек сети (57%) обучались на данных семинарах. Активное участие библиотекарей в семинарах обусловлено актуальностью их тематики. Наиболее посещаемыми стали такие, как: «Технологии ИРБИС», «Организация работы с электронными ресурсами в библиотеке», «Интернет как основа корпоративной каталогизации», «Корпоративные технологии», «Интернет в библиотечно-информационном обслуживании», «Компьютерные инструменты в библиотечной деятельности» и некоторые другие.

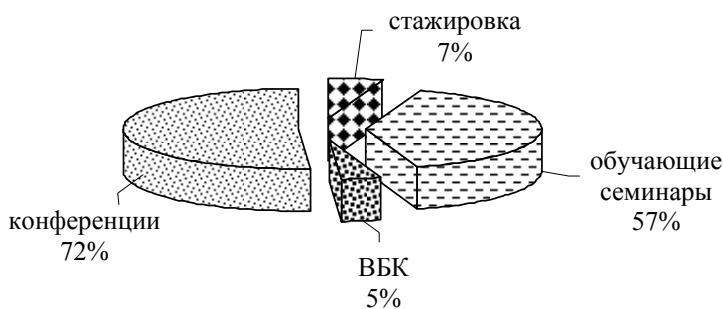


Рис. 3. Участие сотрудников библиотек сети СО РАН в мероприятиях по повышению квалификации за 2001–2005 гг.

Успешной признана практика стажировок сотрудников библиотек сети в ГПНТБ СО РАН как по отдельным направлениям работы, так и комплексных – для начинающих заведующих библиотеками; стажировку прошли 7% персонала библиотек сети.

Для специалистов с высшим и средним непрофильным образованием наиболее актуальны Высшие библиотечные курсы (ВБК) при ГПНТБ СО РАН. Программа обучения на ВБК приближена к учебным планам вузов культуры и искусства, рассчитана на 300 часов. Продолжительность обучения на курсах с октября по июнь требует от сотрудника длительного отсутствия на рабочем месте, кроме того, на ВБК могут обучаться только сотрудники библиотек ННЦ, в котором специалисты с высшим или средним библиотечным образованием составляют 57%. Данным обстоятельством объясняется низкий показатель (5%) обучающихся на ВБК сотрудников из библиотек сети. Получение дополнительного специального образования на ВБК должно сопровождаться повышением разряда сотрудника. Однако, как показал опрос, разряды в соответствии с Единой тарифно-квалификационной сеткой (ЕТКС) непосредственно после окончания ВБК библиотекарям не повышались. В лучшем случае они были повышены только в ходе очередной аттестации, которая проводится в библиотеках НИИ один раз в пять лет (см. табл. 2).

Напрашивается вывод, что оценка и эффективность использования персонала как стратегически важного ресурса для НИИ не всегда является объектом внимания со стороны руководства институтов. Об этом можно судить не только потому, что в результате анкетирования было выявлено 27% библиотек сети СО РАН, сотрудники которых ни разу за пять лет не участвовали в мероприятиях по повышению

квалификации. Основной причиной данного обстоятельства принято считать отсутствие соответствующей статьи бюджета при финансировании НИИ, однако большинство (73%) составляют НИИ, администрации которых нашли средства на обучение сотрудников своих библиотек. Следовательно, почти для трети библиотечного персонала СО РАН повышение квалификации остается недоступным.

Однако квалификацию можно повышать и другими способами: чтением профессиональной литературы, освоением инновационного опыта при посещении библиотек, использующих прогрессивные технологии, участием в научно-исследовательской работе и т.д. Важно материальное стимулирование библиотекарей, оплата труда которых в подавляющем большинстве ниже среднего по стране и находится на грани официального прожиточного минимума. Так, анкетирование показало, что большинство имеет 11–12 разряды ЕТКС; 9–10 разряды имеют 17,3% сотрудников; самые высокие разряды – 13 и 14 – в основном у заведующих библиотеками, которые составляют 26,5%. Характеристика разрядов библиотечных сотрудников сети СО РАН красноречиво говорит об их материальном положении (в 2005 г. средняя зарплата составила 3,7 тыс. р.). Существующая система оплаты труда библиотечных специалистов в соответствии с ЕТКС, введенной в 1995 г., устарела и перестала соответствовать их квалификации, а также постоянно возрастающим объемам производственной нагрузки, которая с тех пор увеличилась в несколько раз. По мнению Е.И. Кузьмина: «Там, где не хотят платить зарплату библиотекарям, привязываются к ЕТКС и свыше нее не платят ни одной копейки, там же, где понимают значение библиотек и поэтому считают нужным платить библиотекарям, там платят в 20 раз больше, не обращая никакого внимания на единую тарифную сетку» (см. табл. 2) [2].

Таким образом, очевидно, что администрации многих НИИ могли бы решить проблему повышения заработной платы сотрудников библиотек, устанавливая ее на уровне средней для данного НИИ за счет доплат, а также производить отчисления библиотекам на техническое оборудование из получаемых грантов и договорных работ. Сегодня ясно, что в ближайшем будущем изменения должны произойти, возможен отказ от ЕТКС, но что будет предложено взамен и как это отразится на окладах библиотечных сотрудников, пока неизвестно. Предстоящая реорганизация и сокращение штатов РАН на 21% предполагает повышение зарплаты сотрудников Академии, но в основном за счет перераспределения средств на статью заработной платы с других статей

расходов, предназначенных, например, на ремонт зданий, закупку оборудования и т.д., поступления на которые в настоящее время также являются проблемными для большинства библиотек.

В последние годы возросла роль региональных органов управления и значимость территориальных факторов, нашедших свое отражение в принятии территориальных законов о библиотечном деле, создании региональных объединений, обществ, расширении самостоятельности самих библиотек. В большинстве субъектов Российской Федерации приняты законы о библиотечном деле, согласно которым библиотекарям установлена специальная надбавка за стаж. Размер надбавки достигает 50% оклада для сотрудников со стажем свыше 20 лет, например в Белгородской [3] и Сахалинской областях [4]. Этой категории сотрудников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 15 рабочих дней – в Белгородской, Курганской, Тульской и других областях. Закон о библиотечном деле Новосибирской области, в котором официально были бы подтверждены льготы и доплаты сотрудникам библиотек, до сих пор не принят, хотя уже несколько лет находится в стадии принятия во властных структурах.

Еще одна проблема, решение которой могло бы повысить не только статус, но и зарплату сотрудников академических библиотек. Это принятие ведомственного нормативного документа по отнесению библиотек РАН к группам по оплате труда руководителей и специалистов, в котором основным критерием должен быть не показатель количества читателей, как это было принято раньше [5], поскольку большинство академических библиотек функционируют при НИИ с регламентированным штатным расписанием. Для академических библиотек важны другие критерии, такие как объем фонда, в том числе зарубежных изданий, уровень автоматизации библиотечных процессов, внедрение и использование новейших программно-прикладных средств, методическая работа с библиотеками в научных центрах.

Выводы

Анализ кадровой ситуации в библиотеках сети СО РАН выявил, что по сравнению с 1990 г. в структуре и численности кадрового состава библиотек произошли количественные и качественные изменения. Общее количество сотрудников сократилось, в то же время специалистов с высшим образованием, в том числе профильным, стало больше. Самую многочисленную группу представляют сотрудники в возрасте от 30 до 55 лет. Учитывая сложности с финансированием академиче-

ской науки и предстоящее сокращение штатов РАН, численность библиотечных кадров неизбежно уменьшится, несмотря на то что большинство библиотек НИИ СО РАН имеет штат от 1 до 3 человек.

В 2001–2005 гг. сотрудники библиотек сети СО РАН участвовали в мероприятиях по повышению квалификации, организуемых ГПНТБ СО РАН. Однако из-за недостатка средств почти для трети библиотек повышение квалификации сотрудников остается недоступным.

В то же время, повышение квалификации не влечет за собой повышение разрядов по ЕТКС, поскольку они могут изменяться только по результатам очередной аттестации. У половины библиотечных кадров сети СО РАН – 11–12 разряд, 13 и 14 разряды – в основном у заведующих библиотеками, средняя зарплата составляет 3,7 тыс. руб. Поэтому проблема материального стимулирования библиотекарей остается актуальной.

Разработка и принятие ведомственного нормативного документа по отнесению библиотек РАН к группам по оплате труда руководителей и специалистов помогла бы повысить не только статус академических библиотек, но и зарплату сотрудникам.

Таким образом, библиотеки сети СО РАН располагают высококвалифицированными кадровыми ресурсами для успешного развития всех видов обслуживания пользователей академической науки, но существующие проблемы социальной незащищенности, отсутствие средств на повышение квалификации, условия очередного сокращения штатов РАН не способствуют развитию и эффективному использованию кадровых ресурсов.

Литература

1. *Итоговый документ* Всероссийского совещания руководителей Федеральных и Централных библиотек субъектов Российской Федерации «Управление и кадры» // Управление и кадры : материалы всерос. совещ. руководителей Федер. и центр. б-к субъектов РФ (Москва, 2001 г.). – М., 2002. – С. 338.

2. *Кузьмин, Е. И.* Государственная библиотечная политика в России: итоги и перспективы / Е. И. Кузьмин // Управление и кадры : материалы всерос. совещ. руководителей Федер. и центр. б-к субъектов РФ (Москва, 2001 г.). – М., 2002. – С. 18.

3. *Качалина, В. В.* Эффективное использование кадрового потенциала – важнейший элемент библиотечного менеджмента / В. В. Качалина // Управление и кадры : материалы всерос. совещ. руководителей Федер. и центр. б-к субъектов РФ (Москва, 2001 г.). – М., 2002. – С. 37.

4. *Мальшева, В. А.* Кадровая политика региональной библиотеки: современное состояние и перспективы / В. А. Мальшева // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : 8-я междунар. конф. «Крым 2001» (Судак). – М., 2001. – Т. 1. – С. 494.

5. *Постановление* Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 5.01.90 г. № 5/1-2, а также постановление Минтруда РФ от 25.11.92 г. № 43 и п. 1, 2 постановления Минтруда РФ от 15.03.93 г. № 54.

Л.П. Павлова

К ПРОБЛЕМЕ СОЗДАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА О НАУЧНЫХ ШКОЛАХ*

Научные школы в Сибирском отделении РАН имеют свою историю. Сибирская академическая наука началась с создания Западно-Сибирского филиала АН СССР (ЗСФАН). Он был организован постановлением Совета народных комиссаров СССР № 1149 от 21 сентября 1943 г. и принятого в соответствии с ним постановления Президиума АН СССР. Филиал был создан в районе, производительные силы которого сыграли огромную роль в деле обеспечения победоносной Советской армии военной техникой, боеприпасами и продовольствием. На территории, которая входила в сферу деятельности ЗСФАН, была сосредоточена основная масса производительных сил Сибири. Настоящим прорывом в развитии науки в Сибири явилось образование Сибирского отделения (СО) АН, в которое составной частью вошел ЗСФАН. В 1956 г. группа известных ученых выступила с инициативой создания нового научного центра. Крупные исследователи со своими учениками переехали в Сибирь из Москвы, Ленинграда, Киева, Львова и других городов ради становления науки. Основные принципы деятельности СО АН были: работа на приоритетных направлениях науки, комплексность научных центров; интеграция науки и образования; содействие практической реализации научных результатов. Правильно избранная стратегия, тактика и активная деятельность ученых привели сибирскую науку к большим успехам по основным отраслям научного развития: в общественных науках, науках о Земле, биологических, химических, физико-технических науках, в механике и энергетике, математике и информатике. Созданы серьезные научные школы. Хотя

* Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ (проект 04-07-90121).

в истории мировой науки научные школы известны со времен античности (школа Аристотеля, школа Платона и др.), однако в отечественной историографии изучение феномена научной школы началось относительно недавно. В 1960–1970-х гг., в связи с развитием в СССР новой дисциплины – науковедения, к проблеме изучения личности и коллектива в научном творчестве, формирования и деятельности научных школ обратились такие исследователи, как Г.М. Добров [1], С.Р. Микулинский, Н.И. Родный [2], М.Г. Ярошевский [3] и др. В Сибирском отделении РАН эстафету науковедческих разработок подхватила Н.А. Куперштох [4].

Вопросам роли научных школ СО РАН в преемственности научных исследований, сохранении и пополнении научного потенциала Сибири посвящены пока немногочисленные специальные публикации [5]. Как отмечают их авторы, практически во всех случаях формирования научных школ прослеживаются определенные закономерности: 1. Основатели научных школ СО АН СССР – СО РАН, как правило, являлись представителями ярких научных школ страны и сами имели выдающихся учителей, которые сыграли решающую роль в формировании их научной биографии. 2. Формирование научной школы не одномоментный акт, для ее становления необходимо как минимум два, а то и три поколения ученых. 3. Каждое новое поколение не только сохраняет лучшие черты научной школы, заложенные учителями, но и вносит свой вклад в ее формирование, обеспечивая мобильность школы по отношению к новым открываемым научным фактам и ее устойчивость к меняющимся условиям.

В Интернете много разрозненной информации о научных достижениях отдельных ученых и целых коллективов, однако комплексного материала о научных школах, в частности о сибирской науке, практически нет. Поэтому Отделение ГПНТБ СО РАН с 2004 г. приступило к выполнению проекта «Научные школы Новосибирского научного центра: информационный аспект». Проект был поддержан Российским фондом фундаментальных исследований. Цель проекта – создание электронного информационного ресурса (ЭИР) о лидерах научных школ Новосибирского научного центра (ННЦ) и их последователей в первом поколении в ННЦ. Основная цель создания биобиблиографических материалов – пропаганда достижений сибирской науки, создание информационной базы для изучения истории отдельных научных дисциплин и сохранение для последующих поколений образов выдающихся ученых, входящих в мировую и национальную элиту.

До настоящего времени не существует универсальных методик подготовки электронных биобиблиографических указателей, что связано с новизной работы. Несмотря на единую для всех указателей структуру и схожий интерфейс, подготовка каждого указателя имела свои характерные особенности. Разными были источники библиографической информации:

- печатные биобиблиографические указатели;
- «библиография библиографии»;
- Ежегодник книга, Летописи РКП (книг, журнальных и газетных статей, рецензий);
- РЖ ВИНТИ (печатные и электронные);
- картотеки трудов ученых в библиотеках НИИ ННЦ;
- электронные каталоги ГПНТБ СО РАН и библиотек СО РАН, а также других библиотек России;
- библиография на сайтах НИИ ННЦ;
- БД Science Citation Index;
- пристатейная библиография;
- ресурсы Интернета.

Электронный персональный указатель, как правило, состоит из:

- краткого описания научной школы;
- биографического очерка;
- библиографического указателя трудов;
- указателя литературы о жизни и деятельности ученого;
- сведений о наградах и премиях;
- иллюстративного материала (фотографий, копий документов);
- оглавлений монографий и сборников;
- наиболее важных (по определению научных консультантов) полнотекстовых документов;
- индекса цитирования (в виде таблицы).

Для достоверности сведений все источники просматриваются *de visu*, при этом используются все доступные фонды, если такая возможность отсутствует, запись помечается (*). В указателях трудов и литературы библиографические записи выстраиваются в хронологическом порядке, а внутри года – по алфавиту.

Работа рассчитана на три года с тем, чтобы охватить основные научные школы ННЦ. На первом этапе была разработана структура всего информационного ресурса. Для определения лидеров школ велись консультации с академиками Ю.Л. Ершовым, В.М. Титовым, В.В. Болдыревым, членом-корреспондентом В.М. Фоминым. В 2004 г. был

создан информационный ресурс об основателях Сибирского отделения АН СССР: М.А. Лаврентьеве, С.А. Христиановиче, С.Л. Соболеве и их учениках и последователях: академиках В.М. Титове, Л.В. Овсянникове, Б.В. Войцеховском, В.В. Струминском, Н.Н. Яненко, В.М. Фомине, Ю.И. Шокине, А.И. Мальцеве, Т.И. Зеленьке. На втором этапе (2005 г.) создавался ресурс об основоположниках школ по химическим наукам. Сделан ресурс на 14 персон. Это школа академика В.А. Воеводского и его последователей: Ю.Н. Молина, Ю.Д. Цветкова, Р.З. Сагдеева, В.В. Болдырева; школа академика Г.К. Борескова и его учеников К.И. Замараева и В.Н. Пармона; школа академика Н.Н. Ворожцова и его последователей: В.П. Мамаева, В.А. Коптюга, Д.К. Кнорре; школа академика А.В. Николаева и его ученика Ф.А. Кузнецова. В настоящее время ведутся работы по созданию электронного ресурса на лидеров школ физико-технических наук: С.С. Кутателадзе, В.Е. Накорякова, А.К. Реброва, М.Ф. Жукова, В.П. Чеботаева, С.Н. Багаева, А.В. Ржанова, К.К. Свиташева, Ю.Б. Румера. Информационный ресурс по лидерам данных школ выставлен в Интернет. Его адрес: <http://www.prometeus.nsc.ru/science/schools/>. Собранный информация оформляется в виде HTML-страниц. Электронный каталог книг Мемориальной библиотеки академика В.А. Коптюга создан в системе ИРБИС, совместимой с международными форматами UNIMARC и USMARC на основе средств двухсторонней конверсии данных. Система также поддерживает Российский коммуникативный формат RUSMARC. Чтение документов в электронном каталоге осуществляется в СУБД JISIS. Полные тексты трудов ученых и публикаций о них готовятся путем сканирования документов, обработки с помощью программы Adobe Photoshop и сохранения в формате gif. Для введения ресурсов в Интернет и структуру сайта Отделения ГПНТБ СО РАН была создана система линков (гиперссылок). Система линков построена так, что доступ к указателям возможен с разных страниц сайта (Новости, Ресурсы, Библиография, Персоналия, Страницы мемориальных библиотек и др.). Поисковая система web-сайта Отделения ГПНТБ выведет на нужный материал.

Кроме созданных информационных ресурсов, посвященных персонально лидерам научных школ и их ученикам, собрана большая библиография по теоретическим и науковедческим вопросам формирования и деятельности научных школ. На сайте Отделения ГПНТБ СО РАН выставлены полные тексты публикаций исполнителей проекта по научным школам. В стадии разработки находится интерактивная графическая схема по типу генеалогического древа научных школ

ННЦ. На третьем этапе будет разработана программа перевода электронного ресурса в базу данных.

По аналогии со школами мирового уровня в Новосибирском научном центре в ГПНТБ СО РАН давно существуют свои школы. Это и известная в России школа книговедов (С.А. Пайчадзе, А.Л. Посадсков, В.Н. Волкова), и школа старопечатной и рукописной книги (В.Н. Алексеев, А.Ю. Бородихин). Свою школу в 1970-е гг. создал бывший директор ГПНТБ СО РАН доктор педагогических наук Н.С. Карташов. Будучи универсалом в области библиотековедения, Николай Семенович организовал несколько ветвей этого направления: это и фондоведы (Н.М. Уварова, Н.И. Подкорытова, Л.П. Павлова, Г.М. Вихрева); школа депозитарного хранения, широко известная в России (Г.И. Каратаева, А.И. Логинова, О.П. Федотова); школа, связанная с обслуживанием читателей (А.Г. Мальцева, Т.А. Миськова, Н.И. Терентьева, Л.П. Павлова, Д.М. Цукерблат). Свою школу по экономике библиотечного дела создает Л.А. Кожевникова. Большой популярностью пользуется школа по региональной библиографии (Т.А. Воробьева, А.Н. Маслова, А.И. Лебедева, Е.Б. Соболева, Н.В. Перегоедова). С внедрением в практику работы новых информационных технологий появились и новые направления в работе, связанные с созданием электронных продуктов. Школа доктора технических наук Б.С. Елепова дала мощный толчок этому направлению. Его учениками и последователями стали О.Л. Лаврик, Е.Б. Артемьева, Г.Б. Паршукова, С.Р. Баженов, Е.Б. Соболева. Школа по непрерывному библиотечному образованию (организаторы и руководители Е.Б. Артемьева и Е.Б. Соболева) приобрела широкую известность, а Е.Б. Соболева возглавляет в РБА секцию с аналогичным названием.

В ГПНТБ СО РАН создана БД трудов сотрудников библиотеки. Но этого мало. Люди уходят, уходит и память о них. Необходимо создать электронный ресурс по направлениям библиотечных школ. Такую работу могут провести научные отделы. Возможна финансовая поддержка РГНФ. А лидером в этой работе может стать отдел научно-исследовательской и методической работы (ОНИМР). Используя и совершенствуя опыт Отделения ГПНТБ, такой информационный ресурс принесет пользу библиотечному сообществу сегодня, а еще большая ценность будет для будущего поколения библиотекарей.

Литература

1. *Добров, Г. М.* Наука о науке : введение в общее науковедение / Г. М. Добров. – 2-е изд. – Киев, 1970. – 320 с.

2. *Микулинский, С. Р., Родный, Н. И.* Наука как предмет специального исследования / С. Р. Микулинский, Н. И. Родный // *Вопр. философии.* – 1966. – № 5. – С. 25–38.

3. *Ярошевский, М. Г.* Логика развития науки и научная школа / М. Г. Ярошевский // *Школы в науке.* – М., 1977. – С. 42.

4. *Куперштох, Н. А.* Научные школы России Сибири: проблемы изучения / Н. А. Куперштох // *Философия науки.* – 2005. – № 2. – С. 93–106.

5. *Добрецов, Н. Л.* Научные школы Академии наук как инструмент сохранения и пополнения научного потенциала (на примере СО РАН) / Н. Л. Добрецов [и др.] // *Науковедение.* – 2003. – № 1(17). – С. 70–85.

В.Л. Данилов

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МУСУЛЬМАНСКИХ БИБЛИОТЕК ОМСКА

Современная история мусульманских библиотек в Сибири начинается со второй половины 1990-х гг. В настоящее время в данном регионе существует преимущественно 2 типа таких библиотек: при мечетях и медресе. Однако, как свидетельствует практика, библиотеки мечетей являются одновременно и библиотеками медресе. Библиотеки мусульманских общественных и религиозных организаций сосредоточены, главным образом, на территории мечетей, которые этими организациями построены либо восстановлены, поэтому, собственно, и являются библиотеками мечетей.

Необходимо отметить, что во всех без исключения библиотеках сибирских мечетей и медресе функции библиотекарей или заведующих библиотекой выполняют, в большинстве своем, местные священнослужители. Однако есть библиотеки, где эти функции выполняются прихожанами, имеющими специальное (библиотечное) образование. Именно об этих людях в данной статье и пойдет речь.

Одной из таких библиотек является библиотека мечети мусульманской религиозной общины «Вера» («Иман»). Необходимость в ее создании возникла в связи с вооруженным конфликтом в Чечне. За время боевых действий на Северном Кавказе телевидение и средства массовой информации (СМИ) создали устойчивый образ врага – им стал человек, исповедующий ислам. Мусульман обвиняли во всех злодеяниях, которые совершали бандиты, не имеющие в большинстве своем к исламу никакого отношения. В течение второй половины 1999 г. в мечеть приходило много людей разных конфессий лишь для того,

чтобы узнать правду об исламе. Некоторые после беседы просили дать что-нибудь почитать по исламу для более глубокого изучения предмета. Необходимость организации библиотеки была также вызвана стремлением объяснить людям, прежде всего немусульманам, что такое ислам и каков он на самом деле.

В настоящее время книжный фонд библиотеки насчитывает более 80 наименований книг (преимущественно на русском языке).

Функции библиотекаря и заведующего в одном лице выполняет Айнулай Хидиятуллин, который также является одним из руководителей общины. В ходе социологического опроса (интервью), проведенного автором, было установлено, что до переезда в Омск (1994 г.) этот человек на протяжении 12 лет заведовал детской библиотекой в Семипалатинске (Республика Казахстан). Имеет высшее педагогическое образование, окончил педагогический институт в Целинограде.

Используя свой опыт работника библиотечной сферы, А. Хидиятуллин сумел не только создать библиотеку при мечети, но и превратить ее в своеобразный культурно-досуговый центр. Здесь верующие могут не только приобщиться к достижениям арабо-мусульманской культуры, но и обсудить в своем кругу прочитанные книги.

По различным причинам в библиотеке отсутствуют каталоги. Однако стоит отметить, что по инициативе А. Хидиятуллина около 30 работ из фондов библиотеки представлены в электронном виде. В основном это книги современного турецкого философа и просветителя Аднана Окта, известного под псевдонимом Харун Яхья.

Таким образом, мусульмане, имеющие доступ к компьютеру, могут воспользоваться электронной версией книги. Такая форма книговыдачи является актуальной, учитывая, что на дом книги не выдаются.

В ближайших планах А. Хидиятуллина – создание электронной библиотеки и ее последующее размещение в Интернете, где она была бы доступна всем желающим. Пока же это всего лишь проект, призванный реализовать сразу несколько целей, одна из которых – просветительская.

Благодаря А. Хидиятуллину в помещении библиотеки ежемесячно проходит «День книги». Это мероприятие носит информационно-пропагандистский характер. В ходе его проведения верующим сообщаются сведения о книжных новинках, даются рекомендации по прочтению мусульманской литературы, происходят обсуждения прочитанных книг, дискуссии.

Проведение «Дня книги» можно рассматривать и как попытку уберечь мусульман от прочтения книг, проповедующих экстремистские

идеи. К сожалению, такие книги сегодня – не редкость и лишь единицы могут отличить «правильные» книги от тех изданий, содержание которых противоречит официальной мусульманской идеологии.

С 1996 г. в Омске действует мусульманская организация «Мусульманский призыв» («Дагват аль-Ислами»). Ее особенностью является то, что подавляющую часть прихожан составляют русские, принявшие ислам.

В 2002 г. при мечети была открыта небольшая библиотека, книжный фонд которой в настоящее время насчитывает более 80 наименований.

Решением вопросов, связанных с функционированием вышеназванной библиотеки, в общине занимаются несколько человек, среди которых Михаил (Муса) Дмитриев. Как выяснилось, за плечами у этого человека Омский библиотечный техникум, поэтому во многом благодаря ему в библиотеке существуют каталоги, позволяющие мусульманам ориентироваться в выборе той или иной книги. Специальная учетная карточка содержит не только фамилию, имя автора, год и страну издания, но и краткую аннотацию книги. Весьма оригинально выглядит и своеобразная рекомендация к прочтению, содержащаяся в учетной карточке. Так, книга может быть рекомендована для прочтения трем категориям: людям, интересующимся исламом, новообращенным мусульманам и мусульманам «со стажем». Очевидно, что подобная градация свидетельствует о том, что любая книга обладает определенной глубиной информации. Для человека, интересующегося исламом на начальном этапе, глубина в познании религии пророка Мухаммеда не нужна. В первую очередь, он должен получить достаточно широкую информацию. Если она его заинтересует, то возможно продолжение изучения ислама уже на более глубоком уровне. Однако, как показывает практика, переход с одного уровня познания на другой необходимо осуществлять постепенно. Вероятно, этим и можно объяснить наличие вышеупомянутой градации печатных изданий.

Михаил Дмитриев считает, что специфика его работы в качестве библиотекаря мусульманской библиотеки существенно отличается от аналогичной работы в светской библиотеке. Прежде всего, тем, что в первом случае библиотечным работником должен быть обязательно верующий человек. По возможности, он должен хорошо разбираться в вопросах веры. Это поможет ему наладить и впоследствии сохранить благоприятный контакт с любым посетителем библиотеки, демонстрируя при этом свою компетентность в рекомендациях к прочтению той или иной книги или в дискуссиях по поводу уже прочитанного.

Здесь нельзя не согласиться с М. Дмитриевым. По сути, библиотекарь выполняет очень важную функцию – функцию социализации. Ее реализация направлена на обеспечение процесса усвоения верующим определенной системы знаний, норм, ценностей, которые позволяют ему функционировать в качестве полноправного члена общества. Процесс социализации включает в себя все стороны общественной жизни и нравственные отношения, приобщение к культурным ценностям и углубление знаний. Работники библиотек видят истоки духовного совершенствования людей в книге, без которой не может состояться полноценная личность [1].

М. Дмитриев продолжает активно заниматься библиотечной деятельностью. Так, именно благодаря этому человеку в настоящее время библиотека располагается в отдельном просторном помещении. Делается все возможное, чтобы посетителям были созданы благоприятные условия для работы с книгами. В этой связи стоит подчеркнуть, что библиотека мечети превратилась не только в «Дом книги», но и место межличностного общения людей, обмена информацией, эмоционального взаимовлияния. Во время личных контактов здесь происходит осмысление информации, полученной из книг, разворачиваются интереснейшие дискуссии по различным вопросам.

В заключение хотелось бы отметить, что поступательное развитие мусульманских библиотек в настоящее время напрямую зависит от состояния библиотечных кадров. Как свидетельствуют материалы статьи, сегодня в мусульманских библиотеках работают люди, имеющие специальное образование и (или) опыт работы в библиотечной сфере. Однако, как показывает практика, это, скорее, исключение, нежели правило. Тем не менее их деятельность позволяет правильно организовать работу библиотеки, создать все необходимые условия для работы с книгой, наладить устойчивый контакт и впоследствии заинтересовать посетителей, регулярно проводить различные мероприятия, направленные на популяризацию книги, вести с помощью книги миссионерско-просветительскую работу и т.п.

Главным итогом всей этой работы выступает увеличение численности посетителей мусульманских библиотек, которая, как показали результаты проведенного автором социологического исследования, неуклонно растет.

Литература

1. *Пашин, А. И.* Социальные функции библиотек / А. И. Пашин // Книга и мировая цивилизация : материалы XI междунар. науч. конф. по пробл. книговедения (Москва, 20–21 апр. 2004 г.). – М., 2004. – Т. 3. – С. 38.

БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Об образовании говорят и говорили во все времена. Можно вспомнить изречения китайских философов Конфуция («В древности люди учились для того, чтобы совершенствовать себя. Нынче учатся для того, чтобы удивить других») или Сюнь-Цзы («В учении нельзя останавливаться») [1], а можно обратиться и к словам Президента России Владимира Путина (2006 г.) о том, что «...качественное образование работает на интересы мирового хозяйства, его интеграция способствует сближению национальных культур, сказывается на взаимопонимании народов и государств...» [2]. И то и другое верно и актуально будет всегда.

Все это можно отнести и к образованию библиотечному. Библиотеки, сохраняя свою духовную и просветительскую сущность, все в большей мере становятся информационными центрами. Обеспечение их существования в этом статусе невозможно без подготовленных, обученных современным технологиям кадров. Это требование можно реализовать только в системе непрерывного образования библиотечных специалистов, которое, как известно, предполагает деятельность по пропаганде библиотечной профессии, средних специальных и высших учебных заведений, учреждений дополнительного профессионального образования, аспирантуры, осуществляющей подготовку кадров высшей квалификации, советов по защите диссертаций.

Напомним, что в 2003 г. Секцией библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования Российской библиотечной ассоциации было инициировано проведение мониторинга учреждений библиотечного образования в Российской Федерации, по результатам которого был издан справочник «Учебные заведения библиотечного образования Российской Федерации» (Новосибирск, 2003) [3] (при финансовой поддержке Министерства культуры РФ), включающий сведения о средних специальных, высших учебных заведениях, готовящих кадры библиотекарей-библиографов, и заведениях дополнительного профессионального обучения, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку кадров по специальности библиотечно-информационная деятельность, в Российской Федерации. В ГПНТБ СО РАН сформирована база данных (БД) с аналогичным названием, которая регулярно актуализируется, находится в свободном доступе через Интернет [4]. Из года в год ситуация с учреждениями библиотечного образования меняется.

Если рассмотреть территорию Сибирского федерального округа (СФО), в который входит 16 территориальных образований: 6 областей (Иркутская, Кемеровская, Новосибирская, Омская, Томская и Читинская), два края (Алтайский и Красноярский), 4 республики (Алтай, Бурятия, Тува, Хакасия), 4 автономных округа (Агинский Бурятский, Усть-Ордынский Бурятский, Таймырский (Долгано-Ненецкий) и Эвенкийский), то можно констатировать, что на начало 2006 г. здесь функционирует 14 средних специальных учебных заведений, готовящих кадры библиотекарей, 13 вузов (6 вузов и 7 представительств и филиалов), 2 аспирантуры и 8 центров переподготовки библиотечных специалистов. Насыщенность средними специальными и высшими учебными заведениями, как мы констатировали ранее, в СФО, по сравнению с другими федеральными округами, самая высокая по России [5]. Но образовательные структуры, осуществляющие подготовку специалистов в области библиотечно-информационной деятельности, продолжают создаваться. В 2005 г. открыто отделение библиотековедения в Музыкальном колледже Института искусств Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова; создан Институт культуры и информационно-библиотечной деятельности в Новосибирском государственном педагогическом университете, Институт искусств и культуры в Томском государственном университете. Это свидетельствует о все еще недостаточной насыщенности рынка образовательных услуг по этим специальностям и направлениям.

Образовательные структуры, дающие библиотечное образование, по сути, имеются во всех субъектах СФО.

Рассмотрим более подробно учреждения высшего образования.

В Иркутской области действует представительство Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусств (ВСГА-КИ); в Кемеровской – Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ); в Новосибирской – Институт культуры и информационной деятельности (ИКИД), функционирующий в структуре Новосибирского государственного педагогического университета (НГПУ) и представительство Кемеровского государственного университета культуры и искусств при ГПНТБ СО РАН; в Омской области специалистов библиотечного дела готовят в Омском государственном университете (ОмГУ) на филологическом факультете; в Томской – действует представительство Кемеровского государственного университета культуры и искусств и Институт искусств и культуры в структуре Томского государственного университета (ТГУ); в Читинской области работает филиал Восточно-Сибирской государственной

академии культуры и искусств; в Алтайском крае, в Барнауле, – Алтайская государственная академия культуры и искусств (АГАКИ) и Алтайский филиал Московского государственного университета культуры и искусств (МГУКИ); в Красноярском крае – представительство Кемеровского государственного университета культуры и искусств; в Бурятии, в Улан-Удэ, – Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусств; в Туве, Кызыле, функционирует ее представительство. Нет вузов только в Республиках Алтай и Хакасия и автономных округах.

Подготовка специалистов осуществляется по специальности «Библиотечно-информационная деятельность». Квалификации и специализации в вузах различны. Например, в Алтайской и Восточно-Сибирской академиях специалистов готовят по всем квалификациям, предусмотренным государственным образовательным стандартом [6], *библиотекарь-библиограф, преподаватель; референт-аналитик информационных ресурсов; технолог автоматизированных информационных ресурсов; менеджер информационных ресурсов*; в Кемеровском университете культуры и искусств – по первым трем квалификациям; в Омском университете и Институте культуры и информационной деятельности НГПУ, Тувинском филиале ВСГАКИ присваивается квалификация *библиотекарь-библиограф, преподаватель*; в Институте культуры ТГУ – та же квалификация; в Новосибирском представительстве КемГУКИ – *референт-аналитик информационных ресурсов* и т.д. Как видим, квалификации различны, различаются и специализации. Порой на одной территории действует несколько образовательных структур – например в Барнауле (АГАКИ и филиал МГУКИ), в Новосибирске (ИКИД НГПУ и представительство КемГУКИ), такая же ситуация в Томске (Институт искусств и культуры в ТГУ и представительство КемГУКИ). Координируют ли они свою деятельность? Ответить трудно. Скорее нет, чем да. Хорошо это или плохо? Хорошо, когда вузами, расположенными на одной территории предлагаются разные квалификации (так случилось в Новосибирске, например), но возможно и дублирование – в подобном случае расценивать ситуацию можно иначе.

Координация деятельности вузов, осуществляющих подготовку специалистов в области библиотечно-информационной деятельности на какой-то определенной территории (в городе, области, федеральном округе, например), с нашей точки зрения, должна иметь место. Положительным моментом в этом деле на уровне Российской Федерации стало издание сборника документов, подготовленного ведущими специалистами библиотечно-информационных школ городов Москва,

Санкт-Петербург, Кемерово, в который включены: Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования в области культуры и искусства; учебный план по специальности 052700 – Библиотечно-информационная деятельность; программы общепрофессиональных и специальных дисциплин (квалификации: *референт-аналитик информационных ресурсов; библиотекарь-библиограф, преподаватель; технолог автоматизированных информационных ресурсов; менеджер информационных ресурсов*) [7]. Целесообразно на уровне федеральных округов скоординировать деятельность высших учебных заведений для представления общей региональной картины подготовки специалистов с высшим библиотечным образованием по квалификациям, специализациям.

Известно, что важное условие эффективности координации – общедоступность профессиональной информации. Инструментарием, обеспечивающим общедоступность и открытость информации, принято считать профессиональные журналы, форумы (научные конференции, семинары), которые регулярно проводят библиотечно-информационные учреждения России. Стали создаваться библиотечные порталы, например, «Библиотеки России» (<http://www.libs.ru/>), где размещается информация, нужная и полезная для всего библиотечного сообщества. В связи с этим напомним, что БД «Учреждения библиотечного образования», которая формируется в ГПНТБ СО РАН, доступна всему библиотечному сообществу. Если мы расширим ее структуру, увеличим число поисковых полей, в частности введем поле «Квалификация», и будем ее своевременно актуализировать (для вузов это значит – направлять информацию по мере ее изменения в ГПНТБ СО РАН, хотя бы один раз в год) – и проблема будет частично решена в плане информирования друг друга о своей деятельности, а не только констатации факта существования учреждения библиотечного образования. Сейчас БД доступна и с сервера ГПНТБ СО РАН (<http://www.spsl.nsc.ru/>), и с сервера Российской библиотечной ассоциации (РБА), со страницы Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования (<http://www.rba.ru/or/comitet/09/bibprof.html>). Ясно, что представить информацию – это одно, а вот строить работу с учетом информации о деятельности «соседа» – это другое. И к этому, с нашей точки зрения, следует стремиться. Нужно сделать эту БД необходимой для совместной плодотворной работы. Эта база данных может стать источником маркетингового анализа рынка образовательных услуг как для самих вузов, так и для работодателей.

Естественно, должна координироваться деятельность не только высших учебных заведений, но и центров непрерывного образования федерального округа. Что касается этих учреждений (учитывались все областные курсы, тренинг-центры, центры дополнительного образования), то Сибирский ФО по насыщенности ими занимает не последнее место в РФ [8]. В БД зарегистрировано их 8, но на самом деле их, вероятно, больше, и мы не знаем об их существовании.

Как известно, в 2002 г. была разработана концепция дополнительного профессионального образования [9, с. 10–22], согласно которой Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования ГПНТБ СО РАН* объявлен головным центром дополнительного профессионального библиотечного образования Сибирского федерального округа, осуществляющим деятельность на уровне федерального округа. ГПНТБ СО РАН работу по взаимодействию библиотек региона, в том числе и по повышению квалификации библиотечных сотрудников, вела и ранее, начиная с 1960-х гг., поэтому и возникла идея продолжать деятельность в сфере дополнительного профессионального образования на уровне ФО. Идею одобрили, а вот дополнительных средств для этого не дали**. Привлечением дополнительных финансовых средств

* Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования ГПНТБ СО РАН – это структурное подразделение (сектор непрерывного образования и повышения квалификации) отдела научно-исследовательской и методической работы. В него входит учебно-методический кабинет библиотековедения (3 штатных единицы), который занимается формированием фонда по библиотековедению, библиографоведению, книговедению, информатике, библиотечно-информационной деятельности; библиотечно-информационным обслуживанием читателей; формированием библиографических БД по указанным специальностям; является базой для проведения научно-исследовательской и методической работы по профилю; классом для проведения всех обучающих мероприятий ГПНТБ СО РАН. Сектор занимается организацией деятельности системы непрерывного библиотечного образования на уровне региона и формирования фактографических, полнотекстовых баз данных, учебно-методических комплексов профильной тематики (1,5 штатных единицы). Преподаватели привлекаются к работе центра на условиях почасовой оплаты труда из средств, полученных от проведения обучающих мероприятий.

** Вспоминаются в связи с этим события, происходящие во Франции в начале XIII в.: «В 1231 г. проповедник Робер из городка Сорбон задумал открыть школу... Идея была новаторской: создать учебное заведение, в котором профессора и студенты посвящали бы себя только науке... *Королю Людовику Святому идея понравилась, и он обещал покровительствовать Роберу де Сорбонну. Но денег не дал.*» – Цит. по материалам: *Из истории Сорбонны* // <http://www.labellefrance.ru/edu/edu16>.

сейчас занимается каждая библиотека и ГПНТБ СО РАН в их числе. Порой удается получить грантовую поддержку для организации информационно-методического обеспечения образовательного процесса.

Можно констатировать, что центр ГПНТБ СО РАН ведет почти всю работу, которая была прописана в «Концепции дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации» (но, к сожалению, мы допускаем эту оговорку «почти», на чем остановимся чуть ниже): осуществляет профессиональную переподготовку работников библиотек, не имеющих библиотечного образования; организует курсы повышения квалификации и другие образовательные акции по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела региона, формирования информационных ресурсов Сибири и обеспечения доступа к ним, организации системы библиотечно-информационного обслуживания, управления библиотекой, проведения библиотечных исследований, а также вопросам книговедения и книжной культуры региона; создает и поддерживает информационно-методическую базу образовательных процессов с обеспечением электронного доступа к ее ресурсам; организует ресурсный центр дистанционного образования для сотрудников библиотек Сибирского федерального округа; оказывает научно-методическую и консультативную помощь библиотечным учреждениям региона в организации образовательных мероприятий, разработки учебных планов и программ [9, с. 19].

На деятельность в сфере дополнительного профессионального образования ГПНТБ СО РАН имеет лицензию. За 2001–2005 гг. слушателями обучающих мероприятий центра стали свыше 2000 человек: на высших библиотечных курсах для специалистов с высшим непрофильным образованием обучено свыше 120 человек (учебная программа рассчитана на 300 академических часов) и 1969 – на тематических обучающих семинарах. Слушатели – работники общедоступных публичных библиотек (областных научных, муниципальных), вузовских, академических, специальных (см. табл. 1, рис. 1–2).

Таблица 1

Количество слушателей обучающих семинаров-стажировок Центра из библиотек разных форм собственности (2001–2005 гг.)

