

УДК 02
ББК 78.3

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))

© Г.Ф. Леверьева, 2005

*Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)
677018, г. Якутск, ул. Ленина, 40*

Изучается состояние кадрового потенциала отрасли в Республике Саха. Анализируется организация профессионального обучения специалистов в Национальной библиотеке республики. Определены потребности в обучении и переобучении (их виды, периодичность). Характеризуется специфика подготовки кадров на факультете информационно-библиотечной технологии и менеджмента культуры Арктического государственного института культуры и искусства.

Ключевые слова: аспирантура, библиотека, библиотекарь, изучение потребности, курсы повышения квалификации, Национальная библиотека, обучение персонала, организация системы обучения персонала, переподготовка, повышение квалификации, семинар, тренинг, стажировка.

В современных условиях значительно возрастает роль оптимальной системы обучения персонала в организациях и предприятиях, направленной на регулярное обновление знаний кадрового потенциала отрасли, профессиональную адаптацию специалистов к решению новых производственных задач и выполнению на принципиально новом технологическом уровне своих функциональных обязанностей.

В Национальной библиотеке Республики Саха (Якутия) (НБ РС(Я) за 1993–2004 гг. наметилась тенденция повышения доли специалистов с высшим образованием (в 1,2 раза специалистов с высшим образованием, в том числе в 1,03 – с высшим библиотечным образованием) и уменьшения количества специалистов со средним образованием (в 1,5 раза), что свидетельствует о качественном улучшении состава библиотечных специалистов. Анализ кадров по возрастному составу показывает, что возраст до 30 лет имеют 33 специалиста, от 30 до 40 лет – 57; от 40 до 50 лет – 54; от 50 до 60 лет – 53; свыше 60 – 2. Таким образом, основной возрастной состав НБ таков: 40–60 лет – 107 человек, 30–40 лет – 57 человек. Женщины составляют большинство коллектива – 243 человека. Коллектив библиотеки стабилен, более 32% библиотекарей работают свыше 20 лет. Однако в последние годы наметилась тенденция текучести кадров среди молодых специалистов по различным причинам, в основном по социально-бытовым. Так, уволились 14 библиотечных работников, из них 4 заведующих отделами и секторами, 4 веду-

щих специалиста, 6 библиотекарей и т.д. В 2003 г. принято 17 новых библиотекарей, в том числе 6 – временные работники. Из них: с высшим библиотечным образованием – 3, с высшим неблиотечным – 8, со средним специальным образованием – 1, со средним общим – 5.

25% сотрудников библиотеки – это специалисты с высшим неблиотечным образованием, в основном гуманитарным. 4,4% прошли переподготовку на Высших библиотечных курсах Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусств (ВСГАКИ). По итогам исследования «Кадры Национальной библиотеки РС (Я)» 63% неспециалистов не видят в переподготовке большой необходимости, 18% отметили, что это не являлось обязательным требованием при приеме на работу, 9% хотели учиться, но не было возможности из-за определенных проблем и только 9% считают это обязательным требованием для дальнейшей работы в библиотеке. В целом, у неспециалистов преобладает суждение, что в библиотеке можно успешно работать не имея специальных навыков и умений. 25% специалистов с высшим библиотечным образованием считают, что неспециалисты могут работать в смежных отделах без переподготовки. 65% специалистов высказали мнение о желательности интеграции университетского и библиотечного образования, обосновывая это тем, что в будущем в библиотеке будут более востребованы специалисты с университетским образованием, прошедшие переподготовку. Следовательно, необходима ор-

ганизация обучения для данной категории работников библиотеки.

Для адекватного определения потребностей профессионального развития важно понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами А.Я. Кибанов считает: динамику внешней среды (потребители, конкуренты, поставщики, государство); развитие техники и технологии, влекущих за собой появление новой продукции, услуг и методов производства; изменение стратегии развития организации; создание новой организационной структуры; освоение новых видов деятельности /1/. Поэтому в целях изучения информационных потребностей специалистов научно-производственного комплекса республики библиотекой в 1998 г. было проведено прикладное научное исследование «Информационно-библиографическое обеспечение научно-производственного комплекса Республики Саха (Якутия)». В рамках исследования анкетированием было охвачено 1 140 специалистов и научных работников из г. Якутска и восемь улусов, определенных выборкой исследования. Итоги исследования показали, что персоналу библиотеки необходимо повышать информационную культуру, развивать навыки по созданию информационных продуктов и расширению номенклатуры информационных услуг и продуктов в соответствии с потребностями научно-производственного комплекса республики.

