

УДК 023.5
ББК 78.3п

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ БИБЛИОТЕКАРЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

© Ю. С. Ринчинова, 2010

*Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусств
670031, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Терешковой, 1*

Анализируется конкурентоспособность библиотечных специалистов в условиях современного общества. Предлагается модель конкурентоспособного специалиста, определены соответствующие индексы. Рассмотрена значимость профессионального мастерства специалиста в условиях усложнения общественного развития.

Ключевые слова: библиотекарь, кадры, конкуренция, рынок труда, специалист.

Article is devoted the analysis of competitiveness of library experts in the conditions of a modern society. The author offers the model of a competitive specialist, corresponding indexes are defined. The importance of professional skill of the expert under the conditions of social development complication is considered.

Key words: a librarian, personnel, competition, a labour market, a specialist.

Социально-экономическая модернизация строится на конкурентоспособной и открытой рыночной экономике, не ограниченной лишь сырьевым сектором. Качественный прорыв в экономическом развитии страны и ее регионов тесно связан с осознанием работником своих потенциальных возможностей, с одной стороны, и, с другой – дополнительными затратами на производство рабочей силы. На примере стран, получивших наилучшие результаты в достижении высоких показателей уровня и качества жизни граждан, Российская Федерация и ее субъекты должны выработать политику дальнейшей диверсификации экономики, обеспечения прозрачности рыночной системы, создания здоровой конкурентной среды. Предполагаем, что отсутствие видимых результатов работы органов власти, занимающихся решением этих проблем, вызвано и объективными, и субъективными причинами. Объективны, на наш взгляд, такие факторы, как – размеры государственной территории, удаленность центра от периферии, информационные барьеры, насыщенность природными ресурсами, т. е. не было необходимости в интенсификации развития кадров и выбран экстенсивный путь развития страны. К субъективным можно отнести просчеты политических деятелей, находившихся у власти; менталитет населения (тактика невмешательства и равнодушия); официальная идеология с пропагандой массовости и коллективности во всех смыслах.

Фундаментальное условие развития интегральных характеристик личности профессионала –

осознание необходимости изменения, преобразования своего внутреннего мира и поиск новых возможностей самоосуществления в труде, т. е. повышение уровня профессионального самосознания [3, с. 8–9]. Чтобы соответствовать духу времени, нужно адаптироваться к условиям окружающей среды.

Время, в которое мы живем, часто называют «информационной эпохой», «эрой управления информацией». Информация становится товаром, орудием труда и предметом торгов. Для обладания ею нужны посредники, одними из которых являются работники библиотек.

Содержание понятия «конкурентоспособность»

Конкурентоспособность можно рассматривать как поиск мотивации к совершенствованию, достижению успеха, личностному росту. Рынок труда создает конкуренцию за рабочее место, возможности для оптимизации рабочей силы; он способствует росту квалификации, снижению текучести кадров. Сила работников на рынке труда определяется их способностью изучать предложения труда и навязывать свои условия, сила работодателя – способностью контролировать спрос на труд.

Проанализировав выводы общероссийского опроса по изучению объективных характеристик профессионалов, тенденций их воспроизводства, защищенности социальных прав, положения профессионалов на рынке труда (опрос проведен в 2002 г. под руководством О. И. Шкаратана),

И. М. Иванов называет профессионалов, занятых в образовании, науке и культуре – слоем людей, составляющих основу человеческого потенциала страны, так как в этих сферах заняты более трети от общего их числа [2, с. 121].

Библиотека – учреждение, располагающее фондом тиражированных документов (в этом ее отличие от архивов) и предоставляющее их физическим и юридическим лицам на ограниченный срок. Во времена античности и средневековья «библиотекарь» – это почетное звание. В общественном сознании XXI в. они стали восприниматься как «навигаторы» информационного пространства [1, с. 159].