Библиотеки	2001	2002	2003	2004	2005	Итого
Областные	20	74	70	110	73	347
Муниципальные	96	119	77	191	245	728
Вузовские	44	156	64	84	89	437
Академические	84	82	35	79	60	340
Специальные	25	14	24	26	28	117
<i>Всего</i>	269	445	270	490	495	1969

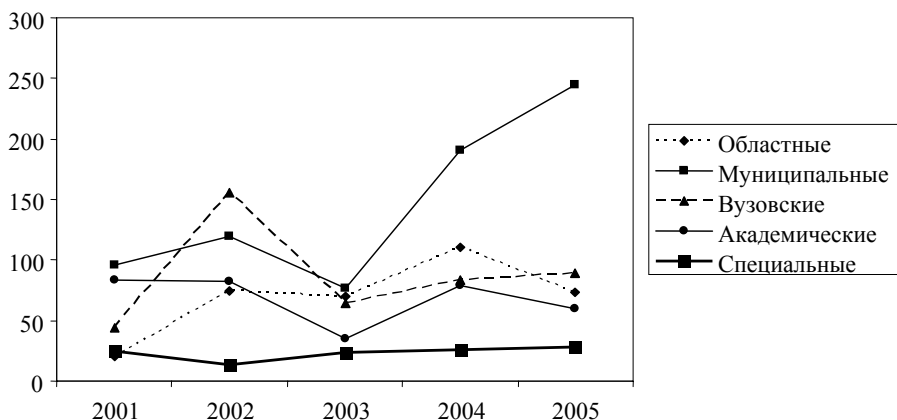


Рис. 1. Количество слушателей обучающих семинаров-стажировок Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН (2001–2005 гг.)

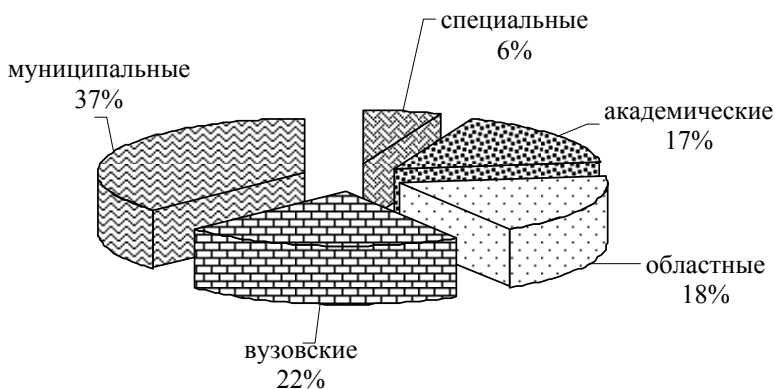


Рис. 2. Соотношение слушателей Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН из библиотек разных форм собственности (2001–2005 гг.)

Подчеркнем, что центр ГПНТБ СО РАН действительно работает с библиотеками всех форм собственности, а не только обучает специалистов библиотек Сибирского отделения Российской академии наук, структурным подразделением которого является. И так было всегда – ГПНТБ СО РАН с момента своего открытия работала с библиотеками всех ведомств сибирско-дальневосточного региона. Как видим, больше

всего обучается представителей муниципальных публичных библиотек, что закономерно. Это самая разветвленная сеть в РФ и здесь, к великому сожалению, новые технологии внедряются медленнее, и по мере их освоения нужно учиться, учиться и учиться...

Наиболее актуальные темы семинаров (стажировок): Новые информационные технологии; Технологии ИРБИС; Интернет в информационно-библиотечном обслуживании; Маркетинговые исследования в библиотечной деятельности; Современные технологии менеджмента; Экономика библиотечной деятельности; Библиотечно-библиографическая деятельность в современных условиях; Компьютерные инструменты в библиотечной деятельности; Социальные инновации в библиотеках; Современные тенденции книгоиздания и книгораспространения и их влияние на технологию комплектования. Стратегия формирования фондов библиотек в современных условиях; Организация работы с электронными ресурсами в библиотеке; Теория и практика в обеспечении сохранности библиотечных фондов. Фазовая консервация документов; Организация технологической работы в библиотеке.

Координирует ли Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования свою деятельность с учреждениями дополнительного профессионального образования Сибирского и других федеральных округов? В концепции дополнительного профессионального образования прописана и эта деятельность. Вот здесь и можно ответить «почти», что было отмечено выше. То есть мы знаем, чем занимаются другие учреждения – формируем БД «Лектор» (<http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/simple.exe/?ID=Guest&lang=rus&cpage=win&grp=LC%3B&dbn=LECTOR>), содержащую сведения о лекторах-преподавателях, работающих в вузах, библиотеках РФ; обучающих курсах, которые они предлагают библиотечному сообществу по специальности «Библиотечно-информационная деятельность», получаем информацию из региональных центров повышения квалификации (Красноярского, Омского, Томского), знаем, чем занимаются центры повышения квалификации при библиотеках (в Томске и Новосибирске), получаем заявки на проведение семинаров не только на территориях Сибирского федерального округа, но Дальневосточного и Уральского. В связи с этим можем предположить, какие темы, разработанные ГПНТБ СО РАН, могут быть востребованы. География нашей работы достаточно широка. Слушателями Центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН являлись сотрудники библиотек всех субъектов СФО (за исключением Читинской области и четырех автономных округов – то ли они находятся слишком далеко,

то ли у них нет средств); слушателями семинаров-стажировок все чаще являются и специалисты Уральского ФО (Ханты-Мансийский автономный округ, Челябинская, реже – Свердловская, Тюменская области), Дальневосточного ФО (Республика Саха, Хабаровский и Приморский края, Амурская и Сахалинская области, иногда – Камчатская область).

Нужно что-нибудь предпринимать, чтобы работа библиотек и центров повышения квалификации в сфере дополнительного профессионального образования на региональном уровне осуществлялась не так хаотично, как сейчас, а в соответствии с профессиональной логикой и социальной целесообразностью? Или все само собой образуется? Вряд ли. Тем более что мы констатировали в той же «Концепции», что налицо отсутствие необходимой вертикальной и горизонтальной интеграции структур дополнительного библиотечного образования [9, с. 15]. Выход видится в создании механизма, предусматривающего информирование о действиях друг друга (вузов, центров, библиотек) в сфере и дополнительного профессионального образования. Информирование можно обеспечивать опять же через библиотечные сайты, порталы. Сначала это нужно сделать на уровне федеральных округов. А поскольку мы говорим об образовательных ресурсах СФО и в «Концепции дополнительного профессионального образования...» прописано, что Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования ГПНТБ СО РАН «координирует деятельность всех образовательных структур округа» [9, с. 19] и проводит совместно с Академией переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ) «мониторинг образовательной среды и кадровой ситуации в библиотечном деле», осуществляет «создание единой информационной базы данных в области дополнительного профессионального библиотечного образования как основы принятия соответствующих организационно-управленческих и методических решений» [9, с. 22], то целесообразно на сайте ГПНТБ СО РАН, в разделе «Непрерывное образование» под рубрикой «Региональные Центры повышения квалификации библиотекарей» поместить информацию о деятельности центров дополнительного профессионального образования местного уровня. Возможно, это будет новая база данных, а может, и просто навигатор ресурсов Интернета по библиотечному образованию. Главное в этой ситуации – актуализировать информацию о центрах, собрать в одном месте их учебно-методические материалы: учебные планы, программы, если имеются, то и полные тексты пособий. Проанализировать и сформировать их сможет головной центр дополнительного профессионального образования федерального округа.

Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования осуществляет информационно-методическое обеспечение деятельности в сфере дополнительного профессионального образования [10]. Можно напомнить о базах данных по библиотековедению, библиографоведению, книговедению; библиотечно-информационной деятельности, которые генерирует ГПНТБ СО РАН [11]: это библиографические БД «Труды сотрудников ГПНТБ СО РАН» (<http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/simple.exe/?ID=Guest&lang=rus&cpage=win&grp=HOME%3B&dbn=SOTR>), «Статьи по библиотековедению, библиографоведению, книговедению» (<http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/simple.exe/?ID=Guest&lang=rus&cpage=win&grp=HOME%3B&dbn=CATAR>); полнотекстовые БД: «Издания ГПНТБ СО РАН» (<http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/simple.exe/?ID=Guest&lang=rus&cpage=win&grp=FULLTXT%3B&dbn=IGPNTB>), «Учебники по библиотековедению, библиографоведению, информатике и книговедению» (<http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/simple.exe/?ID=Guest&lang=rus&cpage=win&grp=LC%3B&dbn=BOOK>); фактографические БД «Лектор» (<http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/simple.exe/?ID=Guest&lang=rus&cpage=win&grp=LC%3B&dbn=LECTOR>), «Учреждения библиотечного образования», «Статистика показателей деятельности библиотек Сибири и Дальнего Востока» (<http://www.spsl.nsc.ru/win/region/statistika.htm>); учебно-методические комплексы «Высшие библиотечные курсы» (http://www.spsl.nsc.ru/win/vbkexp/wnvbk/v_index.html) и «Обучающие семинары» (http://www.spsl.nsc.ru/win/obsemin/obswin/o_index.html), включающие учебные планы, программы, лекции-презентации и полные тексты публикаций. Все 9 баз данных могут оказаться полезными для специалистов в области библиотековедения, библиографоведения, книговедения, библиотечно-информационной деятельности. Доступ к системе бесплатный, регистрация удаленных пользователей ГПНТБ СО РАН не обязательна (доступ – «Гость»). Ресурсы систематически актуализируются, могут быть использованы: для информационного сопровождения научных исследований в области библиотековедения, библиографоведения, книговедения и информационно-библиотечной деятельности; при организации и проведении научно-методической работы, учебной деятельности в библиотеках, вузах, учреждениях непрерывного образования, осуществляющих подготовку специалистов в области библиотечно-информационного дела, полезны для аспирантов, соискателей, студентов, слушателей системы непрерывного библиотечного образования.

В настоящее время с ними можно ознакомиться как с сервера ГПНТБ СО РАН (головного центра дополнительного профессионального библиотечного образования СФО), так и с сервера Российской библиотечной ассоциации (РБА), со страницы Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования (<http://www.rba.ru/or/comitet/09/bibprof.html>). Именно этот портал может стать в дальнейшем трибуной для обмена различными материалами учреждений библиотечного образования всех федеральных округов РФ по нашей специальности. Округов всего 7, значит целесообразно определить в каждом округе головной центр, который и будет координировать деятельность учреждений своего округа. Все остальное – дело техники. Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования поможет в осуществлении этой, с нашей точки зрения, очень важной работы. Это и станет основой координации деятельности в сфере непрерывного библиотечного образования Российской Федерации. Но это уже тема будущей публикации...

Литература

1. *Афоризмы*, цитаты. Конфуций (Кун-фу-цзы, Кун-цзы, Кун Цю, Кун Чжунни) (551–479 до н.э.) Китайский философ // http://www.foxdesign.ru/aphorism/author/a_konfucy.html; Афоризмы, цитаты. Сюнь-Цзы (ок. 313–238 до н.э.) Китайский философ. Последователь Кун-цзы (Конфуция) // http://www.foxdesign.ru/aphorism/author/a_sun.html
2. *Вести*. 24.03.2006. Доступное качественное образование. Путин: образование должно стать доступным и качественным // <http://www.vesti.ru/news.html?id=88658&sid=4>
3. *Учебные заведения библиотечного образования Российской Федерации* : справочник / Гос. публич. науч.-тех. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук ; [сост. : Е. Б. Артемьева, Е. С. Кондратьева]. – Новосибирск, 2003. – 54 с.
4. *Учреждения библиотечного образования* : фактографическая база данных ГПНТБ СО РАН // <http://www.spsl.nsc.ru/cgi-bin/wwwicr.exe/>; *Положение о фактографических базах данных, генерируемых отделом научно-исследовательской и методической работы ГПНТБ СО РАН* // Организационно-технологическая документация ГПНТБ СО РАН. Система электронных каталогов и баз данных. – Новосибирск, 2005. – С. 40–44.
5. *Елепов, Б. С.* Основные принципы построения библиотечно-образовательного пространства федерального округа / Б. С. Елепов [и др.] // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : 10-я юбил. междунар. конф. «Крым 2003». – М., 2003. – Т. 3. – С. 1015.
6. *Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования в области культуры и искусства* // Библиотечно-информационная деятельность. Специальность 052700: государственный образовательный стандарт, примерные программы, учебные планы : сб. норматив. документов и учеб.-метод. обеспечения. – М., 2005. – С. 7–52.

7. *Библиотечно-информационная* деятельность. Специальность 052700: государственный образовательный стандарт, примерные программы, учебные планы : сб. норматив. документов и учеб.-метод. обеспечения / под общ. ред. О. П. Мезенцевой. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2005. – 992 с.

8. *Елепов, Б. С.* Основные принципы построения библиотечно-образовательного пространства федерального округа / Б. С. Елепов [и др.] // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : 10-я юбил. междунар. конф. «Крым 2003». – М., 2003. – Т. 3. – С. 1015.

9. *Концепция* дополнительного профессионального библиотечного образования в Российской Федерации // Молодые в библиотечном деле. – 2003. – № 1. – С. 10–22.

10. *Артемьева, Е. Б.* Создание ресурсной базы Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН: методические подходы и технологические решения / Е. Б. Артемьева [и др.] // Электронные ресурсы региона: проблемы создания и взаимного использования : материалы регион. науч.-практ. конф. (Новосибирск, 25–28 окт. 2004 г.). – Новосибирск, 2005. – С. 106–115; *Артемьева, Е. Б.* Электронная библиотека по проблемам библиотековедения, библиографоведения, книговедения и информатики / Е. Б. Артемьева, Г. Б. Паршукова // Распределенные информационно-вычислительные ресурсы (DICR) : X всерос. конф. с участием иностр. ученых (Новосибирск, 6–8 окт. 2005 г.) : программа и тез. докл. – Новосибирск, 2005. – С. 13–14.

11. *Положение* о библиографических базах данных, генерируемых отделом научно-исследовательской и методической работы ГПНТБ СО РАН; *Положение* о фактографических базах данных, генерируемых отделом научно-исследовательской и методической работы ГПНТБ СО РАН; *Положение* о полнотекстовых базах данных, генерируемых отделом научно-исследовательской и методической работы ГПНТБ СО РАН; *Положение* о базе данных «Издания ГПНТБ СО РАН» // Организационно-технологическая документация ГПНТБ СО РАН. Система электронных каталогов и баз данных. – Новосибирск, 2005. – С. 36–48.

Т.П. Вергановичус

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ БИБЛИОТЕЧНЫХ КАДРОВ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ, МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК)

Динамичное преобразование библиотечного дела, обусловленное его технологической модернизацией и повышением социальной роли библиотек в жизни современного российского общества, становится основным фактором формирования новых профессиональных требо-

ваний, предъявляемых к библиотечным работникам. Одним из важнейших условий адаптации библиотекарей к решению новых производственных задач является непрерывное библиотечное образование.

На территории Томской области функционируют 324 публичных библиотеки, из них 3 – областные, 321 – муниципальная библиотека. Общее количество специалистов библиотек – 819 человек.

В последние годы в Томской области остро стоит вопрос создания организованной системы повышения квалификации библиотечных кадров. Дело в том, что при наличии в области института повышения квалификации работников культуры и искусства библиотекари являются самой малочисленной категорией его слушателей:

- 2002 г. – из 521 работника культуры, прошедшего обучение на курсах повышения квалификации, организованных институтом, был 61 библиотекарь, из них 43 библиотекаря школьных библиотек и 18 работников из государственных и муниципальных библиотек;

- 2003 г. – из 828 слушателей – 62 библиотекаря школьных библиотек;

- 2004 г. – из 1110 слушателей института – 39 библиотекарей, в числе которых 6 из государственных и муниципальных библиотек, то есть ежегодно лишь 7% слушателей областных курсов повышения квалификации были библиотекари, причем менее 1% – библиотекари публичных библиотек.

Неудивительно, что в этот период областные библиотеки взяли на себя основную заботу по организации повышения квалификации библиотекарей государственных и муниципальных библиотек области.

Томская областная универсальная научная библиотека (ТОУНБ) была вынуждена искать наиболее приемлемые формы обучения библиотекарей. Прежде всего, были определены приоритеты – первоочередной задачей стало повышение квалификации библиотечных специалистов в области новых информационных технологий. Активизации этой деятельности способствовал ряд выигранных грантов благотворительных организаций и реализация корпоративных проектов. Методистов, библиографов и каталогизаторов обучали работе на компьютерной технике, основам Интернета, информационному поиску, они осваивали автоматизированные библиотечные информационные системы и учились создавать собственные электронные ресурсы. Основной формой обучения стал тренинг-семинар, сочетающий теоретические и практические занятия.

В 2004 г. ТОУНБ был проведен мониторинг кадрового состава централизованных библиотечных систем Томской области, в результате которого был выявлен ряд тенденций:

- персонал муниципальных библиотек стареет с каждым годом;
- в библиотеках сокращается количество профессионалов;
- профильные учебные заведения не обеспечивают приток в библиотеки молодых специалистов;
- сотрудники библиотек с непрофильным образованием могут получить библиотечное образование только платно по заочной форме обучения;
- основная нагрузка по повышению квалификации специалистов муниципальных библиотек лежит на областных библиотеках.

Результаты анализа показали, что самая многочисленная возрастная группа – библиотекари от 41 до 45 лет – 23%, следующую группу составляют библиотекари от 46 до 50 лет – 21%, третья по численности группа объединяет работников от 36 до 40 лет – 17%, 5% – пенсионеры и 14% – сотрудники предпенсионного возраста.

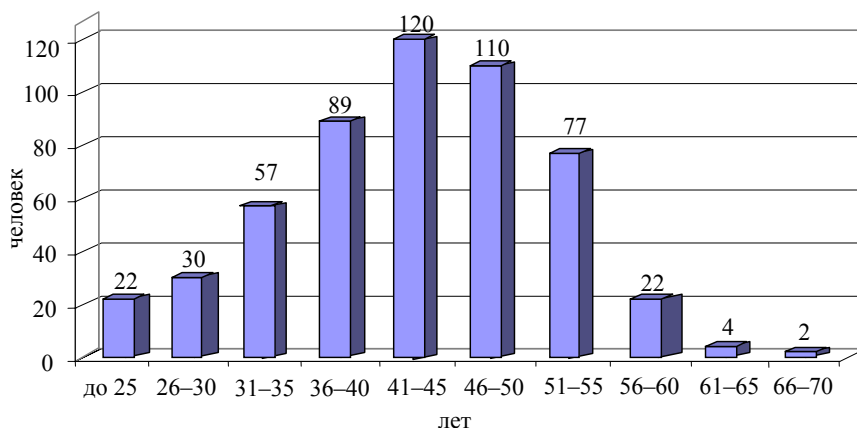


Рис. 1. Численность возрастных групп библиотечных работников

Принято считать, что учреждение жизнеспособно при следующем соблюдении возрастных пропорций: 30–35% – сотрудники в возрасте до 30 лет; 30–35% – от 31 до 45 лет; 30–35% – старше 45 лет.

Результаты исследования по ЦБС области дают следующую картину: 10% сотрудников библиотек в возрасте до 30 лет; 50% – от 31 до 45 лет; 40% – старше 45 лет.

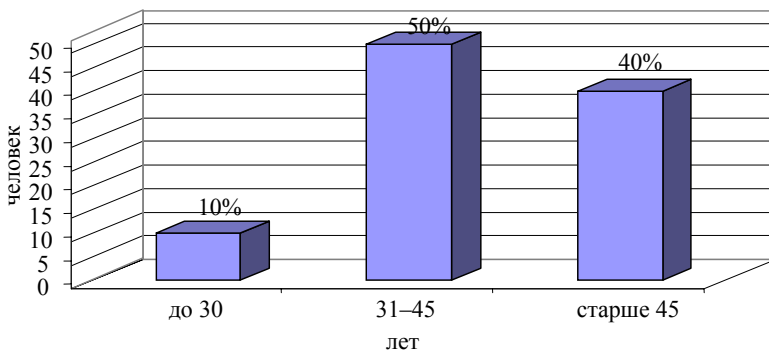


Рис. 2. Возрастные пропорции

Равновесие возрастных групп, как мы видим, нарушено за счет недостатка молодых специалистов. Сегодня средний возраст библиотекаря ЦБС Томской области – 43 года. Через пять лет средний возраст библиотекаря муниципальной библиотеки области приблизится к 50 годам.

Кроме того, в библиотеках области сокращается количество профессионалов. Так, из 533 специалистов чуть более половины имеют библиотечное образование – 52%, в том числе высшее библиотечное образование – 18% и среднее специальное – 34%.

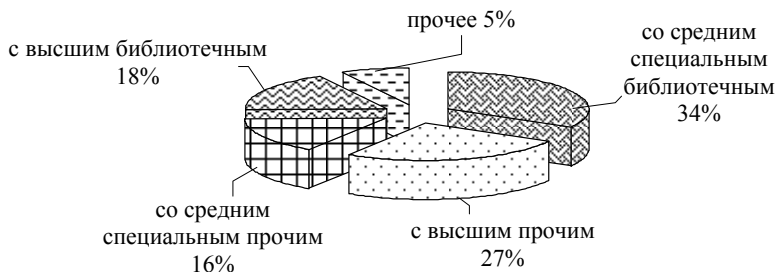


Рис. 3. Образование библиотечных работников

Общая картина была бы не столь печальной, если бы не следующий факт: основная часть библиотекарей, имеющих библиотечное образование, получили его 15, 20 и более лет назад. Так, до 1980 г. – 33%, с 1981 по 1995 г. – 53%, то есть $\frac{3}{4}$ сотрудников библиотек нуждаются в профессиональной переподготовке.

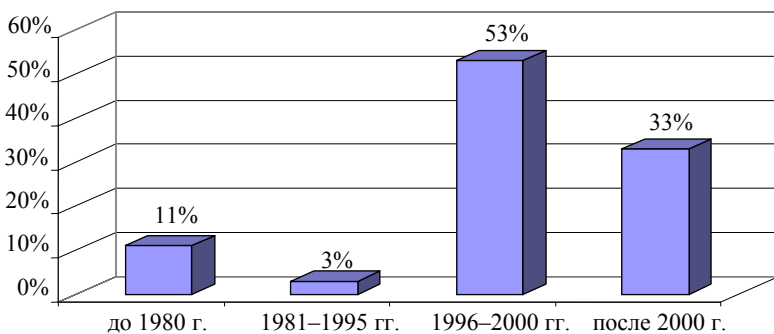


Рис. 4. Временные рамки получения библиотечного образования

Коллективы библиотек стабильны, но при отсутствии долгое время в библиотеке вакансий не происходит притока новых сил и идей.

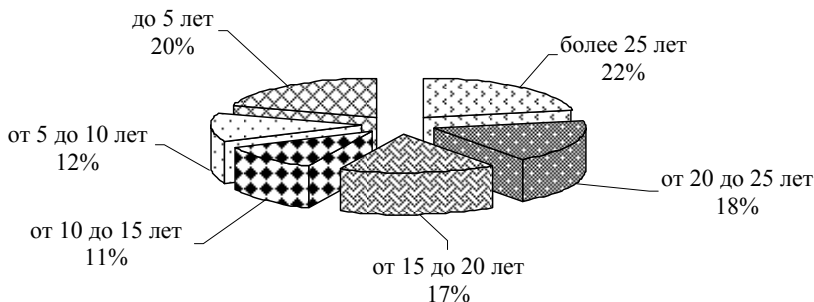


Рис. 5. Стаж библиотечных работников

Пополнение кадрового состава библиотек Томской области происходит в основном за счет сотрудников, не имеющих библиотечного образования. Так, за последние пять лет было принято 108 человек, из них уже имели библиотечное образование или получили его в этот период заочно лишь 16 библиотекарей, то есть 15% от общего количества новых сотрудников.

Объективная потребность создания в Томской области системы непрерывного библиотечного образования, включающего не только регулярное повышение квалификации библиотекарей области, но и переподготовку сотрудников библиотек, не имеющих библиотечного образования, а также осуществление координации деятельности учре-

ждений, работающих в этой системе, устранение неоправданного дублирования в их учебных мероприятиях, носящих во многом бессистемный, фрагментарный характер, послужили предпосылками создания «Целевой комплексной программы дополнительной профессиональной подготовки библиотечных кадров Томской области на 2005 – 2008 годы».

Кроме трех областных библиотек в реализации программы, действующей под девизом: «Непрерывное образование библиотекарей – эффективный способ управления качеством библиотечных услуг», принимает участие Томский областной учебно-методический центр культуры и искусства (ТОУМЦКИ) (бывший областной институт повышения квалификации работников культуры и искусства).

Основные задачи программы:

- привлечение к обучению на курсах повышения квалификации (не реже 1 раза в 5 лет) руководителей и специалистов библиотек области, имеющих среднее специальное или высшее библиотечное образование;
- профессиональная подготовка специалистов библиотек, не имеющих высшего библиотечного образования;
- оптимизация модели непрерывного образования библиотечных кадров в целях повышения квалификации и подготовки резерва различных категорий специалистов библиотек;
- выработка у обучаемых навыков выявления и оценки новшеств, включение их в программы деятельности подразделений своего уровня и библиотек области в целом;
- актуализация и обновление комплекса теоретических знаний и умений библиотекарей области для совершенствования их практической деятельности, углубления функциональной специализации;
- отработка новых форм обучения; анализ результатов, полученных по окончании полного цикла обучения.

2005 г. стал первым – стартовым этапом реализации программы. Начата работа полугодовых курсов повышения квалификации для работников библиотек, не имеющих высшего библиотечного образования по программе «Библиотекведение». Учебная программа курсов максимально приближена к учебным программам библиотечно-информационных специальностей вузов культуры и искусства. Учебные дисциплины ведут преподаватели Кемеровского государственного университета культуры и искусства, Томского государственного университета и ведущие специалисты Томской ОУНБ им. А.С. Пушкина.

Кроме того, в 2005 г. были организованы два курса повышения квалификации «Каталогизация произведений печати» и «Применение Интернета в деятельности библиотек», разработанные специалистами Томской ОУНБ и проведенные на базе компьютерного класса.

Семинары: «Тенденции развития современной зарубежной литературы» и «Современная русская литература» подготовлены совместно с преподавателями Томского государственного университета, а для проведения обучающих семинаров по организации и основным направлениям научно-методической и технологической работы в библиотеке были приглашены специалисты Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН.

Томская ОУНБ начала работу по реализации проекта «Передвижной учебно-методический центр» (ПУМЦ). ПУМЦ действует на основании Положения, его деятельность направлена на повышение квалификации библиотекарей сельских муниципальных библиотек.

ПУМЦ располагает значительной научно-методической базой, современной мобильной компьютерной техникой, доставка специалистов и техники осуществляется транспортом Томской ОУНБ.

Прошедший год стал «пилотным» этапом в деятельности центра, при котором оплата образовательных программ осуществлялась из средств областного бюджета. Состоялось пять выездных семинаров, подготовленных ведущими специалистами отдела библиотечного развития, краеведческого сектора историко-краеведческого отдела и отдела научной обработки документов Томской ОУНБ.

Всего в течение года Томской ОУНБ самостоятельно и совместно с другими учреждениями культуры и образования для библиотекарей, в рамках реализации «Целевой комплексной программы дополнительной профессиональной подготовки библиотечных кадров Томской области», удалось подготовить и провести 17 мероприятий повышения квалификации различного типа. Общее количество специалистов библиотек области, принявших участие в том или ином обучающем мероприятии, составляет 325 человек, из них 113 библиотекарей сельских библиотек обучались в передвижном учебно-методическом центре.

Все слушатели курсов, обучающиеся в 2005 г., имели возможность подтвердить свои знания, полученные в процессе повышения квалификации, сертификатом или свидетельством ТОУМЦКИ.

В «Целевой комплексной программе», кроме обучающих мероприятий, предусмотрена система профессионального информационно-

го обеспечения специалистов публичных библиотек, путем ежегодного издания:

- «аналитического обзора деятельности муниципальных библиотек Томской области»;
- научно-методического сборника «Панорама библиотечной жизни Томской области»;
- библиографического указателя научно-методических материалов по библиотечному делу «Библиотечный вестник»;
- информационных обзоров инновационной деятельности публичных библиотек Томской области;
- дайджестов по публикациям профессиональных периодических изданий и научно-методических сборников об опыте российских и зарубежных библиотек.

Кроме того, областные библиотеки на своих web-сайтах размещают информацию о тенденциях развития библиотечного дела, наиболее актуальных проблемах, перспективных формах и методах работы.

Деятельность Томской ОУНБ по созданию системы непрерывного образования персонала публичных библиотек области и расширению сферы сотрудничества с другими ведущими учреждениями дополнительного образования библиотечных кадров Западно-Сибирского региона уже сегодня дает положительные результаты, которые, несомненно, в ближайшем будущем должны сказаться на улучшении качества библиотечного обслуживания населения Томской области.

И.К. Зырянова

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК НОВОСИБИРСКА

Сеть муниципальных библиотек Новосибирска состоит из 73 библиотек, объединенных в 10 ЦБС, и двух методических центров – Центральной городской библиотеки (ЦГБ) им. К. Маркса и Центральной городской детской библиотеки (ЦГДБ) им. А. Гайдара. В муниципальных библиотеках работает 434 человека, из них 55% имеют высшее образование, 38% – среднее специальное, 15% имеют стаж до трех лет.

Штат муниципальных публичных библиотек укомплектован на 65%, средний возраст новосибирского библиотекаря – 45 лет, молодые сотрудники до 30 лет составляют лишь 16% от общего числа сотрудников библиотек.

За последние 10 лет произошли значительные изменения в жизни нашего общества, повысились требования к содержанию работы библиотек и к личности, к профессиональным качествам их сотрудников. Маркетинговая ориентация библиотечной деятельности и внедрение новых информационных технологий требуют своего осмысления и анализа, а также изменения профессионального сознания и мышления библиотекарей, новых подходов к их непрерывному образованию и самообразованию.

В настоящее время повышение квалификации библиотечных работников осуществляется на семинарах, методических занятиях, тренингах, практикумах, днях информации, которые проводятся сотрудниками методических отделов и ведущими специалистами ЦБС (внутрисистемный уровень). Получили широкое распространение и новые формы работы: мастер-классы, профессиональные диалоги, круглые столы, деловые игры, творческие лаборатории, ярмарки и аукционы творческих идей. Остаются по-прежнему актуальными индивидуальные и групповые консультации, практикумы, большую роль играет самообразование (изучение профессиональной литературы).

Ежегодно ЦГБ им. К. Маркса составляет сводный план повышения квалификации сотрудников муниципальных библиотек, который позволяет специалистам ЦБС осуществлять взаимопосещения, обмениваться опытом работы по различным аспектам деятельности (работа с персоналом, обслуживание пользователей, комплектование, учет, обработка, информационно-библиографическое обслуживание, автоматизация библиотечных процессов и т.д. на городском уровне).

Высокую оценку библиотекарей получили мастер-классы: «Организация обслуживания читателей: проблемы и решения» (Центральная районная библиотека (ЦРБ) им. В.Г. Белинского), «Школа этикета, как один из аспектов нравственного воспитания учащихся» (ЦРБ им. Д.С. Лихачева), «Библиотечный маркетинг: специфика и результативность» (ЦРБ им. Л.Н. Толстого), «Компьютер в библиотеке: возможности и перспективы» (ЦГБ им. К. Маркса), «Воспитание сказкой»: организация библиотерапевтических занятий для детей с ограниченными физическими возможностями (ЦГДБ им. А. Гайдара).

Ежегодно ЦГБ им. К. Маркса организует городские семинары, обобщающие опыт ЦБС. По итогам семинаров публикуется дайджест. Темы семинаров последних трех лет: «Муниципальные библиотеки в контексте удовлетворения читательских потребностей», «Проблемы организации обслуживания пользователей и возможные пути их реше-

ния», «Соотношение традиций и новаторства в работе муниципальных библиотек».

Помимо ежегодных семинаров, тренинг-занятий, практикумов ЦГДБ им. А. Гайдара один раз в 3 года проводит научно-практические конференции, по итогам которых издает сборник материалов. В 2000 г. это была конференция «Детские библиотеки на пороге XXI века», в 2003 г. – «Современные тенденции в организации обслуживания пользователей детских библиотек».

Творческую активность и формирование привлекательного имиджа библиотечной профессии стимулируют конкурсы профессионального мастерства, организованные Комитетом по культуре и искусству мэрии – к Дням славянской письменности и культуры, к 110-летию Новосибирска «Город судьбы моей», к 200-летию Ф.И. Тютчева «У музыки есть различные пристрастия...», к проведению IX Ежегодной конференции РБА «Реклама. Творчество. Успех», к 60-летию Победы.

Неоценимую помощь в получении новых знаний и знакомстве с передовыми библиотечными технологиями оказывают Высшие библиотечные курсы (ВБК), действующие при ГПНТБ СО РАН, и тренинг-центр, функционирующий при Новосибирском библиотечном обществе. В 2003 г. Комитет по культуре и искусству мэрии впервые оплатил обучение 10 библиотекарей на Высших библиотечных курсах и участие 12 человек на семинаре в Областной научной библиотеке. Согласно плану мероприятий по развитию муниципальных библиотек, утвержденному мэром города Новосибирска, в течение трех лет финансируется обучение 10 библиотечных специалистов на ВБК и целевой группы в Кемеровском государственном университете культуры и искусств.

В целях осуществления обратной связи с библиотекарями-практиками и методическими центрами, а также для определения потребностей заместителей директоров, заведующих методическими отделами, методистов, ведущих специалистов и заведующих филиалами ЦБС в консультационно-методической помощи, в определении ее форм и содержания в 2004 г. Комитетом по культуре и искусству мэрии было проведено анкетирование: «Ваши предложения по улучшению методической работы».

На вопросы анкеты ответили 66 сотрудников муниципальных библиотек. Анкета состояла из 12 вопросов. В рамках данной статьи считаем целесообразным представить краткий анализ полученных ответов.

На первый вопрос: «Методическое обеспечение библиотек – это функция а) только методических служб районных, городских, областных

библиотек; б) всей совокупности специалистов ЦРБ, ЦГБ, ЦГДБ; в) другое (допишите)», 73% респондентов выбрали ответ «б», 16% – ответ «а» и 11% посчитали это функцией Комитета по культуре и искусству мэрии и методических центров РФ.

На второй вопрос: «Ваши замечания и предложения по участию специалистов ЦРБ, ЦГДБ и ЦГБ в методической работе» не ответили 25%, нет замечаний и предложений у 15% и 60% высказали следующие предложения:

- целесообразно продолжать систему консультаций по актуальным вопросам библиотечной работы;
- необходимо более активное участие ведущих специалистов в методической работе;
- следует составлять для всех ЦБС города документы, регламентирующие основные библиотечные процессы;
- целесообразно расширять тематику семинаров и круглых столов, особенно по автоматизации библиотечных процессов;
- необходимо проводить больше мастер-классов, тренингов, деловых игр.

На третий вопрос: «Кто или что помогает Вам в методической работе, в повышении квалификации (особенно)?» – ответы распределились следующим образом:

- чтение профессиональной литературы (68%);
- общение со специалистами методических центров (45%);
- семинары, круглые столы, ВБК при ГПНТБ СО РАН (20%);
- городские методические советы (4%);
- обмен опытом с коллегами (4%).

Как видим, самообразование и общение со специалистами методических центров оказывает наибольшее влияние на повышение квалификации библиотекарей, так как это самые доступные способы получения новых знаний. Что касается ВБК, то небольшой процент ответивших объясняется тем, что не каждая ЦБС и не каждый библиотечный специалист в состоянии оплатить обучение на этих курсах.

На вопрос: «Какую помощь от городских методических центров Вы хотели бы получать?» – были даны достаточно полные ответы. Так, **в аналитической деятельности** это – продолжение составления и издания аналитических отчетов о деятельности муниципальных библиотек (за год); доведение результатов деятельности городских методических центров до всех ЦБС (желательно через печатный орган); координация и кооперация усилий и налаживание связей между городски-

ми методическими центрами и методическими отделами ЦБС по всем направлениям работы.

В консультационно-методической помощи это – разработка методики и внедрения инноваций, знакомство с новыми формами и методами работы с читателями, а также адресная помощь по запросам ЦБС, консультации по переводу фондов на ББК, систематизации и предметизации, практикумы по организации работы детских библиотек.

В организации учебы кадров это – приглашение специалистов из ГПНТБ, Новосибирской государственной областной научной библиотеки (НГОНБ), Новосибирской областной детской библиотеки, организация встреч с литераторами, художниками, искусствоведами, школа начинающего библиотекаря, обучение компьютерной грамотности, мастер-классы, узкопрофильные тематические семинары, консультации.

В организации работы методической службы – разработка нормативных и организационно-регламентирующих документов; рекомендации по внедрению новых положений, инструкций, ГОСТов; проведение общегородских Дней информации; выпуск сводного каталога периодических изданий, получаемых муниципальными библиотеками Новосибирска; проведение методической учебы по вопросам маркетинга, связям с общественностью, организации библиотечной среды. Необходимо знакомить с работой филиалов, проводимых в них мероприятиях, так как это они составляют 1/3 всех библиотек города.

В инновационной деятельности – знакомство с опытом инновационной деятельности библиотек города, региона, страны. Проведение 1–2 раза в год Дня библиотечных инноваций на базе ЦГБ, ЦГДБ, различных ЦБС. Издание информационных бюллетеней (о новшествах в библиотеках города) 1 раз в полугодие, заинтересованность и финансовая поддержка Комитетом по культуре и искусству мэрии в повышении квалификации всех библиотекарей, претворении в жизнь новых целевых программ по развитию библиотечного дела, в том числе программы летнего чтения детей и подростков. Всего ответивших на этот вопрос 70%, неответивших – 30%.

На пятый вопрос: «Ваши предложения по улучшению деятельности методических советов (городского, внутрисистемного)» – не ответили 53% опрошенных, а 9% затруднились с ответом. 38% дали следующие рекомендации: оперативно решать актуальные вопросы, связанные с деятельностью муниципальных библиотек; давать более подробную информацию о результатах методических обследований ЦБС; активнее выявлять инновации в работе ЦБС, предлагать новые направ-

ления деятельности; информировать Комитет по культуре и искусству мэрии о неотложных проблемах библиотек для их оперативного решения; оказывать помощь в решении наиболее серьезных проблем работы методсовета; обсуждать вопросы планирования, отчетности, учета фондов, ведения электронного каталога.

Шестой вопрос был посвящен организации городских смотров-конкурсов: «Ваше отношение к городским смотрам-конкурсам профессионального мастерства. Ваши предложения по тематике, механизму проведения, критериям оценки и др.» 68% респондентов относятся к этим смотрам-конкурсам положительно и признают их необходимость для стимулирования творческой активности библиотекарей, 4% относятся отрицательно, 9% не определились с ответом, 19% высказали следующие замечания и предложения:

- более четко формулировать критерии оценки и условия конкурсов;
- менять состав жюри, привлекать более широкий круг лиц, независимых экспертов, библиотекарей-практиков;
- учитывать статус библиотеки (центральная или филиал);
- ЦРБ помогать филиалам в подготовке к конкурсам;
- предоставлять положение о конкурсе за 2–3 месяца до его начала;
- проводить городской конкурс: «Лучший молодой библиотекар»», «Лучший по профессии», «Лучшая книжная выставка», «Лучшая методическая разработка»;
- проводить конкурсы сначала на районном, а затем на городском уровне;
- Комитету по культуре и искусству мэрии оказывать более существенную финансовую поддержку конкурсов, привлекать спонсоров на городском уровне.

Ответы на седьмой вопрос: «Устраивает ли Вас система повышения квалификации в муниципальных библиотеках?» – распределились следующим образом: в целом организация системы непрерывного образования устраивает 75% респондентов, 16% она устраивает не совсем, 7% не ответили на вопрос. 38% одобряют ее структуру, 3% – не одобряют. 41% устраивают ее варианты и формы, а 6% не согласны с ними. 39% довольны тематикой занятий, а 12% она не совсем устраивает. 36% вполне довольны ее периодичностью, а 12% хотели бы, чтобы занятия проходили чаще (1 раз в квартал). 42% удовлетворены связями и взаимопосещениями, а 6% – нет. 59% не хотели бы вносить никаких изменений в эту систему, а 41% предлагает: организовать совме-

стные формы учебы с библиотекарями школьных и вузовских библиотек; активнее привлекать специалистов ГПНТБ, ОНБ, ОЮБ, ОДБ; больше знакомить с опытом работы библиотек других городов РФ; создать на базе ЦГБ постоянно действующих курсов повышения квалификации или школы начинающего библиотекаря; 1–3-месячных курсов для заведующих филиалами; активизировать взаимопосещения, стажировки в ЦГБ и ЦГДБ ведущих специалистов ЦБС; возродить Университет культуры.

Наиболее удачными видами и формами обучения библиотечные специалисты считают:

1. Семинары и семинарские занятия – 75%;
2. Мастер-классы – 69%;
3. Круглые столы и профессиональные диалоги – 63%;
4. Дни информации – 46%;
5. Консультации – 45%;
6. Курсы – 39%;
7. Тренинги – 30%;
8. Деловые игры – 26%;
9. Научно-практические конференции – 20%;
10. Практический показ, использование компьютерной техники.

Главное не в формах, а в хорошей подготовке, активности и профессионализме участников, системе занятий, и их результативности – 15%.

На девятый вопрос: «Ваши предложения по тематике занятий, профессиональных встреч» – не ответили 24% опрошенных, 75% предложили следующие темы: информация о деятельности секции публичных библиотек РБА; массовая работа со студенческой молодежью, индивидуальная работа с читателями; читатель в современном мире; новые требования к работе библиотекаря; методика проверки книжного фонда; инновационная деятельность библиотек; новые формы работы с социально незащищенными слоями населения; психологические особенности работы с детьми и подростками; организация работы клуба в библиотеке.

Темы занятий для методистов: подготовка и реализация программ и проектов (авторских, творческих, комплексных); планы развития библиотек, внедрение новых информационных технологий; создание нормативных документов, баз данных по методической работе; организация работы методистов детских библиотек; особенности детского чтения, книга и досуг в библиотеке.

Ответы на десятый вопрос: «Как Вы относитесь к форме документирования непрерывного образования (например, единая квалификационная книжка)?» – разделились практически поровну. 45% относятся к ее введению отрицательно, 42% – положительно, они считают, что это удобно при проведении аттестации, карьерном росте и переходе из одной библиотеки в другую. 13% не ответили на вопрос.

На одиннадцатый вопрос: «Ваша оценка регионального и областного уровня в системе повышения квалификации муниципальных библиотек (ГПНТБ, ОНБ, ОЮБ, ОДБ) и пожелания в этом направлении» – ответили все респонденты, и все дали положительную оценку мероприятиям по повышению квалификации в этих библиотеках. Основное пожелание – большая координация с работой городских методических центров и адаптация тематики занятий ВБК для специалистов муниципальных библиотек.

Двенадцатый вопрос: «Каковы, на Ваш взгляд, пути совершенствования методической работы в муниципальных библиотеках г. Новосибирска?» – выявил настоящую заинтересованность библиотечных специалистов в улучшении методической деятельности. На него ответил 61% респондентов, не ответили 25%, 14% затруднились с ответом.

Прежде всего, пожелания адресованы учредителю – Комитету по культуре и искусству мэрии: необходима координация деятельности двух методических центров – ЦГБ им. К. Маркса и ЦГДБ им. А. Гайдара; разработка Положения о методическом центре; поддержка инноваций в методической деятельности, достойная оплата труда методистов и заведующих отделами; финансирование приобретения методической литературы и командировок по обмену опытом в другие города РФ, а также издания сборников материалов по итогам семинаров и научно-практических конференций; реализация мероприятий в масштабах города по возрождению чтения; изучение сети библиотечного обслуживания в районах, городе и содействие ее рациональной организации, разработка стратегии развития муниципальных библиотек.