Для определения потребностей в обучении в 2004 г. был проведен опрос руководителей и специалистов НБ. В опросе приняло участие 83 специалиста библиотеки. Среди участников опроса – 15 заведующих (18%), 12 главных специалистов (14,5%), 31 ведущих (37,3%), библиотекарей 1-й категории – 18 (21,7%), инженеров-программистов – 3 (3,6%), прочих – 4 (4,8%). Прежде чем определять цели обучения специалистов, мы поинтересовались, как они оценивают работу библиотеки по повышению квалификации сотрудников. На этот вопрос были даны следующие ответы: 44,5% специалистов оценили работу как удовлетворительную, 40,9% дали ей хорошую оценку, а 13,2% – плохую, остальные воздержались от ответа. На вопрос «Соответствуют ли Ваши знания и умения требованиям современной библиотечной практики?» положительно ответили 36,4% специалистов, нет – 15,4%, а 48,2% затруднились при ответе, что свидетельствует о пассивности значительного числа сотрудников библиотеки, что является застарелой «болезнью» многих российских библиотек.

Результаты опроса показали, что сотрудники библиотеки цель обучения видят в повышении квалификации (68,7%), повышении оплаты труда (27,7%), освоении профессии (15,6%), карьерном росте (13,2%). 53% участников опроса пожелали

обучаться новым информационным технологиям, в том числе 37,3% – инновационным технологиям по библиотечному обслуживанию, 24% – управлению персоналом и связи с общественностью. Это свидетельствует о совпадении предложений ученых и специалистов с потребностями специалистов библиотеки по организации обучающих семинаров по новым информационным технологиям. К сожалению, опрос показал, что специалисты библиотеки за обучением не видят нечто большее. Приобретение новых знаний и навыков является для них самоцелью и не идентифицируется со стратегией развития библиотеки, направленной на совершенствование библиотечно-информационного обслуживания пользователей.

Следующий вопрос касался вида обучения. 62,7% сотрудников пожелали проходить обучение на центральных курсах повышения квалификации Академии переподготовки работников культуры, искусства и туризма (г. Москва), 15,7% – на республиканских курсах Заочного центра культурологического образования Министерства культуры и духовного развития РС(Я). По форме обучения лидирующее место занимают мастер-классы (53%) и курсы повышения квалификации (47%). Как и ожидалось по опыту предыдущих лет, 87% опрошиваемых хотели бы обучаться у приглашенных специалистов – ведущих специалистов национальных библиотек РФ. Это в основном заведующие, главные и ведущие специалисты библиотеки. На вопрос «Что Вы можете предложить для улучшения системы обучения персонала библиотеки?» были получены следующие ответы:

«Должна быть выработана определенная система обучения»,

«Разработать систему повышения квалификации по основным направлениям деятельности библиотеки и претворить ее в практику работы»,

«Желательно установить определенную периодичность обучения по занимаемым должностям и специальностям»,

«Проводить краткосрочные проблемные семинары»,

«Обучение проводить на курсах повышения квалификации за пределами республики»,

«По возможности предусматривать обучение за рубежом»,

«Организовывать обучающие курсы по культуре общения, информационные обзоры по приоритетным направлениям деятельности»,

«Практиковать обучающие курсы по выбору. Расширить их ассортимент по всем направлениям библиотечной деятельности».

В конце 90-х гг. XX в. в НБ РС(Я) произошли значительные изменения, связанные с разработкой и реализацией «Стратегии развития Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) (2000–2005 гг.)». Были разработаны и утверждены поста-

новлением Правительства РС (Я) республиканские целевые программы «Современные технологии хранения и обеспечение доступности информации в государственных библиотеках Республики Саха (Якутия)», «Организация центров правовой информации в государственной сети библиотек Республики Саха (Якутия)» и «Память Якутии», что потребовало усиления работы по развитию персонала библиотеки.