По отношению к методическим центрам высказаны следующие пожелания: большая координация методической работы на всех уровнях; заинтересованность руководства ЦГБ и ЦБС в обеспечении методических служб сильными кадрами; дальнейшее обучение компьютерной грамотности на базе ЦГБ им. К. Маркса; усиление аналитической деятельности методических центров для выработки библиотечной стратегии; составление прогнозов чтения, что позволило бы разрабо-

тать планы обслуживания читателей с ориентацией на конечный результат; мониторинг всех направлений деятельности муниципальных библиотек.

Результаты анкетирования свидетельствуют о том, что большинство библиотечных специалистов испытывают необходимость в улучшении качества методического обеспечения деятельности муниципальных библиотек как на городском, так и на областном уровне. Явно недостаточна помощь сотрудникам ЦБС со стороны городских методических центров, так как именно им адресовано наибольшее количество предложений. Кроме того, методические отделы ЦБС не укомплектованы квалифицированными специалистами в полном объеме, практически в половине ЦБС отсутствуют либо методисты, либо заведующие отделами, что усиливает методическую нагрузку на ведущих специалистов ЦБС и заведующих отделами и филиалами. Недостаточное выделение финансовых средств на приобретение методической литературы создает дополнительные трудности в процессе повышения квалификации библиотекарей, и если прибавить к этому тот факт, что только 8 из 72 библиотек имеют доступ в Интернет, то будут понятны многие вопросы, адресованные методическим центрам. Серьезные задачи ставят библиотечные специалисты и перед учредителем – Комитетом по культуре и искусству мэрии, направляя его деятельность не только на оперативное решение насущных проблем, но и на анализ и стратегическое планирование дальнейшего развития библиотечного дела в Новосибирске.

Желание чаще привлекать к методической учебе специалистов ГПНТБ СО РАН и областных библиотек вполне оправдано, но, к сожалению, ни одна отдельно взятая ЦБС не в состоянии оплатить эту работу. Данный вопрос также требует проработки и принятия скоординированных решений на уровне города и области.

В целом же отрадно отметить тот факт, что большинство респондентов дали содержательные и хорошо продуманные ответы на поставленные вопросы, а не формально подошли к заполнению анкеты. Надеемся на оперативное реагирование на высказанные предложения как учредителя – Комитета по культуре и искусству мэрии, так и методических центров Новосибирска и внедрение их в практику работы в целях дальнейшего совершенствования методической деятельности муниципальных библиотек.

Т.В. Виноградова

ФОРМИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ БИБЛИОТЕЧНОЙ ПОЛИТИКИ В ПЕРМСКОЙ ОБЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК)

В муниципальных библиотеках Пермской области на 1 января 2005 г. работало 255 библиотекарей в возрасте от 20 до 30 лет, что составляет 12,5% от общего числа библиотечных кадров. Эти данные подтверждают общероссийскую ситуацию, которая выражается в старении библиотечных коллективов. Для более плавной смены поколений названный показатель должен равняться хотя бы 30%.

По образованию данная группа подразделяется следующим образом: с высшим библиотечным образованием – 16,5% (42 библиотекаря), со средним специальным – 20,4% (52 человека). Непрофильное образование (высшее и среднее) имеют 35,3% (90 человек). Таким образом, среди молодых библиотекарей число специалистов и сотрудников без библиотечного образования практически одинаково. Около одной трети библиотекарей имеют только среднее образование. На отчетный период обучались в Пермском государственном институте искусств и культуры (ПГИИК) и колледже культуры 12,5% из этой возрастной группы (соответственно 25 и 12 человек).

Молодые библиотекари без библиотечного образования чаще всего занимают рядовые должности библиотекарей филиалов, отделов обслуживания. В какой-то мере именно они представляют лицо библиотеки как учреждения. И это не всегда положительно сказывается на имидже библиотечной профессии. Электронная база данных «Кадры муниципальных библиотек», созданная отделом научно-исследовательской и методической работы Пермской областной универсальной библиотеки (ПОУБ) им. А.М. Горького, свидетельствует о том, что должность «библиотекарь» занимают 70,6% молодых сотрудников (180 человек). Заведующими филиалами является 8,2% (21 человек). Среди молодых библиотекарей (библиографов) 3,5% (9 человек), методистов и ведущих библиотекарей, библиографов в равной мере по 2,7%, главных библиотекарей, библиографов – 2,3% (6 человек), редакторов отделов комплектования – 1,9% (5 человек), заведующих секторами – 0,8% (2 человека). Увеличилось число библиотекарей-программистов по сравнению с 2003 г. с 2% до 4,3%, на росте отразилось активное внедрение новых технологий в практику работы библиотек.

Разряды по ЕТС, которые имеют молодые библиотекари, соответственно тоже невысокие: 6 разряд – 11,8% (30 человек), 7 разряд – 13% (33 человека), 8 разряд – 25,5% (65 человек), 9 разряд – 11,4% (29 человек), 10 разряд – 12,5% (32 человека), 11 разряд – 11% (28 человек), 12 разряд – 6,7% (17 человек), 13 разряд – 3,1% (8 человек).

Курсовую переподготовку из числа молодых за последние 5 лет прошли 13 библиотечек или 5%. Ситуация по другим возрастным категориям такая же тревожная, причина – отсутствие финансирования подобных расходов.

Создание в библиотеках центров правовой и экологической информации, усложнение запросов потребителей, компьютеризация библиотечных процессов требуют от современных библиотечек постоянного обновления знаний. Поэтому мероприятия по закреплению библиотечных кадров, повышению их квалификации, по раскрытию их творческого потенциала приобретают особое значение.

В Пермской области сложились и развиваются традиции по работе с молодыми библиотечками. Подтверждение этому – проведение уже четырех научно-практических конференций молодых специалистов и двух областных межведомственных конкурсов «Молодые в библиотечном деле».

В 2003 г. был утвержден коллегией департамента культуры и искусства, а предварительно обсужден на совещании директоров ЦБС Пермской области «Модельный стандарт деятельности муниципальной публичной библиотеки Пермской области», в котором (в главе 6 «Персонал муниципальной библиотеки» в пункте 10) рекомендуется администрации библиотеки и ее учредителю в целях закрепления молодых кадров (выпускников колледжа и института искусства и культуры) ввести систему выплат надбавок для этой категории библиотечек из надтарифного фонда, действующую в течение трех лет, предусмотреть меры по их творческому и профессиональному росту. В настоящее время молодые специалисты библиотек области, согласно распоряжению губернатора Пермской области № 695-р от 11.12.2001, получают надбавку (разница суммы между 8 разрядом и 12 по ЕТС). Доплаты получают молодые специалисты не только муниципальных, но и вузовских библиотек.

Значимым, ярким на события стал 2004 г. для молодых специалистов библиотек Прикамья. С 6 по 8 апреля в Екатеринбурге проходила 3-я Международная конференция-фестиваль «Молодые в библиотечном деле. Имидж и карьера». Активное участие в конференции приняли

библиотекари из Горнозаводской, Соликамской, Чернушинской, Нытвенской, Березниковской, Краснокамской и других ЦБС. Представители ряда ЦБС уже неоднократно побывали на подобных мероприятиях в Москве, Ижевске. Материалы их выступлений публиковались в сборниках, журналах «Новая библиотека», «Молодые в библиотечном деле».

В апреле 2004 г. проведена IV Областная межведомственная научно-практическая конференция молодых специалистов «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров». На конференции присутствовали 80 человек от разных библиотек области, в том числе и студенты ПГИИК. В программу вошли 19 выступлений молодых специалистов и студентов-выпускников. Материалы научно-практической конференции опубликованы в сборнике Пермской областной универсальной библиотеки им. А.М. Горького.

В программу конференции вошло награждение победителей II Областного межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле». В конкурсе приняли участие 38 библиотекарей. В номинации «Прикладные разработки» было представлено 17 материалов. 13 библиотекарей привлекла номинация «Идеи, инновационные предложения». В числе участников номинации «Научные работы» было 8 библиотекарей. Всего в конкурсе участвовали представители 19 территорий.

В экспертную комиссию по оценке конкурсных работ входили преподаватели ПГИИК, представители методического объединения вузовских библиотек, специалисты ПОУБ им. А.М. Горького, члены совета молодых специалистов, победители I конкурса. Комиссией был отмечен возросший качественный уровень работ молодых специалистов библиотек.

По результатам конкурса вручены дипломы, благодарности и премии. Сборники конференций регулярно отсылаются председателю секции РБА «Молодые в библиотечном деле» Т.С. Макаренко, в настоящее время являющейся редактором журнала «Молодые в библиотечном деле». В 2006 г. выйдет журнал, полностью составленный из пермских материалов. Такое взаимовыгодное сотрудничество дает возможность реально и быстро молодым специалистам опубликовать свои статьи в российских профессиональных изданиях.

Условия и Положение об областном конкурсе регулярно обновляются. В Положение о конкурсе 2006 г. включена еще одна номинация, которая получила название «Путь к успеху». К участию в ней приглашаются специалисты, представившие библиотечные издания, очерки,

статьи, теле- и радиопередачи, посвященные библиотекарям – ветеранам библиотечного дела, библиотечным династиям, заслуженным работникам культуры, лауреатам областных конкурсов. Победитель награждается Пермской областной организацией профсоюзов работников культуры. Развитие молодежного движения на региональном уровне отразилось на более активном участии библиотекарей в российских мероприятиях.

В 2005 г. в международной конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы» (Рязань) также участвовали представители Пермской области. 15 октября 2004 г. в Горнозаводске состоялся II Областной фестиваль библиотечных коллективов, подготовленный управлением культуры и ЦБС, областными методическими центрами. Итоги подводились по 10 номинациям.

Уже более 5 лет существует Премия г. Перми в области культуры и искусства, которая вручается лучшему молодому библиотекарю года (10 тыс. р.). Победителями становились специалисты МУК «Объединение муниципальных библиотек г. Перми», ПОУБ им. А.М. Горького, ПОДБ им. Л.И. Кузьмина.

Молодые библиотекари области участвуют в ежегодном областном конкурсе «Библиотекарь года», среди критериев которого имеются такие, как «представление библиотеки на российском уровне», «участие в областных и российских конкурсах», «публикации в профессиональной печати». А библиотекари, включившиеся в движение «Молодые в библиотечном деле», в большинстве своем соответствуют этим требованиям. Впервые в 2005 г. в Соликамске были подведены итоги городского конкурса «Лучший молодой библиотекарь года», который был приурочен к общероссийскому Дню библиотек. Победителю по условиям конкурса вручена премия «Надежда» в размере четырех минимальных размеров оплаты труда.

К Дню библиотек в местных газетах городов и районов появляются статьи, издаются буклеты, посвященные не только ветеранам, но и молодым библиотекарям.

Два молодых специалиста из Лысьвенской и Пермской районной ЦБС, активно участвующие в программно-проектной деятельности, в 2004 г. имели возможность посетить США в рамках программы «Открытый мир».

Таким образом, в Пермской области накоплен опыт работы с молодыми библиотекарями. Во-первых, определен круг мероприятий, стимулирующих развитие и раскрытие творческого потенциала

библиотекарей. Во-вторых, формируется система поддержки наиболее талантливых библиотечных работников. В-третьих, образовалась наиболее активная группа молодых библиотекарей, заинтересованная в своем профессиональном росте, которую можно рассматривать как достойный резерв.

Н.Н. Шабурова

ИНФОРМАЦИОННАЯ ФУНКЦИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ БИБЛИОТЕКИ И ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО БИБЛИОТЕКАРЯ

Еще в 1936 г. Д.Д. Иванов докладывал, что объектом библиотечной работы научно-исследовательского института (НИИ) «является данный единый читательский коллектив. Единство “читателя” требует интегрального содействия его работе, в котором отдельные виды библиотечной работы являются лишь методами содействия своеобразным сторонам работы читательского коллектива, составляя таким образом единую систему содействия научной работе учреждения» [1, с. 24]. Исходя из такого характера связи библиотечной работы с научно-исследовательской, автор подчеркивал необходимость информационного обеспечения (ИО) ученых Академии наук (АН) задолго до появления самого термина ИО и видел в перспективе «процесс обогащения содержания библиотечной работы новыми функциями» [1, с. 26].

Действительно, опыт развития библиотечной практики в НИИ последних десятилетий XX в. и особенно начала XXI в. подтвердил справедливость данного тезиса. Развитие информационной функции академических библиотек обусловило необходимость выполнения ими дополнительных функций. При этом возможность использования современных информационных технологий не только принципиально изменила процесс ИО науки, но и уровень владения ими стал определять социальный статус библиотеки в формировании информационной среды научного общества, что, в свою очередь, предъявило особые требования к квалификации библиотечного персонала. Изучение развития процессов информационно-библиотечного обслуживания научных исследований в Институте физики полупроводников (ИФП) СО РАН как характерном объекте генеральной совокупности (в нашем случае централизованной библиотечной сети – ЦБС) с момента основания его информационных структур позволяет проследить процесс изменения требований

к квалификации современного библиотекаря, обусловленный развитием информационной функции академической библиотеки.

В период основания института в 1964 г. библиотечно-библиографическое обслуживание сводилось к изучению информационных потребностей сотрудников ИФП, комплектованию фонда, формированию справочно-поискового аппарата (СПА), хранению литературы и книговыдаче. Но следует отметить, что уже в 1960-х гг. в библиотечную деятельность была заложена информационная функция, основанная на комплектовании, хранении и использовании справочных и вторичных информационных источников. Если работа библиотеки в соответствии с тематикотипологическим планом была нацелена на отбор в основном научно-технической литературы, то для комплектования фонда литературой, предоставляющей информацию другого характера, в институте было решено сформировать отдельные структурные подразделения. Так, для обеспечения сотрудников патентной информацией в 1969 г. была организована патентная служба, а комплектование и хранение ГОСТов, ОСТов, технических условий (ТУ), руководящих нормативных документов (РД) и прочей нормативно-технической и регламентирующей литературы было поручено конструкторскому бюро.

Далее, к началу 80-х гг. XX столетия, когда ИО стало интенсивно развиваться как самостоятельное направление научно-информационной деятельности [2], оно прочно вошло в работу академических библиотек. Само понятие «информационное обеспечение» терминологически было оформлено в ГОСТ 7.27–80* как «совокупность процессов по подготовке и предоставлению специально подготовленной научно-технической информации для решения управленческих и научно-технических задач в соответствии с этапами их решения». К тому моменту в работе библиотеки ИФП СО АН СССР, кроме комплектования информационными изданиями, уже активно применялись такие формы ИО, как ИРИ, ОСИ, ДОР и тематический ретроспективный поиск в режиме «запрос-ответ» по бумажным источникам; проводились «Дни информации»; был утвержден институт кураторов, состоящий из научных сотрудников, ответственных за информирование как общеинститутской тематики, так и каждого научного направления; велась картотека трудов сотрудников института [3].

Развитию работы по ИО научных исследований особенно способствовало то, что с середины 1980-х гг. в крупных библиотеках появились базы данных (БД) на магнитных лентах. Так, ГПНТБ СО АН СССР

* Научно-информационная деятельность. Основные термины и определения. ГОСТ 7.27–80. – М. : Изд-во стандартов, 1983. – 12 с.

периодически получала из ВИНТИ библиографические и реферативные БД на машинных носителях; в них осуществлялся поиск информации по введенным в ЭВМ запросам, соответствующим тематике исследований академических институтов. Ознакомившись с представленной библиографической или реферативной информацией, ученые ИФП заказывали копии необходимых им статей в библиотеках своего института.

А средства связи, обеспечивающие удаленный доступ к информации, предоставили библиотекарям технологическую базу для выполнения некоторых форм обслуживания ученых по-новому. Например, ретроспективный тематический поиск в ЦБС СО РАН стал проводиться через ЛУБД (лабораторию управления БД) ГПНТБ СО АН СССР и осуществляться посредством удаленного доступа к отечественным и зарубежным БД на основе использования ЦСАО (централизованной системы автоматизированного обмена информацией). Для этого велось промышленное использование БД систем DATA-STAR (Радио – Швейцария), Telesystem-Questel (Франция), QL-SEARCH (Канада), INKA (ФРГ), Поиск 1.2 (СССР, ВИНТИ) [7], а также SPIN, STN, INSPEC, COMPENDEX по разовым запросам научных сотрудников НИИ.

Структура информационной среды и предоставляемой в ИФП информации для научно-организационной деятельности института в 80-х гг. XX в. представлена на рис. 1, где электронные ресурсы обозначены цилиндрами, исполняющие организации – овалами, вид деятельности – прямоугольниками, а характер информации выделен жирным шрифтом.

Такая форма работы оптимизировала качество библиотечного обслуживания, но также повлекла за собой необходимость повышения квалификации и переобучения его исполнителей. Несмотря на то что сам процесс поиска проводился специалистами ЛУБД, для библиотекарей НИИ стало некорректным ограничиваться лишь подбором ключевых слов (совместно с учеными) и оформлением запроса. Также стало недостаточным простое знание форм и методов индивидуальной и массовой работы с читателями. Современный уровень развития средств реализации информационной базы обусловил необходимость понимания процессов механизации и автоматизации библиотечных технологий. Особенно в таких академических учреждениях, где не было возможности создать отдел научной информации, и именно научная библиотека (НБ) должна была выполнять его функции и форсировать информационную деятельность.



Рис. 1. Путь электронной информации при информационно-библиографическом обслуживании научно-организационной деятельности специалистов ИФП СО АН СССР в 80-х гг. XX в.

Позже, в 90-х гг. XX в., когда отделы научно-технической информации (ОНТИ) в институтах СО АН СССР или развились в информационные центры (в таких НИИ, как Объединенный институт геологии, геофизики и минералогии или Институт катализа), или прекратили свое существование, положение академических библиотек дифференцировалось. В последнем случае информационную функцию полностью стали

выполнять академические библиотеки (в ИФП – совместно с патентным отделом). Такую необходимость настойчиво диктовали продолжающие развиваться информационные технологии и, особенно, появление Интернета. Например, для ИО науки потребовалось упорядочение информационных потоков, бесконтрольно наполняющих Интернет-пространство. Очевидно, что выполнение такой работы невозможно без соответствующей квалификации библиотекарей. Таблица 1 показывает изменение необходимой квалификации сотрудников академической библиотеки в процессе развития ее информационной функции. Но поскольку штатное расписание НИИ ограничено нормативно-руководящими документами и утверждение дополнительных единиц практически не предусмотрено, еще более очевидным является то, что источником такого кадрового ресурса могло стать только качественное и постоянное преобразование уже имеющихся кадров академических библиотек. Это условие поставило библиотекарей перед необходимостью самостоятельно решать задачи, выдвигаемые развивающейся практикой.

Таблица 1

Развитие функций академической библиотеки и изменение требований к квалификации библиотекаря

Период	Функции библиотеки		Требования к квалификации библиотекаря
	библиотечные	информационные	
60–70-е гг. XX в.	Комплектование, систематизация, каталогизация, ведение СПА, хранение литературы, работа с фондом, книговыдача, обслуживание читателей (в т. ч. по МБА), пропаганда печатных материалов.	Комплектование, хранение и использование вторичных источников информации на бумажных носителях.	Знание теории и практики библиотечного дела и библиографии. Знание проблем и терминологии научных дисциплин в соответствии с профилем НИИ.
80-е – начало 90-х гг. XX в.	То же + микрофильмов и микрофиш. Выполнение ксерокопий.	ИРИ, ОСИ, ДОР, тематический ретроспективный поиск по бумажным источникам и с использованием доступа к удаленным БД через ЛУБД СО в режиме «запрос-ответ», ведение картотек трудов сотрудников НИИ, дни информации.	Знание теории и практики библиотечно-информационной деятельности (формы, методы индивидуальной и массовой работы с читателями), библиографии, знание технологии библиотечных процессов, их механизации и автоматизации. Начало работы с ИПС.

Период	Функции библиотеки		Требования к квалификации библиотекаря
	библиотечные	информационные	
Конец 90-х гг. XX в. – начало XXI в.	То же + электронных носителей информации. Сканирование документов (в т.ч. для ЭДД).	Использование сетевых технологий; использование доступа к электронным полнотекстовым изданиям и электронным библиотекам; ведение локальных каталогов ресурсов, поступивших в фонд или доступных сотрудникам НИИ в сетевом режиме; ведение библиографических БД и ЭБ публикаций сотрудников НИИ; организация работы с Интернет-ресурсами, поиск свободно доступных ресурсов, отбор и структурирование научных информационных каналов; решение организационных вопросов удаленного доступа.	Знание теории и практики библиотечно-информационной деятельности, библиографии, основ информатики: 1. Представление об операционных системах Unix, Microsoft (MS) DOS и MS Windows, о системах и языках программирования Pascal, Basic, Fortran, Java, C++ и др. 2. Умение работать с современной компьютерной техникой (компьютером, принтером, сканером) и прикладными программами, обеспечивающими сбор, хранение и обработку информации: приложениями пакета MS Office, WinRAR и пр. 3. Умение работать с Интернетом и поисковыми системами, знание приемов навигации и принципов организации Интернет-ресурсов, понимание базовых сведений о протоколах передачи данных: Z39.50, ИРБИС. 4. Умение работать с сайтом: знание основ языка HTML. 5. Умение работать с ИПС на иностранном языке и знание вопросов, касающихся использования БД: правил тематического поиска данных и способов сохранения полученных сведений.

В ИФП, как и повсеместно, перечисленные глобальные изменения возможностей предоставления ИО обусловили возникновение у библиотечарей естественной потребности в приобретении дополнительных навыков, необходимых для выполнения новых функциональных обязанностей. Экономической основой информационной деятельности явились специальное решение Ученого совета, а позже и Приказ директора ИФП СО РАН № 429-ОК от 10.12.96 г., благодаря которым в работу библиотеки было включено использование современных технологических средств, что, в свою очередь, предопределило дальнейший путь развития ее информационной функции по трем направлениям.

1. После создания локальной сети и подключения к Интернету первым был открыт сетевой доступ к БД РЖ ВИНТИ, затем к Current Contents и SCI, размещенным на сервере ГПНТБ СО РАН (расположенном в ИВТ). А в локальной сети библиотека ИФП предоставила ученым возможность работать с БД «Materials Science Citation Index» (1991–1997) на CD [4].

2. Освоение сетевых информационных технологий явилось стартовой точкой взаимодействия библиотек ЦБС СО РАН по созданию единого информационно-библиотечного пространства. Безусловно, что основу для электронной среды СО РАН образовывали электронные технологии, ресурсы и продукты ГПНТБ СО РАН [5]. Но одновременно академические библиотеки начали включаться в процесс по созданию собственных электронных ресурсов. Так и в ИФП, кроме использования сетевых информационных технологий, возникла необходимость в информационно-библиотечных продуктах собственной генерации. Был создан библиотечный сайт, и затем поддержка на нем БД в актуализированном режиме, в том числе библиографической БД публикаций сотрудников ИФП, стала важнейшей функцией библиотеки. Строго говоря, для ее осуществления библиотекари продолжили технологический процесс обработки информации в полном соответствии их обработке на традиционных носителях. Имея программную «оболочку», они наполняли ее необходимым содержанием, тем самым придавая традиционным библиотечным технологиям новый вид.

3. Возможность использования свободно доступных электронных ресурсов, представленных во Всемирной «паутине», для расширения функций собственных электронных продуктов обусловила необходимость дальнейшего постоянного углубления познаний в этой области и развития навыков Интернет-поиска у библиотечного персонала. Например, отсылки от созданного библиотекой электронного каталога

(ЭК) иностранной периодики на сайты издательств сделали каталог более удобным, в связи с чем библиотекаря потребовалось постоянно работать с информацией на этих сайтах и следить за их развитием.

Для поддержания навигатора, направляющего пользователей к ресурсам по тематике исследований НИИ, требовалась разработка стратегии поиска и отбора нужной конкретному коллективу исследователей информации. Для этого библиотеке пришлось проводить систематическую работу с тематическими сайтами, каталогами, порталами и поисковыми системами в Интернете. Использование различных способов поиска информации предполагало знание таких структурированных каталогов, как DMOZ, порталов AltaVista, Yahoo, поисковых машин Google, Scirus, Rambler, прочих, и умение использовать различные пути к необходимой странице. Например, при работе с Open Directory Project (www.dmoz.org) необходимо либо пройти путь «World>Russian>Наука>Физика>Твердое тело», либо воспользоваться поиском внутри каталога.

При поиске сайтов научной тематики узкого направления определяющую роль играла оценка значимости сайтов. Для этого необходимо было изучать их полноту отражения, хронологический охват, формы и способы предоставления информации, пользовательский интерфейс и условия доступа. Такая аналитическая работа являлась, в определенной степени, традиционной для библиотеки, но изменились средства реализации информации. Для того чтобы быть в курсе этих и любых других изменений, систематически предусматривались мероприятия по повышению квалификации библиотекарей ИФП (участие в работе обучающих семинаров Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН [6], изучение новых материалов, участие в работе конференций, обмен опытом в личных контактах). Действительно, проблемы систематизации Интернет-ресурсов стали чрезвычайно актуальными для библиотек, поскольку подборка тематической группы ресурсов повышала их функциональную значимость [7]. Бесспорно, чем квалифицированнее выполнялись перечисленные виды работ, тем более эффективный продукт представляли собой подобранный каталог ресурсов Интернета или электронные ресурсы собственной генерации. Другими словами, уровень информационного сервиса стал напрямую зависеть от уровня знаний, умений и навыков библиотекаря.

Более того, учитывая изменение средств реализации также и библиотечной функции, совершенствование мастерства стало необходимо и для ее осуществления. Например, анализ сайтов издательств, Интернет-магазинов и коллекторов расширил возможности децентрализованного комплектования и докомплектования. Умение работать с прикладным программным обеспечением позволило вести web-каталогизацию, использовать ЭК и БД в качестве СПА и перейти на электронный МБА в системе DOS (внутри ЦБС). Удобной формой передачи информации стала электронная доставка документов (ЭДД), и для освоения этой работы потребовались новые навыки. Изменение средств реализации библиотечной функции академической библиотеки показано в табл. 2.

Таблица 2

Изменение средств реализации библиотечной функции

Вид деятельности	В 70–80-е гг. XX в.	В конце 90-х XX в. – начале XXI в.
Комплектование	Работа с печатными темпланами издательств и образцами обязательного экземпляра, представленными в ГПНТБ СО АН СССР. Покупка, подписка, получение в дар, обмен и т.д. новых бумажных документов	То же, что в 70-е – 80-е гг. XX в. + электронных документов, а также работа с темпланами на сайтах издательств, Интернет-магазинов и коллекторов
Каталогизация	Ведение традиционных каталогов, создание каталожных карточек, получение образцов карточек из РКП, внедрение тиражирования каталожных карточек на ЭВМ	Ведение ЭК, web-каталогизация
Ведение СПА	Ведение записей и хранение информации на бумажных карточках в каталожных ящиках	То же, что в 70–80-е гг. XX в., а также использование ЭК и БД в качестве многоаспектных поисковых систем
Хранение литературы	Расстановка и хранение книг и журналов на стеллажах в фондах и читальных залах, микрофиш – в металлических ящиках и сейфах	То же, что в 70–80-е гг. XX в., а также хранение информации на CD и жестких дисках серверов

Вид деятельности	В 70–80-е гг. XX в.	В конце 90-х XX в. – начале XXI в.
Обслуживание читателей (в т.ч. по МБА)	Выдача книг и журналов из фондов ЦБС и получение ксерокопий из библиотек СССР (заполнение бланков, ведение архива)	То же, что в 70–80-е гг. XX в., а также предоставление доступа к полнотекстовым БД, доступа on-line, ЭДД, электронный МБА (в системе MS DOS, обеспечивающей электронный архив, e-mail для передачи заявок и Интернет для заказа через встроенный модуль ЭК книг и продолжающихся изданий ГПНТБ СО РАН)
Пропаганда (раскрытие фондов)	Проведение тематических и информационных выставок, выпуск бюллетеней новых поступлений книг	Оповещение по e-mail о новых поступлениях книг, а также о наличии внешних ресурсов; ведение электронного библиографического пособия, отражающего новые поступления, ЭК, линкование к сайтам издательств и других библиотек (ГПНТБ СО РАН, БЕН РАН, РГБ), отражающим новые поступления книг в свои фонды по тематике НИИ

Таким образом, учитывая, что к началу XXI в. кадровую политику в библиотеках характеризовали активность в освоении нового и адаптация к переменам, действительно произошло формирование современного библиотекаря. В связи с внедрением новых информационных технологий и необходимостью постоянного расширения навыков работы с ними к его квалификации стали предъявляться очень высокие требования. Соответствие таким требованиям помогло библиотекам в решении вопросов ИО научных исследований на современном уровне.

В настоящее время назначением сайта НБ ИФП СО РАН (<http://ns.isp.nsc.ru/library>) является предоставление ученым единого комплекса библиотечных и информационных ресурсов [8] для максимального удобства в научной деятельности. Кроме обслуживания традиционными средствами, обеспечения работы в сетевом режиме,

проведения поиска в Интернете и структурирования информационных ресурсов, библиотека ИФП начала являться полномочным представителем своего НИИ, ответственным за соблюдение условий лицензионных соглашений с зарубежными издательствами при открытии доступа on-line к их изданиям [9]. А по запросам авторов патентоведы ИФП занимаются поиском полных описаний и рефератов к патентам в электронных БД, заказывают полные описания в фондах Всероссийской патентно-технической библиотеки, ГПНТБ, а также STN центре [10, с. 325], дополняя ИО патентно-лицензионной информацией. Возможность работать с информацией юридического характера из БД на CD «Консультант-Плюс» в локальном доступе также расширяет структуру информационной базы и еще больше удовлетворяет требования ученых к ее разносторонности.

Таким образом, рассмотренный материал делает логичным вывод о том, что развитие информационной функции НБ обусловило необходимость выполнения библиотечным персоналом дополнительных функций. Да и сами исконно библиотечные функции видоизменились в соответствии с современными технологическими требованиями. Рассмотренные 3 временных периода информационно-библиотечного обслуживания научных исследований ИФП (60-е гг. XX в., 80-е гг. XX в., современный период) наглядно показали интенсивность развития информационной функции академической библиотеки. Главными факторами ее изменения явились постоянно совершенствующиеся информационные технологии, появление электронных ресурсов и Интернета, предоставляющие возможность ИО на новом уровне. Динамика процесса выдвинула требования к постоянному повышению квалификации библиотекарей до уровня, необходимого для выполнения новых видов деятельности. Перечисленные факторы способствовали формированию современного библиотекаря, хорошо ориентирующегося в информационной среде, владеющего знаниями методов и видов поиска информации и навыками работы в этой области.

И этот процесс находится в постоянном развитии, поскольку прогресс компьютерного программного обеспечения в мире предоставляет все новые возможности. По материалам Интернета информационная эра едва началась, и в одной из своих статей Билл Гейтс обещает еще более невероятные перемены и верит, что в ближайшие десять лет компьютеры самых разных видов изменят жизнь сильнее, чем за последнюю четверть века. «Сетевые службы станут оказывать многочис-

ленные услуги. Границы между чисто интернетовскими и другими программами будут стерты, больше не потребуется открывать отдельные приложения для печатания или редактирования, электронной почты или разговора. Пользователи даже не будут осознавать – находятся ли они в данный момент в Интернете» [11].

Несомненно, такие перспективы повлекут за собой очередную трансформацию и роли академического библиотекаря. Давайте будем к этому готовы!

Литература

1. *Иванов, Д. Д.* Библиотечная работа как система содействия научно-исследовательской работе : докл. на всерос. совещ. по теор. вопросам библиотековедения и библиографии, 1936 г. // Избранное / Д. Д. Иванов. – М., 1986. – С. 19–35.

2. *Махотенко, Ю. А.* О создании теории и развитии методов информационного обеспечения разработок новой техники / Ю. А. Махотенко // Проблемы информационного обеспечения фундаментальных и прикладных научных исследований в свете решений XXVI съезда КПСС : тез. докл. и сообщ. всесоюз. конф. (Звенигород, 4–6 мая 1982 г.). – М., 1982. – Ч. 1. – С. 65–68.

3. *Цифровые* показатели работы библиотеки ИФП СО АН СССР за 1985 г. : отчет о проделанной работе (ежегод.) / Акад. наук СССР. Сиб. отд-ние, Ин-т физики полупроводников ; исп. : Шабурова Н. Н. [и др.]. – Новосибирск, 1985. – 15 с.

4. *Цифровые* показатели работы библиотеки ИФП СО РАН за 1998 г. : отчет о проделанной работе (ежегод.) / Ин-т физики полупроводников Сиб. отд-ния Рос. акад. наук ; исп. : Максимова Л. В. [и др.]. – Новосибирск, 1998. – 7 с.

5. *Елепов, Б. С.* Формирование интегрированной информационно-библиотечной системы СО РАН / Б. С. Елепов, О. Л. Лаврик // Формирование современной информационно-библиотечной среды. – Новосибирск, 2004. – С. 4–12.

6. *Артемьева, Е. Б.* Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования ГПНТБ СО РАН / Е. Б. Артемьева // Библиосфера. – 2005. – № 1. – С. 72.

7. *Лаврик, О. Л.* Академическая библиотека в современной информационной среде / О. Л. Лаврик ; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук. – Новосибирск, 2003. – 251 с.

8. *Шабурова, Н. Н.* Система использования электронных ресурсов для информационного обеспечения научных исследований в библиотеке ИФП СО РАН / Н. Н. Шабурова // Формирование современной информационно-библиотечной среды. – Новосибирск, 2004. – С. 168–175.

9. *Основные* цифровые показатели работы библиотеки в 2005 г. : отчет о проделанной работе (ежегод.) / Рос. акад. наук. Сиб. отд-ние. Ин-т физики полупроводников ; исп.: Максимова Л. В. [и др.]. – Новосибирск, 2005. – 9 с.

10. *40 лет* Институту физики полупроводников Сибирского отделения Российской академии наук / отв. ред. И. Г. Неизвестный. – Новосибирск, 2004. – 400 с.

11. *Батлер, О.* Мир в мегабайтах, придуманный Гейтсом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ng.ru/saturday/2005-10-28/13_gates.html

А.И. Шевелева

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕТЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В БИБЛИОТЕЧНОЙ ПРАКТИКЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕКАРЯ

Важнейшей чертой общественных связей и отношений в современном обществе является все более ярко проявляющаяся информатизация, которая в значительной степени повлияла на интеллектуализацию труда. Меняется и характер деятельности самих организаций: из иерархических административных структур они превращаются в сетевые. В библиотечной сфере выстраивание горизонтальных систем взаимодействия всех ее структурных подразделений вполне привычно и широко используется, поэтому библиотечная среда обладает некоторыми преимуществами в реализации новых подходов к текущей практике.

С ростом запросов на информацию в период перехода к постиндустриальному, информационному обществу возрастает потребность в совершенствовании работы библиотек, в обеспечении их квалифицированными специалистами, которые могут выполнять функции посредников между производителями информации и пользователями. С развитием процесса становления общества будут возрастать и требования к качеству предоставления информационных услуг. Электронные технологии дают возможность обеспечения нового уровня инфор-

мационного сопровождения. Библиотеки как коммуникативные структуры в состоянии выполнять навигационные функции в информационном поле: оценивать возможности, полноту ресурсов, соответствие их потребностям, помочь ориентироваться пользователям в информационных ресурсах, не только в библиографических, реферативных, но и в полнотекстовых.

Интеллектуализация труда современного библиотекаря рождает его новое профессиональное самосознание, требует усиления личностного начала, обновления компетентности. Включенность библиотечной деятельности в сетевые технологии стимулирует повышение профессионального уровня специалистов, поскольку требует от них новых навыков, умений и постоянного процесса обучения.

Электронные носители информации, которые способствуют удовлетворению всех типов запросов, значительно сокращают время на поиск необходимых сведений, получают все более широкое распространение в обслуживании ученых и специалистов. Сейчас научные библиотеки в области формирования ресурсной базы нацелены не на безграничное увеличение собственных фондов, а на предоставление своим пользователям доступа к удаленным информационным ресурсам.

Развитие Интернета и технологий World Wide Web открыло для библиотек новый уровень возможностей для справочно-информационного обеспечения ученых. В последнее время значительно увеличились запросы читателей на статьи из журналов иностранных издательств, что объясняется повышением оперативности поступления информации. Благодаря вступлению в консорциум российских библиотек и научных учреждений библиотека Международного томографического центра (МТЦ) СО РАН получила доступ к Научной электронной библиотеке, созданной при Российском фонде фундаментальных исследований (статьи научных журналов издательств: Elsevier, Blackwell Science, Американское физическое общество, American Institute of Physics, The Royal Society of Chemistry, American Chemical Society, Springer и другие), который является сегодня неотъемлемой частью информационного сервиса, предоставляемого читателям.

Если раньше поиск статей иностранных журналов в Научной электронной библиотеке осуществлялся по названию журнала, то в настоящее время пользователю необходимо знать – каким издательством издан журнал. Поэтому для облегчения, удобства и оперативности поиска статей библиотеки либо создают свои путеводители, либо заимствуют созданные.

Без информационно-библиотечного обеспечения, в идеале гарантирующего полноту, оперативность и удобство предоставления необходимой информации, немислимо существование науки и развитие научно-исследовательской деятельности. Поддержанию высокого уровня фундаментальных и прикладных научных исследований в СО РАН способствует межбиблиотечный абонемент, призванный сокращать количество отказов читателям на литературу, которой нет в фондах своей библиотеки, и доставлять ее из других библиотек. МБА в России существует уже 280 лет. Если раньше выдавали оригиналы изданий, как и было задумано вначале, то с появлением и развитием новых информационных технологий стали выдавать ксерокопии, электронные издания, не подлежащие возврату.

Наличие сводных каталогов всегда было и остается насущной необходимостью в деятельности МБА, еще более актуальным оно становится при поиске документов в электронной среде потому, что повышаются требования к оперативности выполнения заказов. Этому способствуют создаваемые корпоративные библиотечные системы с распределенной системой электронных каталогов. Число заказов неуклонно растет. Для читателей библиотеки заказ литературы по МБА привычное и частое дело, поэтому удобство и быстрота в предоставлении этого вида библиотечного сервиса имеет большое значение.

Наша библиотека использует систему ISIS, заимствованную в ГПНТБ СО РАН. Программа повторяет традиционный печатный бланк МБА: сигла МБА, номер заказа, ответственный по МБА, автор, заглавие, выходные данные. Вторая часть посвящена персональной информации о читателе. Заполненная форма сохраняется в специально выделенной директории и по электронной почте отправляется либо в ГПНТБ СО РАН, либо в Отделение ГПНТБ СО РАН, либо в библиотеки НИУ СО РАН. К сожалению, пока еще не разработан механизм доставки документов в электронном виде в библиотеки СО РАН.

Одной из наиболее стремительно развивающихся услуг является электронная доставка документов (ЭДД), которая предусматривает передачу статей из журналов в форме оцифрованных изображений страниц либо из полнотекстовых баз данных, либо сканированных по заказам пользователей. В этом направлении наша библиотека работает с Баварской библиотекой (посредником которой является ГПНТБ СО РАН), БЕН РАН, ГПНТБ России и, если есть необходимость в оперативности доставки документа – с научной библиотекой Института катализа СО РАН. С вышеуказанными библиотеками заключен договор

на оказание услуг ЭДД. Распространение ЭДД в библиотеках СО РАН носит необратимый характер, который обусловлен развитием электронных технологий и средств связи, а также необходимостью удовлетворять растущие информационные потребности пользователей. Вместе с тем существуют и такие проблемы, как отсутствие сводного электронного каталога на зарубежные и отечественные издания, которое влечет за собой потери для читателей и библиотекарей, так как поиск увеличивает временные и финансовые затраты.

В библиотеке осуществляется работа по созданию автоматизированной системы для архива электронных копий документов, которая позволит осуществлять оперативное и качественное обслуживание пользователей электронными статьями из журналов.

Одним из современных каналов доступа к разнообразным библиотечным услугам и информационным ресурсам является библиотечный web-сайт. Он содержит основную информацию о библиотеке: адрес, номер телефона, адрес электронной почты, часы работы. На сайте расположены: краткая история библиотеки, новости. Главное место на сайте библиотеки занимают информационные ресурсы, электронные каталоги.

Наиболее востребованной программой для библиотек сегодня является ИРБИС. Наша библиотека приобрела в ГПНТБ СО РАН мини-ИРБИС, которая состоит из трех автоматизированных рабочих мест: АРМ-администратор, АРМ-каталогизатор и АРМ-читатель. На подготовительном этапе библиотекари познакомились с демонстрационной версией, которая находится на сайте ГПНТБ СО РАН. Следующим этапом внедрения этой системы было участие в тренинг-семинарах «Технологии ИРБИС», проводимых Сибирским региональным библиотечным центром непрерывного образования ГПНТБ СО РАН, в рамках которых рассмотрены следующие темы:

- структура библиографических данных для предоставления в электронном каталоге;
- определение полей библиографического описания;
- технология ввода библиографического описания;
- основные технологические особенности системы «ИРБИС».

С 2005 г. ведется электронный каталог (ЭК) книг и продолжающихся изданий, для снижения затрат на его создание, наша библиотека использует библиографические записи ГПНТБ СО РАН, но к сожалению, только ретроспективного характера. Библиографические записи на новые поступления библиотекари вводят самостоятельно. В дальнейшем библиотека планирует приступить к созданию ЭК иностранных и отечественных

журналов. Система ИРБИС отвечает всем международным требованиям, предъявляемым к современным библиотечным системам, и в то же время поддерживает все многообразие традиций российского библиотечного дела. В системе реализованы все типовые библиотечные технологии, включая технологии комплектования, систематизации, каталогизации, читательского поиска, книговыдачи и администрирования.

Отдельно стоит выделить целенаправленную деятельность ГПНТБ СО РАН по повышению профессионального уровня библиотекарей, которая является залогом системного роста квалификации специалистов: комплекс семинаров по внедрению и освоению новых технологий, информирование о новых ресурсах и возможностях, позволяющих расширить спектр информационных услуг. Все эти действия обеспечивают жизнеспособность библиотечной системы, развитие и рост ее кадрового потенциала. Кроме того, библиотечная система СО РАН сама является полигоном для поиска и совершенствования среды обеспечения информационных потребностей ученых и специалистов, и такая старая методика повышения квалификации, как обмен опытом, не потеряла своей актуальности.