Аспирантура и соискание ученой степени кандидата наук выступают высшей ступенью профессионального библиотечного образования для планомерной подготовки кадров исследователей, которые должны овладеть современными и перспективными методами и средствами организации и проведения научной работы, внедрения ее результатов в практику. В последние годы прошли обучение в аспирантуре ГПНТБ СО РАН и защитили диссертации на соискание ученой степени кандидата исторических наук С.В. Максимова («Книжное дело в Якутии, 1917–1990 гг.»), Т.В. Захарова («Библиотечное дело в Якутии в 1642–1920 гг.») и кандидата педагогических наук Г.Ф. Леверьева («Библиотечное дело в Якутии, 1920–1991 гг.»), О.И. Афанасьева («Читатель и чтение в многонациональной республике»). Были прикреплены соискателями: Л.Н. Потапова – «Книга малочисленных коренных народов Республики Саха (Якутия)» (Институт проблем малочисленных народов Севера СО РАН), А.Н. Иванова – «Региональная библиография в обеспечении науки, производства, культуры» (ГПНТБ СО РАН), В.А. Самсонова – «Якутская книга за рубежом» (ГПНТБ СО РАН), Т.С. Максимова – «Национальная библиография Республики Саха (Якутия)» (Санкт-Петербургский государственный университет культуры), Т.А. Белолобская – «Информационная культура школьников» (Педагогический институт Якутского государственного университета). Из них заведующая сектором литературы народов Севера Л.Н. Потапова завершила работу и вышла на защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата исторических наук. В конце 2004 г. научный сотрудник библиотеки Е.П. Гуляева защитила диссертацию на ученую степень кандидата исторических наук по теме «История книги в Якутии. 1812–1917 гг.». Вышла в свет ее монография «Книга в Якутии (1812–1916)».

В настоящее время среди соискателей на ученую степень преобладают практические работники, имеющие творческую и интересную работу. Их производственная работа требует полного раскрытия профессиональных способностей и навыков, высокого интеллектуального уровня, применения исследовательского подхода и научного анализа проблем, возникающих на практике. Следует отметить, что темы их научных исследований

соответствуют стратегическим направлениям деятельности библиотеки и потому включаются в долгосрочные и краткосрочные планы научно-исследовательской работы библиотеки. По темам диссертаций систематически организуются научные прикладные исследования. На ученом совете библиотеки систематически заслушиваются их научные отчеты, на заключительном этапе обсуждаются готовые работы. Помимо управленческой деятельности они привлекаются к работе по повышению квалификации библиотечных работников по стратегическим направлениям развития библиотеки.

В связи с реализацией целевых программ постоянно возникает проблема, какую программу развития кадров предпочесть: осуществлять широкую переподготовку библиотечных кадров либо набирать специалистов с техническими знаниями и навыками (опытом) работы на компьютере и обучать их библиотечным «премудростям». В НБ организация профессионального обучения предусматривает оба варианта, потому что независимо от профессии каждому специалисту, работающему в библиотеке, приходится осваивать новые предметные области, а для этого требуется только умение учиться и инициатива. Так, специалистам с высшим небиблотечным образованием предлагается пройти переподготовку на библиотечные специальности. В настоящее время во ВСГАКИ обучается 11 специалистов библиотеки по заочной форме обучения. По результатам обучения им выдается диплом государственного образца о профессиональной подготовке, который дает право выпускнику вести профессиональную деятельность в библиотечной отрасли, а также предоставляет возможность карьерного роста.

С 2001 г. подготовка специалистов высшей квалификации осуществляется при факультете информационно-библиотечной технологии и менеджмента культуры Арктического государственного института культуры и искусства. Подготовку кадров высшей квалификации по заочной форме обучения проходят 20 человек. Причем сотрудники обучаются не только по библиотечным специальностям, но и по смежным – юриспруденция, экономика, менеджмент, прикладная информатика, что продиктовано усложнением процессов управления персоналом библиотеки.

Для решения проблемы привлечения молодежи НБ сотрудничает с Восточно-Сибирской академией культуры и искусств и Арктическим государственным институтом культуры и искусства. На вакансии отбираются более способные студенты, а часть студентов оформляется на 0,5 ставки библиотекарями на работу в вечернюю смену и выходные дни с прикреплением к ним более опытных специалистов.

Регулярно проводились «Посвящения в библиотекари», конкурсы на лучшего библиотекаря среди молодых специалистов. Праздник «Посвящение в библиотекари» проводился по следующей программе: рассказ о молодых библиотекарях, представление им лучших специалистов библиотеки, знакомство с историей, традициями и ценностями библиотеки, напутствие ветеранов молодым и т.д.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что обучение новых сотрудников ограничивается лишь наставничеством и единичными мероприятиями, направленными на социально-психологическую адаптацию молодых специалистов.

Повышение квалификации библиотечных работников занимает ведущее положение в организации профессионального обучения и объединяет широкий спектр мероприятий, направленных на обучение сотрудников различным знаниям и навыкам. Это такие мероприятия, как обучение на рабочих местах, проведение обучающих мероприятий на различные темы, обучение искусству общения и т.д.

В бюджете НБ, как и других библиотек, не предусматривается специальное финансирование профессионального обучения библиотечных работников. Для решения этого вопроса во все целевые программы были включены отдельные разделы по кадровому обеспечению, предусматривающие выделение новых штатных единиц, финансирование профессиональной переподготовки и повышение квалификации кадров. В рамках реализации программ ежегодно проводятся мастер-классы ведущих каталогизаторов РНБ по теме «Методика систематизации и предметизации документов». Повышение квалификации кадров проводится централизованно Заочным центром культурологического образования Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (ЗЦКО) по специальной программе, включенной в республиканскую целевую программу «Культура Республики Саха (Якутия)».

Так, в 2003 г. по приглашению ЗЦКО приезжали со специальной программой обучения профессор кафедры библиотековедения и информатики Академии переподготовки работников культуры, искусства и туризма (АПРИКТ) (г. Москва) Э.Р. Сукиасян и зав. отделом Российской государственной детской библиотеки О.П. Кабачек. Выступления Э.Р. Сукиасяна по темам: «Публичная библиотека и электронные технологии на рубеже XXI века», «Повышение квалификации в библиотеке», «Библиотекарь XXI века», «Динамика профессионального сознания» и др. вызвали большой интерес библиотечных работников.

В последние годы появляются новые тенденции к расширению уже устоявшихся традиционных форм обучения. Одним из перспективных

направлений такой работы можно считать профессиональные индивидуальные стажировки в ведущих библиотеках зарубежных стран и центральных регионов России. За период 2000–2003 гг. была организована 21 стажировка. Так, руководители библиотеки и структурных подразделений проходили международные стажировки в США, Японии и других странах мира. Ряд сотрудников библиотек республики приняли участие в международных проектах США по программам: «Управление многокультурными библиотечными службами», «Роль библиотек Правительства США», «Развитие доступа к Интернету и сетевой информации» и «Открытый мир» – «Российская программа лидерства» в США.

Хорошей базой для формирования и закрепления на практике профессиональных знаний и навыков в области библиотечного дела стали стажировки в Российской государственной библиотеке (РГБ) и Российской национальной библиотеке (РНБ). Так, ведущие сотрудники библиотеки проходили стажировки в центре консервации документов, НИО «Росинформкультура» РГБ (160 ч), в отделе каталогизации РНБ и др. Была также организована стажировка в фирму «Прософт» (г. Москва) по привитию навыков работы на цветном сканере.

Одним из направлений повышения квалификации является организация учебных семинаров. Необходимость и актуальность этой формы работы вызваны постоянно меняющимися условиями деятельности библиотек, возможностью оперативной организации и охвата достаточно большого количества специалистов, а также дифференцированного обучения. Так, ряд специалистов библиотеки прошли обучение в крупнейших библиотеках РФ: семинар «Роль библиотек в обеспечении доступа граждан к официальным публикациям и правительственной информации» (г. Москва), обучающие тренинг-семинары Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования при ГПНТБ СО РАН по темам: «Интернет как основа корпоративной каталогизации», «Работа с электронным заказом по МБА и электронной доставке документов», «Сохранение библиотечных фондов» (г. Новосибирск), семинары «Электронная информация для библиотек» (г. Иркутск), «Российский регистр страховых документов» (г. Москва).

В НБ были организованы в 2003–2004 гг. обучающие семинары и курсы повышения квалификации по внедрению автоматизированной информационно-библиотечной системы OPAC-Global, по формату RUSMARC и современным проблемам машиночитаемой каталогизации и индексирования. Задачей этих курсов является содействие профессиональной переподготовке библиотекарей и формирование профессиональных качеств и мировоз-

зрения библиотекаря /2/. Завершает работу курсов круглый стол, на котором слушатели и преподаватели обмениваются впечатлениями о курсах, высказывают замечания и пожелания. В целях обеспечения обратной связи слушатели заполняют анкету.