Современный мировой и российский опыт свидетельствует, что в эпоху электронных коммуникаций библиотекарь должен стать не только хранителем книг, знатоком литературного процесса и читательских потребностей, но также и специалистом в области новых цифровых технологий, навигатором в электронных ресурсах Интернета, проводником информационной культуры, активным субъектом книгоиздательского и книготоргового рынка. Стремясь обеспечить ученым и специалистам свободный доступ к информационным ресурсам, комфортное и сервисное обслуживание, библиотека МТЦ СО РАН определила одним из приоритетных своих направлений развитие новых информационных технологий, поэтому потребность в постоянном оперативном расширении и принципиальном обновлении профессиональных знаний, умений и навыков ощущается как необходимая.

Литература

1. *Горовой, В. Н.* Библиотеки как информационные центры постиндустриального общества / В. Н. Горовой // Библиотеки национальных академий наук: проблемы функционирования, тенденции развития. – Киев, 2005. Вып. 3. – С. 9.
2. *Шрайберг, Я. Л.* Современные тенденции развития библиотечно-информационных технологий / Я. Л. Шрайберг // Науч. и техн. б-ки. – 2002. – № 1. – С. 25.

УЧАСТИЕ БИБЛИОТЕКИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ШКОЛЬНЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ КАЗАХСТАНА

Под воздействием научно-технического прогресса существенно меняется техническая и технологическая база библиотечной деятельности. Новая техника и технология требуют от библиотечных работников соответствующего уровня знаний, производственных навыков, деловой квалификации, профессионального мастерства, творческой инициативы. Как пишет М.Я. Дворкина, «характерная особенность сегодняшнего дня – библиотекарь должен постоянно учиться, чтобы успеть за всеми изменениями» [1, с. 39].

Выход из сложившейся ситуации многие исследователи (Э.Р. Сукиасян, А.Н. Ванеев, И.М. Сулова, Е.Б. Артемьева, Е.Б. Соболева и др.) видят в рациональной организации системы непрерывного библиотечного образования, частью которого является система повышения квалификации и переподготовки кадров (СПКПК). В исследовании системы непрерывного библиотечного образования и повышения квалификации библиотекарей основное внимание уделяется современным требованиям к учебным программам, соотношению традиционного и инновационного содержания, методике обучения, инфраструктуре непрерывного образования [2]. Теоретики считают необходимым провести разграничение понятий «повышение квалификации» и «переподготовка», закрепить эти термины в справочной профессиональной литературе и регламентирующей документации [3].

Казахстанские специалисты рассматривают непрерывное профессиональное образование библиотекарей:

- как метод ликвидации разрыва между текущими навыками сотрудников и современными квалификационными требованиями к должности;
- средство построения корпоративной культуры;
- метод мотивации персонала;
- способ реализации миссии библиотеки [4].

В настоящее время в Казахстане работают Высшие библиотечные курсы, рассчитанные на все категории слушателей, имеющих разную подготовку и стаж работы, работающих в библиотеках любых систем и ведомств [5, 26]. При Республиканской научно-технической библиотеке

успешно работает Центр профессионального развития библиотечных работников Казахстана, который был создан в 2000 г. на средства, полученные из фондов «Евразия» и Института «Открытое общество» (Будапешт). Целью обучения в Центре является модернизация библиотечной сферы путем внедрения новых информационных и управленческих технологий. В Центре прошли обучение 663 специалиста из 220 библиотек Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана [6].

Однако функционирование таких центров не спасает положения: их услугами могут воспользоваться далеко не все библиотечные специалисты. Важнейшим препятствием на пути профессиональной переподготовки в авторитетных республиканских центрах является отсутствие специальной статьи расходов на повышение квалификации кадров в бюджетах библиотек и организаций образования.

В библиотеках организаций образования в начале 1990-х гг. остро стоял вопрос о профессионализме кадров, переподготовке библиотекарей [7]. Республиканская научно-педагогическая библиотека (РНПБ) разработала для учебных библиотек Казахстана систему повышения квалификации библиотекарей, в которой определила основные пути повышения квалификации кадров, структуру и организацию работы системы, функции и задачи методических центров различного уровня, ответственность за организацию работы [8]. Основными формами переподготовки библиотекарей были названы научно-практические конференции, семинары, курсы, стажировки, профессиональное чтение. Разработчики системы в качестве концептуальных положений определили основные принципы системы:

- всеобщность (необходимость повышения квалификации всех сотрудников библиотек);
- непрерывность, (обеспечение постоянного процесса совершенствования профессионального уровня библиотекарей);
- разносторонность, (повышение квалификации в трех направлениях – профессиональном, теоретическом и общекультурном);
- многообразии (использование всех форм и методов обучения, взаимодополняющих друг друга).

Для реализации выдвинутых положений методистами РНПБ были разработаны учебно-тематические планы и программы курсов повышения квалификации библиотекарей организаций образования.

Для школьных библиотекарей основной формой профессиональной переподготовки определены курсы повышения квалификации при

областных институтах повышения квалификации педагогических кадров. Ежегодно две-три группы библиотекарей проходит на таких курсах переподготовку. В республиканских курсах принимают участие 1–2 школьных библиотекаря из каждой области. В основном новые профессиональные знания, новые методики библиотечные специалисты школ получают на семинарах и совещаниях, которые проходят внутри методических объединений школьных библиотек городов и районов. В некоторых случаях школьные библиотекари принимают участие в библиотечных семинарах городских и районных ЦБС. Как показывает опыт, богатый информационный, технологический и методический потенциал библиотек педагогических вузов Казахстана в решении проблем развития профессиональной компетенции школьных библиотекарей пока не используется.

Научная библиотека Павлодарского государственного педагогического института (ПГПИ) в рамках реализации проекта по созданию центра методической помощи школьным библиотекам приступила к проведению различных мероприятий по повышению квалификации библиотечных работников школ области. В этой работе вузовская библиотека стремится к созданию условий для перехода от периодического к непрерывному профессиональному обучению библиотечных кадров школ. Система мероприятий по повышению квалификации сотрудников школьных библиотек Павлодарской области ориентирована на решение трех взаимосвязанных задач:

- углубление и обновление профессиональных теоретических знаний;
- совершенствование профессионального мастерства;
- расширение общекультурного кругозора.

Для определения тематики мероприятий повышения квалификации сотрудников школьных библиотек НБ ПГПИ использует анализ публикаций профессиональной печати, анкетные опросы библиотекарей. Последние данные опроса библиотекарей, проведенного в 2005 г., свидетельствуют, что сотрудники школьных библиотек более всего ощущают потребность в новых знаниях в области информационных технологий (51%), библиотечного менеджмента (32%), научной обработки документов (40%). Среди наиболее приоритетных тем повышения квалификации лидируют: формирование фонда документов на новых носителях (35%), создание электронных каталогов (32%), методика информационно-библиографической деятельности (28%), формирование информационной культуры пользователей (20%).

Опыт работы различных методических центров библиотек организаций образования свидетельствует, что семинары являются основной формой методической деятельности по повышению квалификации библиотекарей, которая способствует углубленному изучению вопросов библиотечной теории и практики. Научная библиотека ПГПИ проводит однодневные семинары для школьных библиотек два-три раза в год. Положительным аспектом такой организации семинаров является ритмичность профессиональной учебы (семинары традиционно проводятся в марте, августе и ноябре), возможность оперативного включения в программу семинаров актуальных консультаций, интенсификация профессионального общения сотрудников библиотек.

Организация курсов повышения квалификации на базе областных методических центров предусмотрена Положением о Республиканской системе повышения квалификации библиотечных кадров системы образования Казахстана. Научная библиотека ПГПИ разработала программы курсов для различных категорий библиотекарей. Программы курсов ориентированы на профессиональную адаптацию начинающих работников библиотек, совершенствование мастерства сотрудников, имеющих профессиональное образование, специализацию отдельных групп библиотекарей в связи с внедрением новых технологий и методик, инноваций в области организации библиотечной деятельности. Программы предусматривают изучение основ организации работы учебной библиотеки и библиотечного менеджмента, создания традиционного справочного аппарата библиотеки и электронного каталога, организации работы по формированию информационной культуры пользователей и другие темы. По окончании курсов слушатели пишут контрольные работы и рефераты по темам, имеющим практическое значение. Цель письменных заданий – закрепить у слушателей навыки организаторской, аналитической, самостоятельной деятельности.

Организационные вопросы проведения курсов школьных библиотекарей решаются через факультет повышения квалификации педагогических кадров, который имеется в структуре ПГПИ. Для проведения занятий на библиотечных курсах привлекаются авторитетные преподаватели кафедр, наиболее опытные специалисты научной библиотеки, имеющие навыки работы с аудиторией.

Дальнейшей ступенью профессиональной учебы, способствующей приобретению более высокой квалификации, является организация творческих лабораторий на базе лучших библиотек региона. Лаборатории профессионального мастерства и творческие лаборатории являются

современной формой школ передового библиотечного опыта, активно использовавшихся в методической работе в 70–80-е гг. прошлого столетия. Для них были характерны конкретность тематики, избирательность в подборе участников, тщательность подготовки обучающихся занятий. Современные лаборатории профессионального мастерства способны внести дух творчества, метод живого показа эффективных методов и приемов библиотечного труда в определенном направлении деятельности учебной библиотеки. В методическом объединении школьных библиотек Павлодара ведется работа по созданию таких лабораторий на базе лучших библиотек. Лаборатории будут посвящены методике ведения современного справочно-поискового аппарата учебной библиотеки и вопросам развития информационной культуры пользователей библиотек.

При определении базы тематических творческих лабораторий специалисты методического центра опираются на имеющийся в библиотеках опыт работы и способность сотрудников библиотек участвовать в процессе методической помощи коллегам из учебных библиотек области. Занятия на базе таких лабораторий дадут возможность проследить процесс воплощения библиотечных инноваций, достижений библиотечной теории и практики. Опыт работы советских школ передового опыта доказывает, что организация подобных лабораторий способствует распространению передового опыта, содействует развитию творческой инициативы сотрудников базовых библиотек, укрепляет общественный имидж библиотеки и ее сотрудников в педагогическом коллективе организации образования.

В планах работы центра методической помощи на первом плане стоит также разработка программ, методических материалов и организационных документов для дистанционных семинаров и курсов профессиональной переподготовки школьных библиотекарей сельской местности. Учитывая то, что компьютеризация сельских школ практически завершена, многие школы имеют стабильный доступ к Интернету, возможность дистанционного повышения квалификации становится реальной.

Все перечисленные формы не заменяют наиболее доступной формы повышения квалификации – профессионального самообразования. Теоретики и практики высказывают необходимость целенаправленного управления самообразовательным чтением библиотекарей. В ряде библиотек самообразование библиотекарей организуется в форме личных творческих планов, которые предусматривают как самостоятельную

работу по определенной теме, так и завершающие формы этой работы (подготовка и защита перед педагогическим коллективом школы реферата по актуальной теме, выступления на семинаре, обзор публикаций на Дне профессиональной информации и т.д.) [9].

В современных условиях чтение профессиональной литературы перестает быть личным делом конкретного сотрудника, по нему можно судить об уровне профессионализма всего коллектива, готовности библиотекаря принять новые профессиональные идеи, реализовать на практике перспективные новации теоретиков и практиков. Необходимое условие самообразования – свободное время. В различных публикациях отмечалось положительное влияние на профессионализм персонала фактора предоставления определенного рабочего времени для профессионального чтения. Оно должно составлять, по мнению специалистов, не менее 8 часов в месяц [10]. Положение о системе повышения квалификации библиотечных работников системы образования Казахстана предусматривает предоставление каждому специалисту по 1 часу в неделю для изучения профессиональной литературы и ежедневно по 30 минут для текущего знакомства с периодической печатью. В сумме это составляет 14 часов в месяц. К сожалению, на практике факт чтения библиотекарем профессиональной литературы на рабочем месте часто воспринимается руководством как нарушение трудовой дисциплины. Научная библиотека ПГПИ как центр методической помощи школьным библиотекам постоянно информирует библиотечных сотрудников школ о новинках библиотечной печати, выдает их библиотекарям для самостоятельного изучения, через органы управления образования рассылает списки методических изданий, рекомендованных для самообразования библиотекарей.

На эффективности работы библиотеки педагогического вуза по повышению квалификации школьных библиотекарей отрицательно сказываются имеющиеся недостатки в самой системе повышения квалификации библиотечных работников организаций образования. В сложившейся системе представлены различные по сложности формы профессиональной учебы, которые между собой не связаны и не обеспечивают поэтапного повышения квалификации. Ведомственные учреждения СПК в регионах в основном функционируют разрозненно, отсутствуют межведомственные центры, координирующие их деятельность. Во многих случаях учеба носит пассивно-созерцательный характер. Анализ обратной связи со слушателями не принял обязательного характера. Не практикуется рецензирование методических

и учебных материалов для слушателей СПК авторитетными специалистами. В методической и информационной поддержке особенно нуждается самообразование библиотекарей.

Сложным нерешенным остается вопрос о мотивации обучения библиотекарей. Он остается недостаточно исследованным теоретиками. Среди мотивов повышения уровня профессиональной компетентности основным является возможность изменить характер своей работы, претворить творческие идеи, освоить новые технологии. Но, к сожалению, дополнительное освоение новых профессиональных знаний пока мало влияет на характер и объем оплаты труда библиотекаря. Незрелость морального и материального стимулирования профессионального роста библиотекарей негативно сказывается на эффективности мероприятий по актуализации профессиональных знаний библиотекарей.

Устранение перечисленных недостатков позволит сформировать современно ориентированную систему повышения квалификации и переподготовки кадров школьных библиотек в стране, а активное включение библиотек педагогических вузов расширит ее возможности.

Литература

1. Дворкина, М. Я. Библиотечное обслуживание: новая реальность : лекции / М. Я. Дворкина. – М., 2000. – 41 с.
2. Обеспечение системы подготовки и повышения квалификации кадров / Гос. публич. науч.-техн. б-ка России ; сост. А. О. Адамьянц, А. С. Аруханова, С.П. Меньщикова. – М., 2003. – 52 с.
3. Дрешер, Ю. Н. О повышении квалификации и переподготовке кадров / Ю. Н. Дрешер // Библиотекведение. – 1996. – № 3. – С. 86–93.
4. Дарибаева, Г. Г. Успех через обучение / Г. Г. Дарибаева // Кітапхана. – 2004. – № 4. – С. 30–32.
5. Насырова, А. А. Высшие библиотечные курсы Республики Казахстан (опыт, перспективы развития) / А. А. Насырова, С. Б. Ратманова // Вестн. Библ. Ассамблеи Евразии. – 2002. – № 3. – С. 60–62.
6. Квочкина, О. Центр профессионального развития действует / О. Квочкина, В. Садыкова // Библиотека. – 2001. – № 8. – С. 63–66.
7. Абулкаирова, Е. Д. О профессионализме кадров вузовских библиотек / Е. Д. Абулкаирова // Опыт работы вузовских библиотек Казахстана. – Алматы, 1994. – Вып. 2. – С. 37–43.
8. Положение о системе повышения квалификации библиотечных кадров системы образования Казахстана : утв. Респ. библ.-информ. комиссией 26 мая 1997 г. // Организация системы повышения квалификации библиотечных кадров вузов и сузов Казахстана : материалы респ. семинара директоров б-к – обл. метод. центров ; сост. Р. Кунтулова – Алматы, 1997. – С. 30–38.

9. *Городилова, Е. Н.* Профессиональное чтение библиотечных работников / Е. Н. Городилова, Т. П. Мальцева // Библиотековедение. – 1992. – № 1. – С. 34–39.

10. *Анненкова, Е. Н.* Опыт организации чтения библиотекаря / Е. Н. Анненкова // Науч. и техн. б-ки СССР. – 1987. – № 7. – С. 16–17.

Т.М. Аницына, В.В. Хаустова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БИБЛИОТЕКАРЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Сегодня, когда мы говорим о том, что каждый человек должен иметь доступ к любой информации – жизненно важной, социально значимой, производственно необходимой, то мы понимаем, что эту информацию кто-то создает, обрабатывает, организовывает поиск, отвечает за ее хранение и распространение.

Только лишь формирование информационных ресурсов общеобразовательных учреждений (ОУ): накопление информационных ресурсов в учебных кабинетах и созданных новых структурных подразделениях ОУ – медиатеках – большой пользы учебному процессу не принесет. Нет главного – не организован информационно-поисковый аппарат, нет электронной базы данных и систематизации ресурсов, не учтены потребности учителей-предметников в электронных образовательных программах, учебных пособиях, видеоматериалах.

Все чаще признается, что библиотекари – это как раз те специалисты, которые лучше других научились собирать информацию, документы (с учетом информационных потребностей), хранить их (вести учет информационных документов), систематизировать (определять классификационный индекс, предметные рубрики, ключевые слова) и предоставлять в пользование (создавать базы данных, электронный каталог, готовить бюллетени новых поступлений и т.д.).

Библиотекой обеспечивается информационная поддержка работы педагогического и ученического коллективов. Информационные услуги складываются из традиционных, ориентированных на работу с печатными документами, и нетрадиционных, связанных с внедрением новых информационных технологий (НИТ). И традиционные (каталоги, картотеки, библиографические пособия, выставки, обзоры и т.д.), и нетрадиционные услуги (организация своеобразной системы навигации в море современной электронной информации) можно рассматривать как культуuroобразующий контекст педагогической деятельности,

ориентированный на непрерывное образование пользователей библиотеки.

Таким образом, и для образовательных учреждений, и для библиотек организация информационного образования и повышение информационной культуры личности представляет задачу первостепенной важности, а сами библиотекари становятся ключевыми фигурами, от которых в первую очередь зависит возможность реального повышения уровня информационной культуры.

Согласно приказу Министерства образования России от 01.03.2004 № 936 «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений общего образования Российской Федерации» библиотека ОУ определена как «информационное, культурное, образовательное учреждение».

Теперь уже библиотека в школе не пункт выдачи учебников (как сложилась практика 80-х гг. XX в.), а, прежде всего, центр выдачи новой информации. И сегодняшний день требует построения библиотекарем новой библиотечной среды.

Библиотечно-информационный центр Красноярского краевого института повышения квалификации работников образования (БИЦ КК ИПК РО) на протяжении многих лет занимается повышением квалификации школьных библиотекарей. Постоянно осуществляет поиск эффективных технологий для повышения качества профессиональной компетентности библиотекарей. Систематически проводятся курсы для начинающих библиотекарей без специального образования «Теоретические и методические аспекты деятельности библиотек ОУ», библиотекарей со стажем более 5 лет, для библиотекарей специальных (коррекционных) школ, для методистов по библиотечным фондам и т.д.

В ходе курсовой подготовки в БИЦ КК ИПК РО проведена диагностика образовательных потребностей библиотечных кадров ОУ Красноярского края. Одной из важнейших выявленных потребностей библиотекарей явилось изменение собственной профессиональной деятельности в сторону эффективного применения инновационных практик, компьютерных технологий, проектных, педагогических методик.

Для максимально полного удовлетворения запроса целевой аудитории в течение первой половины 2004–2005 учебного года в БИЦ был проведен семинар по созданию новой образовательной программы «Профессиональная компетентность библиотекаря общеобразовательного учреждения», призванной обучить библиотечных работников

применению современных эффективных технологий в различных направлениях их деятельности. На данном семинаре произведены:

- погружение в проблему с точки зрения применения педагогического дизайна в библиотечной деятельности;
- содержательный анализ литературы, имеющейся по данной теме;
- разработка концепции и структуры программы, оформление ее содержательных линий;
- определение форм промежуточного и итогового контроля;
- разработка учебных и учебно-тематических планов;
- разработка дидактического материала;
- разработка методических рекомендаций.

Разработанная образовательная программа «Профессиональная компетентность библиотекаря общеобразовательного учреждения» после апробации отдельных модулей в мае 2005 г. успешно прошла лицензирование.

Предлагаемая программа состоит из пяти модулей:

Модуль 1 «Библиотечная школа: новые педагогические технологии в работе библиотеки ОУ».

Модуль 2 «Педагогический дизайн в профессиональной деятельности библиотечных работников ОУ».

Модуль 3 «Инновационный подход к деятельности библиотеки ОУ».

Модуль 4 «Автоматизированная информационно-библиотечная система “МАРК-SQL версия для школьных библиотек”».

Модуль 5 «Русская литература как средство социализации личности читателя».

Каждый модуль предполагает завершённую программу развития библиотеки по определённому направлению.

Цель программы: повышение уровня профессиональной компетентности библиотекаря в новой библиотечной среде информационного общества.

Модуль 1 «Библиотечная школа: новые педагогические технологии в работе библиотеки ОУ».

Программа «Библиотечная школа» призвана помочь библиотекарям научиться умению качественно изменять свою деятельность, определять тенденции развития своей библиотеки как структурного подразделения ОУ.

Лекционные, практические занятия, тренинги, деловые игры призваны помогать слушателям школы овладеть методами проектирования, методиками развития критического мышления учащихся.

Эта программа состоит из двух блоков:

- «Метод проектов в библиотечном менеджменте».
- «Технологии развития критического мышления учащихся в библиотечной практике».

Объем каждого модуля 48 часов.

В рамках «Библиотечной школы» предполагаются:

- Образовательные курсы.
- Дистантное сопровождение. Консалтинг.

В ходе курсовых занятий «Библиотечной школы» библиотекари разрабатывают проекты изменения каких-либо аспектов библиотечной деятельности или же проекты преобразования библиотек в информационные центры, библиотеки-медиаотеки и т. д.

Программа «Библиотечной школы» обязательно предполагает дистантное сопровождение центром библиотечных работников ОУ края в их проектной деятельности, от разработки, утверждения, апробации до практической реализации.

На сегодняшний день есть примеры, когда библиотечные работники с помощью собственного проекта нашли понимание администрации ОУ в построении библиотечно-информационного пространства в помощь учебно-воспитательному процессу.

Разработка проекта решает и другие проблемы. Как известно, сокращается число обучающихся детей, особенно в сельской местности, сокращается и число классов. По нормативным документам, сегодня штатное расписание библиотеки ОУ зависит от классов-комплектов, поэтому чаще всего библиотекари таких школ работают на 0,5 ставки. Библиотекарь общеобразовательной школы с. Тесь Минусинского района работает над проектом создания новой библиотеки – «Библиотеки-музея». Проект предполагает не только развитие библиотеки в новом направлении, но и сохранение штатов.

В рамках второго блока «Технологии развития критического мышления учащихся в библиотечной практике» библиотекари знакомятся с понятиями критического мышления и с применением его различных стратегий и методик на уроках «Основы информационной культуры учащихся», а также с применением в поиске и обработке информации на различных носителях; занимаются составлением проекта занятий с учащимися по развитию критического мышления.

Модуль 2 «Педагогический дизайн в профессиональной деятельности библиотечных работников ОУ».

Несмотря на то что автоматизация библиотек и оснащение их компьютерами набирает темп, образование библиотекарей в области информационно-компьютерных технологий (ИКТ) отстает от образования учителей, которые уже в течение нескольких лет используют ИКТ в своей педагогической практике. Многие учителя общеобразовательных учреждений, освоив создание мультимедийных презентаций, анимации, сайтов, использование мультимедийных дисков, с энтузиазмом взялись за внедрение ИКТ в образовательный процесс. Но только в редких случаях образовательный процесс от этого выиграл. Стала актуальной задача научиться использовать ИКТ эффективно с точки зрения поставленных образовательных целей.

Поэтому в этом году КК ИПК РО начал целенаправленное образование учителей в области педагогического дизайна, а для библиотечных работников до сих пор нигде не была выстроена подобная образовательная практика. Но поскольку библиотекари занимаются сопровождением учебного процесса, (несмотря на то, что официально нет должности «библиотекарь-педагог»), возникла необходимость их обучения эффективным педагогическим технологиям в целях повышения качества образования.

В связи с этим библиотечно-информационный центр КК ИПК РО разработал оригинальный проект непрерывного образования «Педагогический дизайн в профессиональной деятельности библиотечных работников ОУ».

«Педагогический дизайн» (англ. instructional design) – термин англоязычный. Слово instructional переводится: образовательный, воспитательный, учебный, а слово design: 1) план, замысел, намерение; 2) творческий замысел, планирование, конструирование; 3) чертеж, эскиз, модель, конструкция, рисунок; 4) композиция, искусство композиции; 5) дизайн, внешний вид, исполнение; 6) произведение искусства. По определению А.Ю. Уварова, педагогический дизайн – это систематическое (приведенное в систему) использование знаний (принципов) об эффективной учебной работе (учении и обучении) в процессе проектирования, разработки, оценки и использования учебных материалов.

Педагогический дизайн включает в себя анализ потребности в обучении, уточнение ожидаемых результатов учения, а также разработку системы средств (т.е. учебных материалов), позволяющих удовлетворить выявленные нужды, достичь поставленные цели. Педагоги-

ческий дизайн поможет библиотекарям организовать учебные материалы так, чтобы они мотивировали учащихся, поддерживали их интерес к учебной, познавательной, поисковой работе. Применение процедур педагогического дизайна позволит эффективно использовать готовые электронные учебно-методические комплексы (УМК) на занятиях по формированию информационной культуры учащихся и разрабатывать, собственные УМК для организации учебной работы по преподаваемому курсу.

Весь курс состоит из двух блоков. Каждый блок рассчитан на 96 часов.

В первом блоке предполагается приобретение умений разрабатывать проекты курсов по формированию информационной культуры учащихся с использованием автоматизированной информационно-библиотечной системы, правовых поисковых систем и ресурсов Интернета.

Во втором блоке – разработка собственного дидактического материала с использованием готовых электронных УМК при проведении занятий по формированию информационной культуры учащихся, при проведении библиотечных мероприятий (конкурсов, конференций, вечеров и т.д.).

Модуль 3 «Автоматизированная информационно-библиотечная система “МАРК-SQL версия для школьных библиотек”».

В конце 2004 г. в школы России на федеральном уровне была произведена поставка автоматизированной информационно-библиотечной системы (АИБС) «МАРК-SQL версия для школьных библиотек».

Библиотечные работники общеобразовательных учреждений обязаны ввести использование данной системы в свою практику – обеспечивать комплексную автоматизацию основных библиотечных процессов: комплектование литературы, научную и техническую обработку поступающих изданий, справочно-информационное обслуживание, обслуживание читателей, учет библиотечного фондов.

Таким образом, появилась острая необходимость в обучении библиотечных кадров работе с АИБС «МАРК-SQL – версия для школьных библиотек».

В текущем учебном году нами был разработан и неоднократно проведен очный курс по обучению работе с АИБС. Но обучиться очно могут не все желающие. Поэтому встала задача разработки дистанционного курса по теме «Автоматизированная информационно-библиотечная система “МАРК-SQL версия для школьных библиотек”».

На сегодняшний день обучено 60 тьюторов по Красноярскому краю.

Модуль 4 «Инновационный подход к деятельности библиотеки ОУ».

В настоящее время в России функционируют лицеи, гимназии, колледжи, где преподавание предметов ведется на более высоком уровне с введением новых дисциплин.

В таких ОУ, прежде всего, важнейшей задачей библиотеки становится деятельность по организации свободного доступа к информационным ресурсам, по подготовке юных граждан к жизни в информационном обществе. Все это связано с формированием информационной культуры личности. Программа знакомит библиотечных работников с ведущими направлениями в развитии современного библиотечного дела, в формировании практических навыков работы с различными видами информации, методами проектирования своей деятельности. В библиотеках таких ОУ информационным сопровождением охвачены не только педагоги, но и учащиеся в их научно-исследовательской деятельности, подготовке олимпиад. В таких учреждениях предъявляются более высокие требования к построению информационного пространства в школе.

Освещены цели, задачи, основные функции библиотеки инновационного учреждения, вопросы рекламы, моделирование информационного пространства в школе, планирование работы библиотеки.

Промежуточный контроль будет проводиться поэтапно, по мере освоения слушателями отдельных разделов программы, итоговый контроль – в виде творческой работы по моделированию библиотечной деятельности.

Библиотечный работник такой библиотеки должен владеть новейшими информационными технологиями, совершенствовать культуру межличностного общения, содействовать развитию критического мышления учащихся, что невозможно без постоянного личностного, профессионального роста.

Модуль 5 «Русская литература как средство социализации личности читателя».

Цель курсов «Русская литература как средство социализации личности читателя» – поддерживать в сознании юных читателей престиж книги и чтения, формировать интерес, отбирать для репертуара чтения самое ценное, доступное возрасту и индивидуальным возможностям ребенка, обеспечивать качественный уровень восприятия читаемых произведений.

Решая задачу руководства чтением, школьные библиотекари сталкиваются с большой проблемой. Дети практически не знают современную детскую литературу, литературу русского зарубежья и отечественную литературу конца 20-го столетия.

Пробел в знаниях о литературе призвана восполнить данная программа.

В заключение следует отметить, что современное образование школьного библиотекаря – это и обучение в вузе, и система переподготовки кадров, и различные формы повышения квалификации, и, конечно же, самообразование.

Школьный библиотекарь – это специалист, постоянно совершенствующий свой профессионализм, находящийся в постоянном творческом поиске новых идей.

Л.Г. Трубина

ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДЕТСКИХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

Развитие профессии определяется возрастанием требований со стороны общества и стремлением специалистов к самореализации в рамках профессиональной деятельности. Факт, что эра новейших технологий стала причиной трансформаций в библиотечном деле (образовательный аспект, библиотечные технологии, материально-техническая база библиотек), уже ни у кого не вызывает сомнений. Следовательно, изменениям подвергается и внутренний мир, личность специалистов, работающих в библиотечной сфере.

Исследование кадрового потенциала библиотек становится все более актуальным направлением библиотечной профессиологии. Моделирование личности библиотекаря позволяет выявить как сильные, так и слабые стороны «коллективной души». Это объективная характеристика, отражающая достигнутые успехи и указывающая пути дальнейшего развития.

В январе 2006 г. на базе муниципального учреждения культуры (МУК) «Централизованная система муниципальных библиотек (ЦСМБ) г. Омска» было проведено исследование, раскрывающее существующие возможности детских библиотекарей, то есть личностный потенциал, проявляющийся в профессиональной деятельности. Наиболее эффективной формой для такого рода исследования является моделирование личности, суть которого выражается через построение теоретической и эмпирической модели и последующее их сравнение.

«Руководство для детских библиотек» ИФЛА, ГОСТ РФ о высшем профессиональном образовании в области культуры и искусства, квалификационная характеристика Московского государственного университета культуры и искусств «Концепции библиотечного обслуживания детей в России», положение о детской библиотеке, устав МУК «ЦСМБ г. Омска», должностные инструкции библиотекарей МУК «ЦСМБ г. Омска», труды А.С. Чачко [7], Г.А. Алтуховой, Н.В. Збаровской [2, 3], В.П. Чудиновой [8] легли в основу теоретической модели личности детского библиотекаря. Использование ее структуры позволило создать эмпирическую модель.

Профессионально-личностные качества и психофизиологические особенности детских библиотекарей были исследованы с помощью анкет для руководителей и работников детских библиотек, читателей (учащихся 4–5-х классов, учащихся 6–9-х классов), комплекса тестов Г. Айзенка, К. Томаса, оценки психологических свойств личности (по А.С. Чачко), «Самооценка», «Творческий потенциал».

Аудитория респондентов: 100 библиотекарей (30 руководителей – заведующие библиотеками, методисты-кураторы; 70 работников библиотек); 100 читателей 18 детских библиотек МУК «ЦСМБ г. Омска» (40 учащихся 4–5-х классов, 60 учащихся 6–9-х классов).

Средний возраст опрошенных библиотекарей – 42 года, средний стаж работы – 18 лет. В современной кадровой ситуации давно наблюдается тревожная тенденция старения персонала не только в детских библиотеках, но и по библиотечной отрасли в целом. По образовательному цензу респонденты распределены следующим образом: с высшим образованием – 59%; со средним специальным образованием – 41%. При этом лица с высшим библиотечным образованием составляют 37%, с высшим педагогическим – 22%. Факт, что 1/5 всех детских библиотекарей – педагоги по образованию, говорит о том, что педагогические знания находят применение в данной профессии.

Модель личности детского библиотекаря состоит из двух взаимопроницающих блоков. Профессионально-личностные качества влияют на развитие способностей личности, формирование черт характера, возникновение эмоций, использование творческого потенциала. И психофизиологические особенности личности, в свою очередь, оказывают сильное влияние на формирование и проявление профессионально-личностных качеств в практической деятельности детского библиотекаря. В своей же совокупности эти два блока определяют уровень профессионализма в целом.

Основой *профессионального сознания*, входящего в блок **профессионально-личностных качеств**, является представление о детской библиотеке. Большая часть библиотекарей определила детскую библиотеку как культурно-досуговое учреждение, но при этом многие добавляли функции информационного и образовательного центра. Абсолютное большинство респондентов (94%) считает, что завтра детская библиотека будет традиционной библиотекой, но оснащенной новыми информационными технологиями. Остальные убеждены, что детская библиотека в будущем – это либо информационный центр (1%), либо медиатека (1%), либо виртуальная (электронная) библиотека (4%). Только 5% учащихся 6–9-х классов уверены в том, что в скором будущем все будут пользоваться информацией, полученной в Интернете, и библиотекарей заменят компьютеры.

Общение с детьми (61%), творческая самореализация (55%), гуманистический смысл профессии (53%), доступ к информации (41%), работа по призванию (25%), спокойная работа (6%), – так распределены смысловые единицы, характеризующие привлекательность профессии (еще одной грани профессионального сознания детского библиотекаря). Наибольшее количество респондентов утверждают, что причиной выбора профессии послужила любовь к детям и книгам (43%), творческий характер работы (11%), мечта, призвание (11%). Причины выбора, такие как: по совету (11%), случайно (14%), в силу жизненных обстоятельств (3%), удобное местоположение библиотеки, условия работы (7%), выражают некоторую пассивность респондентов при выборе профессии в прошлом. Многие продолжали свой ответ: «...но теперь мне очень нравится моя работа».

42% респондентов считают престиж профессии находящимся на среднем уровне, 5% респондентов отмечают высокий престиж профессии. Но 53% респондентов считают, что уровень престижа профессии «детский библиотекарь» в современном обществе низкий. Одна из главных причин – по мнению библиотекарей – низкая заработная плата. Другими причинами называют недостаточную информированность общества о профессии, отсутствие поддержки государства, слабую материально-техническую базу детских библиотек, старение книжного фонда. Оценив положение профессии в современном обществе, детские библиотекари предлагают выход из этой сложной ситуации. В первую очередь необходимо изменить отношение государственных структур к проблемам детских библиотек (86%). Затем постоянно и регулярно, а также достоверно формировать образ детского

библиотекаря в обществе через СМИ (18%), все это время поддерживать высокий профессиональный уровень детских библиотечек (13%). Все предложения участников исследования находят отражение в проекте «Концепции библиотечного обслуживания детей в России» в разделе «Пути и методы развития библиотек, обслуживающих детей».

Несмотря на разногласие в определении уровня престижа профессии, респонденты (90%) убеждены в социальной необходимости профессии «детский библиотекарь». Только 10% детских библиотечек считает, что такая необходимость постепенно отпадает, так как «интерес к чтению угасает и появился Интернет». Их поддерживает такой же малый процент читателей (5%). Остальные респонденты-читатели утверждают, что библиотекари нужны: «они помогают детям выбирать книги, без них не найти нужной информации (67%)»; «мы любим их и уважаем, они делают людей добрее и любознательнее (12%)».

Респонденты-библиотекари не менее эмоционально обосновывали необходимость своей профессии. Многие озабочены падением интереса к чтению у детей (16%), подчеркивают необходимость нравственного воспитания подрастающего поколения, утверждают, что «детский библиотекарь способствует формированию и развитию личности ребенка путем приобщения к литературе и искусству» (41%). Остальные респонденты говорят о роли детской библиотеки в обществе, о том, что с детьми должны работать специалисты, знающие детскую психологию, детскую литературу, имеющие специальную профессиональную подготовку (15%). Интересны мнения о близости профессий педагога и библиотекаря: «Детский библиотекарь как первый учитель», «детский библиотекарь порой заменяет педагога». Через все ответы ярким лейтмотивом проходят понятия: дети, ребенок, душа, личность, помощь, знания, развитие, психология.

Отношение к читателям-детям, учет их возрастных психологических особенностей, уровень ответственности библиотекаря в процессе обслуживания без всякого сомнения отличают профессиональное сознание детского библиотекаря от сознания библиотекаря массовой, научно-технической библиотеки. Так считают 64% респондентов. Были мнения о том, что и сам детский библиотекарь имеет особые душевные качества и определенные знания (педагогические, психологические). Но 35% респондентов выдвигают версию, что профессиональное сознание библиотечек перечисленных библиотек имеет определенное сходство. Гуманистические принципы библиотечной профессии в целом позволяют говорить об определенном сходстве профессионального соз-

нения у библиотекаря массовой, детской, научно-технической библиотеки. Но конкретная библиотечная деятельность этих библиотек, а также задачи, стоящие перед библиотеками, настолько различаются между собой, что не могут не отразиться на профессиональном сознании библиотекаря.

Вопрос о сущности библиотечного общения с детьми выявляет двойственность позиции детских библиотекарей. Они утверждали, что необходимы и используются на практике и руководство чтением (53%), и сотрудничество с читателем (75%), в зависимости от индивидуальных особенностей ребенка и его информационных потребностей. «Формальное общение» отметили 3% респондентов.

Единогласно отказавшись быть «консерваторами», 96% библиотекарей из двух вариантов «новаторства» выбрали «умеренное новаторство», 4% респондентов предпочли «коренные преобразования». Согласно результатам исследований профессионального сознания детских библиотекарей психолога РГДБ О.Л. Кабачек, «умеренные», которые к 1993 г. составляли большинство, придерживаются тактики постепенного реформирования библиотечного дела, не отрицая положительного опыта прошлого: влиять на развитие читателя-ребенка через организацию библиотечной среды, создание специфических форм взаимодействия читателя и библиотекаря, где нормой является гармоническое сочетание целей двух равноправных субъектов [5, с. 36].

«Советник», «Энциклопедист», «Учитель», – именно в таком порядке воспринимают себя детские библиотекари; такими их видят и хотят видеть читатели. В аналогичных исследованиях О.Л. Кабачек (1996 г.) и Н.А. Стефановской (2003 г.) [4, 6] такого явления не наблюдалось. Этот факт дает право заявить о том, что профессиональное сознание детского библиотекаря явно прогрессирует в положительном направлении. Осознание себя в первую очередь «Советником» подтверждает, что педагогика сотрудничества реализована на деле. Роль «Энциклопедист» раскрывает образ детского библиотекаря как образованного, обладающего обширными знаниями в различных областях общественных наук. Появление роли «Учитель» в числе главных ролей имиджа детского библиотекаря лишний раз подтверждает мнение о педагогической направленности исследуемой профессии. На четвертое место библиотекари ставят роль «Массовика-затейника», но читатели не согласны с этим. Они чаще видят в библиотекаре «Психотерапевта», «Идеолога» и «Приятеля», а потом уже «Массовика-затейника» и «Артиста». Знание психологических особенностей

ребенка (возрастных и личных) позволяет наиболее эффективно использовать педагогические методы в библиотечной работе. Роль «Идеолога» имеет некоторую политическую окраску, но в то же время может восприниматься как роль человека, распространяющего идеи. Открытая улыбка «Приятеля», доброжелательность, готовность оказать содействие часто помогают детскому библиотекарю найти путь к душе читателя. И «Массовиком-затейником» приходится становиться во время проведения массовых мероприятий. От того, насколько удачно играет эту роль библиотекарь, нередко зависит имидж всей библиотеки. Роль «Артиста» гармонизирует любую деятельность. На последние места в рейтинге имиджа респонденты дружно ставят роли «Чиновника», «Охранника», «Господина Никто».

Важное место в профессиональном сознании детского библиотекаря занимает позитивная Я – концепция. Современный детский библиотекарь – это человек, заботящийся о собственном здоровье (1-е место); отдающий предпочтение семейному положению в обществе (2-е место); ценящий интересную работу (3-е место); мечтающий о материально обеспеченной жизни (4-е место); вызывающий общественное признание (5-е место); старающийся вести активный образ жизни (6-е место), постоянно расширять свой кругозор, повышать свое образование, профессиональную квалификацию (7-е место); стремящийся к творческой деятельности (8-е место), к профессиональному росту (9-е место), к самостоятельности во всем (10-е место). Детские библиотекари ставят «материально обеспеченную жизнь» на 4-е место, а «профессиональную карьеру», предполагающую повышение заработной платы, только на 9-е место. Это своеобразный протест против низкой заработной платы.

Тест по самооценке личности [9] позволил выявить низкий уровень самооценки у 82% респондентов. Причиной могут косвенно служить экономические проблемы библиотечной отрасли, низкий престиж профессии в обществе. 17% респондентов обладают самооценкой среднего уровня. Самооценка высокого уровня характерна только для 1% респондентов.

Интеллектуальная культура детского библиотекаря (следующая после профессионального сознания составляющая профессионально-личностных качеств) – это основа профессиональной деятельности в виде комплекса необходимых знаний. В ходе исследования выяснено, что получение высшего библиотечного специального образования, то есть обучение в высшем учебном заведении на кафедре «Библио-

течно-информационная деятельность» по специализации «Библиотечная работа с детьми и юношеством», считают достаточным и наилучшим вариантом 43% респондентов. Если такая возможность обучения не предоставляется, 37% респондентов считают достаточным получение высшего библиотечного образования (и столько же процентов опрошенных имеют его), но при этом идеальным вариантом является сочетание высшего библиотечного и высшего педагогического образования. Остальные респонденты (20%) уверены, что достаточно иметь среднее специальное образование для работы в детской библиотеке.

69% респондентов испытывают потребность в получении специальных знаний по работе с читателями-детьми. Наряду с базовыми общепрофессиональными знаниями знания детской литературы, педагогические, психологические знания о развивающейся личности занимают первые места в повседневной работе специалистов. Знание структуры и динамики потоков печатных изданий для детей и юношества, знание специфики художественно-творческой деятельности детей и юношества более востребованы, чем знания, достаточные для свободной ориентации в общественных науках. Эти факты позволяют сделать вывод о необходимости восстановления в вузах культуры факультетов и кафедр детских, школьных и юношеских библиотек.

Для того чтобы интеллектуальная культура специалиста постоянно поддерживалась на высоком уровне, необходимо регулярное обновление имеющихся профессиональных знаний. С такой точкой зрения согласны 87% респондентов, только 13% библиотекарей заявили, что не нуждаются в обновлении знаний. Наибольшей популярностью пользуются курсы повышения квалификации (56%), практикумы (41%), семинары (37%). Относительно большая часть респондентов предпочитает самостоятельно получать знания, что говорит о высоком уровне информационной культуры специалистов. Получение высшего образования считается более эффективным способом повышения квалификации, чем стажировка.

Профессиональная компетентность является третьей составляющей профессионально-личностных качеств в модели личности детского библиотекаря. Оценка профессионально-личностных качеств современного детского библиотекаря по десятибалльной системе показала, что наиболее высоко ценятся: библиотечно-библиографическая грамотность, коммуникабельность, ответственность, способность к творчеству, любовь и уважение к детям, тактичность, доброжелательность, искренность и доброта (по 8 баллов). Понимание смысла своей работы, умение использовать информацию, организаторские

способности, эрудиция и способность к саморазвитию, внимательность, инициативность, адаптивность и эмоциональный контроль, педагогические способности, чувство юмора и терпимость (по 7 баллов) также являются важными качествами реального детского библиотекаря. Интуиция, критичность и самокритичность составляют третью группу профессиональных и личностных качеств детского библиотекаря (по 6 баллов). Низкий уровень компьютерной грамотности (3 балла) – показатель слабой технической оснащенности детских библиотек.

В этой же таблице было предложено отметить наиболее желаемые для детского библиотекаря профессиональные качества. В результате получился идеальный образ (качества приведены в порядке убывания важности): библиотечно-библиографическая грамотность, любовь и уважение к личности ребенка, доброжелательность, умение использовать информацию, эрудиция, способность к творчеству, доброта, коммуникабельность, организаторские способности, педагогические способности, компьютерная грамотность.

Когнитивные и коммуникативные умения представлены на высоком уровне. Проектировочные, организаторские и аксиологические умения в процессе библиотечного обслуживания используют более 50% детских библиотечарей. Недостаточно хорошо владеют библиотекари такими конструктивными умениями, как применение педагогических технологий, использование алгоритмов в обслуживании, умение работать на автоматизированных рабочих местах. Лучшее положение с разработкой и реализацией сценариев массовых мероприятий.

Психофизиологические особенности личности выделены в отдельный блок в модели личности детского библиотекаря и играют особую роль. В основе личности лежит ее структура:

- свойства темперамента, от которых зависят реакции человека на других людей и социальные обстоятельства;
- характер, определяющий поступки человека в отношении других людей;
- способности, обеспечивающие эффективный результат деятельности;
- волевые качества как несколько специальных личностных свойств, влияющих на стремление человека к достижению поставленных целей;
- эмоции в виде моральных, интеллектуальных и эстетических чувств.

Факт значительного преобладания в выборочной совокупности детских библиотекарей людей с типом темперамента «меланхолик» (45%) (согласно результатам теста Г. Айзенка) [9] в некоторой мере объясняет высокий процент респондентов с заниженной самооценкой, так как они более других склонны к глубокому самоанализу, недооценке своих способностей. 29% респондентов-флегматиков с трудом приспосабливаются к новой обстановке, но могут долго и упорно работать, обладают спокойным, ровным настроением. 13% респондентов-холериков легко переключаются с одного на другое, неуравновешенность характера уменьшает уживчивость (совместимость) с другими людьми, но их достоинство заключается в возможности сосредоточения значительных усилий в короткий промежуток времени. 13% респондентов-сангвиников обладают хорошей работоспособностью, легко переносят смену деятельности, любят общаться с другими людьми, отзываются на происходящие события, обладают быстрой реакцией.

Черты характера в модели личности детского библиотекаря выделены через оценку профессиональных и личностных качеств в анкетах: тактичность, доброжелательность, искренность, доброта (по 8 баллов); энтузиазм, терпимость (по 7 баллов); критичность и самокритичность (по 6 баллов). Респондентами-читателями (учащимися 4–5-х классов) в ответах на предложение описать библиотекарей наиболее часто были отмечены такие черты характера, как «добрые» – 85%, «приветливые» – 78%. Учащиеся 6–9-х классов на аналогичный вопрос наиболее часто отвечали: «добрые, вежливые, общительные, внимательные, доброжелательные, терпеливые».

Способности личности делятся на общие и специальные; теоретические и практические; учебные и творческие; способности к общению с людьми; предметно-деятельностные способности (взаимодействие с техникой, знаковой информацией, художественными образами). По результатам теста на оценку психологических свойств личности [1], которые лежат в основе всех перечисленных способностей, средний балл указывает на достаточно высокий уровень способностей группы в целом. Наиболее хорошо развиты моторные, эмоциональные и коммуникативные качества. Тест К. Томаса [9], определяющий личностную предрасположенность к конфликтным поступкам, показывает наличие оптимальных взаимоотношений с коллегами: только 1% респондентов склонен в общении к соперничеству, остальные выбирают сотрудничество, компромисс, приспособление, избегание конфликта.

Творческий потенциал личности рассматривается как способность создавать новые духовные культурные ценности, чрезвычайно важная для профессии «детский библиотекарь». В данном исследовании уровень творческого потенциала определен с помощью теста «Творческий потенциал» [10] как вполне нормальный (средний уровень), позволяющий неординарно подходить к решению вопросов самореализации в творчестве.

Волевые и эмоциональные качества исследованы в тесте оценки психологических свойств (78% и 80% от максимально возможного), а также в процессе оценки профессионально-личностных качеств:

- волевые качества – ответственность (8 баллов), инициативность (7 баллов), эмоциональный контроль (7 баллов);

- эмоции в виде чувств – любовь к детям (8 баллов), уважение к личности ребенка (8 баллов), чувство юмора (7 баллов).

Профессионально-личностные качества и психофизиологические особенности обобщенной личности детского библиотекаря проявлены в такой мере, что обеспечивают эффективную профессиональную деятельность, качественное библиотечное обслуживание детей, вызывают признательность читателей. Противоречие в профессиональном сознании, заниженная самооценка, востребованность специальных знаний для работы с детьми, необходимость совершенствования профессиональных умений послужили причиной для составления рекомендаций, которые внесены в программу повышения квалификации.

Литература

1. *Бородина, В. А.* Библиотекарь-психолог : метод. разработка по специализации / В. А. Бородина. – СПб., 2000. – 68 с.
2. *Збаровская, Н. В.* Деловая игра как способ составления профессиональной программы / Н. В. Збаровская // Библиотека. – 2000. – № 8. – С. 50–52.
3. *Збаровская, Н. В.* Поговорим о профессиональных качествах / Н. В. Збаровская // Библиотека. – 2005. – № 2. – С. 35–43.
4. *Кабачек, О. Л.* К портрету детского библиотекаря / О. Л. Кабачек // Библиотековедение. – 1997. – № 4. – С. 46–58.
5. *Кабачек, О. Л.* Новый уровень библиотечного сознания? / О. Л. Кабачек // Библиотековедение. – 1995. – № 2. – С. 34–43.
6. *Стефановская, Н. А.* Профессиональная этика / Н. А. Стефановская // Справ. руководителя учреждения культуры. – 2005. – № 1. – С. 59–68.
7. *Чачко, А. С.* Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации / А. С. Чачко. – 2-е изд. – Киев, 1986. – 192 с.
8. *Чудинова, В. П.* Профессия: библиотекарь – педагог. Вып. 1 / В. П. Чудинова. – М., 1994. – 85 с.

9. *Шайгородский, Ю. Ж.* Точка отсчета : методики личностной и социально-психологической диагностики учителя / Ю. Ж. Шайгородский. – Омск, 1992. – 39 с.

10. *Энциклопедия тестов: тайны вашего характера / сост. Касьянов С. А.* – М., 1997. – 464 с.

А.Ю. Яндакова

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

Изучение личностных детерминант успешности профессиональной деятельности библиотекаря имеет повсеместное значение для теории и практики библиотечной деятельности, профессионального образования, повышения квалификации и качества библиотечного труда.

Анализ литературы и исследований личностных детерминант успешности деятельности позволяет нам говорить о недостаточной изученности вопроса в подобной его трактовке.

В трудах отечественных психологов заложена основа для изучения личностных детерминант успешности библиотекаря. Концепции трудовой деятельности, в основном опирающиеся на определении труда К. Маркса, привели к созданию деятельностного подхода в отечественной психологии, в русле которой рассматривались личность (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн) и субъект деятельности (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Петровский, А.В. Брушлинский и др.). С возрастанием интереса к изучению личности профессионала в экономическом контексте развитие личности стало признаваться одним из главнейших условий экономического прогресса. В.Я. Ядов в рамках социологического подхода изучает регуляцию деятельности личности, влияние мотивации, отношения к труду на успешность его выполнения. Работы в рамках концепции профессионально-важных качеств, под которыми понимались индивидуально-типологические свойства личности, зачастую ограничивались констатацией важности тех или иных свойств. Во многом свойства личности были внесены в профессионально значимые в зависимости от взглядов конкретных ученых (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Н. Мясищев, В.Н. Теплов, К.К. Платонова, А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский) на личность и ее структуру. Систематизируя и анализируя деятельность, В.Д. Шадриков приходит к выводу о том, что профессионально-важными качествами личности у него выступают

качества субъекта деятельности, существенно влияющие на ее эффективность. Профессиографический подход (в выделении личностных качеств, влияющих на успешность профессиональной деятельности) позволил описать специализированные свойства и качества личности, необходимые специалисту конкретной сферы деятельности и профессии (Е.А. Климов). Исследование свойств психики личности в ее связи с деятельностью позволили выявить влияние этих свойств на деятельность. Большая часть исследований под руководством В.С. Мерлина изучала связь между успешным выполнением работы и нейродинамическими особенностями. Исследования психических процессов и нервной системы доказали ведущее влияние активной деятельности, действий, поступков на формирование характера человека (А.И. Ильина, Пепеску-Невьянц, В.В. Белоус, Л.Д. Василенко, В.С. Мерлин, Г.К. Цветкова, Г.Н. Крылова и др.). При сравнении психических характеристик групп успешных и неуспешных работников Е.М. Борисовой выявлена зависимость профессиональной деятельности от мотивации, самооценки, от умения самостоятельно видеть причины повышения по службе. М.И. Жуковой обнаружены влияние на успешность таких качеств, как стремление к успеху, к достижению, преодолению преград, самостоятельности.

Акмеологическое направление, основным теоретическим принципом, парадигмой, а также личностной детерминантой профессионализма выводит субъектные качества личности как способность разрешения противоречий между наличным состоянием и идеальным (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.А. Бодалев, Н.В. Кузьмина, К.А. Маркова и др.). Понятие профессионализма, развитое в отечественной психологии и акмеологии соответствует понятию успешности профессиональной деятельности, выраженные в результатах и качестве труда. Профессионализм определяют как единство двух его сторон: операциональную, соответствующую специальным качествам-способностям, профессиональным знаниям, умениям, навыкам и свойствам личности.

Анализ различных взглядов на личность и ее структуру (В.С. Мерлина, К.К. Платонова, А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского, В.А. Петровского и других) позволил выделить основные структурные блоки качеств и свойств личности: 1) активность как главнейшую характеристику субъекта труда и зрелой личности; 2) общение как способ включения в совместную деятельность; 3) направленность личности; 4) самосознание как стержневое свойство личности. Анализ представлений

о свойствах, критериях личности профессионала Е.А. Климова, А.К. Марковой, Л.Н. Корнеевой, Н.В. Кузминой показал, что они исходят, в большей степени, из структуры самой личности. В структуру личности профессионала входят такие его составляющие, как направленность, коммуникативные качества и свойства личности, ответственность, самоконтроль, уровень саморегуляции, самосознание, самооценка.

Анализ литературы позволил сделать вывод о зависимости успешности профессиональной деятельности библиотекаря от таких личностных характеристик, как ответственность, самоконтроль, уровень саморегуляции и направленность личности. Кроме того, были рассмотрены психологические факторы, влияющие на успешность, – самоотношение и основные личностные качества по Р. Кеттеллу (готовность к общению, интеллектуальное развитие, интропунитивность, доминирование, жизнерадостность, моральный контроль и т.д.). В задачи исследования вошло выявление различий в личностных характеристиках успешных и неуспешных и описание всей выборки библиотекарей.

В эмпирическом исследовании нами установлено, что нет различий в личностных качествах, выделяемых Р. Кеттеллом, между успешными и неуспешными библиотекарями.

Анализ личностного профиля библиотекаря позволяет сделать следующие обобщения. Во-первых, можно описать зону риска данной профессиональной группы. Эта зона определяется несколько повышенной тревожностью, обвинением себя, неуверенностью, выявленной по фактору «О». Данная черта характера подтверждается невысоким самоотношением библиотекарей по фактору уверенности в себе по методике В.В. Столина, С.Р. Пантилеева. Во-вторых, достаточно высокая нормативность поведения, достаточно высокий уровень консерватизма, следование традициям, могут говорить о преобладании супер-эго, или глубоко усвоенных моральных общественных норм, правил поведения. Данная ситуация также объясняется условиями профессионального обучения, спецификой профессии, накладывающей на себя обязательство о выполнении традиционных для определенного общества правил этики. В-третьих, хотя библиотекари и обладают высокой эмоциональной выдержанностью, стабильностью, зрелостью (+С), они являются чувствительными, художественными натурами (+I), склонными предаваться мечтам, фантазиям (+М). Библиотекари склонны доверять людям, принимать условия от других людей. Данная картина может объясняться специфическими условиями работы библиотеки

как культурного учреждения, посетители которого – читающие люди, направленные на познание, на развитие воображения. В-четвертых, оценивая личностные свойства и характеристики специалистов как профессионалов библиотечного дела, которым, прежде всего, необходима коммуникативная компетентность, исследование личностных свойств позволило выявить достаточно высокий уровень коммуникативных качеств библиотекарей, отсутствие аффективной ригидности, что способствует межличностным контактам с другими людьми, наличию доверия к людям. Коммуникативные качества как обязательный компонент профессиональной компетентности библиотекарей развиты в достаточной мере.

Согласно выдвинутой гипотезе, фактором, детерминирующим успешность библиотекаря, является мотивация. Действительно, сравнение показателей успешных и неуспешных библиотекарей подтвердило эту гипотезу, но несколько в своеобразной форме. Трудовая мотивация была изучена с помощью методики И.Г. Кокуриной.

В процессе математического сравнения показателей мотивации в труде нами установлены значимые различия успешных и неуспешных библиотекарей в коммуникативном мотиве по отношению к деньгам как основному стимулу труда. Успешные библиотекари отличаются от неуспешных в коммуникативном мотиве по отношению к стимулу «деньги». Результаты показывают, что успешные библиотекари не направлены на общение, коммуникацию по поводу стимула «деньги». Тогда как неуспешные в большей степени направлены на общение, взаимодействие, контакт с другими по поводу стимула «деньги».

Изучение личностного профиля крайних по успешности библиотекарей выявило равные, достаточно высокие коммуникативные качества у обеих групп. В области направленности успешные и неуспешные библиотекари ориентированы на коммуникацию по отношению непосредственно к стимулу «труд» в равной степени. Разницу составляет коммуникативная направленность по отношению к стимулу «деньги», которая, объективно не может влиять на оценку профессиональной компетентности библиотекаря, поскольку коммуникативная направленность больше выражена по отношению к стимулу «деньги». Таким образом, можем констатировать достаточно высокий уровень коммуникативных качеств библиотекарей как успешных, так и неуспешных и более низкую мотивацию общения успешных библиотекарей.

У группы неуспешных библиотекарей повышена утилитарно-прагматическая мотивация, что говорит о большей склонности неуспеш-

ных библиотекарей к удовлетворению личных интересов по сравнению с успешными. В результирующей ориентации утилитарно-прагматическая мотивация у групп успешных и у группы неуспешных представлена на достаточно высоком уровне. Из чего следует, что неуспешные библиотекари направлены на утилитарно-прагматические цели в результирующей (говорящие о направленности к удовлетворению личных интересов с трудом не связанных), так и в процессуальной ориентации (на сохранение энергии в труде). Причем показатели неуспешных библиотекарей в процессуальной ориентации выше показателей успешных библиотекарей. Это отражает процессуальность, пассивность утилитарно-прагматической мотивации, то есть выраженность стремления сохранять себя, свое здоровье, не тратить лишнюю энергию. Итак, близким к достоверности является то, что неуспешные библиотекари в большей степени направлены на удовлетворение личных потребностей, а также на сохранение себя.

Хотя различия не являются достоверными, но сравнение распределения показывает, что успешные библиотекари несколько больше ориентированы на кооперативные, общественные цели, соблюдение интересов других людей в трудовой деятельности. Успешные библиотекари больше склонны стремиться к общественным целям и ценностям в работе, видеть общественную пользу своей работы, нежели неуспешные, которые больше направлены на удовлетворение личных интересов и сохранения себя, своей энергии. Кооперативная мотивация успешных библиотекарей является ведущей, основной мотивацией их деятельности.

Близкое к достоверности различие наблюдается в сравнении показателей успешных и неуспешных групп в кооперативном мотиве по отношению к стимулу «деньги». Успешные библиотекари больше склонны к пониманию общественного назначения денег. Ряд незначительных, но близких к достоверности различий говорит о том, что успешные библиотекари более склонны стремиться к общественным целям и ценностям, видеть общественную пользу своей работы, нежели неуспешные, которые направлены на удовлетворение личных интересов и сохранение себя. Успешные библиотекари больше склонны к кооперации в ее результирующей, активной форме, говорящей о стремлении их к наибольшему достижению результата в общественном значении своего труда, в рассмотрении своей работы, прежде всего, из ее необходимости для других людей. Хотя утилитарно-прагматическая мотивация успешных библиотекарей не является

ведущей, она больше направлена на результат. Успешные библиотекари в утилитарной мотивации ориентированы на удовлетворение, реализацию личных интересов, а неуспешные в этом же мотиве (утилитарном) больше ориентированы на сохранение себя.

По результатам исследования всей выборки библиотекарям свойственна направленность на кооперацию, на общественные цели и ценности, а также направленность на удовлетворение личных потребностей, с трудом не связанных. Трудовая мотивация библиотекарей характеризуется скорее пассивностью, ориентацией на процесс, нежели на результат труда. Наибольшей активностью обладает утилитарно-прагматический мотив, стремление удовлетворять личные интересы. При этом кооперативный мотив (стремление видеть общественную значимость своей работы) также является активным нежели пассивным мотивом.

В большей степени у библиотекарей выражено стремление к преобразованию своего коллектива (по отношению к стимулу «коллектив»). Им свойственно стремление к коммуникации, общению непосредственно в труде (по отношению к «труду»). В среде библиотекарей высоко представлен конкурирующий мотив по отношению к деньгам как основному стимулу трудовой деятельности, а также по отношению к своему коллективу. Сравнение показателей групп разных специалистов (приводимые автором методики И.Г. Кокуриной) более ярко подтверждает эту ситуацию. Высокая конкурирующая мотивация по отношению к коллективу и деньгам, но не к труду и его качеству, выраженная у библиотекарей, позволяет говорить о наличии проблем в организации библиотечного дела, проблем трудового коллектива.

Сравнение показателей уровня субъективного контроля успешных и неуспешных библиотекарей показало достоверное различие между ними. По шкале общей интернальности среднее значение показателей успешных достигает 4,7 стев, а уровень общей интернальности неуспешных библиотекарей равен 3, 81 стев. Сравнение осуществлялось с помощью математического метода t – критерия Стьюдента, которое выявило достоверную разницу между полученными результатами. t эмп. (2, 169) > t кр. (2,009); $p < 0,05$.

Соответственно, нами установлено, что успешные библиотекари более интернальны, то есть более самостоятельны, ответственные и активны. Неуспешные библиотекари характеризуются как более экстернальные, несамостоятельные, менее ответственные и более зависимые от мнения группы. Успешным библиотекарям свойственно видеть причину происходящих вокруг событий внутри себя. Неуспешные ха-

рактируются как люди, в меньшей степени видящие связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считающие себя способными контролировать их развитие. Подобные люди полагают, что большинство событий является случаем или результатом действий других людей. Существующая разница указывает на то, что личностной детерминантой успешности труда библиотекаря является уровень его субъективного контроля, который отражает качества субъекта деятельности – самостоятельность, ответственность, сознательную активность.

Многие ученые, такие как В.В. Столин, С.Р. Пантилеев и другие, считают, что уровень субъективного контроля является основным критерием развития человека как субъекта деятельности в целом. Следуя этому представлению, можно сказать о различии успешного библиотекаря и неуспешного в качествах субъекта деятельности. У успешных библиотекарей в большей степени развиты качества субъекта деятельности, поскольку им больше присущи свойства ответственности, самостоятельности, нежели неуспешным.

По результатам изучения всей выборки библиотекарей, куда вошли успешные и неуспешные библиотекари, они характеризуются средним уровнем выраженности субъективного контроля, недостаточно высокой интернальностью, отражающей средний уровень ответственности за события жизни и результаты, следствия деятельности. Библиотекарям свойственна невысокая интернальность в области неудач и в области семейной жизни. Для библиотекаря в невысокой степени свойственно видеть себя самостоятельным, активным субъектом профессиональной деятельности. Результаты говорят о том, что библиотекари не достаточно самостоятельны, их позиция часто зависима от общественного мнения, они склонны обвинять в удачах и неудачах профессиональной жизни других людей и внешние обстоятельства. Наличие невысокого уровня субъективного контроля библиотекарей в области профессиональной деятельности характеризует наличие проблем в кадровом положении библиотечной отрасли и профессионализации специалистов-библиотекарей.

Результаты сравнения успешных и неуспешных библиотекарей показали отсутствие различия по фактору самоотношения. Для всей выборки библиотекарей свойственен невысокий уровень по фактору самоуважения, саморефлексии, уверенности, саморуководства. Беспокойство вызывает то, что показатели внутренней конфликтности достаточно высоки.

Полученные результаты подтвердили гипотезу исследования о влиянии личностных детерминант – уровня субъективного контроля, направленности на успешность профессиональной деятельности библиотекарей. В зависимости от результатов исследований можно выделить два типа личности библиотекаря:

- Первый тип стремится к осознанию себя как субъекта деятельности. Он видит себя самого источником активности, положительных или негативных для него событий. Такой библиотекарь обладает высоким самоконтролем. Хотя он имеет достаточный уровень коммуникативности, умения общаться и взаимодействовать с окружающими его людьми, он направлен на общение в процессе выполнения трудовых обязанностей, то есть тогда, когда этого требует выполнение профессиональных задач – общение с читателями.

- Второй тип библиотекаря больше склонен к переложению ответственности с себя на внешние обстоятельства. Характерной чертой подобного типа библиотекаря является наличие высокой направленности на коммуникацию, особенно выражено стремление к обсуждению темы материального стимулирования и денег.

В результате проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Взгляды отечественных психологов на проблему успешности деятельности и ее исследование не учитывают личностные особенности библиотекаря.

2. Анализ психологических особенностей библиотечной деятельности показывает, что результат обслуживания читателей складывается не только из профессиональных знаний, умений библиотекаря, но, в большей части, зависит от личностных особенностей библиотекаря.

3. Результаты работы в целом свидетельствуют о том, что библиотекари, деятельность которых отличается по фактору успешности, различаются и по личностным качествам.

4. Библиотекари, деятельность которых оценивается как наиболее успешная, отличаются следующими личностными особенностями:

- высоким уровнем интернальности субъективного контроля, высокой ответственностью за значимые события в их жизни. Успешные библиотекари имеют особенно высокий уровень субъективного контроля в области достижений, высокое признание своего участия в достижении в эмоционально положительных событиях и ситуациях;

- низкой направленностью на коммуникацию в труде, особенно по отношению к стимулу «деньги».

5. Библиотекари, деятельность которых оценивается как наименее успешная, имеют следующие личностные особенности:

- низкую интернальность, невидение связи между собственными действиями и значимыми событиями. Неуспешные библиотекари имеют особенно низкий уровень субъективного контроля в области достижений, то есть они склонны приписывать свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, судьбе и т.д.;

- направленность на коммуникацию в труде, а также высокую направленность на коммуникацию по отношению стимула «деньги», большой направленностью на личные интересы и цели с трудом не связанные.

6. Группы библиотекарей, различающиеся по фактору успешности, имеют примерно одинаковый уровень неуверенности в себе, тревожности. Кроме того, библиотекари не различаются в уровне интернальности в области производственных и межличностных отношений. Но успешные библиотекари склонны оценивать успехи как проявление их личной активности, их действий и прикладывают это знание к внутреннему знанию о себе.

7. Библиотекари в целом отличаются определенным типом личности, характеризующим их как людей с высоким уровнем нормативности поведения, соблюдения общепринятых правил, норм морали, с несколько повышенным уровнем тревожности, с развитым воображением и достаточным уровнем коммуникативных качеств, с высокой направленностью на общественные и утилитарно-прагматические цели в труде, высоким уровнем преобразования по отношению к своему коллективу, высокой конкурентностью по отношению к деньгам и своему коллективу, средним уровнем субъективного контроля, невысоким уровнем самоотношения.

Дальнейшее изучение личностных детерминант позволит глубже понять зависимость личностных характеристик и структурных компонентов личности и профессиональной деятельности субъекта. Обнаружение других зависимостей приведет к более глубокому представлению о личности в целом. Изучение и поиск личностных факторов успешности профессиональной деятельности поможет развитию человека и общества.

Результаты изучения личностных детерминант успешности профессиональной деятельности библиотекаря позволяют выстроить систему воспитания и обучения специалиста с учетом личной ответственности и направленности библиотекаря, а также выбирать методы работы

с библиотечным коллективом. Данное исследование позволяет создать систему образования библиотекарей на основе гармоничного развития его личности. Результаты данного исследования позволяют создать программу психологических тренингов по решению проблем личности и коллектива библиотекарей.

Н.В. Огурцова

МЕТОДИКА И РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ БИБЛИОМЕНЕДЖЕРОВ ВУЗОВ ОМСКА

Вузовские библиотеки активно участвуют в формировании образовательной среды региона, их миссия значительна, многогранна и специфична. Ключевыми фигурами в осуществлении стратегического и оперативного руководства библиотекой вуза являются ее директор и менеджеры второго уровня.

Вместе с тем современные требования к профессиональным и личностным качествам успешного библиоменеджера остаются дискуссионными, что осложняет подбор, подготовку и повышение квалификации. Вышесказанное послужило поводом для осуществления исследования, которым было охвачено 12 директоров библиотек вузов, 40 заведующих отделами и 36 слушателей курсов переподготовки по программе «Менеджмент в библиотечной сфере» Государственного образовательного учреждения «Региональный инновационный центр» Министерства культуры Омской области.

Первоначально была разработана методика построения эталонной модели библиоменеджера. Общеизвестно, что моделирование как способ научного познания может осуществляться разными способами. Например, путем выстраивания теоретического модельного представления об изучаемом объекте либо путем выделения лучшего эмпирического результата и признания его образцом. Мы воспользовались первым подходом и предприняли попытку создать эталонную модель успешного менеджера на основе контент-анализа 30 публикаций теоретиков общего и отраслевого менеджмента, которые наиболее четко сформулировали перечень базовых качеств для лиц, наделенных управленческими полномочиями. В список были включены труды отечественных ученых (81%; из них 16% – по библиотечному менеджменту) и зарубежных исследователей (19%).

При содержательном анализе публикаций было установлено три важных обстоятельства. Во-первых, перечень качеств менеджера выдвигался авторами безотносительно их отраслевой, национальной принадлежности, реализации в коммерческой и некоммерческой сферах и других факторов, подтверждая мысль, высказанную еще Ф. Тэйлором о том, что управление – это особый вид деятельности, это особая профессия, которая может иметь профессиограмму.

Во-вторых, стало совершенно очевидным, что развитие отечественного менеджмента, в том числе и отраслевого, идет в основном за счет восприятия мирового управленческого знания, что дает основание включения в профессиограмму общепризнанных (универсальных) требований и качеств. И, наконец, в-третьих, пришло убеждение о практической неисчерпаемости объекта изучения, так как обилие качеств успешного менеджера нарастает пропорционально количеству публикаций, вовлекаемых в контент-анализ.

Методом простого фиксирования было выбрано 73 качества, которыми, по мнению авторов, должен обладать хороший руководитель. Некоторые из них обозначались синонимами либо близкими, трудно различимыми по смыслу понятиями. Например, душевность – мягкость, широта познаний – универсальность знаний, коммуникабельность – общительность и т.п., поэтому потребовалась группировка качеств под обобщающими формулировками. В результате этого количество качеств сократилось до 38.

Следующим шагом было выделение наиболее часто повторяющихся у всех авторов качеств. Для этого был проведен подсчет совпадений и установлены границы повторяемости. Ни одно из 38 качеств не получило 100% совпадений. Наибольшая частота повторения обнаружилась у качества «социальная ответственность» (68%), а наименьшая – у качества «властность» (12%). Далее все качества, лежащие в этих границах повторяемости, были поделены по трехмерной шкале на части: самые значимые, на которые указывают от 68 до 50% авторов, среднезначимые, выделенные от 49 до 30% авторов и наименее значимые, на которые ссылаются 29% и менее авторов (табл. 1).

Таблица 1

Распределение менеджерских качеств по степени их повторяемости

№ п/п	Наименование	%
Качества 1-го порядка		
1	Чувство социальной ответственности	68
2	Восприимчивость к инновациям	64

№ п/п	Наименование	%
3	Наличие четких личных целей	64
4	Умение быть лидером	59
5	Стрессоустойчивость	59
6	Общительность	59
7	Творческая активность	55
8	Менеджерский профессионализм	55
9	Инициативность	55
10	Оперативность принятия управленческих решений	50
Качества 2-го порядка		
11	Предприимчивость	41
12	Умение формировать коллектив	41
13	Способность управлять собой	41
14	Уверенность в себе	41
15	Широта познаний	36
16	Раскованность	36
17	Душевность	32
18	Способность к саморазвитию	32
19	Уравновешенность	32
20	Работоспособность	32
21	Компетентность	32
22	Умение стимулировать персонал	32
Качества 3-го порядка		
23	Обучаемость	28
24	Умение распределять полномочия	27
25	Умение создать положительный имидж организации	27
26	Самокритичность	27
27	Энергичность	27
28	Независимость	27
29	Честность	27
30	Объективность	27
31	Умение приспосабливаться к ситуации	23
32	Дисциплинированность	23
33	Авторитетность	23
34	Высокий уровень культуры	23
35	Пунктуальность	18
36	Основательность	18
37	Тактичность	18
38	Властность	18

Далее предстояло определить отношение к качествам первого порядка у действующих менеджеров вузовских библиотек и резерва на управленческую деятельность в лице слушателей курсов. Для этого им было предложено проранжировать 10 теоретически установленных базовых качеств по собственному усмотрению. Результаты отражены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты ранжирования ведущих качеств успешного библиоменеджера

№ п/п	Модельные качества 1-го порядка	Ранжирование качеств менеджерами высшего звена	Ранжирование качеств менеджерами среднего звена	Ранжирование качеств управления резервом
1	Социальная ответственность	Инициативность	Менеджерский профессионализм	Менеджерский профессионализм
2	Восприимчивость к инновациям	Менеджерский профессионализм	Социальная ответственность	Умение быть лидером
3	Наличие четких личных целей	Творческая активность	Инициативность	Восприимчивость к инновациям
4	Умение быть лидером	Умение быть лидером	Восприимчивость к инновациям	Инициативность
5	Стрессоустойчивость	Восприимчивость к инновациям	Творческая активность	Социальная ответственность
6	Общительность	Оперативность принятия управленческих решений	Наличие четких личных целей	Оперативность принятия решений
7	Менеджерский профессионализм	Стрессоустойчивость	Оперативность принятия решений	Стрессоустойчивость
8	Инициативность	Социальная ответственность	Умение быть лидером	Творческая активность
9	Творческая активность	Общительность	Стрессоустойчивость	Общительность
10	Оперативность принятия управленческих решений	Наличие четких личных целей	Общительность	Наличие четких личных целей

Результаты демонстрируют, что качества успешного менеджера были адаптированы исследуемыми группами применительно к отрасли, типу библиотеки и своему рангу в управленческой иерархии.

Так, никто из директоров библиотек не признал ведущим качество «Социальная ответственность», поскольку они не всегда самостоятельны в принятии управленческих решений, зачастую уступая это право администрации вуза. Заведующие отделами, напротив, определили это качество как весьма значимое, так как им часто приходится представлять интересы своих подчиненных перед директором библиотеки. Представители резерва пока не имеют управленческого опыта, еще не «примерили» это качество на себя, поэтому руководствуются полученным «знанием» и собственной интуицией.

Интересно было также проследить, как новые условия функционирования вузовских библиотек повлияли на систему ценностей их руководителей (табл. 3).

Таблица 3

Иерархия ценностных ориентиров библиоменеджеров

№ п/п	Ценностные ориентиры *	Менеджеры высшего звена	Менеджеры среднего звена	Управленческий резерв
1	Иметь интересную работу, связанную с новыми впечатлениями	4	1	3
2	Иметь возможность общаться с разными людьми	9	3	6
3	Видеть конкретные и осуществимые результаты своего труда	1	2	1
4	Возможность творить, достичь творческой самореализации	2	5	2
5	Приобрести умение выживать в сложных ситуациях	7	7	7
6	Обрести внутренний комфорт и самоуважение	5	4	5
7	Растить профессионально в важной для меня сфере деятельности	3	6	4
8	Утвердиться в собственных глазах	8	10	8
9	Повысить свой престиж в глазах «ближнего» и «дальнего» окружения	10	9	10
10	Обеспечить материальную защиту для семьи и близких	6	8	9

* Набор ценностных ориентиров был заимствован: Востряков, Л. Е. Управленческий профессионализм и рынок // Справочник руководителя учреждений культуры. – 2003. – № 4. – С. 66.

Портрет директора вузовской библиотеки был дополнен результатами анкетного опроса. Установлено, что 100% директоров – это женщины. Их возрастные границы находятся в пределах 40–50 лет и старше. Возраст свыше 50 лет имеют 70% директоров. Все директора получили высшее образование. Из них высшее библиотечное – 70%, а 30% – юридическое, педагогическое, историческое. Наградами и званиями отмечено 60% менеджеров. 80% имеют стаж работы в библиотечной отрасли более 25 лет, остальные – не менее 20 лет, а срок пребывания в должности руководителя колеблется от 7 до 25 лет. Библиоменеджеры активно повышают свою квалификацию. В качестве основных средств были названы научные и научно-практические собрания разного уровня и тематики: конференции, семинары, тренинги, заседания методического совета и т.п. Большое значение придается самообразованию. Ежедневно читают профессиональную литературу 20% руководителей, 40% обращаются к литературе 2–3 раза в неделю, остальные 40% – при наличии свободного времени, которого, как правило, не хватает. Тем не менее все директора испытывают потребность в различных знаниях: по управлению персоналом – 50%, экономическим вопросам – 30%, по психологии – 20%, юридической науке – 20%, а по новым библиотечным технологиям – 10% менеджеров.

Успешное управление библиотекой руководители связывают в первую очередь со знанием теории управления и умением применять ее на практике (70%). Второе место отводится интуиции, которая приходит с опытом (40%) и, наконец, 20% убеждены, что менеджером надо родиться.

При выборе себе преемника директора вузовских библиотек установили свой выбор на человеке с высшим образованием, широкой эрудицией, большим опытом работы в библиотеке. Возраст при этом значения не имеет. Кандидат на управленческую должность, по их мнению, должен понимать основные закономерности развития библиотечного дела, обладать четкими установками на достижение поставленных целей, иметь управленческие навыки и знания в области менеджмента. Он должен быть харизматичным лидером, наделенным чувством такта, педагогическими данными, умением общаться.

Ю.Н. Дрешер

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ: АНДРАГОГИЧЕСКИЙ* ПОДХОД

Дополнительное образование взрослых является одним из наиболее интенсивно развивающихся направлений в социокультурной сфере (СКС) Татарстана. Ему уделяют немалое внимание и Министерство культуры республики, и ученые Казанского государственного университета культуры и искусств (КГУКИ), занимающиеся исследованием дидактических и методических аспектов дополнительного образования работников СКС, поиском эффективных путей совершенствования учебного процесса. Немаловажное место среди решаемых ими проблем занимает проблема формирования такого понятийного аппарата, который бы обеспечивал возможность полно и адекватно отразить содержание и специфику дополнительного образования.

Каковы особенности обучения взрослых людей? Каковы возможности и способности данной категории обучаемых к восприятию нового? Эти и многие другие вопросы являются предметом постоянных дискуссий, в том числе разворачивающихся среди специалистов СКС Татарстана – сферы, где андрагогика – наука об обучении взрослых – только начинает завоевывать свои позиции.

В нашем понимании взрослый – это человек, достигший физиологической, психологической и социальной зрелости, обладающий определенным жизненным опытом, зрелым и постоянно растущим уровнем самосознания, выполняющий роли, традиционно закрепленные обществом за взрослыми людьми, и принимающий на себя полную ответственность за свою жизнь и поведение.

Исходя из вышеперечисленного, попробуем рассмотреть особенности обучения взрослых людей. Зрелость физиологическая, психологическая, социальная, равно как и зрелый уровень самосознания, дает возможность предположить, что и к процессу своего обучения они будут относиться зрело, то есть сознательно. Известно, что взрослые

* В словарях встречается два разных написания слова: «андрагогика» и «андрогика» (от гр. андрос – взрослый человек, мужчина; агоейн – вести или агог – воспитание).

обучаются для решения своих важных проблем, достижения каких-то конкретных жизненных целей, а также для применения полученных в ходе обучения знаний, умений, навыков.

Итак, взрослый является главным субъектом, началом и конечной целью процесса своего обучения. Следовательно, организация этого процесса в огромной степени зависит от личности обучающегося, его физиологических, психологических, социальных, профессиональных особенностей. И потому фундаментальной задачей при организации обучения любого человека является уяснение обучающим и самим обучающимся этих особенностей.

Эта цель осуществляется на этапе психолого-андрагогической диагностики обучающихся. Этап диагностики в том или ином виде реализуется практически каждым обучающим, будь то при обучении взрослых или невзрослых. Однако при обучении взрослых этот этап играет особую роль и имеет ряд существенных отличий. Главное отличие психолого-андрагогической диагностики заключается в том, что при обучении взрослых она является важным, самостоятельным и относительно продолжительным этапом процесса обучения, на котором проводится большая, сложная, кропотливая предварительная совместная работа обучающихся и обучающихся.

Этап диагностики реализуется до начала процесса обучения, и на него необходимо отвести достаточно много времени. При этом решаются две основные задачи: выяснение индивидуальных особенностей конкретных людей, которые будут активно влиять на организацию и осуществление процесса обучения, и формирование у обучающихся устойчивой мотивации обучения, то есть стойкого стремления к обучению.

Необходимость выяснения особенностей личности обучающихся и жизненных факторов, определяющих всю их деятельность по обучению на этапе психолого-андрагогической диагностики, обуславливается тем, что, во-первых, эта работа осуществляется совместно обучающим и обучающимся; во-вторых, она направлена на уяснение этих параметров не только обучающим, но и самим обучающимся.

Как известно, с возрастом некоторые физиологические функции человеческого организма, связанные с процессом обучения, несколько ослабевают: снижается зрение, слух, ухудшается память, быстрота и гибкость мышления, замедляется быстрота реакции. И хотя можно

считать доказанным исследованиями различных ученых и самой жизнью, что способности к обучению взрослых людей от 20 до 60 лет существенно не меняются, а у людей умственного труда эти способности сохраняются и дольше, однако эти проблемы у каждого взрослого обучающегося в той или иной мере возникают и оказывают, естественно, отрицательное влияние на его желание обучаться.

Главные трудности обучения у взрослого человека носят психологический характер. Отчего же это происходит? Причина в следующем, с одной стороны, взрослые люди, стремясь к жизненно необходимой цели, жаждут ее достичь, внести какие-то положительные изменения в свою жизнь, работу, социальное положение, но, с другой стороны, у них возникает страх перед взятой на себя ответственностью за учебу: привычка к стабильному, устоявшемуся положению вещей (быту, кругу общения с коллегами и друзьями, социальному и профессиональному статусу) вступает в противоречие с неизбежными грядущими изменениями. Взрослых беспокоят сомнения в своих способностях к обучению, страх, что в процессе обучения выявится их неграмотность, неумение учиться, что неизбежное при этом сравнение их с другими обучающимися будет не в их пользу.

Все эти сильные стрессовые ситуации и переживания, связанные у взрослых с обучением, препятствуют формированию устойчивой, длительной мотивации. То есть взрослый человек зачастую может просто отступить от намеченного пути обучения, убоившись многочисленных негативных моментов, сопровождающих возобновление обучения.

Вот почему столь необходимо на этапе диагностики закрепить мотивацию обучения у взрослого обучающегося.

Каким же образом реализуются указанные выше задачи и особенности психолого-андрагогической диагностики?

Технологически процесс обучения представляет собой ряд операций, осуществляемых обучающимися и обучающими в процессе реализации определенных действий и функций. На этапе психолого-андрагогической диагностики осуществляются четыре основные операции: 1) определение образовательных потребностей обучающегося; 2) выявление объема и характера жизненного опыта обучающегося; 3) выявление физиологических и психологических особенностей обучающегося; 4) выявление когнитивного и учебного стилей обучающегося.

Образовательная потребность – потребность в овладении знаниями, умениями, навыками и качествами, предусматриваемыми прогностической моделью компетентности, которыми необходимо овладеть обучающемуся для решения жизненно важных проблем.

Установлено, что образовательные потребности взрослых обучающихся можно сгруппировать по семи основными блокам: получение общего среднего образования; приобретение или усовершенствование профессиональных навыков; поддержание и улучшение здоровья; улучшение качества семейной жизни; участие в общественной жизни; содержательное проведение досуга; развитие собственной личности. Однако у каждого конкретного человека эти потребности строго индивидуальны.

Взрослый человек четко представляет, что именно и как именно ему необходимо изучать. Но чаще всего у взрослых людей есть некоторое смутное желание изменить что-то в своей жизни.

Далее создается прогностическая функциональная модель компетентности, которую необходимо достичь в процессе обучения конкретному обучающемуся в целях изменения своей жизненной ситуации.

Модель компетентности – это умения, знания, навыки, качества и ценностные ориентации, необходимые для выполнения той или иной социальной роли.

Таким образом, обучающийся совместно с обучающим должен определить объем, набор и характер тех знаний, умений, навыков и качеств, овладев которыми он сможет эффективно выполнять определенную социальную роль и тем самым решать свои жизненно важные проблемы. Это может быть и какая-то конкретная профессиональная программа, и произвольный набор компетенций.

Затем – анализ наличного у обучающегося уровня компетентности и предшествующей подготовки в той области знаний, в которой ему предстоит обучаться. И самому обучающемуся, и обучающему нужно тщательно определить тот реальный запас знаний, умений, навыков и качеств, которыми уже обладает обучающийся.

Далее следует провести сравнение имеющегося у обучающегося уровня компетентности с требованиями прогностической модели компетентности и выявить недостающие знания, умения, навыки и качества, требующиеся для решения его жизненных проблем.

Формирование сознания необходимости овладения этими знаниями, умениями, навыками и качествами и приведет к определению образовательных потребностей конкретного взрослого обучающегося.

Следующий этап диагностики – выявление объема и характера жизненного опыта обучающегося. Здесь необходимо подчеркнуть, что под жизненным опытом подразумевается опыт деятельности в бытовой, профессиональной и социальной сферах.