Появление новых структурных подразделений и реформирование деятельности библиотеки привели к изменению организационной структуры библиотеки, что обусловило активное движение персонала, особенно тех, кто освоил или владеет навыками и знаниями работы на компьютерах.

В 2001 г. были заменены молодыми специалистами – руководителями проектов программ – практически все руководители структурных подразделений библиотеки. Также были назначены на руководящую работу соискатели ученой степени в соответствии с темами исследования. Одновременная замена руководящих кадров морально легче воспринимается сотрудниками пенсионного возраста, которые оценивают это как требование кардинальной модернизации библиотеки.

Для развития управленческих навыков и умений были разработаны специальные программы для начинающих руководителей.

В рамках программы приглашались ведущие специалисты из национальных библиотек Российской Федерации.

Параллельно применялось горизонтальное и вертикальное передвижение персонала, при котором учитывался опыт и индивидуальные способности работников, что обусловило принятие неотложных мер по их профессиональному и личностному росту. Более перспективные сотрудники из числа молодых специалистов выезжали на курсы АПРИКТ (г. Москва). Тема курсов «Национальная библиотека субъекта РФ: социальные ориентиры, ресурсный потенциал, электронные технологии». Специальная программа была рассчитана на 102 ч и предусматривала курс лекций по теории библиотечного дела, библиографоведения и практические занятия на базе передовых библиотек г. Москвы. Реализацию программ курируют заместители директора по научной и библиотечной работе.

Основным направлением деятельности библиотеки является организация качественного обслуживания ее читателей. К сожалению, в НБ РС(Я) отсутствует система обучения рядовых библиотечных работников, хотя от них зависит качественное библиотечное обслуживание пользователей. В основном отдельные сотрудники в рассматриваемый период заочно обучались в высших учебных заведениях и на ускоренных курсах переподготовки во ВСГАКИ. Резкое увеличение количества читателей

библиотеки обусловило организацию обучающих семинаров по библиотечному общению с приглашением психологов и социологов. Личностному росту библиотекарей способствовали занятия по психологии менеджмента.

В структуру дополнительного профессионального библиотечного образования входит неформальное образование (конференции, семинары, совещания, встречи и т.д.), удовлетворяющее профессиональные и разнообразные культурно-образовательные потребности и запросы кадров библиотеки. Например, в 2003 г. была проведена I Международная научно-практическая конференция «Книжная культура Севера». В работе конференции приняли участие более 173 человек, в том числе из Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска, Хабаровска, Магадана, Якутска и улусов республики, а также из Великобритании, Чехословакии и Польши. На конференции выступили 148 человек, в том числе 53 специалиста из НБ и 47 – из библиотек улусов. Были проведены мастер-классы ведущих специалистов РГБ, семинары профессора ГПНТБ СО РАН С.А. Пайчадзе и профессора Оксфордского университета С.Е. Мусалимаса. Участие в международной конференции дало возможность всем сотрудникам библиотеки приобщиться к новым знаниям, повысить уровень профессиональной деятельности.

Итак, анализ практического опыта НБ показывает, что организация системы обучения была направлена в основном на повышение квалификации руководителей и специалистов библиотеки, занятых реализацией целевых программ. В последние годы появились новые тенденции к расширению устоявшихся форм за счет организации индивидуальных стажировок в ведущих библиотеках РФ и зарубежных стран и подготовки научных кадров. Руководители библиотеки и структурных подразделений предпочитали повышать свою квалификацию на курсах и обучающих семинарах за пределами республики, что расширило их профессиональную подготовку. В то же время следует отметить, что в НБ недостаточно проводится работа по обучению рядовых библиотекарей и не разработаны критерии оценки эффективности обучения.

Список литературы

1. Управление персоналом организации. – М., 1997. – С. 293.
2. Дударева, Е.Б. Проблемы качества библиотечно-информационного дополнительного профессионального образования / Е.Б. Дударева // Национальная библиотека в современном социокультурном процессе. – М., 2002. – С. 130.

Материал поступил в редакцию 22.04.2005 г.