При выявлении объема и характера жизненного опыта преследуются две цели. Первая цель – уяснение обучающим контекста обучения, то есть всех условий профессиональной, бытовой, социальной деятельности обучающегося, в которых он будет осуществлять обучение и которые неминуемо будут влиять на эффективность и характер организации процесса обучения. Вторая цель – определение возможностей использования жизненного опыта обучающегося в процессе обучения, в частности, в качестве одного из источников обучения самого обучающегося и(или) его коллег.

В профессиональном опыте следует учитывать два момента. Первый – наличие практических навыков и умений в той или иной сфере деятельности. Важно учитывать наличие определенной предварительной подготовки в данной области деятельности.

Предварительная подготовка, значимый уровень компетентности в изучаемой сфере деятельности также могут служить базой для дальнейшего обучения индивида и одним из источников обучения его менее подготовленных в данной сфере деятельности коллег.

При организации процесса обучения важно вовремя выявлять и учитывать такие физиологические особенности обучающихся, как, например, пониженный уровень слуха или зрения, нарушения опорно-двигательного аппарата и другие, которые неизбежно влияют на практическую организацию процесса и на психологическое состояние обучающегося.

Что касается психологических особенностей, то необходимо заранее определить, каким из четырех основных типов темперамента обладает тот или иной обучающийся.

Знание этих факторов крайне важно для организации эффективного обучения: для расположения обучающегося в учебной аудитории в соответствии с его физиологическими особенностями, для определения объема и характера учебного материала, но особенно – для вы-

страивания корректной линии поведения обучающего по отношению к обучающемуся. Андрагогическая модель обучения предусматривает возможность не просто в определенной степени учета этих особенностей, а построение всего процесса обучения конкретного индивида, адаптированное к выявленным психофизиологическим особенностям обучающегося.

Процесс обучения у человека диалектически связан с процессом познания.

Индивидуальные особенности восприятия и обработки (овладения) информации называются учебным стилем обучающегося. Этот стиль теснейшим образом связан с когнитивным стилем, который представляет собой индивидуальные особенности познавательной деятельности человека. Особенности познавательной деятельности связаны прежде всего с психическим типом личности. В частности, весьма важны отличия когнитивных стилей лиц, вызванные, по классификации К. Юнга, отнесенностью к экстравертам и интровертам.

Как экстравертивные и интровертивные когнитивные стили влияют на учебные стили обучающихся?

Для людей экстравертивного когнитивного стиля нужны источники с большим количеством наглядных материалов (иллюстраций, таблиц, схем, рисунков), формы обучения, предусматривающие выполнение лабораторных опытов, полевых работ, участие в дискуссиях и т.п. То есть обучение этих людей более эффективно, если оно организовано на основе активной позиции обучающегося в восприятии и обработке информации.

Обучение людей интровертивного когнитивного стиля приносит более позитивные результаты, если оно построено с использованием печатных материалов, текстов, самостоятельных работ, индивидуальных творческих заданий и т.д.

В процессе обучения люди, полагающиеся на свои чувства, предпочитают хорошо организованные, линейно структурированные лекции и такие задания, которые основаны на систематическом получении инструкций. Люди, полагающиеся на свою интуицию, предпочитают эвристические методы обучения, основанные на открытии. Для того чтобы понять предмет, им необходимо иметь общее представление или единую схему. Такие обучающиеся способны легко составлять достаточно точные концептуальные карты либо сопоставительные

таблицы. Противопоставление «мышление – чувства» указывает на то, каким образом обучающийся принимает решения: путем логических выводов либо руководствуясь принципами справедливости и общечеловеческими ценностями.

Естественно, в реальной жизни не бывает людей только одного типа.

В каждом из нас наличествует определенная комбинация психофизиологических особенностей. Поэтому и классификатор Майерса–Бриггс предусматривает 16 комбинаций указанных выше типов людей и особенностей их когнитивного и учебного стилей.

Обучающий проводит диагностические тесты, анкетирование, собеседования, осуществляет наблюдение.

Анкеты и тесты могут быть стандартными или общими, но более эффективны анкеты и тесты, адаптированные либо разработанные обучающими в соответствии с конкретными обстоятельствами, целями операции и обучающимися, важно использовать указанные операции в комплексе. В связи с этим необходимо особо подчеркнуть подчиненную, неглавную роль тестов при осуществлении психолого-андрагогической диагностики.

Во-первых, как правило, современные тесты в основном психологические. Они практически дают мало информации об особенностях именно конкретных обучающихся, а не просто определенных психологических типов личности. Во-вторых, тесты при всех своих несомненных достоинствах (краткосрочность, массовость, быстрота обработки и сравнимость результатов) имеют существенные ограничения. С одной стороны, они задают жесткие содержательные и временные рамки для ответов на вопросы, с другой стороны, варианты ответов дают определенные подсказки. Все это приводит к тому, что тесты: 1) не позволяют учитывать психофизиологические и социально-психологические особенности обучающихся (а именно это является главной целью психолого-андрагогической диагностики); 2) не дают достоверных результатов (стандартность заданий ставит тестируемых различного социально-психологического и когнитивного склада в заведомо неравные условия, а варианты ответов допускают большой процент вероятности угадывания правильного ответа).

Поэтому при осуществлении психолого-андрагогической диагностики основными действиями обучающего должны быть наблюдение и собеседование.

Обучающийся при осуществлении психолого-андрагогической диагностики выполняет диагностические задания и постепенно овладевает технологией самостоятельной учебной деятельности, самодиагностики образовательных потребностей, когнитивного и учебного стилей.

Функции активных участников процесса обучения на данном этапе также различны.

Обучающий выполняет роли: а) эксперта в области технологии обучения взрослых, в частности технологии самостоятельной деятельности обучающегося, и при психолого-андрагогической диагностике; б) организатора совместной с обучающимся деятельности по диагностике; в) наставника, консультанта, вдохновителя взрослых обучающихся, оказывающего им прямую и косвенную поддержку в их стремлении к обучению.

Обучающийся на данном этапе выступает в роли участника совместной с обучающим учебной деятельности, в частности по диагностике своих образовательных потребностей, когнитивного и учебного стилей.

Выполнив указанные выше действия и функции, осуществив все рассмотренные операции, обучающийся и обучающий в результате получают достаточно ясное представление об основных индивидуальных особенностях обучающегося, в соответствии с которыми необходимо строить процесс обучения.

Позитивный эмоциональный настрой на занятиях, одобрение и поддержка со стороны преподавателя позволяют взрослым почувствовать уверенность в собственных силах, что, несомненно, приведет к успеху всего процесса обучения.

Итак, исходя из вышеизложенных особенностей, можно следующим образом определить задачи, стоящие перед преподавателями, работающими со взрослыми слушателями:

1) поощрять и поддерживать стремление взрослых к обучению, к саморазвитию;

2) определять цели и разрабатывать программы обучения в соответствии с интересами взрослых слушателей, создавать благоприятные условия для индивидуализации обучения;

3) активно использовать в обучении личный опыт учащихся, оказывать помощь в его анализе;

4) учитывать в процессе обучения различные профессиональные, социальные, бытовые и временные факторы, которые могут оказать влияние на успешность обучения.

БИБЛИОТЕРАПИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Современный период развития человеческого общества характеризуется быстрыми и существенными переменами во всех сферах его жизни. Не могли остаться в стороне от этих процессов и библиотеки, которые для поддержания своей конкурентоспособности в новой социальной и информационной среде вынуждены чутко реагировать на общественные запросы и осваивать новое для себя поле деятельности. Это обуславливает пересмотр содержания подготовки библиотечных специалистов, профессиональный арсенал которых – для обеспечения их востребованности и способности адаптироваться к любым изменениям – приходится пополнять дополнительными знаниями, навыками и умениями. Специальный курс «Библиотерапия: теория и практика» включен в учебный план именно в этих целях.

Назвать библиотерапию абсолютным новшеством было бы неправильно, ведь о благотворном воздействии книги на психику больного человека, на его физическое здоровье знали еще в античности. Систематические исследования в области библиотерапии за рубежом начались в XIX столетии, а возникновение термина, обозначающего данную область деятельности, относят к 1916 г. Родоначальником библиотерапии как науки считается шведский невропатолог Яроб Биллстрем. В нашей стране серьезная теоретическая база для ее развития была заложена Н.А. Рубакиным, Н.Я. Дядьковским, С.С. Корсаковым, В.М. Бехтеревым. Первые шаги к ее практическому применению сделал врач Харьковского психоневрологического института И.З. Вельвовский.

В настоящее время библиотерапия стала очень востребованной. Связано это с тем, что современный человек испытывает на себе воздействие комплекса негативных факторов, наносящих вред его психическому и физическому здоровью. Речь здесь идет, в частности, о лавинообразно возрастающем потоке информации, ускоряющемся темпе жизни, неблагоприятной экологической ситуации и т.д. Мировой опыт убедительно доказал, что в борьбе со всеми этими воздействиями, наряду с другими средствами, весьма эффективна библиотерапия, помогающая наращивать адаптационный потен-

циал личности. Вот почему в развитых странах мира ведутся серьезные исследования в данной области, а разработанные библиотерапевтические методики находят широкое практическое применение. Для нашей страны все это не менее актуально.

Главные задачи специального курса «Библиотерапия: теория и практика» – дать студенту представление о теоретических основах библиотерапии, раскрыть сущность библиотерапевтического процесса в целом, а также конкретных методик и технологий, показать будущему специалисту перспективы его профессиональной деятельности. Он входит в программу первого и второго семестров на III и IV курсах. Учебный план состоит из 72 учебных часов: 42 лекционных и 30 семинарских. Предусмотрена самостоятельная работа студентов: подготовка рефератов. В качестве формы контроля усвоения материала курса предусмотрен экзамен.

Учебно-тематический план

Наименование разделов, тем	Лекции	Семинары
Введение	4	
Раздел 1. Основы библиотерапии	16	6
Тема 1. Библиотерапия. Общее понятие	4	
Тема 2. Библиотерапевтическая антропология – теоретический базис библиотерапевтического процесса	4	2
Тема 3. Библиотерапевт – организатор и руководитель библиотерапевтического процесса (общая характеристика)	4	4
Тема 4. Основные социальные институты и библиотерапевтический процесс	4	
Раздел 2. Теория и технология библиотерапевтического процесса	22	24
Тема 1. Библиотерапевтический процесс: основополагающие идеи и принципы	6	4
Тема 2. Содержание библиотерапевтического процесса	6	6
Тема 3. Основные средства и возможности библиотерапии	4	6
Тема 4. Система библиотерапевтических методов	4	6
Тема 5. Организация и управление библиотерапевтическим процессом	2	2
<i>Итого</i>	42	30

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

ВВЕДЕНИЕ

Раздел 1. ОСНОВЫ БИБЛИОТЕРАПИИ.

Тема 1. Библиотерапия. Общее понятие.

Библиотерапия как научная дисциплина: определение, цели, задачи, объект, предмет.

Библиотерапия – междисциплинарная наука, ее место в системе наук. Функции библиотерапии: научно-теоретическая, практическая, прогностическая.

Социально-исторические, научно-теоретические предпосылки возникновения и развития библиотерапии.

Основные библиотерапевтические категории: библиотерапевтический процесс, воспитание, обучение.

Общее понятие об организации и методах библиотерапевтического исследования.

Семинары по теме:

1. Теоретические и практические основы библиотерапевтических исследований.

2. История библиотерапии за рубежом.

3. История библиотерапии в России.

4. Место библиотерапии в системе наук.

5. Функции библиотерапии.

Темы и вопросы к семинарам:

А.М. Миллер и Дж. Пардек – основоположники библиотерапевтической науки:

- Краткие биографические сведения.

- Характеристика исторического периода деятельности А.М. Миллер и Дж. Пардека.

- Взгляды на библиотерапию современников А.М. Миллер и Дж. Пардека.

Н.А. Рубакин о библиотерапии как междисциплинарной науке:

- Библиотерапевтическое наследие Н.А. Рубакина: общая характеристика.

- Взгляды Н.А. Рубакина на воспитательную роль литературы и коррекцию чтения.

- Наиболее значительные печатные труды Н.А. Рубакина.

Основные источники для подготовки к семинарам: 2, 7, 10, 16, 23, 28, 33, 77, 78, 79, 96, 97, 119, 120, 121.

Тема 2. Библиотерапевтическая антропология – теоретический базис библиотерапевтического процесса.

Идея природосообразности в истории библиотерапии.

Различные подходы к понятию личности, факторам, влияющим на ее развитие, к психологическим проблемам.

Процесс развития личности: движущие силы, закономерности, главные условия. Деятельность и общение. Взаимосвязь развития и воспитания. Возрастные этапы в развитии личности: из истории вопроса. Учет возрастных особенностей в библиотерапевтическом процессе. Индивидуальные особенности личности. Учет индивидуальных особенностей в библиотерапевтическом процессе.

Вопросы медицинской и педагогической валеологии. Особенности состояния здоровья детей, студентов, взрослых, пожилых людей и лиц старческого возраста, их влияние на библиотерапевтический процесс.

Литература: 15, 46, 59, 62, 65, 74.

Темы и вопросы к семинарам:

Эволюция идеи природосообразности в истории библиотерапии:

- Природосообразность по В.А. Невскому.
- В.М. Бехтерев о принципе природосообразности.
- Идея природосообразности в учении Ж.-Ж. Руссо.

Основы современной библиотерапевтической антропологии:

1. Возрастные особенности личности.

1.1. Младший школьник, подросток, старшекласник: физиологические и психологические особенности, доминанты развития, их учет в библиотерапевтической деятельности.

1.2. Студент, взрослый человек: особенности возрастной психологии, их учет в работе библиотерапевта. Сложные библиотерапевтические ситуации и способы их разрешения.

1.3. Люди пожилого и старческого возраста: медико-биологические и психологические особенности, характерные социальные проблемы. Подходы к организации библиотерапевтического процесса.

2. Индивидуальные особенности личности.

2.1. Особенности воспитания (медико-биологический и психолого-педагогический аспекты).

2.2. Талантливость и одаренность (медико-биологический и психолого-педагогический аспекты).

3. Основы медицинской и педагогической валеологии.

3.1. Понятие о больном и здоровом организме.

3.2. Возрастная структура заболеваемости.

3.3. Влияние состояния здоровья людей на их работоспособность (обучение и воспитание).

3.4. Здоровый образ жизни – важнейший фактор формирования здоровья индивидуума и общества.

Основные источники для подготовки к семинарам: 20, 21, 85, 86, 98, 109.

Тема 3. Библиотерапевт – организатор и руководитель библиотерапевтического процесса (общая характеристика).

Библиотекарь – воспитатель – педагог – библиотерапевт: общность и отличия в содержании труда, необходимых профессиональных качествах и навыках. Становление профессии библиотерапевта (краткая история).

Библиотерапевт в современном обществе: требования; содержание и система подготовки. Новаторство и творчество в библиотерапевтической деятельности.

Русские библиотерапевты-новаторы; современные библиотерапевты – экспериментаторы и исследователи.

Особенности профессиональной деятельности библиотерапевта-педагога, библиотерапевта-библиотекаря, библиотерапевта-психолога, библиотерапевта-социолога и т.п.

Литература: 2, 6, 10, 12, 16, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 34, 35, 36, 38, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 53, 55, 67, 78, 80, 81, 82, 92, 96, 100, 116, 123, 125, 126.

Темы и вопросы к семинарам:

Педагогическая антропология К.Д. Ушинского:

- «Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии» (общая характеристика книги).

- Нервная система, привычки, внимание, память, воображение, мышление, чувство, воля (краткая характеристика и значение этих категорий для библиотерапевтической практики).

Основы профессионального самообразования библиотерапевта:

- Работа с книгой (поиск и отбор литературы; виды чтения; аннотация; цитата).

- Практикум по работе с книгой.

- Программа самостоятельного совершенствования основных профессиональных умений.

Самостоятельное совершенствование психологических и физических качеств:

- «Сильнее всех – владеющий собой».
- Контроль своего поведения (практикум).
- Деятельность и разрядка (практикум).
- Самовнушение (тренинг).

Культура внешнего вида:

- Значение внешнего вида.
- Жесты и одежда библиотерапевта.
- Осанка, поза, движение, походка (практикум по контролю и коррекции).

- Мимическая и пантомимическая выразительность (практикум).

Основы техники библиотерапевтического общения:

- Библиотерапевтическое общение: сущность задачи, стиль.
- «Общение» (деловая игра-практикум).
- Этапы организации общения (практикум).

Основы техники речи:

- Техника речи, дыхание.
- Техника речи. Голос библиотерапевта.
- Техника речи. Гласные и согласные звуки.
- Выразительность речи библиотерапевта.

Основные источники для подготовки к семинарам: 31, 42, 45, 91, 95, 101, 109, 112.

Тема 4. Основные социальные институты и библиотерапевтический процесс.

Семья. Характеристика современной семьи, ее особенности и возможности влияния на личность.

Образовательные учреждения: система образования России, тенденции ее развития.

Учреждения дополнительного образования: их роль в целенаправленном влиянии на личность.

Литература: 52, 61, 75, 99.

Семинары по теме:

1. Основы социальной педагогики.
2. Работа социального педагога в современных условиях.
3. Основы управления педагогическими системами.
4. Современные образовательные учреждения в России.

Темы и вопросы к семинарам:

А.С. Макаренко о семейном воспитании:

- А.С. Макаренко: периоды жизни и педагогическое наследие.
- Основные условия семейного воспитания.
- Содержание воспитания в семье.
- Авторитет родителей.

Основные источники для подготовки к семинарам: 49, 71, 72.

Раздел 2. ТЕОРИЯ И ТЕХНОЛОГИЯ БИБЛИОТЕРАПЕВТИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

Тема 1. Библиотерапевтический процесс: основополагающие идеи и принципы.

Ключевые понятия. Философская основа. Гуманизм и авторитаризм. Движущие силы библиотерапевтического процесса: противоречия, стимулирующие развитие личности; противоречия, осложняющие библиотерапевтический процесс; внутренние противоречия в деятельности библиотерапевта.

Основные характеристики библиотерапевтического процесса; целенаправленность, двусторонность, целостность. Функции библиотерапии: образовательная, развивающая, воспитательная.

Обучение – составная часть библиотерапевтического процесса. Основные компоненты процесса обучения. Структура и характер обучающей деятельности библиотерапевта. Особенности познавательной деятельности индивидуума, этапы, звенья процесса познания, виды обучения.

Воспитание – составляющая библиотерапевтического процесса. Из истории вопроса. Различные варианты организации воспитания в образовательных учреждениях: традиционный, «освобожденный», «клубный», «социум-вариант» и др.

Логика развития библиотерапевтического процесса.

Понятия «закон» и «закономерность» применительно к библиотерапии: история вопроса и его современное понимание. Характеристика закономерностей и принципов библиотерапевтического процесса, их взаимосвязь по вертикали и горизонтали (принцип – правило). Система библиотерапевтических принципов.

Самовоспитание и самообразование как высший этап педагогического процесса. Психолого-педагогические основы самовоспитания

и самообразования, их понимание применительно к библиотерапевтическому процессу.

Критерии эффективности библиотерапевтического процесса.

Литература: 3, 24, 57, 90, 103.

Семинары по теме:

1. Развивающее обучение.
2. Дистанционное обучение.
3. Обучение с помощью компьютеров: за и против.
4. Основы профессионального самообразования.

Темы и вопросы к семинарам:

Дж. Пардек о библиотерапевтическом процессе:

- Целостность библиотерапевтического процесса.
- Двусторонний характер обучения и воспитания.
- Целенаправленность взаимодействия библиотерапевта и пациента/читателя.

Диалог культур по работам Бехтерева, Пардека, Миллер:

- Общетеоретические проблемы обучения в процессе библиотерапии.
- Методические аспекты организации процесса обучения.
- Психологические аспекты организации процесса обучения.

Основные источники для подготовки к семинарам: 21, 24, 30, 36, 42, 45, 121, 122.

Тема 2. Содержание библиотерапевтического процесса.

Ключевые понятия: содержание библиотерапевтического процесса, цель, задачи, концепция, модель.

Многоуровневость содержания библиотерапевтического процесса.

Ориентировочный уровень. Определение цели – один из важнейших этапов библиотерапевтического процесса. Развитие идеи всестороннего и гармоничного развития личности.

Концептуально-моделирующий уровень. Модель всестороннего развития личности, разнообразие подходов.

Конкретно-нацеливающий уровень. Зона развития индивида. Конкретные задачи образования, воспитания и развития, решаемые в ходе библиотерапевтического процесса.

Предметный уровень: учебный план (принцип построения, вариативность); учебные программы (различные подходы к структуре, спо-

собы построения, авторские учебные программы); учебники (современные требования, вариативность). Содержание конкретного воспитательного дела.

Принцип определения содержания библиотерапевтического процесса.

Литература: 23, 24, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 45, 105.

Семинары по теме:

1. Философы-материалисты о цели воспитания.
2. Актуальные проблемы формирования содержания библиотерапевтического процесса.
3. Цель воспитания в работах библиотерапевтов XX столетия.

Темы и вопросы к семинарам:

Эволюция идеи всестороннего и гармоничного развития личности:

- Философы античности о гармоничном развитии личности.
- Всестороннее и гармоничное развитие личности – философский ориентир библиотерапевтического процесса.

Виднейшие специалисты XX в. в области библиотерапии об уровнях содержания библиотерапевтического процесса:

- Ориентировочный уровень.
- Концептуально-моделирующий уровень.
- Конкретно-нацеливающий и предметный уровни.

Проблемы разработки концепции и построения модели библиотерапевтического процесса в современных условиях.

Новое и традиционное в современном содержании библиотерапевтического образования:

- Учебные планы образовательных учреждений различных типов.
- Проект государственного образовательного стандарта по библиотерапии.
- Учебные программы для государственных вузов.
- Вариативность учебников: «за» и «против».

Основные источники для подготовки к семинарам: 42, 45, 58, 66, 68.

Тема 3. Основные средства и возможности библиотерапии.

Виды деятельности, типичные для определенных возрастных категорий. Учеба, труд, общение. Деятельность обязательная, избирательная, рекомендуемая.

Микросреда: естественная конкретная природа; микросоциум (семья, школьный коллектив, неформальные группы), вторая конкретная природа.

Особенности работы с разными возрастными категориями пациентов/читателей. Групповая и индивидуальная методика библиотерапии.

Средства, применяемые в библиотерапевтической деятельности: художественные и другие издания, аудиовизуальная техника, средства массовой коммуникации. Понятие о медиаобразовании и мультимедиа.

Литература: 1, 2, 4, 5, 9, 17, 36, 42, 45, 54, 55, 60, 83, 84, 88, 89, 93, 97, 100, 107, 111, 114, 115, 125, 126.

Семинары по теме:

1. Естественная природа и ее роль в формировании личности человека.
2. Экология природы и человека: их взаимосвязь и взаимозависимость.
3. Использование мультимедиа в библиотерапевтических целях.

Темы и вопросы к семинарам:

Использование определенных видов деятельности студентов и школьников как средств воздействия в ходе библиотерапевтического процесса:

- Основы теории учебной деятельности.
- Психологическое и воспитательное значение труда.
- Игровые элементы в библиотерапии: искусство отношений.

Основы семейного воспитания:

- Особенности современной семьи.
- Специфика семейного воспитания: позитивное и негативное.

Методика работы библиотерапевта с родителями студентов и школьников:

- Формы работы с родителями в современных образовательных организациях и учреждениях.
- Методические приемы работы библиотерапевта с трудными пациентами/читателями.

Основные источники для подготовки к семинарам: 36, 42, 70, 73.

Тема 4. Система библиотерапевтических методов.

Из истории вопроса. Различные подходы и классификации методов (методов проведения, методов обучения, методов воспитания). Система библиотерапевтических методов, характеристика конкретных библиотерапевтических методов.

Оптимальный выбор и искусство практического использования библиотерапевтических методов.

Особенности выбора библиотерапевтических методов при определенных психических отклонениях и заболеваниях пациентов/читателей.

Литература: 7, 8, 10, 11, 13, 14, 16, 21, 24, 36, 37, 42, 45, 76, 78, 94, 113, 117, 118, 122, 124.

Семинары по теме:

1. Искусство использования библиотерапевтических методов.
2. Методы работы с различными категориями пациентов/читателей.
3. Выбор библиотерапевтических методов при работе со взрослыми и детьми.

Темы и вопросы к семинарам:

Взаимодействие библиотерапевта и пациента/читателя:

- Классификация библиотерапевтических методов: история и современность.
- Современные требования к библиотерапевтическим методам.
- Преодоление негативных явлений, связанных с применением традиционных методов библиотерапии.

Практика использования различных методов в библиотерапевтическом процессе:

- Анализ этапа реального библиотерапевтического процесса, обоснование выбора методов.
- Анализ конкретных библиотерапевтических сеансов с точки зрения взаимосвязи библиотерапевтических методов и приемов.

Литература: 2, 13, 36, 42, 45.

Тема 5. Организация и управление библиотерапевтическим процессом.

Библиотерапевтический мониторинг, его место в библиотерапевтическом процессе. Развитие представлений о функции и методе библиотерапевтической диагностики. Библиотерапевтическое прогнозирование. Методы изучения уровня развития, образования, воспитания личности. Организация библиотерапевтического мониторинга; сотрудничество медика, психолога, социолога, педагога.

Проектная деятельность. Планирование образовательной, развивающей работы. Виды планов, их основное содержание и варианты оформления.

Организационная деятельность. Формы организации библиотерапевтического процесса (особенности их использования для обучения конкретному предмету). Организационная структура библиотерапевтического процесса: сеанс, обучающее мероприятие, методика их подготовки и проведения.

Познавательная деятельность: анализ результатов завершеного библиотерапевтического процесса.

Современные библиотерапевтические технологии; модульная библиотерапевтическая технология; технология проблемно-модульного обучения студентов.

Литература: 32, 45, 47, 51, 60, 63, 64, 104, 116.

Семинары по теме:

1. Специфика организации библиотерапевтического процесса в различных типах учреждений.
2. Современные технологии обучения.
3. Современные технологии воспитания.
4. Дидактическое конструирование гибкой библиотерапевтической технологии.

Темы практических занятий:

1. Методика библиотерапевтического мониторинга.
2. Планирование библиотерапевтического процесса.
3. Подбор форм работы библиотерапевта для конкретного индивида.
4. Методика подготовки библиотерапевтического процесса.
5. Методика проведения.
6. Организация библиотерапевтического процесса (заключительное занятие).

Литература: 45, 60, 103, 104, 105.

Литература по курсу:

1. *Алексеева, Л. Н.* Рефлексия как средство творческого понимания : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1988. – 19 с.
2. *Алексейчик, А. Е.* Библиотерапия / А. Е. Алексейчик // Руководство по психотерапии. – Ташкент, 1985. – С. 127–142.
3. *Амонашвили, Ш. А.* Размышления о гуманной педагогике / Ш. А. Амонашвили. – М., 1996. – 494 с.
4. *Ананьев, Б. Г.* Анализ трудностей в процессе овладения детьми чтением и письмом / Б. Г. Ананьев // Изв. АПН РСФСР. – 1955. – Вып. 50. – С. 8–12.
5. *Ананьев, Б. Г.* О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. – М., 1977. – 371 с.
6. *Анкудович, Я.* Социальные механизмы формирования читательской культуры / Я. Анкудович // Библиотека и чтение: проблемы и исследования. – СПб., 1995. – С. 112–117.
7. *Апухтин, В. Б.* Психологический метод анализа смысловой структуры текста : автореф. дис. ... канд. филол. наук. – М., 1977. – 21 с.
8. *Арановская, Д. М.* Понимание сказки детьми дошкольного возраста в зависимости от ее композиции : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1944. – 18 с.
9. *Артемов, В. А.* Восприятие и понимание речи / В. А. Артемов // Доклады на совещании по вопросам психологии (3–8 июля 1953 г.). – М., 1954. – С. 120–123.
10. *Артемов, В. А.* Естественный эксперимент в изучении детского чтения / В. А. Артемов // Книга и ребенок. – 1924. – № 10. – С. 8–13.
11. *Асмус, В.* Чтение как труд и творчество / В. Асмус // Вопр. лит. – 1961. – № 2. – С. 36–46.
12. *Бажов, Н. М.* Факторы, определяющие установку на выбор книги / Н. М. Бажов // Научная конференция, посвященная проблемам психологии чтения и читателя : крат. тез. докл. – Л., 1971. – С. 14–15.
13. *Балика, Д. А.* Методика разговора с читателем / Д. А. Балика // Крас. б-рь. – 1925. – № 8. – С. 32–49.
14. *Баренбаум, И. Е.* [и др.] Общенаучные и специальные методы книговедения, библиотекведения, библиографоведения и информатики / И. Е. Баренбаум, В. С. Крейденко, В. П. Леонов // Сборник научных трудов / ЛГИК. – Л., 1982. – Т. 68. Связь библиотечно-библиографических дисциплин с информатикой. – С. 47–68.
15. *Белкин, А. С.* Основы возрастной педагогики / А. С. Белкин. – Екатеринбург, 1992. – 156 с.
16. *Беляева, Л. И.* Мотивы чтения и критерии оценок произведений художественной литературы у разных категорий читателей / Л. И. Беляева // Художественное восприятие. – Л., 1971. – С. 162–176.
17. *Беляков, Л. В.* Методика работы с читателями / Л. В. Беляков. – М., 1975. – 69 с.

18. Берков, П. Н. Об эстетике творчества и эстетике восприятия / П. Н. Берков // Художественное восприятие. – Л., 1971. – С. 57–67.
19. Беспалов, В. И. Междисциплинарные последствия библиопсихологии Н. А. Рубакина / В. И. Беспалов // Библиотечное дело и проблемы информатизации общества : тез. докл. междунар. науч. конф. (Москва, 27–28 апр. 1990 г.). – М., 1999. – Ч. 1. – С. 77–78.
20. Бехтерев, В. М. О лечебном значении умственного труда для больных общими невротами / В. М. Бехтерев // Вопр. психофизиологии, рефлексологии и гигиены труда. – 1921. – Вып. 1. – С. 7–10.
21. Бехтерев, В. М. Субъективные и объективные методы в изучении личности / В. М. Бехтерев // Молодая гвардия. – 1924. – № 5. – С. 25–28.
22. Библиотерапия [Опыт работы областной научной медицинской библиотеки (г. Тверь)] // Библиотекарь. – 1991. – № 9. – С. 51–54.
23. Библиотерапия: психолого-педагогические, социальные и медицинские аспекты : библиогр. указ. лит. / сост. Ю. Н. Дрешер. – Казань, 2000. – 128 с.
24. Библиотерапия: тематический план, программа курса и методические материалы для системы повышения квалификации и переподготовки кадров медицинских библиотек / М-во здравоохранения Респ. Татарстан, Респ. мед. библ.-информ. Центр / сост. Ю. Н. Дрешер. – Казань, 1999. – 72 с.
25. Брудный, А. А. Понимание как компонент психологии чтения / А. А. Брудный // Проблемы социологии и психологии чтения. – М., 1975. – С. 162–172.
26. Валеева, Н. Ш. Научно-педагогические основы подготовки руководителей и специалистов для МП (Анализ проблемы и педагогическая концепция) / Н. Ш. Валеева, В. Н. Галлеев. – Казань, 1994. – 96 с.
27. Валеология : программа специального курса, тематический план и методические материалы для работников социокультурной сферы / Казан. гос. мед. акад., Казан. гос. акад. культуры и искусства, Респ. мед. библ.-информ. центр М-ва здравоохранения Респ. Татарстан; сост. Ю. Н. Дрешер. – Казань, 1998. – 60 с.
28. Вальдгард, С. Л. Книга как социальный раздражитель / С. Л. Вальдгард // Элементы общей психологии. – М., 1929. – С. 83–96.
29. Вельвовский, И. З. Психотерапия в комплексе лечения и реабилитации больных с пароксизмальными соматическими заболеваниями на курортах / И. З. Вельвовский // Психотерапия и деонтология в комплексе лечения и реабилитации больных на курорте : тез. докл. всерос. науч.-практ. конф. (июнь 1972 г.). – Харьков, 1972. – С. 240.
30. Вельвовский, И. З. Библиопсихотерапия в системе психотерапии / И. З. Вельвовский, А. М. Миллер // Вопросы психотерапии. – М., 1972. – Вып. 3. – С. 62–66.
31. Грехнев, В. С. Культура педагогического общения / В. С. Грехнев. – М., 1990.

32. *Гурье, Л. И.* Основы педагогики высшей школы : учеб. пособие / Л. И. Гурье. – Казань, 1999. – 185 с.

33. *Добрынина, Н. Е.* Проблематика и методика в исследовании распространения чтения / Н. Е. Добрынина, С. М. Смирнова // Проблемы социологии и психологии чтения. – М., 1975. – С. 30–38.

34. *Дрешер, Ю. Н.* Библиотерапия: история и современность / Ю. Н. Дрешер // Библиотечное дело и проблемы информатизации общества : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 27–28 апр. 1999 г.). – М., 1999. – Ч. 1. – С. 94–95.

35. *Дрешер, Ю. Н.* Библиотерапия : некоторые аспекты теории и практики, проблемы подготовки кадров / Ю. Н. Дрешер // Библиотека и библиотекар в современном мире. – Казань, 1999. – С. 36–44.

36. *Дрешер, Ю. Н.* Библиотерапия : учеб.-метод. пособие / Ю. Н. Дрешер. – Казань, 2000. – 52 с.

37. *Дрешер, Ю. Н.* Библиотерапия как метод лечебного воздействия на детей с ограниченными возможностями / Ю. Н. Дрешер // Проблемы реабилитации в детской неврологии (медицинские, социальные, педагогические аспекты) : материалы междунар. симпоз., (2–3 июня 2000 г.). – Казань, 2000. – С. 76–82.

38. *Дрешер, Ю. Н.* Валеологические аспекты образовательной деятельности в социокультурной сфере / Ю. Н. Дрешер // Философия современного социокультурного образования : материалы межвуз. науч.-метод. конф. (20 апр. 1999 г.). – Казань, 1999. – С. 51–53.

39. *Дрешер, Ю. Н.* Исторические предпосылки и теоретико-методологические основы библиотерапевтических исследований / Ю. Н. Дрешер // Библиотечное дело – 2000: проблемы формирования открытого информационного общества : тез. докл. 5-й междунар. науч. конф. (Москва, 25–26 апр. 2000 г.). – М., 2000. – Ч. 1. – С. 17–19.

40. *Дрешер, Ю. Н.* Книга лечит / Ю. Н. Дрешер // Мир библиогр. – 1999. – № 4. – С. 45–50.

41. *Дрешер, Ю. Н.* Кого и как лечит книга / Ю. Н. Дрешер // Библиотека. – 1999. – № 3. – С. 68–70.

42. *Дрешер, Ю. Н.* Курс лекций по библиотерапии / Ю. Н. Дрешер. – Казань, 1999. – 304 с.

43. *Дрешер, Ю. Н.* Некоторые подходы к формированию теории библиотерапии / Ю. Н. Дрешер // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : материалы 5-й юбил. междунар. конф. «Крым – 98» (Судак, 6–14 июня 1998 г.). – М., 1998. – Т. 2. – С. 748–752.

44. *Дрешер, Ю. Н.* Проблемы здоровья населения и валеологические аспекты образовательной деятельности в социокультурной сфере / Ю. Н. Дрешер // Библиотека и библиотекар в современном мире. – Казань, 1999. – С. 24–31.

45. *Дрешер, Ю. Н.* Профессиональная подготовка библиотерапевтов в системе непрерывного библиотечного образования / Ю. Н. Дрешер. – Казань, 2000. – 376 с.
46. *Дрешер, Ю. Н.* Руководство по валеологии / Ю. Н. Дрешер. – Казань, 1996. – 168 с.
47. *Дьяченко, В. К.* Современная дидактика, теория и практика обучения в общеобразовательной школе : в 2-х кн. / В. К. Дьяченко. – Новокузнецк, 1996. – Кн. 2.
48. *Жиляева, Е. П.* Книга лечит / Е. П. Жиляева // Здоровье. – 1973. – № 10. – С. 4.
49. Закон РФ «Об образовании» № 12 от 13.01.96 г. // Собр. законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 150.
50. *Ильева, П. С.* Психолингвистические особенности восприятия оценки художественного текста : автореф. дис. ... канд. филос. наук. – М., 1983. – 20 с.
51. *Ингенкамп, К.* Педагогическая диагностика / К. Ингенкамп. – М., 1991. – 238 с.
52. *Инновационные учебные заведения России* / сост. И.Д. Чечели и др. – М., 1991.
53. *Кабачек, О. Л.* Библиотерапия как часть психотерапии и как аспект библиотечной педагогики / О. Л. Кабачек // Психолог в детской библиотеке. – М., 1994. – С. 69.
54. *Кабачек, О. Л.* Стихотворение А. Блока «В неуверенном, зыбком полете.....» как модель для изучения проблемы «автор – читатель» / О. Л. Кабачек // Что мы читаем? Какие мы? – СПб., 1993. – С. 101–121.
55. *Казаринова, И. Н.* Возможности библиотерапии / И. Н. Казаринова, Е. Л. Смагин // Науч. и техн. б-ки. – 1999. – № 8. – С. 34–40.
56. *Каменский, Я. А.* Великая дидактика / Я. А. Каменский // Избранные педагогические сочинения. – М., 1982. – Т. 1. – С. 242–476.
57. *Каптерев, П. Ф.* Педагогический процесс // Избранные педагогические сочинения. – М., 1982. – С. 163–231.
58. *Каспржан, А. Г.* Базисный учебный план и российское образование в эпоху перемен / А. Г. Каспржан, М. В. Левит. – М., 1994.
59. *Кашенко, В. П.* Педагогическая коррекция: исправление недостатков характера у детей и подростков / В. П. Кашенко. – 2-е изд. – М., 1994. – 222 с.
60. *Кирсанов, А. А.* Педагогические и психологические основы предупреждения перегрузки школьников / А. А. Кирсанов. – Казань, 1977. – 168 с.
61. *Ковалев, С. В.* Психология современной семьи / С. В. Ковалев. – М., 1988. – 125 с.
62. *Кон, И. С.* Психология ранней юности : кн. для учителя / И. С. Кон. – М., 1983. – 254 с.
63. *Кумекер, Л.* Свобода учиться, свобода учить : пособие для учителя / Л. Кумекер, Д. С. Шейн. – М., 1994. – 158 с.

64. *Курамшин, И. Я.* Дидактика высшей школы : пособие в схемах и табл. / И. Я. Курамшин, В. Г. Иванов. – Казань, 2000. – 70 с.
65. *Левонтин, Р.* Человеческая индивидуальность : наследственность и среда / Р. Левонтин. – М., 1993. – 206 с.
66. *Леднев, В. С.* Содержание образования / В. С. Леднев. – М., 1989. – 121 с.
67. *Лисицын, Ю. П.* Образ жизни и здоровье населения / Ю. П. Лисицын. – М., 1982. – 40 с.
68. *Локк, Дж.* Мысли о воспитании / Дж. Локк // Педагогические сочинения. – М., 1939. – С. 67–224.
70. *Лэндрет, Г. Л.* Игровая терапия: искусство отношений / Г. Л. Лэндрет. – М., 1994. – 365 с.
71. *Макаренко, А. С.* Книга для родителей / А. С. Макаренко // Сочинения : в 7 т. – М., 1954. – Т. 4. – С. 11–340.
72. *Макаренко, А. С.* О родительском авторитете / А. С. Макаренко // Сочинения : в 7 т. – М., 1954. – Т. 4. – С. 351–360.
73. *Маминова, Л. И.* Педагоги, родители, дети / Л. И. Маминова. – М., 1994. – 78 с.
74. *Мевехуд, Б.* Кризисы жизни – шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью / Б. Мевехуд. – Калуга, 1994. – 142 с.
75. *Медиров, А. П.* Глобальное образование – путь к интеграции мирового образовательного пространства / А. П. Медиров. – М., 1997. – 123 с.
76. *Миллер, А. М.* Библиотерапия при неврозах, развивающихся после острых психотравм / А. М. Миллер // Психотерапия в курортологии. – Харьков, 1968. – С. 68–69.
77. *Миллер, А. М.* Некоторые проблемы библиотерапии за рубежом : обзор литературы / А. М. Миллер // Библиотековедение и библиогр. за рубежом. – 1971. – Вып. 36. – С. 93–107.
78. *Миллер, А. М.* Принципы отбора для лечебного чтения / А. М. Миллер // Психотерапия и деонтология в комплексе лечения и реабилитации больных на курорте : тез. докл. всерос. науч.-практ. конф. (июнь 1972 г.). – Харьков, 1972. – С. 68–70.
79. *Миллер, А. М.* Составление плана чтения и его обоснование – необходимое звено либропсихотерапии (библиотерапии) / А. М. Миллер // Психотерапия в курортологии : тез. докл. науч.-практ. конф. (20–22 нояб. 1974 г.). – Кисловодск, 1974. – С. 45–48.
80. *Миллер, А. М.* Субъективная интерпретация художественных произведений у больных неврозами / А. М. Миллер // Психотерапия и деонтология в комплексе лечения и реабилитации больных на курорте. – Харьков, 1972. – С. 24–27.
81. *Миллер, А. М.* Чтение больных в лечебно-профилактических учреждениях / А. М. Миллер // ИФЛА/ФИАВ (Международная федерация библиотечных ассоциаций) Подсекция больничных библиотек : 36-я сес. – М., 1970. – С. 12.

82. *Миллер, А. М.* Необходимость подготовки кадров библиотекарей для проведения целенаправленного чтения больных в здравницах / А. М. Миллер, З. В. Линевиц // Психотерапия и деонтология в комплексе лечения и реабилитации больных на курорте : тез. докл. всерос. науч.-практ. конф. (июнь 1972 г.). – Харьков, 1972. – С. 64–66.
83. *Минкина, В. А.* Информационная культура и способность к релаксации / В. А. Минкина // Высш. образование в России. – 1995. – № 4. – С. 27–36.
84. *Мишкинене, Г.* Библиотерапия в медицинских библиотеках Литвы : метод. рекомендации / Г. Мишкинене. – 1972. – 42 с.
85. *Невский, В. А.* Классификация психологической литературы в библиотеке / В. А. Невский // Предметы и методы современной психологии. – М., 1929. – С. 21–24.
86. *Невский, В. А.* Место психологической литературы в спросе читателя / В. А. Невский // Предмет и методы современной психологии. – М., 1929. – С. 35–38.
87. *Невский, В. А.* Психология и консультация по самообразованию / В. А. Невский // Предмет и методы современной психологии. – М., 1929. – С. 38–42.
88. *Никифорова, О. И.* Методы изучения психологии читателя и восприятия литературы / О. И. Никифорова // Художественное восприятие. – Л., 1971. – С. 141–147.
89. *Николаева, Л. А.* Учись быть читателем : старшекласснику о культуре работы с научной и научно-популярной книгой / Л. А. Николаева. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М., 1982. – 191 с.
90. *Новое педагогическое мышление* / под ред. А. В. Петровского. – М., 1989.
91. *Основы педагогического мастерства* / под ред. И. А. Зядюна. – М. : Просвещение, 1989.
92. *Пинкевич, А. П.* Введение в педагогику / А. П. Пинкевич. – Изд. 4-е. – М., 1930. – 176 с.
93. *Полозова, Т. Д.* А что за словом? (Восприятие художественной литературы) / Т. Д. Полозова. – М., 1972. – 46 с. – (Новое в жизни, науке, технике. Серия «Литература» ; Вып. 2).
94. *Раввинский, Д. К.* Книга – учебник жизни? / Д. К. Раввинский // Библиотека и чтение : проблемы и исследования. – СПб., 1995. – С. 143–156.
95. *Рогов, Е. И.* Личность учителя: теория и практика / Е. И. Рогов. – Ростов н/Д, 1996. – 105 с.
96. *Рубакин, Н. А.* Психология читателя и книги / Н. А. Рубакин. – М.; Л., 1929. – 308 с.
97. *Рубакин, Н. А.* Работа библиотекаря с точки зрения библиопсихологии. К вопросу об отношении книги и читателя / Н. А. Рубакин // Читатель и книга. Методы их изучения. – Харьков, 1925. – С. 37–66.

98. Руссо, Ж.-Ж. Эмиль, или о воспитании / Ж.-Ж. Руссо // Собрание избранных педагогических сочинений. – СПб., 1913. – 491 с.
99. Семейно-бытовая культура / под ред. Д. И. Водзинского. – Минск, 1987. – 78 с.
100. Симонов, Б. А. О библиотерапии / Б. А. Симонов // Библиотекосведение. – 1996. – № 6. – С. 39–41.
101. Смирнов, Г. В. Аутогенная тренировка / Г. В. Смирнов. – Саратов, 1988.
102. Смолкин, А. М. Методы активного обучения / А. М. Смолкин. – М., 1991. – 186 с.
103. Стефановская, Т. А. Педагогика: наука и искусство : курс лекций / Т. А. Стефановская. – М., 1998. – 356 с.
104. Стефановская, Т. А. Система и методика преподавания педагогических дисциплин в вузе / Т. А. Стефановская. – Иркутск, 1992. – 142 с.
105. Стефановская, Т. А. Современная парадигма содержания педагогического процесса / Т. А. Стефановская. – Иркутск, 1995. – 157 с.
106. Сухомлинский, В. А. Мудрая власть коллектива / В. А. Сухомлинский. – М., 1983. – 208 с.
107. Таланчук, Н. М. Введение в неопедагогику : пособие для педагогов-новаторов / Н. М. Таланчук ; АПН СССР, Ассоц. «Проф. образование». – М., 1991. – 181 с.
108. Усов, Ю. Н. Медиаобразование в России / Ю. Н. Усов. – М., 1994. – 86 с.
109. Ушинский, К. Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии / К. Д. Ушинский // Избранные педагогические сочинения : в 2 т. – М., 1974. – Т. 1. – С. 229–547.
110. Чошанов, М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения : метод. пособие / М. А. Чошанов. – М., 1996. – 157 с.
111. Чубарьян, О. С. Исследование чтения и читателей в системе социальных наук / О. С. Чубарьян // Проблемы социологии и психологии чтения. – М., 1975. – С. 11–29.
112. Шацкий, С. Т. Мой педагогический путь / С. Т. Шацкий // Педагогические сочинения : в 4-х т. – М., 1963. – Т. 1. – С. 49–67.
113. Шевелева, С. С. Открытая модель образования: синергетический подход / С. С. Шевелева ; Ин-т «Открытое о-во». – М., 1997. – 47 с.
114. *Bibliotherapy. A Clinical Approach for Helping Children* / ed. by J. T. Pardeck, J. A. Pardeck. – Amsterdam : Gordon a. Breach Science Publ., 1993. – 146 p.
115. *Bogard, H. M. Bibliotherapy for whom and by whom* / H. M. Bogard // Assoc. of Hospital a. Inst. Libr. Quarterly. – 1965. – Vol. 6. – P. 11–17.
116. *Fincer, J. P. Bibliotherapy : RX-Literature* / J. P. Fincer // South Med. J. – 1980. – Vol. 73, № 2. – P. 223–225.

117. *Kleber, D.* Bibliotherapie : ein Beitr. zur Geschichte u. zur Begriffsbestimmung / D. Kleber // Zentralbl. fuer Bibliothekswesen. – 1982. – Bd 96, № 9. – S. 390–399.

118. *Kriebel, A.* Bibliotherapie–Ueberlegungen zur therapeutischen Verwendung von Literatur in einem stationar-analytischen Behandlungskonzept / A. Kriebel // Z. Psychosom. Med. Psychoal. – 1992. – Bd 38, № 1. – S. 63–76.

119. *Pardeck, J. T.* Bibliotherapy : a guide to using books in clinical practice / J. T. Pardeck. – London, 1992. – 168 p.

120. *Pardeck, J. T.* Using Bibliotherapy in Clinical Practice. A Guide to Self-help Books / J. T. Pardeck. – London, 1993. – 145 p.

121. *Pardeck, J. T.* Using literature to help adolescents cope with problems / J. T. Pardeck // Adolescence. – 1994. – Vol. 29, N 114. – P. 421–427.

122. *Pardeck, J. T.* Bibliotherapy : a tool for helping preschool children deal with developmental change related to family relationships / J. T. Pardeck, J. A. Pardeck // Early Child Development a. Care. – 1989. – № 47. – P. 107–129.

123. *Riordan, R. J.* Bibliotherapy revisited / R. J. Riordan // Psychol. Rep. – 1991. – Vol. 68, N 1. – P. 306.

124. *Riordan, R. J.* Bibliotherapy : Does it work? / R. J. Riordan, L. S. Wilson // J. of Counseling a. Development. – 1989. – N 67. – P. 506–508.

125. *Wolf, D.* Bibliotherapie in der psychotherapeutischen Praxis: der Einfluss des therapiebegleitenden Lesens auf kognitive Variablen und körperliches Befinden / D. Wolf. – PAL / SVK, 1991. – 178 S.

Э.Р. Сукиасян

АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

Тема адаптации новых сотрудников близка мне уже больше трех десятков лет. В 1974 г., принимая должность заведующего отделом Государственной библиотеки СССР им. В.И. Ленина (ГБЛ) (коллектив насчитывал около 130 человек), я впервые встретился с ситуацией, когда нового сотрудника «пускают в свободное плавание», на первых порах не уделяя ему никакого внимания. Мое недоумение заместители разрешили сразу же: оказалось, что это такая «политика». «Выплыва-ет» – будем учить. Программа обучения была серьезной и рассчитывалась на 6–8 месяцев, после чего уже не совсем «новый» сотрудник получал право поступления на Высшие библиотечные курсы. Считалось, что адаптацией занимается Учебный отдел Библиотеки. Здесь по традиции (она существует и до сих пор) проводятся курсы для новых со-

трудников: со средним образованием (в течение одного дня), с высшим образованием (в течение недели или 5 дней по разу в неделю).

В 1976 г., обучаясь социальной психологии, я написал на тему адаптации курсовую работу. Изучив литературу, далекую от библиотечной тематики, я выяснил, что адаптация – сложнейший процесс, по сути дела, – начало формирования профессиональной личности. Ученые считают, что от того, как складываются в коллективе межличностные отношения в первые дни и недели работы, у нового сотрудника образуются «установки» – прочные представления о профессии. Все знают, наверно, феномен памяти цыпленка: вылупившись из яйца, он начинает считать своим родителем того, кого увидел в этот момент.

С этого времени я установил для себя правило: больше времени уделять молодежи, прием новых сотрудников проводить осторожно, после тщательной проверки (нет ничего хуже засорения коллектива балластом – людьми, которые и сами не работают, и другим мешают работать). Вчерашних школьников, например, я приглашал на собеседование вместе с родителями. Их надо было убедить, что произошедший провал на вступительных экзаменах – не катастрофа, напротив, может быть, удача в жизни: вашему ребенку посчастливилось оказаться в прекрасном учреждении, на интересной и перспективной работе, здесь он будет учиться всю свою жизнь. Здесь он получит и высшее образование и выучит языки (в те годы у нас компьютеров еще не было). Встреча с родителями завершалась экскурсией по отделу и Библиотеке. Какой была эффективность? Могу сказать сразу: высокой. Более двух десятков школьников остались в Библиотеке и стали ее кадровыми сотрудниками, ветеранами труда.

Приняли, оформили? Теперь надо думать о том, что делать с новым сотрудником. Каждого прикрепляли к наставнику. Право быть наставником приобреталось с годами, сотрудник отдела должен был быть не только мастером своего дела, но и хорошим воспитателем, одновременно чутким и требовательным. Наставник знакомил своего подопечного с библиотекой, ее зданием и помещениями, с порядком и местом приема пищи, туалетами (оказалось, что это немаловажный момент).

На рабочем месте еще раз изучались и разъяснялись документы: инструкция о внутреннем трудовом распорядке, о пропускном режиме (для ГБЛ это было принципиально важно: вносить в Библиотеку печатное издание, даже листочек из газеты, категорически запрещалось). Существует такое правило: с этими инструкциями (как и с некоторыми

другими: по противопожарной безопасности, по технике безопасности) каждый принимаемый на работу в ГБЛ знакомится в процессе оформления, до издания приказа. Но мы поняли: это делается в спешке, когда у самого сотрудника не появилось чувства ответственности. Лучше все эти документы глубоко проработать с наставником.

В отделе существовал скользящий (гибкий) график работы, поэтому сотрудник знакомился с существующими правилами учета рабочего времени, порядком выхода из библиотеки в рабочие часы. Сотрудников обычно интересовал также порядок выплаты заработной платы.

Наставник знакомил нового сотрудника с рабочим местом, показывал шкаф для личных вещей, выдавал канцелярские принадлежности и расходные материалы и объяснял порядок их получения, а также принятые в коллективе правила пользования телефоном.

Теперь надо было познакомиться с профсоюзным и комсомольским лидерами, оформить вступление в профсоюз, если это было необходимо. Еще одна деталь: у нас не было своего «музея», но с историей и традициями отдела, его ветеранами можно было познакомиться, перелистав в кабинете альбомы, документы. В кабинете заведующего на видном месте стояли даже кубки и вымпелы, полученные за спортивные достижения. Осталось дожидаться самого, пожалуй, важного: представления коллективу. Специально для этого, конечно, не собирались. На ближайшем собрании заведующий группой рассказывал о новом сотруднике, а он сам – о своей семье, интересах, любимых школьных предметах. Когда кто-нибудь из ветеранов задавал вопрос «Как тебя называют домашние: Шурой или Сашенькой?» на глазах девушки могли появиться слезы. Мы добивались одного – каждый сотрудник должен понимать: он приходит в свою семью, теперь здесь, в отделе, будет его второй дом.

Но до того дня, когда молодой сотрудник станет рядовым, когда к нему в полной мере будут предъявлены все нормативные требования, пройдет еще несколько месяцев. На этом этапе все подчинялось инструкции об обучении на рабочем месте. В задачи наставника входило обеспечение контроля за планомерным и последовательным ее освоением. Программа предусматривала такие вопросы: задачи подразделения, его место в библиотечной технологии; технологические инструкции, правила и другие документы, которые надо изучить; законы, государственные стандарты и другие документы, которые надо знать; характеристика рабочего места сотрудника (должностная инструкция составлялась к моменту завершения обучения): характеристика

и содержание процессов и операций, порученных сотруднику; нормы времени и нормы выработки; справочная и методическая литература, использование которой обязательно в работе. Сотрудник, не имеющий специального образования, знакомил также с профессиональной библиотечной периодикой, системой библиотек, учебной литературой. По мере изучения тех или иных процессов сотрудник допускался к самостоятельной работе, но весь объем работы на протяжении периода обучения полностью проверялся наставником (иначе говоря, выявленная впоследствии ошибка становилась ошибкой наставника). Наставник подводил итоги работы еженедельно, оценивалось качество и интенсивность труда.

Период адаптации завершался составлением персональной должностной инструкции и плана работы сотрудника на календарный год, ему присваивался личный номер. Если, например, сотрудник расставлял карточки, прежде всего он проставлял на обороте каждой карточки свой личный номер и дату. Мы заметили, что такой порядок повышал личную ответственность. Не было секретом: заведующие незаметно контролируют качество работы на каждом участке.

Многие годы спустя я оказался в Библиотеке Конгресса США (БК), ознакомился с деятельностью кадровых служб, а после возвращения продолжил изучение привезенного с собой комплекта подаренных мне документов. Итоги изложил в статье, опубликованной в 2000 г. [1], она посвящена в основном обучению и повышению квалификации, в ней почти не говорится об адаптации новых сотрудников.

Помню, как меня поразили некоторые организационные вопросы. Например, новый сотрудник обнаруживает у себя на рабочем месте в первый же день работы приглашение зайти в учебное подразделение. Прочитую: «В день оформления каждого нового сотрудника информация о нем (с приложением всех необходимых документов) поступает из кадровой службы к специалистам офиса, на него заводится «личное дело» в виде компьютерного файла. Все без исключения новые сотрудники сначала направляются на адаптационный курс «LC Specific» («Специфика Библиотеки Конгресса»), задачей которого является превращение работника в служащего БК, в полной мере владеющего всей необходимой информацией. В каком объеме? Прежде всего – в объеме прав и обязанностей, отраженных в коллективном договоре. Слушатель получает договор (почти полторы сотни страниц текста!), а на занятиях каждая его статья прорабатывается и объясняется. Содержание коллективного договора охватывает все аспекты

организации рабочего времени, оплаты труда, питания и социальной помощи, условий продвижения по должностным категориям, обучения и повышения квалификации, предоставляемых льгот и т.п. Обучение проводят опытные инструкторы, многие положения объясняются на примерах, а необходимые в тех или иных обстоятельствах (несчастный случай, пожар, диверсия в отношении фондов и каталогов) действия отрабатываются в форме ситуационной деловой игры. Некоторые навыки отрабатываются до автоматизма. Известно, например, что мероприятия гражданской обороны во всех учреждениях США проводятся исключительно организованно.

Оказалось, что для получения права стать наставником (в США они называются супервайзорами или инструкторами, обучают на рабочем месте по системе one-on-one), надо получить особую лицензию на курсах, основным содержанием которых являются принципы педагогики и психологии. Кандидатов отбирают очень тщательно среди наиболее квалифицированных, опытных сотрудников. Инструктор должен быть исключительно доброжелательным, уметь найти верный подход к человеку, убедить, если надо – потребовать.

Поразило меня в США и отношение к документационному обеспечению. Комплект документов, знание и исполнение которых является обязательным, хранится у сотрудника в папке (она называется Manual, «Руководство»), на первой странице приводится список документов. Сотрудник лично пишет: «ознакомился», ставит подпись и дату.

Несколько лет назад, готовясь к проведению курсов по управлению персоналом, я попытался изложить накопленный опыт в формализованном виде в памятке «Примерный порядок адаптации нового сотрудника». Материал раздавался слушателям при проведении тренинг-семинара в Петрозаводске, Брянске и Курске и всякий раз вызывал оживление в аудитории. Памятка опубликована [2].

Давайте подумаем, почему мы этого не знаем и не имеем в рабочей папке каждого руководителя (не говоря о кадровиках)? Отвечу: у нас не принято обучение на моделях, алгоритмах. Посмотрите зарубежные учебники. Там нередко изложение учебного материала в рамках главы завершается таблицей, аккумулирующей в сжатом, формализованном виде все главное, основное, то, что должно «выпасть в осадок», остаться в памяти после того, как студент «сдаст» курс преподавателю. Такие таблицы нередко можно увидеть в библиотеках: на стене или под стеклом на рабочем столе.

Готовя эту статью, я посмотрел литературу за последние десять лет. Искал, что опубликовано об адаптации. К сожалению, на «директорских» совещаниях (в том числе – специально посвященных управлению) не нашел ни слова. Есть статьи, в которых, как это у нас принято, говорится о «значении» адаптационных процессов (писать высоконаучным стилем мы умеем). И есть изложение опыта отдельных библиотек, порой интересного, но не всегда применимого в других условиях. Как сказала мне одна из слушательниц, «сочетнуть» теорию с практикой очень трудно. Эта статья – лишь попытка подхода к проблеме.

Литература

1. Сукиасян, Э. Р. Некоторые особенности работы с кадрами в Библиотеке Конгресса США / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2000. – № 8. – С. 50–60. – Оpubл. в сокращении в кн.: Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докл. / Э.Р. Сукиасян. – М. : ГРАНД-Фаир, 2004. – С. 290–302.

2. Сукиасян, Э. Р. Метод ситуационного анализа при проведении тренинг-семинара по управлению персоналом / Э.Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2002. – № 11. – С. 41. – Оpubл. также в кн.: Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докл. / Э.Р. Сукиасян. – М. : ГРАНД-Фаир, 2004. – С. 171–172.

Г.Б. Паршукова

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВАХ БИБЛИОТЕК

Одной из актуальных проблем развития библиотечного дела является формирование коллектива библиотеки. Низкий уровень заработной платы работников библиотек, большая доля рутинного ручного труда приводят к падению престижа данной профессии, низкой мотивации труда, неудовлетворенности местом работы. Но механизм формирования удовлетворенности трудом зависит не только от его содержания, оценки условий труда, но и от отношений с руководителем, коллегами, стилия руководства, социально-психологических особенностей личности (характера, темперамента). В коллективах библиотек, преимущественно женских, межличностные отношения часто являются одним из главных мотивов увольнения или перехода в другой отдел.

Отношения между людьми относятся к наименее управляемой сфере деятельности коллектива, но порой именно они отнимают много полезной энергии у персонала и руководства. Создание оптимального психологического климата является одной из основных задач научного управления современной библиотекой. Под термином «оптимальный психологический климат» подразумевается обстановка, при которой в коллективе царит дружба, творческое сотрудничество, взаимопомощь, смелые откровенные и острые дискуссии, оптимизм, мажорный тон, добрый юмор. В самом общем виде основными обобщенными факторами, определяющими уровень психологического климата в коллективе, являются удовлетворенность членов коллектива трудом, его условиями, сотрудничеством и неформальными отношениями между членами коллектива.

Можно выделить три категории работников библиотеки: молодого (до 33 лет), среднего (до 50 лет) и старшего возраста. Как правило, молодежь более инициативна, мобильна, стремится к переменам, в то время как люди старших возрастных групп предпочитают их избегать. В силу этого возможен конфликт между этими возрастными категориями. В некоторых библиотеках наиболее активными являются люди старшего возраста, а не молодежь. Чаще всего это обусловлено тем, что представители старшего поколения занимают в библиотеках основные руководящие должности. В 2005 г. нами было предпринято локальное социологическое исследование межличностных отношений в коллективах крупных библиотек. Объектом представляемого исследования являются работники библиотек Новосибирска – Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН), Центральной городской библиотеки (ЦГБ) им. Карла Маркса, Новосибирской государственной областной научной библиотеки (НГОНБ) и Центральной городской библиотеки (ЦГБ) г. Искитима. Исследование проводилось под руководством отдела научно-исследовательской и методической работы ГПНТБ СО РАН, исполнителями являлись студенты-социологи одного из вузов Новосибирска – Новосибирского государственного архитектурно-строительного университета (НГАСУ).

Основные рабочие гипотезы, сформулированные нами на начальном этапе, достаточно типичны для библиотековедческих исследований такого направления:

1. Специальность библиотекаря считается невостребованной в силу ряда причин: недостаточной технической оснащенности библиотек,

отсутствия перспектив профессионального роста, низкой заработной платы.

2. Специальность библиотекаря является преимущественно женской, в связи с чем достаточно актуальной в коллективах библиотек является проблема межличностных отношений.

Определив рабочие гипотезы, мы сформулировали основные задачи исследования:

1. Выявить мотивы, послужившие причиной выбора данного места работы.

2. Определить факторы мотивации труда сотрудников библиотек.

3. Выявить характер межличностных отношений в коллективах библиотек.

Для решения задач исследования была разработана специальная анкета (прил. 1), распространенная в обследуемых библиотеках. Данные статистики ответов респондентов представлены в специальных таблицах (прил. 2).

Всего было опрошено 142 человека, из них 13 человек в ЦГБ г. Искитима, 60 человек в ГПНТБ СО РАН, 19 человек в библиотеках НГАСУ, 30 человек в ЦГБ им. Карла Маркса, 20 человек в НГОНБ (статистический отчет по материалам обследования приведен в приложении 2).

Возраст опрашиваемых респондентов составил от 22 до 60 лет. Большинство респондентов находятся в возрасте от 51 года и более (32,4%), 31,7% – в возрасте от 31 до 45 лет, 18,3% – в возрасте от 22 до 30 лет, 16,2% – в возрасте от 46 до 50 лет, часть респондентов не указала возраст (1,4%) (прил. 2, табл. 1).

Соотношение респондентов мужского и женского пола составляет: женщин – 138 (96,6%), мужчин – 4 человека (2,8%), не указали данные почти 2% (прил. 2, табл. 2).

Из всех опрошенных 15,5% (22 человека) – заведующие отделами, 20,4% – главные библиотекари, 9,9% – заведующие секторами, 5,6% – методисты, 0,7% (1 человек) занимает должность администратора, наибольший процент опрошенных (40,1%) – библиотекари (прил. 2, табл. 3).

Из полученных данных, 16,2% опрошенных имеют 14 разряд, 22,5% – 13 разряд, наибольшее количество респондентов имеют 11 разряд (24,6%), у наименьшего числа опрошенных (1,4%) – 7 разряд, часть респондентов не указала разряд (прил. 2, табл. 6, 7).

По результатам собранных анкет можно сделать следующие основные выводы.

Большинство сотрудников библиотек удовлетворены своей работой, и она дает им возможности самореализации. 80,3% респондентов (114) удовлетворены местом работы. Из общего числа опрошенных 73,2% не собираются менять настоящее место работы. Всего 12% опрошенных не удовлетворены местом работы, в первую очередь, из-за низкой заработной платы (прил. 2, табл. 4, 5). Анализ ответов на вопрос о том, считают ли респонденты свою работу творческой, показывает, что 78,2% опрошенных считают свою работу таковой, и всего лишь 11,3% не видят творческой составляющей в своей деятельности (прил. 2, табл. 8).

Психологический климат в библиотеках (как г. Искитима, так и Новосибирска) в целом является благоприятным, о чем свидетельствуют ответы о том, что взаимоотношения в коллективах библиотек можно оценить как неформальные и дружеские. Из всех опрошенных 32,4% состоят с непосредственным руководителем в формальных отношениях, 47,8% – в неформальных (прил. 2, табл. 9).

Данный вывод подтверждается при анализе ответов респондентов на вопрос «Если поступит предложение о переводе в другой отдел, какой будет Ваша реакция?». Более половины опрошенных (61,3%) заявили, что ни при каких условиях не согласились бы перейти в другой отдел (прил. 2, табл. 22). 5,6% (8 человек) при поступлении такого предложения согласились бы на перевод в другое структурное подразделение. Главным мотивом для перехода в другой отдел является тяжелая физическая работа на нынешнем участке работы (прил. 2, табл. 23).

Одной из задач исследования было выявление факторов, способных повысить мотивацию труда работников библиотек. Респондентам был предложен вопрос «Если бы уровень заработной платы был бы выше, Ваше отношение к работе изменилось бы?». На этот вопрос 6,3% опрошенных сотрудников ЦГБ г. Искитима ответили, что их отношение к работе изменилось бы, если бы выросла зарплата, 2,8% сказали, что зарплата не меняет их отношения к выполнению своей работы. 47,2% опрошенных сотрудников библиотек Новосибирска считают, что зарплата напрямую влияет на их отношение к выполняемой работе, 33,8% не видят в этом никакой зависимости (прил. 2, табл. 13, 25). Сравнивая ответы на этот вопрос респондентов из Новосибирска

и г. Искитима, можно сделать вывод о том, что у сотрудников библиотек Новосибирска более высокие запросы в плане материального обеспечения, поскольку в среднем уровень зарплаты в крупном мегаполисе существенно выше, чем в небольшом городе, каковым является г. Искитим. Таким образом, повышение заработной платы стало бы существенным фактором стимулирования труда для многих сотрудников библиотек. Об этом говорят и другие данные. Так, на вопрос о том, что необходимо сделать для повышения заинтересованности сотрудников в сохранении рабочего места, большинство опрошенных (90,1%) заявили, что необходимо повысить заработную плату. 29,6% отметили, что необходимо улучшить техническую оснащенность рабочего места и 17,6% хотели бы, чтобы возросли возможности профессионального роста (прил. 2, табл. 11, 12). Таким образом, гипотеза о том, что специальность библиотекаря является невостребованной в силу недостаточной технической оснащенности библиотек, отсутствия перспектив профессионального роста и низкой заработной платы в целом подтвердилась. Изменение этих факторов будет способствовать росту трудовой мотивации сотрудников библиотек.

Основными причинами разногласий между сотрудниками в библиотеках Новосибирска являются профессиональные интересы (66,2%), личные интересы (21,8%), плохое настроение (3,5%) (прил. 2, табл. 10). При анализе ответов респондентов, работающих в ЦГБ г. Искитима (9,1% от общей выборки), было выявлено, что основной причиной разногласий между коллегами являются личные интересы. Несмотря на обилие конфликтных ситуаций, психологический климат в коллективах библиотек в целом можно оценить как благоприятный. Следствием конфликтов является незначительная ссора, не имеющая серьезных последствий (так ответило 80,3% опрошенных). Только 4,2% опрошенных утверждают, что ссора в коллективе может привести к увольнению одного из участников конфликта, 3,5% считают, что это может привести к переводу участников конфликта в другой отдел (прил. 2, табл. 21). Таким образом, гипотеза о том, что проблема межличностных отношений является достаточно актуальной в преимущественно женских коллективах библиотек, подтвердилась частично. Действительно, разногласий и конфликтных ситуаций много, но на рабочую атмосферу и психологический климат они влияют незначительно.

В заключение следует отметить, что выводы локального исследования достаточно оптимистичны. Однако следует помнить, что

представления о ценности кадрового ресурса организации все более расширяются и укрепляются.

Словосочетание «управление персоналом» не означает, что руководитель (директор библиотеки, заведующий отделом) обладает неконтролируемой властью. Поведение руководителя должно быть ориентировано на человеческие отношения и на работу. Следует учитывать также и необходимость выбора стиля руководства в конкретном коллективе. Баланс власти предполагает взаимную ответственность и зависимость руководителей и подчиненных. Только при высокой зрелости работников целесообразно делегирование им ответственности и переориентация своего поведения с задачи и человека на развитие организации. Однако зрелость персонала достигается только планомерной работой по повышению квалификации этого персонала, по специализированным программам подготовки и дополнительного образования.

Именно такой опыт подготовки «зрелого» персонала имеется в Сибирском региональном библиотечном центре непрерывного образования через систему высших библиотечных курсов, обучающих семинаров и стажировок. Мероприятия по обучению и повышению квалификации библиотечного персонала обязательно должны охватывать руководителей библиотек высшего и среднего уровня, специалистов, что послужит основой для принятия руководством библиотеки оптимальных управленческих решений и создания эффективной психологической среды в библиотечных коллективах.

Приложение 1

Анкета

1. Что побудило Вас выбрать настоящее место работы?

а) близость к месту работы

б) специальность

в) доступ к литературе

г) другое _____

2. Удовлетворены ли Вы своим местом работы?

а) скорее да, чем нет

б) да

в) скорее нет, чем да

г) нет

д) затрудняюсь ответить

3. Если нет, то почему?

4. Какую задачу в первую очередь необходимо решить администрации библиотеки для повышения заинтересованности сотрудников в сохранении рабочего места?

- а) повышение заработной платы
- б) улучшение технической оснащенности
- в) повышение перспектив профессионального роста
- г) другое _____

5. Считаете ли Вы свою работу творческой?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

6. Если на предыдущий вопрос Вы ответили, нет, то объясните почему.

7. Если бы уровень заработной платы был выше, Ваше отношение к работе изменилось бы?

- а) скорее да, чем нет
- б) да
- в) скорее нет, чем да
- г) нет
- д) затрудняюсь ответить

8. В каком отделе Вы работаете?

9. Какое количество сотрудников работает в Вашем отделе?

- а) не более 2
- б) не более 5
- в) не более 7

10. Сколько женщин работает в Вашем отделе?

- а) 0
- б) от 1 до 3
- в) от 4 до 7

Сколько мужчин?

- а) 0
- б) от 1 до 3
- в) от 4 до 7

11. Как можно оценить Ваши отношения с коллегами?

- а) дружеские
- б) деловые

- в) другие _____
12. У Вас бывают встречи с коллективом в неформальной обстановке?
- а) да, часто
 - б) не более 3 раз в год
 - в) очень редко
 - г) нет
13. Ваши отношения с непосредственным руководителем можно назвать формальными?
- а) скорее да, чем нет
 - б) да
 - в) скорее нет, чем да
 - г) нет
 - д) затрудняюсь ответить
14. Если в коллективе возникло два альтернативных мнения, каким образом Вы принимаете решения?
- а) коллективное обсуждение
 - б) путем голосования
 - в) решающий голос имеет главное лицо
 - г) другое _____
15. К чему могут привести разногласия в Вашем отделе?
- а) к незначительной ссоре
 - б) к переводу в другой отдел
 - в) к увольнению
 - г) другое _____
16. Основными причинами разногласий между коллегами являются?
- а) профессиональные интересы
 - б) личные интересы
 - в) другое _____
17. Если поступит предложение о переводе в другой отдел, какой будет Ваша реакция?
- а) соглашусь с удовольствием
 - б) подумаю, но соглашусь
 - в) откажусь
 - г) затрудняюсь ответить
18. Если на предыдущий вопрос Вы выбрали вариант а или б, то обоснуйте почему.
-

19. Собираетесь ли Вы в ближайшее время менять место работы?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

20. Если да, то по какой причине?

- а) неудовлетворенность заработной платой
- б) неудовлетворенность условиями труда
- в) неудовлетворенность отношениями в коллективе
- г) другое _____

21. Какую должность Вы занимаете?

22. Вы имеете какой-либо разряд?

- а) да
- б) нет

23. Если да, то какой? _____

24. Ваш возраст

- а) от 22 до 30
- б) от 31 до 45
- в) от 46 до 50
- г) от 51 и более

25. Пол

- а) женский
- б) мужской

Большое спасибо!

Приложение 2

Статистический отчет по материалам обследования

Таблица 1

«Ваш возраст»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
От 22 до 30	26	18,3
От 31 до 45	45	31,7
От 46 до 50	23	16,2
От 51 и более	46	32,4
Нет данных по переменной	2	1,4
Всего	142	100,0

Таблица 2

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Женский	135	95,1
Мужской	4	2,8
Нет данных по переменной	3	2,1
Всего	142	100,0

Таблица 3

«Какую должность Вы занимаете?»		
Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Зав. отделом	22	15,5
Методист	8	5,6
Зав. сектором	14	9,9
Библиотекарь	57	40,1
Администратор	1	0,7
Главный библиотекарь	29	20,5
Нет данных по переменной	11	7,7
Всего	142	100,0

Таблица 4

«Удовлетворены ли Вы своим местом работы?»		
Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Скорее да, чем нет	60	42,3
Да	54	38,0
Скорее нет, чем да	14	9,9
Нет	3	2,1
Затрудняюсь ответить	6	4,2
Нет данных по переменной	5	3,5
Всего	142	100,0

Таблица 5

«Если нет, то почему?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Низкая заработная плата	9	6,3
Нет данных по переменной	133	93,7
Всего	142	100,0

Таблица 6

«Вы имеете какой-либо разряд? «

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Да	139	97,9
Нет	1	0,7
Нет данных по переменной	2	1,4
Всего	142	100,0

Таблица 7

«Если да, то какой?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
9	7	4,9
10	16	11,3
11	35	24,6
12	12	8,5
13	32	22,5
14	23	16,2
15 и выше	2	1,4
7	2	1,4
Нет данных по переменной	13	9,2
Всего	142	100,0

Таблица 8

«Считаете ли Вы свою работу творческой?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Да	111	78,2
Нет	16	11,3
Затрудняюсь ответить	13	9,1
Нет данных по переменной	2	1,4
Всего	142	100,0

Таблица 9

«Ваше отношение с непосредственным руководителем можно назвать формальными?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Скорее да, чем нет	23	16,2
Да	23	16,2
Скорее нет, чем да	34	23,9
Нет	34	23,9
Затрудняюсь ответить	23	16,2
Нет данных по переменной	5	3,6
Всего	142	100,0

Таблица 10

«Основными причинами разногласий между коллегами являются?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Профессиональные интересы	94	66,2
Личные интересы	31	21,8
Плохое настроение	5	3,5
Их нет	11	7,7
Нет данных по переменной	16	11,3
Всего	142	100,0*

* Один вопрос предполагает несколько вариантов ответов.

Таблица 11

«Какую задачу в первую очередь необходимо решить администрации библиотеки для повышения заинтересованности сотрудников в сохранении рабочего места?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Повышение заработной платы	128	50,0
Улучшение технической оснащённости	42	29,6
Повышение перспектив профессионального роста	25	17,6
Изменить политику	2	1,4
Нет данных по переменной	2	1,4*
Всего	142	

Таблица 12

«Если на предыдущий вопрос вы ответили, нет, то объясните почему?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Такова специфика работы	3	2,1
Новое значение	0	0,0
Нет данных по переменной	139	97,9
Всего	142	100,0

Таблица 13

«Если бы уровень заработной платы был бы выше, Ваше отношение к работе бы изменилось?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Скорее да, чем нет	39	27,5
Да	28	19,7
Скорее нет, чем да	18	12,7
Нет	48	33,8
Затрудняюсь ответить	6	4,2
Нет данных по переменной	3	2,1
Всего	142	100,0

Таблица 14

«В каком отделе Вы работаете?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Обработки (в т.ч. автоматизированной)	9	6,3
Художественной литературы	5	3,5
Учебной литературы	38	26,8
Читальные залы	13	9,2
Научной литературы	25	17,6
Комплектования	26	18,3
Нет данных по переменной	26	18,3
Всего	142	100,0

Таблица 15

«Какое количество сотрудников работает в Вашем отделе?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Не более 2	8	5,6
Не более 5	38	26,7
Не более 7	46	32,4
10 и более	36	25,4
Нет данных по переменной	14	9,9
Всего	142	100,0

Таблица 16

«Сколько женщин работает в вашем отделе?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
0	2	1,4
От 1 до 3	23	16,3
От 4 до 7	75	52,8
10 и более	32	22,5
Нет данных по переменной	10	7,0
Всего	142	100,0

Таблица 17

«Сколько мужчин работает в Вашем отделе?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
0	99	69,7
От 1 до 3	27	19,0
От 4 до 7	2	1,4
Другое	0	0,0
Нет данных по переменной	14	9,9
Всего	142	100,0

Таблица 18

«Как можно оценить Ваши отношения с коллегами?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Дружеские	100	70,4
Деловые	74	52,1
Другое	4	2,8
Нет данных по переменной	1	0,7
Всего	142	*

Таблица 19

«У Вас бывают встречи с коллективом в неформальной обстановке?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Да, часто	46	32,4
Не более 3 раз в год	36	25,4
Очень редко	44	31,0
Нет	14	9,8
Нет данных по переменной	2	1,4
Всего	142	100,0

* Один вопрос предполагает несколько вариантов ответов.

Таблица 20

«Если в коллективе возникло два альтернативных мнения, каким образом Вы принимаете решения?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Коллективное обсуждение	93	65,5
Путем голосования	9	6,3
Решающий голос имеет главное лицо	38	26,8
Нет данных по переменной 15	6	4,2*
Всего	142	

Таблица 21

«К чему могут привести разногласия в Вашем отделе?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
К незначительной ссоре	114	80,3
К переводу в другой отдел	5	3,5
К увольнению	6	4,2
Не бывает	12	8,5
Обсуждение проблемы	1	0,7
Нет данных по переменной	10	7,0*
Всего	142	

Таблица 22

«Если поступит предложение о переводе в другой отдел, какой будет Ваша реакция?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Соглашусь с удовольствием	0	0,0
Подумаю, но соглашусь	8	5,6
Откажусь	87	61,3
Затрудняюсь ответить	44	31,0
Нет данных по переменной	3	2,1
Всего	142	100,0

* Один вопрос предполагает несколько вариантов ответов.

Таблица 23

«Если на предыдущий вопрос Вы выбрали вариант А или Б, то обоснуйте почему»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Физически тяжелая работа	4	2,8
Нет данных по переменной	138	97,2
Всего	142	100,0

Таблица 24

«Собираетесь ли Вы в ближайшее время менять место работы?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Да	9	6,3
Нет	104	73,2
Затрудняюсь ответить	26	18,3
Нет данных по переменной	3	2,1
Всего	142	100,0

Таблица 25

«Если да, то по какой причине?»

Значения	Контекст: вся выборка	
	количество объектов	% объектов
Неудовлетворенность заработной платой	9	6,3
Неудовлетворенность условиями труда	4	2,8
Неудовлетворенность отношениями в коллективе	1	0,7
Пенсионный возраст	1	0,7
Нет данных по переменной	130	91,5
Всего	142	*

* Один вопрос предполагает несколько вариантов ответов.

И.В. Юрик

**ДИАГНОСТИКА МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПРЕЗИДЕНТСКОЙ
БИБЛИОТЕКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Изменения и преобразования во всех сферах жизнедеятельности становятся прочным элементом новой экономической ситуации и обуславливают необходимость пересмотра прежних принципов управления библиотекой в целях повышения эффективности использования всех ресурсов. Неоспорим тот факт, что именно персонал является одним из основных ресурсов организации. Арсенал инструментов совершенствования кадровой политики библиотеки, предлагаемый сегодня в профессиональной печати, достаточно велик. Теоретически все понятно, но практических результатов внедрения той или иной концепции управления персоналом, подтверждающих ее эффективность в библиотеках, очень мало. Какую модель «примерить» на себя? Как в погоне за инновациями не получить в результате новые затраты, отрыв сотрудников от работы, ненужные перемещения и, не дай бог, возврат к старым бедам?

Первый шаг к разработке кадровой политики – анализ состояния персонала. В Президентской библиотеке Республики Беларусь (РБ) последнее исследование персонала проводилось в 1977–1978 гг. Для изучения характеристик социально-психологических процессов, удовлетворенности трудом сотрудников нами была разработана система мониторинга морально-психологического климата библиотечного коллектива. Почему предметом диагностики был выбран именно морально-психологический климат? Он, во-первых: является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации; во-вторых: выступает в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психологического потенциала взаимодействия личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психических резервов. В-третьих: эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. В-четвертых: бла-

гоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на ее результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные резервы.

Общая численность работников Президентской библиотеки РБ составляет 97 человек, из них 87 служащих (библиотечных работников), 74 из которых – библиотечные специалисты. Возрастной срез состава работников имеет следующий вид: 18–29 лет – 20 человек, 30–39 лет – 17, 40–55 лет – 27, свыше 55 – 23 человека. Образовательный уровень работников Президентской библиотеки достаточно высокий: 74 человека имеют высшее образование, 5 – среднее специальное, 8 – общее среднее.

Исследование проходило в период с марта по май 2005 г. Возврат опросных листов составил 52, таким образом анонимно было опрошено 52 сотрудника (70% от общей численности библиотечных работников). Для сбора данных был разработан опросный лист, включающий 42 вопроса.

Диагностика удовлетворенности персонала работой в библиотеке позволяет проводить учет, оценку и прогноз развития социально-производственной ситуации. Показатель удовлетворенности трудом влияет на эффективность деятельности и является важнейшим условием профессионального самосознания работника. При анализе показателей субъективного отношения к труду в целом выяснилось, что 50% сотрудников отметили полную удовлетворенность, 38% заявили о неполной удовлетворенности, совсем не удовлетворены 7,7%, (4,3% не ответили на вопрос). Показатель частичной неудовлетворенности работой оказался достаточно высоким.

В анкете испытуемых просили объяснить, чем обусловлена их неудовлетворенность. Анализируя анонимные ответы, можно сделать вывод, что неудовлетворенность была вызвана рядом причин, в числе которых:

- «нервозность» и напряжение в коллективе («недостаток взаимопонимания и желания сотрудничества между коллегами» и т.д.);
- выполнение неспецифических для профессиональной деятельности задач;
- неудовлетворенность организацией морального и материального вознаграждения («Уровень оплаты труда должен стимулироваться в зависимости от квалификации работника, а не от должности» и т.д.);

- низкий уровень заработной платы;
- плохая организация спортивно-массовой работы.

Удовлетворенность условиями работы – это, в первую очередь, экология и эргономика рабочего места. Работников интересует уровень излучения монитора компьютера, качество питьевой воды, наличие кондиционера, работа отопительной системы и т.д. Дифференцированная удовлетворенность измерялась по ряду показателей: уровень оплаты труда, практика морального и материального стимулирования, оборудование и состояние служебных помещений, оборудование и состояние бытовых комнат, график работы, график предоставления отпусков, организация санаторно-оздоровительной работы, работа профсоюзной организации в целом, организация спортивно-массовой работы, взаимоотношения с сотрудниками библиотеки, взаимоотношения с коллегами по работе, отношения с руководством библиотеки, отношения с непосредственными руководителями. Показатели дифференцированной удовлетворенности позволили определить факторы, влияющие не только на удовлетворенность работой, но и на мотивацию. Так, к аспектам мотивации сотрудников можно отнести: удовлетворенность заработной платой, моральным и материальным стимулированием, условиями труда, организацией санаторно-оздоровительной и спортивно-массовой работы.

При оценке дифференцированной удовлетворенности выявлен высокий уровень неудовлетворенности работников по следующим показателям: практикой материального стимулирования – 42,5%; организацией спортивно-массовой работы – 46%, практикой морального стимулирования – 34,4% опрошенных.

Материальное вознаграждение имеет решающее значение в удовлетворенности трудом, при этом его смысл для работника не исчерпывается только компенсацией времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником. Денежное вознаграждение, точнее формы его получения, а также относительные и абсолютные размеры, воспринимаются работником как свидетельство его ценности, влияют на самооценку работника, напрямую говорят о его социальном статусе. Общественный статус профессии информационно-библиотечных работников сегодня остается по-прежнему невысоким, о чем свидетельствуют низкая оценка труда библиотечного работника и деятельности библиотеки потребителями, общественностью, правительством. Тем не менее показатель удовлетворенности оплатой труда оказался доста-

точно высоким (67,3%), что указывает на проявление гибкости со стороны сотрудников Президентской библиотеки в отношении оплаты, доверия своему руководству, преданности профессии.

В целом, сотрудников Президентской библиотеки устраивает график работы, 46,1% работников оценили его хорошо; 75% – устраивает график предоставления отпусков; организацией оздоровления работников и членов их семей (санаторно-курортное лечение) довольны 46,1%; 55,7% опрошенных оценили работу профсоюзной организации в библиотеке как хорошую.

Состояние и оснащение служебных помещений и рабочих мест респонденты оценили достаточно высоко. За последние два года в Президентской библиотеке РБ преобразился интерьер во всех подразделениях, обновилась мебель. Каждое рабочее место автоматизировано, парк компьютеров постоянно обновляется, проведен ремонт в бытовых комнатах.

Сотрудникам библиотеки было предложено оценить интенсивность своего труда. 42,3% опрошенных заявили о высокой интенсивности личного труда; 5,7% оценили интенсивность как очень высокую и 50% – как нормальную, 2% отвечать отказались. Выяснилось, что сверхурочно приходится работать 32,6% опрошенных. Сотрудникам было предложено оценить сложность работы в сравнении с прошлым годом. 30,7% респондентов считают, что работать в этом году стало сложнее, 51,9% изменений не заметили. Отметим, что им приходится выполнять работу, не входящую в круг своих обязанностей, ежедневно – 7,6%; еженедельно – 9,6%; ежемесячно – 15,3%; от случая к случаю – 57,6%.

Значение фактора определенности в работе трудно переоценить. От степени определенности, точности и ясности тех обязанностей, которые должен выполнять тот или иной член коллектива, самым прямым образом зависит успех общего дела. Можно предполагать, что неопределенность играет разную роль в зависимости от характера труда в отделах. В условиях творческой деятельности степень неопределенности более высокая, чем в условиях нетворческой работы.

Вероятно, что некоторое несовершенство разделения труда в отделах имеет место, если одной из причин возникновения трудностей в работе некоторые сотрудники называют нечеткое регулирование производственных процессов. Данные о частоте выполнения работ, не

входящих в круг обязанностей работников, подтверждают это предположение.

Аналізу был подвергнут вопрос: «Какую должность Вы считаете возможным занять сегодня?». Это была попытка выяснить, насколько реализовано притязание на желаемое для работника признание. К сожалению, большинство респондентов (59,6%) отказались отвечать на данный вопрос. 19,2% удовлетворены той должностью, которую они занимают в настоящий момент, 17,3% считают, что они достойны занимать должность выше.

Уровень сплоченности определялся путем анализа ответов респондентов на вопрос: «Если бы Вам предложили равноценную по оплате труда работу в другом учреждении, как бы Вы поступили?». 82,7% опрошенных ответили «Отказался», 5,7% – «Согласился», 11,6% воздержались от ответа. Уровень сплоченности оказался достаточно высоким, что, безусловно, является положительным моментом, так как сплоченность в данной ситуации следует рассматривать как характеристику устойчивости коллектива, (что подтверждается очень низким уровнем текучести кадров), его внутренних связей и, самое главное, показателей деятельности при воздействии внешних экстремальных факторов.

Взаимоотношения с руководством рассматривались как один из факторов удовлетворенности работой и морально-психологическим климатом. В результате анализа выявлено, что сложившиеся отношения с руководством библиотеки 48% опрошенных оценивают «хорошо», 42,3% – «удовлетворительно», 9,7% – не ответили на вопрос. Отношениями с непосредственным начальством довольны 63,4% опрошенных, «удовлетворительно» оценили свои отношения с руководителем 28% работников, 1,9% – «неудовлетворительно», 6,7% сотрудников не ответили на вопрос.

Интерес вызывает оценка сотрудниками стиля деятельности руководства при возникновении сложных производственных и жизненных ситуаций, а также уровень доступности руководства. Большинство (65,3%) не испытывают трудностей и имеют возможности для общения с руководителями, 25% респондентов заявили, что руководство для них недостаточно доступно, для 3,8% – недоступно вообще (5,9% не ответили на вопрос). 55,7% опрошенных ощущают поддержку и внимание со стороны руководства библиотеки при возникновении

сложных жизненных ситуаций, 31% – не всегда и только 7,6% не ощущают ее вообще (5,7% не ответили на вопрос).

В результате статистического анализа полученных данных было выявлено, что при субъективной оценке морально-психологического климата членами коллектива 26% оценивают его как хороший, большинство сотрудников (63%) – как удовлетворительный, неудовлетворительное отношение отметили 8% (3% не ответили на вопрос).

Удовлетворенность взаимоотношениями по горизонтали, с коллегами, также рассматривается как важный показатель морально-психологического климата в трудовом коллективе. В целом, сотрудники Президентской библиотеки РБ довольны взаимоотношениями с коллегами по работе (61,5%), 32,6% считают их удовлетворительными; 5,9% – неудовлетворительными; с сотрудниками других отделов библиотеки взаимоотношения налажены хорошо у 51% опрошенных, у 47% – удовлетворительно, 2% – неудовлетворительно.

Сотрудникам, участвовавшим в опросе, предлагался ряд вопросов для определения уровня конфликтности в коллективе Президентской библиотеки. Почти все (80,8%) указали на наличие конфликтов в библиотеке, 15,4% указали на их отсутствие, 3,8% не ответили на вопрос. При этом, 67,3% опрошенных отметили, что конфликты бывают редко, 13,5% – часто, 19,2% воздержались. В числе причин конфликтной ситуации называют следующие: межличностные отношения, выполнение производственных заданий, нарушение норм поведения, морали, трудовой дисциплины, распределение отпусков, начисление премий, зарплаты и т.д.

Известно, что бесконфликтных отношений в организации не бывает. По результатам исследования уровень конфликтности в коллективе Президентской библиотеки РБ оказался невысоким, но состояние некоторого напряжения и нервности сотрудники отмечают.

Лучший метод регулирования напряженности – это работа на опережение в целях предупреждения ее роста. В этом ключе было интересно мнение сотрудников о способности руководства разрешать конфликтные ситуации в коллективе. Позитивной тенденцией является то, что большинство (67,3%) опрошенных отметили способность руководства библиотеки к урегулированию конфликтов.

Вопрос о возникающих в работе трудностях не предполагал вариантов ответов, респондентов просили указать в свободной форме, какие именно причины повлекли за собой возникновение трудностей

в работе. Были названы следующие: недостаточно четкая регламентированность производственных процессов; недостаточное взаимопонимание и желание сотрудничества между работниками; возрастающий объем работы; нехватка помещений для хранения фондов; недостаток опыта и знаний; отсутствие системы повышения квалификации; недостаточный уровень компьютерной грамотности и т.д. Причины неудовлетворенности работой и трудности, возникающие в процессе профессиональной деятельности, во многом совпадают. Определенные тенденции удалось проследить, таким образом, анализ выявленных в процессе исследования трудностей позволил классифицировать их по нескольким группам:

- 1) связанные со слабой корпоративной коммуникацией;
- 2) связанные с межличностными отношениями;
- 3) обусловленные усложнением работы;
- 4) связанные с нечетким регламентированием труда;
- 5) связанные с недостаточно разработанной системой повышения квалификации.

Несмотря на то что 48% опрошенных оценивают хорошо взаимоотношения с сотрудниками других отделов, достаточно часто в качестве причин, вызывающих трудности в работе, указывалось на недостаточное взаимопонимание и желание сотрудничества между работниками библиотеки и неблагоприятный морально-психологический климат.

Достаточно «популярной» причиной возникновения трудностей в работе является «возрастающий объем работы». Необходимо отметить, что тенденция усложнения информационно-библиотечной деятельности является характерной особенностью на современном этапе, и Президентская библиотека РБ в этом смысле не является исключением. Внедрение современных информационных технологий, появление новых информационных продуктов и услуг, динамичные изменения информационных потребностей – эти и другие тенденции отражаются на деятельности библиотекаря. Объем необходимых современному библиотечному специалисту знаний, умений перманентно возрастает. Результаты опроса подтверждают этот факт. Часть сотрудников возникновения трудностей в работе объясняют недостатком опыта и знаний, низкой компьютерной грамотностью, указывают на отсутствие разработанной системы повышения квалификации. Здесь справедливо было бы отметить, что администрация библиотеки никогда не препятствует инициативе сотрудников повышать свою квали-

фикацию как по неформальным каналам – участвовать в конференциях, семинарах, проходящих в республике и за ее пределами, так и посредством стажировок. Существует в библиотеке практика обучения на местах в процессе внедрения новых задач АИБС, новых документов. Но подходы к организации обучения необходимо пересматривать. Разработке системы повышения квалификации должна предшествовать диагностика персонала для определения качественно различных и однородных типов сотрудников. Современная система обучения должна быть адаптивной, построенной с учетом высокой обновляемости профессиональных знаний. В процессе обучения сотрудников необходимо применять инновационные образовательные технологии. Безусловно, удовлетворенность трудом и жизнью в целом достигается благодаря профессиональному развитию, но нельзя заботу о профессиональном развитии возлагать только на администрацию библиотеки. Единственной гарантией прогрессивного профессионального развития в современных условиях является активность самого человека.

Анализ помог определить группы сотрудников, неудовлетворенных в зависимости от возраста и стажа, что позволит вести работу по снижению уровня неудовлетворенности дифференцированно, с учетом главных факторов в каждой группе.

Вызывает тревогу ситуация в возрастной группе от 22 до 25 лет. По результатам опроса выявилась полная неудовлетворенность своей работой у 60% опрошенных, причем это сотрудники со стажем работы от 3 до 5 лет. Причины неудовлетворенности связаны с низкой оплатой труда, с отсутствием возможности планировать карьеру, со слабостью системы повышения квалификации. Анализируя эту ситуацию, мы выдвинули гипотезу, что за всеми этими причинами кроется главная – недостаток адаптационных мероприятий для молодых специалистов. Нами был проведен дополнительный опрос молодых сотрудников из каждого подразделения библиотеки в возрастной группе от 22 до 30 лет со стажем работы в библиотеке до 3 лет.

Хотят ли молодые специалисты сменить работу? 57% заявили о своем желании работать именно в Президентской библиотеке РБ. Привлекательность работы связывают с хорошими взаимоотношениями с коллегами, приемлемыми условиями труда, хорошей организацией труда, возможностью реализовать свои способности.

42,8% работников со стажем работы свыше года ответили либо: «Желал (а) бы, но найти другую работу сложно», либо «При появле-

нии выгодного предложения перейду на другую работу». На вопрос: «Что Вам не нравится в Вашей работе?», большинство респондентов отмечают неопределенность перспектив профессионального продвижения, тяжелые и вредные условия труда, отсутствие возможности проявить свои способности.

Как недостаток отмечается отсутствие системы адаптации сотрудников, хотя на местах всем оказывалась помощь со стороны либо коллег, либо руководителя подразделения, но многие считают, что желательна была бы стажировка. Выявилась интересная закономерность: те молодые специалисты, которые наиболее ощутимую поддержку в процессе адаптации получили от непосредственного руководителя, хотели бы остаться работать в библиотеке, удовлетворены работой и социально-психологическим климатом в коллективе, достаточно лояльны к библиотеке в целом.

Насколько молодые работники интегрированы в существующую систему ценностей библиотеки и соответствует ли она их личным ценностным ориентациям? Большинство опрошенных затруднились ответить на этот вопрос. Таким образом, оценить приверженность молодых специалистов к библиотеке не удалось.

Реализовать в полной мере свои способности удастся 28,6% молодых специалистов, остальные реализуются частично. В качестве проблем реализации чаще всего называется отсутствие дополнительных стимулов. На вопрос: «Можете ли Вы планировать свою карьеру в библиотеке?», большинство опрошенных ответили отрицательно.

Процессы профессиональной адаптации заслуживают отдельно изучения, тем не менее дополнительный опрос показал, что предпринятых мер по адаптации молодых специалистов было недостаточно. Благодаря диагностике социально-психологического климата удалось «вскрыть» проблему, которая обозначила необходимость пересмотра подходов к профессиональной адаптации в библиотеке. Целесообразной, на наш взгляд, может стать разработка комплексной, состоящей из нескольких блоков программы адаптации для новичков. Традиционно такие программы включают в себя следующие блоки: первичного обучения профессиональным навыкам; знакомства с библиотекой (организационной культурой, структурой, историей и т.д.); освоения технологических процессов и т.д. Формирование эффективной программы требует совместной работы с руководителями подразделений. Именно они представляют, какими знаниями и навыками

должен обладать их новый подчиненный, чему нужно научить в первую очередь, а чему – позже. Для ознакомления новичков с перспективами с точки зрения карьеры и развития можно разработать правила должностного и профессионального роста; модель идеального сотрудника библиотеки с перечислением тех компетенций, которыми он должен обладать, разработанной на основе модели сотрудников, которые успели добиться карьерного процветания. Чем больше у нового сотрудника источников необходимых сведений, тем меньше ошибок он совершит, а следовательно, удовлетворенность своей работой и библиотекой у него будет выше. Программа профессиональной адаптации должна стать эффективно работающим элементом системы управления персоналом в библиотеке.

В результате опроса обозначились проблемы, на которые сотрудники надеются обратить внимание руководства и решение которых окажет благотворное влияние на морально-психологический климат в библиотеке. Приведенные факты свидетельствуют о наличии некоторых неиспользованных резервов в управленческой деятельности руководства библиотеки, обращение к которым позволит коллективу эффективно и качественно решать возникающие проблемы в более благополучной обстановке.

По результатам мониторинга социально-психологического климата коллектива Президентской библиотеки РБ руководству были изложены следующие рекомендации:

1. Разработать систему повышения квалификации и профессиональной адаптации сотрудников.

2. Разработать систему своевременного реагирования на пожелания, предложения сотрудников и систему эффективной корпоративной коммуникации, для чего:

а) отработать систему получения информации о состоянии дел в коллективе, мнениях, настроениях работников, их проблемах, пожеланиях и предложениях, быть причастными к их разрешению;

б) больше внимания уделять коллективной и индивидуальной работе с персоналом;

в) принять как корпоративную ценность практику проведения общих собраний сотрудников, доведения необходимой информации до работников, обсуждения наиболее острых вопросов жизни и деятельности коллектива.

3. Руководителям структурных подразделений пересмотреть должностные инструкции для равномерного распределения функциональных обязанностей среди сотрудников.

4. Поддерживать необходимую интенсивность труда, эффективно используя систему мотивации работников.

5. Использовать сочетание морального и материального стимулирования трудовой деятельности сотрудников. Внедрять в практику своей работы такие формы морального поощрения, как благодарность за эффективный труд, изучение и обобщение передового опыта. Замечать и отмечать лучших людей.

6. Определять перспективы работникам по служебной деятельности, ввести в практику ведение сотрудниками индивидуальных планов профессионального и служебного развития.

7. Организовать в библиотеке проведение обучающего семинара для руководителей подразделений «Социально-психологические подходы к управлению библиотекой» в целях повышения уровня компетентности руководителей в вопросах практического управления.

8. Организовать тренинговые занятия по командообразованию для сотрудников библиотеки, так как подобные совместные мероприятия способствуют повышению сплоченности коллектива.

Современный информационный рынок, участником которого является библиотека, характеризуется высокой динамичностью и неопределенностью. Трансформируется привычная «среда обитания» библиотекаря. Очевидно, что хаотичное реагирование на постоянные изменения внешней среды непродуктивно. Совершенствование управления персоналом должно осуществляться на основе постоянной диагностики сотрудников. Только зная реальные способности работников, можно быстро и с минимальными затратами использовать имеющийся потенциал для завоевания долгосрочных преимуществ на информационном рынке.

Корпоративную культуру необходимо строить на основе принципов непрерывного развития и обучения. Успех библиотеки в период изменений сильно зависит от того, как сотрудникам объяснили необходимость перемен и описали их последствия. Мы считаем, важнейшая цель кадровой политики Президентской библиотеки РБ – поэтапное развитие у сотрудников культуры адаптации, то есть готовность к изменениям.

В Президентской библиотеке богатый кадровый потенциал. Повышая уровень индивидуального вклада в развитие библиотеки, развивая в себе профессионально важные качества, мы тем самым повышаем эффективность работы нашей организации, ее престиж в обществе.

П.С. Романов

ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПУБЛИЧНЫХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ* БИБЛИОТЕК (ПО МАТЕРИАЛАМ ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ США)

Самые различные факторы национальной экономики оказывают прямое и непосредственное влияние на состояние академических структур и их библиотек. Например, повышение или снижение рождаемости в стране повлияет через определенное время на количество обучающихся студентов (а следовательно, и на число пользователей академической библиотеки). Изменения индекса Доу-Джонса** , относительная способность студента получить кредит на обучение, уровень инфляции и безработицы в стране, средний прожиточный минимум – вот далеко не полный перечень макроэкономических факторов, которые обуславливают качественное состояние финансового здоровья академических библиотек. Хорошо известно, что количество студентов, поступивших в вуз и обучающихся в нем, дают ему возможность получать некий доход и из этой суммы субсидировать развитие различных структур, в том числе и академической библиотеки. В современных условиях наблюдаются низкие темпы роста бюджетных отчислений на библиотеку, высокий уровень технической оснащенности академических библиотек, повышающиеся объемы заработной платы библиотечным и информационным работникам; академические библиотеки в значительной степени впадают в зависимость от получения внебюджетных средств.

* Академические библиотеки – библиотеки высших учебных заведений (университетов).

** Индекс Доу-Джонса – средний показатель курсов акций группы крупнейших компаний США. Назван таким образом, так как публикуется фирмой Доу-Джонса. Представляет среднеарифметическую величину ежедневных котировок на момент закрытия биржи.

Различные благотворительные фонды в Северной Америке, как общественные, так и частные, присуждают библиотекам гранты, благодаря которым они осуществляют проекты по автоматизации рабочих мест, реализуют обучение своих сотрудников, наращивают свои фонды. Время от времени специализированные фонды дают академическим библиотекам возможность проводить политику предоставления услуг особым категориям читателей. Денежные пожертвования академическим библиотекам проходят в результате кампаний по сбору средств, просьб о помощи. Друзья библиотеки, в том числе выпускники вуза, направляют пожертвования не только в адрес высшего учебного заведения, но и непосредственно академической библиотеке. Причем очень часто благотворители делают целевой взнос на расчетный счет библиотеки, указывая какое-либо специфическое назначение своего дара, например на улучшение качества обслуживания или закупку литературы. Бывают случаи, когда «звезды» спорта из числа выпускников или студентов данного вуза помогают привлечь внимание спонсоров к нуждам библиотеки и собрать какую-то толику денег. В других случаях именитые выпускники вуза в своих завещаниях оставляют библиотеке часть своего состояния в целях ее дальнейшего развития. Руководителям библиотек, да и простым библиотекарям, порой нелегко принимать такие пожертвования, но они делают все зависящее от них, чтобы привлечь внебюджетные средства.

Следует отметить, что и публичные библиотеки прибегают к такому способу пополнения своего бюджета. Например, ряд публичных библиотек пользуются благотворительной помощью фонда Карнеги или других фондов. Правда, во многих случаях отсутствует система налоговых льгот или же они весьма незначительны. Поэтому публичные библиотеки США часто следуют примерам своих коллег из академических библиотек и принимают пожертвования от частных лиц и такие дары, которые не облагаются налогом.

Достижение финансовой стабильности – это необходимость для каждой некоммерческой организации, каковыми и являются библиотеки всех типов.

Управление библиотеками в современных условиях и метод фандрейзинга

Последние четверть века большинство библиотек промышленно развитых стран во всем мире испытывают недостаток в финансировании, обусловленный как сокращением доли государственного

финансирования, так и низкими темпами его роста. Так, например, в Великобритании с 1988 по 1996 г. расходы на поддержание материально-технической базы британских публичных библиотек сократились на 50%. Сократилось и время работы библиотек – около 40% из них работают не более 29 часов в неделю [2, с. 156].

Складывающиеся экономические условия диктуют библиотекам пути и методы решения этой проблемы. Выбор у них невелик: это «борьба» с государственными органами, определяющими размер бюджета библиотечных учреждений, максимально возможная коммерциализация библиотечных услуг, а также привлечение внебюджетных средств или «фандрейзинг» (fund raising). Привлечение внебюджетных средств в деятельность библиотек за счет даров, пожертвований – вещь очень распространенная в настоящее время. Это характерно для стран с постоянно снижающимся уровнем государственного финансирования деятельности библиотек – США, Канады, Австралии и Великобритании, а также с крепкими филантропическими традициями этих обществ.

Как отмечает И.Ю. Багрова, «... в последнем десятилетии ... из отдельных эпизодических мероприятий он (fund raising – прим. автора) стал превращаться в важное направление профессиональной деятельности библиотек» [1, с. 456]. Более того, фандрейзинг стал неотъемлемой составной частью общего процесса управления современной библиотекой. Зарубежные библиотековеды включили его в перечень тем своих диссертационных разработок.

В англоязычной периодической печати проблемы фандрейзинга освещаются довольно широко. А что по этому вопросу содержится в неопубликованных научных работах наших зарубежных коллег?

Автор статьи провел анализ документного потока по библиотековедению электронной базы диссертаций UMIProQuest Digital Dissertations [3]. Из 3130 документов теме фандрейзинга в библиотеках посвящено шесть диссертационных работ североамериканских библиотековедов.

Ширли Б. Лейзитер в своей диссертационной работе «Управление процессом сокращения в публичных библиотеках: производственные факторы, ответные изменения экономических показателей и результаты сокращения (объемы финансирования)» [6] проводит мысль о том, что при сокращении общественных затрат и возрастании налогового бремени создаются такие условия в экономике, когда

происходит уменьшение финансирования общественного сектора, а менеджеры различных уровней вынуждены принимать весьма не легкие и непопулярные решения относительно разнообразия оказываемых библиотекой услуг, стандартов работы и персонала библиотеки. Безусловно, общественные библиотеки находятся среди тех бюджетных организаций, которые в первую очередь ощущают на себе любое мало-мальски значительное сокращение финансирования. На практическом примере четырехсот общественных библиотек США автор рассматривает те современные управленческие модели и модели организационного строения библиотеки, которые позволяют в таких условиях принимать наиболее рациональные решения. В общем подходе здесь наиболее оптимальными признаются известные модели американских специалистов по управлению в условиях сокращающегося финансирования Чарльза Левина и Алвина Гульднера. Исследования автора показали, что 78 процентов директоров общественных библиотек сохраняют оптимизм при проведении политики сокращающегося финансирования.

Другой американский исследователь – Терри Стивен Латур в диссертации под названием «Изучение деятельности библиотек в области фандрайзинга в колледжах и университетах Соединенных Штатов» [7] более скрупулезно исследовал характер и причины относительного снижения размеров финансирования библиотек со стороны государства. Латур прямо говорит о том, что академические библиотеки США находятся под давлением. Стремительный рост информационных источников, доступных в обществе, ограничивает размер библиотечных бюджетов. Новые формы передачи информации побуждают библиотеки приспосабливаться к меняющимся условиям работы и внедрять инновационные технологии. Без этого уже будет невозможно оказывать читателям качественные библиотечные услуги. В современном обществе изменяются представления о величине и приоритетах источников ресурсов. Затяжной экономический регресс и застойная экономика, со второй половины 1989 г., в сочетании с популярной консервативной фискальной политикой, тенденцией к экономии средств и уменьшению размеров предприятий и учреждений привели к коренным изменениям в деятельности библиотечных учреждений страны. Автор приводит убедительную статистику, подтверждающую выводы предыдущих исследователей о снижении государственного финансирования. Так же как и предыдущие

исследователи, он констатирует, что стоимость закупаемых книг и периодических изданий возросла.

Выводы, сделанные Латуром, во многом перекликаются с диссертацией другого американского исследователя Дженнифер Форд Постенбо «Участие академических библиотек США – членов Американской Ассоциации научных библиотек – в фандрейзинговых мероприятиях: анализ эффективности и возможностей» [8], в которой рассматривается участие академических научных библиотек в подобных кампаниях. Концептуальным граничным условием данного исследования явилась теория максимизации соотношения «престиж-эффективность», разработанная американским библиотековедом Гарвин еще в 1980 г. В своей работе Д.Ф. Постенбо, во-первых, проанализировала все известные методы проведения эффективных кампаний фандрейзинга. Во-вторых, ею были разработаны и применены оригинальные методы оценки эффективности фандрейзинговых мероприятий, которые, в сущности, представляли собой достигнутые в ходе проведенных мероприятий результаты и соотношение затраченных и текущих усилий по поддержке библиотечной организации. В-третьих, для проверки полученных результатов автором был применен традиционный способ оценки эффективности фандрейзинговых мероприятий – сравнение денежных сумм, привлеченных библиотекой, и денежных сумм, собранных организацией-жертвователем, который позволил сравнить степень совпадения результатов, полученных путем традиционного и оригинального методов.

Автор подробно анализирует причины привлечения внебюджетных средств в современных условиях, выделяет особенности этих мероприятий применительно к деятельности библиотечных учреждений, в отличие от других некоммерческих организаций, как-то: музеев, больничных учреждений, религиозных организаций. Более того, Постенбо прямо указывает на то, что именно эти причины и являются основными факторами некоторого застоя в развитии библиотечных учреждений в системе высшего образования США в последнее десятилетие двадцатого века в отличие от 1960-х гг., которые отмечены, наоборот, определенным ростом активности, ростом фондов и повышением качества библиотечного обслуживания. Основными факторами, по ее мнению, являются высокий темп инфляции, необходимость в достижении достойного уровня заработной платы работников академических библиотек США и стремительное удорожа-

ние библиотечных информационных материалов, включая как непосредственно саму информацию, так и средства ее передачи, хранения, обработки и пользования. Другими словами, возрастает стоимость библиотечных услуг. Статистический материал, опубликованный Американской ассоциацией академических и научных библиотек в конце 90-х гг. прошлого столетия, подтверждает эти выводы. Небезынтересно для отечественных исследователей в области библиотековедения и практиков библиотечной работы будет узнать, что за период с 1986 по 1996 г. академические библиотеки США сократили объемы закупок монографий на 21% и сериальных изданий на 7%. За двадцать лет цена периодических изданий, закупаемых библиотеками, возросла на 700%, превышая уровень темпов инфляции за этот же период, составляющий 237%.

Но не только инфляция и рост цен обуславливают необходимость широкого применения фандрейзинга в библиотечной практике. Здесь проявляется обратная сторона медали – процесса автоматизации библиотек – удорожание инновационных технологий: электронных баз данных, Интернета, тенденция увеличения рабочих часов библиотеки. При этом занятость персонала не сокращается, поскольку квалификация библиотекарей, работающих со столь сложной техникой, также должна возрастать и соответственно достойно оплачиваться. Исследователи США сходятся в своем мнении о том, что бюджетные деньги и плата студентов за обучение должны быть и всегда будут основными источниками финансирования деятельности академических библиотек, но в условиях все возрастающей стоимости библиотечных услуг в их деятельность должны активно внедряться альтернативные источники финансирования. В условиях снижения бюджетного финансирования многие американские академические библиотеки, начиная с середины 70-х годов прошлого века, начали составлять подробные, детализированные программы по фандрейзингу, рассчитанные на десятилетия.

В своей работе Дженнифер Постенбо отмечает, что начиная с середины 1980-х гг. многие библиотеки – члены Американской ассоциации академических библиотек – стали вводить в свой штат специалиста-профессионала по фандрейзингу, занимающегося выполнением намеченной программы. Особенностью данных программ является то, что зачастую они являются составной частью общей университетской программы.

В диссертации Постенбо также говорится о существенном различии в фандрейзинговых программах академических библиотек и других некоммерческих учреждений. Указывается на необходимость того, чтобы центральной фигурой в фандрейзинговых кампаниях, проводимых академическими библиотеками, был руководитель библиотеки. В настоящее время Постенбо продолжает свою научную деятельность именно по описываемой проблеме.

С мнением указанных авторов во многом перекликаются выводы, сделанные другим американским исследователем. В диссертационной работе «Фандрейзинг в академических библиотеках, принадлежащих вузам из Национальной Ассоциации государственных университетов и колледжей» Эрла Петронетт Хейнз [4] разработала и опробовала некую модель фандрейзинговой деятельности специально для академических библиотек, финансирование деятельности которых проходило исключительно из бюджетных источников. Попутно Хейнз исследовала вопросы организации и проведения фандрейзинговых программ в таких библиотеках. В их число входили исключительно члены Национальной Ассоциации государственных университетов и колледжей (NASULGC). Хейнз тщательно проанализировала всю научную литературу по теме фандрейзинга в библиотеках высших учебных заведений с целью изучить все существующие модели фандрейзинговых кампаний. На следующем этапе своей работы Хейнз провела согласование разработанных моделей со специфическими условиями работы академических библиотек в соответствии с характером работы их вузов. Последующим шагом в исследовании проблемы стало испытание созданной теоретической модели в реальных практических условиях работы такого вуза с целью выявить наиболее и наименее удачные практические варианты фандрейзинговой деятельности. Дополнительно для этого ею была разработана анкета. Для выявления различий между успешной и неудачной деятельностью академических библиотек было проведено сравнение тех сумм, которые удалось привлечь библиотеке по сравнению с суммами, привлеченными непосредственно самим вузом. Деятельность библиотек, собравших суммы, сравнимые со сбором университета, рассматривалась как успешная и наоборот. Хейнз тщательно проанализировала фандрейзинговую деятельность как тех, так и других библиотек и выявила ряд характерных для них аспектов. На выявленных и исследованных аспектах наиболее эффективных вариантов

работы библиотек была построена теоретическая фандрейзинговая модель для библиотек.

Группы друзей библиотеки

Многие академические библиотеки США и Канады опираются в своей деятельности на группы «Друзей библиотеки», которые проводят в жизнь программы развития библиотек при помощи привлечения внебюджетных средств. Члены подобных групп имеют определенный общественный статус, зачастую они достаточно известные личности в обществе, их общественная деятельность в библиотеках рассматривается как вполне престижная, работающая на их имидж во многих направлениях деятельности. Деятельность подобных групп также стала предметом научных изысканий американских авторов. В диссертации «Группы друзей публичных библиотек: цели, деятельность, эффективность» Стивен Томас Кочофф [5] проанализировал деятельность подобных групп в трех отдельных учреждениях: крупной городской библиотеке (Бесплатная библиотека Филадельфии), библиотеке небольшого городка (публичная библиотека г. Мэриден) и стремительно растущей библиотечной системе пригорода (Объединение публичных библиотек Монтгомери). Для обработки полученных результатов был применен метод исследования частного случая. Данные о библиотеках и их «друзьях» собирались посредством проведения длительного опроса всех ключевых персон в библиотеке и в группе, а также путем изучения документного массива, например, годовых отчетов. Анализ данных проводился в контексте поставленных научно-исследовательских вопросов. Эти вопросы касались главным образом целей, действий и эффективности работы «групп друзей библиотеки», а также касались деятельности членов этих групп в политической сфере; рода поддержки, которую оказывали эти группы библиотекам; коммуникационные процессы внутри этих групп и роль членов групп в рекламировании деятельности библиотеки, в какой степени выражали члены этих групп социально-экономические характеристики своих сообществ; взаимосвязи между друзьями и различными группами добровольцев. В ходе исследования выяснилось, что «группы друзей» играли самую различную роль в оказании содействия библиотекам, что зависело от особенностей местных условий. Эти группы были совершенно независимы от библиотек, но строили свою благотворительную деятельность в соответствии с нуждами библиотек. В некоторых случаях

«друзья» выполняли политическую роль и улучшили муниципальное финансирование деятельности библиотек. В третьей библиотеке «группа друзей библиотеки» испытывала постоянные затруднения, осуществляя программу фандрейзинга среди частных лиц. В результате проведенного исследования было установлено, что численность населения в районе дислокации библиотеки может влиять на успех деятельности «групп друзей библиотеки». Оказывается, что в населенных пунктах с меньшим количеством населения, помощь, оказываемая «группами друзей», была более эффективной, более оперативной. Остался невыясненным ряд вопросов, представляющих безусловный интерес для библиотечного дела, а именно: насколько может быть успешна политическая деятельность «групп друзей» в смысле лоббирования интересов библиотеки; как существенно при этом изменяется размер бюджетного финансирования библиотеки; не существует ли определенная опасность снижения размеров государственного финансирования в результате постоянной финансовой помощи библиотеке со стороны частных лиц и организаций; насколько эффективна поддержка деятельности группы со стороны директора библиотеки.

Общие выводы

Подводя некоторые итоги рассмотрения позиций авторов диссертационных работ, посвященных тематике фандрейзинговой деятельности независимо от типа библиотеки, можно сказать, что, во-первых, эти авторы рассматривают фандрейзинговую деятельность как неотъемлемую и органичную часть библиотечного менеджмента, как серьезную и необходимую в современных условиях работу. Во-вторых, серьезные научные исследования по фандрейзингу еще только набирают вес в общем объеме разработок в области библиотековедения. В-третьих, как это ни парадоксально звучит, главный итог фандрейзинговой деятельности – это, по мнению зарубежных библиотекарей, не столько привлечение внебюджетных средств на счета библиотеки, сколько вовлечение членов общества, по возрасту перешагнувших далеко за студенческий рубеж, вновь под сень библиотек.

Для отечественных библиотек, видимо, настает пора в меняющихся рыночных условиях брать на вооружение лучший зарубежный опыт по привлечению внебюджетных средств. Это только одна сторона проблемы. Представляется логичным ввести специальный курс лекций по фандрейзингу для студентов библиотековедческих специ-

альностей либо в рамках специальности «Современное управление библиотеками», либо в рамках курса «Деловое общение». Это позволит лучше подготовить выпускников библиотечных вузов и факультетов к встрече с реальностями работы библиотек в современном обществе. Наверное, было бы целесообразно подобный курс ввести и на факультетах, курсах повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров.

Литература

1. *Багрова, И. Ю.* Национальные библиотеки и проблемы развития библиотечного дела за рубежом в конце XX – начале XXI века : обзоры, реф. и пер. англоязыч. лит. / И. Ю. Багрова; Рос. гос. б-ка, отд. по библиотековедению, библиографоведению и книговедению. – М. : Пашков дом, 2004. – 500 с.

2. *Горшков, Ю. А.* Введение в политэкономия библиотечно-информационной деятельности / Ю. А. Горшков; Рос. гос. б-ка. Науч.-исслед. Отд. библиотековедения. – М. : Пашков дом, 2004. – 224 с.

3. *Романов, П. С.* Аннотированный библиографический список англоязычных диссертаций (1903–2004 гг.) [Электронный ресурс] / П. С. Романов. – М., 2006. – Электрон. текстовые дан. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

4. *Heyns, E. P.* Fund raising in publicly supported academic libraries of institutions belonging to the National Association of State Universities and Land-Grant Colleges: PhD. [Electronic resource] / E. P. Heyns. – Indiana Univ. – 1994. – 232 p. – Режим доступа: <http://www-lib.umi.com/dissertations/search>.

5. *Kochoff, S. T.* Public library friends groups: Aims, operations, effectiveness: PhD. [Electronic resource.] / S. T. Kochoff. – Columbia Univ. 1992. – 271 p. – Режим доступа: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/search>.

6. *Laseter, S. B.* Cutback management in public libraries: factors, responses and outcomes (budgeting): DPA. [Electronic resource] / S. B. Laseter. – Univ. of Alabama, 1992. – 162 p. – Режим доступа: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/search>.

7. *Latour, T. S.* Study of library fund-raising activities at colleges and universities in the United States: PhD. [Electronic resource] / T. S. Latour. – The Florida State University, 1995. – 269 p. – Режим доступа: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/search>.

8. *Paustenbaugh, J. F.* ARL academic library participation in capital/comprehensive fund-raising campaigns: an analysis of effectiveness and capacity: PhD. [Electronic resource.] / J. F. Paustenbaugh. – Indiana Univ. – 1999. – 318 p. – Режим доступа: <http://www.lib.umi.com/dissertations/search>.

Сведения об авторах

Аницына Татьяна Михайловна – методист по школьным библиотекам Красноярского края Красноярского краевого института повышения квалификации работников образования (Красноярск)

Артемьева Елена Борисовна – кандидат педагогических наук, заведующий отделом научно-исследовательской и методической работы Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Бегун Анна Витальевна – заведующий сектором автоматизации и инновационных технологий научной библиотеки Благовещенского государственного педагогического университета (Благовещенск)

Вергановичус Татьяна Петровна – заведующий отделом библиотечно-го развития Томской универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина (Томск)

Виноградова Татьяна Валентиновна – главный библиотекарь отдела научно-исследовательской и методической работы Пермской областной научной библиотеки им. А.М. Горького (Пермь)

Вихрева Галина Михайловна – кандидат педагогических наук, заведующий отделом периодики Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Данилов Вячеслав Леонидович – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры истории и теории религии факультета теологии и мировых культур Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (Омск)

Данилова Лариса Юрьевна – ученый секретарь Дальневосточной государственной научной библиотеки (Хабаровск)

Дергилева Татьяна Владиславовна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник отдела научно-исследовательской и методической работы Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Дрешер Юлия Николаевна – доктор педагогических наук, профессор, директор Республиканского медицинского библиотечно-информационного центра Министерства здравоохранения Республики Татарстан, заслуженный работник культуры Республики Татарстан, Отличник здравоохранения Российской Федерации (Казань)

Зырянова Ирина Кузьминична – директор Централизованной библиотечной системы Калининского района г. Новосибирска, аспирантка Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Кожевникова Лариса Анатольевна – кандидат педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник отдела научно-исследовательской и методической работы Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Колодина Наталья Александровна – магистр библиотекведения, руководитель сектора методической работы научной библиотеки Павлодарского государственного педагогического института (Павлодар, Республика Казахстан)

Огурцова Наталья Васильевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры библиотечно-информационной деятельности Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (Омск)

Павлова Лия Павловна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Отделения Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Паршукова Галина Борисовна – кандидат педагогических наук, доцент, ведущий научный сотрудник отдела научно-исследовательской и методической работы Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Полякова Алла Леонидовна – главный библиотекарь отдела научно-исследовательской и методической работы Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Романов Петр Сергеевич – старший преподаватель Московского городского университета управления Правительства Москвы, соискатель кафедры библиотекведения Московского государственного университета культуры и искусств (Москва)

Сукиасян Эдуард Рубенович – кандидат педагогических наук, доцент, главный редактор ББК научно-исследовательского центра развития ББК Российской государственной библиотеки, профессор кафедры библиотекведения и информатики Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма; заслуженный работник культуры Российской Федерации (Москва)

Трубина Лариса Геннадьевна – библиотекарь Первой детской библиотеки Муниципального учреждения культуры «Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска» (Омск)

Федотова Ольга Павловна – кандидат педагогических наук, заведующий отделом хранения фондов Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Хаустова Вера Васильевна – методист опорной библиотеки Восточно-Сибирской зоны Красноярского краевого института повышения квалификации работников образования (Красноярск)

Шабурова Наталья Николаевна – заведующий научной библиотекой Института физики полупроводников Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Шевелева Антонина Ивановна – заведующий научной библиотекой Института «Международный томографический центр» Сибирского отделения Российской академии наук (Новосибирск)

Юрик Инна Викторовна – заведующий отделом внедрения новых технологий Президентской библиотеки Республики Беларусь, соискатель кафедры менеджмента информационно-документной сферы Белорусского государственного университета культуры и искусств (Минск, Республика Беларусь)

Яндакова Антонина Юрьевна – главный библиограф Национальной библиотеки Республики Бурятия, аспирант кафедры общей и социальной психологии Бурятского государственного университета (Улан-Удэ)

Содержание

<i>Кожневникова Л.А.</i> Трудовые ресурсы библиотек в условиях переходной экономики.....	3
<i>Данилова Л.Ю.</i> Развитие кадрового потенциала библиотек Дальневосточного федерального округа (на примере общедоступных публичных библиотек)	16
<i>Бегун А.В.</i> Кадровый состав муниципальных библиотек Амурской области.....	32
<i>Вихрева Г.М., Федотова О.П.</i> Кадровое обеспечение научно-исследовательской работы в производственных отделах Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (к постановке вопроса)	38
<i>Дергилева Т.В.</i> Анализ кадровой ситуации в библиотеках Сибирского отделения Российской академии наук.....	44
<i>Павлова Л.П.</i> К проблеме создания информационного ресурса о научных школах.....	56
<i>Данилов В.Л.</i> Кадровый потенциал мусульманских библиотек Омска	61
<i>Артемьева Е.Б., Полякова А.Л.</i> Библиотечное образовательное пространство Сибирского федерального округа	65
<i>Вергановичус Т.П.</i> Непрерывное образование библиотечных кадров Томской области: проблемы и пути их решения (на примере государственных, муниципальных библиотек)	76
<i>Зырянова И.К.</i> Повышение квалификации сотрудников муниципальных библиотек Новосибирска.....	83
<i>Виноградова Т.В.</i> Формирование молодежной библиотечной политики в Пермской области (на примере муниципальных библиотек)	92
<i>Шабурова Н.Н.</i> Информационная функция академической библиотеки и формирование современного библиотекаря	96
<i>Шевелева А.И.</i> Использование сетевых технологий в библиотечной практике как средство повышения квалификации библиотекаря	108
<i>Колодина Н.А.</i> Участие библиотеки педагогического вуза в повышении квалификации школьных библиотекарей Казахстана	113
<i>Аницына Т.М., Хаустова В.В.</i> Профессиональная компетентность библиотекаря общеобразовательного учреждения	120
<i>Трубина Л.Г.</i> Личностный потенциал детских библиотекарей.....	127

<i>Яндакова А.Ю.</i> Личностные детерминанты успешности профессиональной деятельности библиотекарей	137
<i>Огурцова Н.В.</i> Методика и результаты изучения библиоменеджеров вузов Омска	146
<i>Дрешер Ю.Н.</i> Повышение квалификации специалистов социокультурной сферы: андрагогический подход	152
<i>Дрешер Ю.Н.</i> Библиотерапия: теория и практика.....	160
<i>Сукиасян Э.Р.</i> Адаптация новых сотрудников. организационные и содержательные аспекты	179
<i>Паришуква Г.Б.</i> Межличностные отношения в коллективах библиотек.....	184
<i>Юрик И.В.</i> Диагностика морально-психологического климата как фактор совершенствования кадровой политики в президентской библиотеке Республики Беларусь.....	201
<i>Романов П.С.</i> Проблемы финансирования публичных и академических библиотек (по материалам диссертационных исследований США)	212
Сведения об авторах	223

Научное издание

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ БИБЛИОТЕК

Сборник научных трудов

Редактор *Е.С. Кондратьева*
Корректор *А.В. Овечкина*
Верстка *Н.А. Айгаровой*

Изд. лиц. ИД № 04108 от 27.02.01.
Подписано в печать 26.09.06. Формат 60x84/16.
Бумага писчая. Гарнитура «Гаймс». Печать офсетная.
Усл. печ. л. 13,2. Уч.-изд. л. 12,0. Тираж 300 экз. Заказ № 184.

Редакционно-издательский отдел ГПНТБ СО РАН.
630200, Новосибирск, ул. Восход, 15.
E-mail: rio@spsl.nsc.ru.
Полиграфический участок ГПНТБ СО РАН.
630200, Новосибирск, ул. Восход, 15.