В СССР культурно-просветительные учреждения, к которым относили и библиотеки, выполняли роль пропагандистов коммунистической идеологии. В обязанности работников входило не только сохранение исторического и культурного наследия народа, организация встреч деятелей культуры и искусства с жителями городов и сельской местности, привлечение населения к культурно-просветительной работе на общественных началах, но и решение социальных проблем (политическое, трудовое, нравственное, эстетическое, военно-патриотическое воспитание, формирование чувств социалистического интернационализма, санитарно-просветительная работа, пропаганда трудовых традиций, организация мероприятий по проблеме профессиональной ориентации молодежи и т. п.).

Значимость работы библиотек в современных условиях возрастает, так как они – доступные (практически бесплатные) источники информации, место культурного проведения досуга, социально-психологической и правовой поддержки граждан. Работники библиотеки осуществляют социально-коммуникационную деятельность, заняты обслуживанием пользователей, в их задачи входит информирование, образование и воспитание граждан.

В бюджетной сфере существует проблема недостатка предложения со стороны работодателей, низкая мотивация к конкурентоспособности. Необходимо внедрение этого понятия и материализация фундамента его установки.

Цель конкуренции – улучшение производительности для удовлетворения потребностей потребителя, или борьба за привлечение его денежных средств, внимания и т. п. Можно сделать вывод, что конкурентоспособны те хозяйствующие субъекты, которые функционируют эффективно или же предоставляют потребителю конкурентоспособные товары и услуги, т. е. конкурентоспособность тождественна экономической эффективности. Это характерная черта практически любых экономических объектов.

Для характеристики человека, способного к труду, используются термины «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал». Последний вклю-

чает целый ряд показателей: продолжительность жизни, способность к творческой активности, уровень и качество жизни, информационные коммуникации. Однако это лишь возможность, реализация которой во многом зависит от самого человека, его желания, силы воли, настойчивости.

Конкурентоспособность можно рассматривать как соперничество, успешность, занятие лидерской позиции. Это «способность максимального расширения собственных возможностей с целью реализации себя лично, профессионально, социально, нравственно» [3, с. 28]. Она не врожденная черта, а приобретенная, формируемая деятельностью, при этом неустойчивая. Для обладания ею специалисты должны иметь отличительные особенности по сравнению с конкурентами. По данным зарубежных авторов (Дж. Грейсон), характеристиками конкурентоспособности являются развитая потребность в достижении успеха и уверенность в своих силах на основе осознания собственных способностей и возможностей [3, с. 27].

На современном этапе рынок труда предъявляет высокие требования к работникам: необходимость постоянного обучения, адекватный уровень притязаний, раннее получение профессионального опыта, совмещение работы с обучением, приспособление к меняющимся требованиям производства, наличие интуиции, креативности, организованности. Работник осознает свои возможности, экспериментирует и выстраивает модель профессионального развития. Его компетентность и квалификация должны не просто соответствовать требованиям, но и превышать их. К основным критериям профессионализма могут быть отнесены: наличие высшего образования, обладание достаточным количеством знаний и навыков, умение выполнять любую высококвалифицированную работу, востребованность, знание работы и любовь к ней, наличие нравственных качеств, умение общаться с людьми [2, с. 129–130].

Рассмотрим конкурентоспособность библиотечных работников на внутреннем рынке труда как динамику профессионального развития, перемещение с одной должности на другую в пределах организации. Нами предложено следующее определение:

Конкурентоспособность библиотекарей на рынке труда – способности, качества и характеристики работников библиотек; готовность специалистов обеспечивать высокую результативность, эффективность и производительность труда с целью удовлетворения информационных, образовательных и культурных запросов работодателя (государство в лице администрации библиотеки) и заказчика (общество в лице пользователей).

Модель конкурентоспособного специалиста библиотечной отрасли включает следующие ха-

рактические: общая образованность, психологическая подвижность, коммуникативность, правовая грамотность, профессиональная компетентность и мобильность, адаптивность, карьерная активность, стрессовая устойчивость, стремление к самопознанию [5] (рисунок).



Модель конкурентоспособного специалиста

Сложность в определении конкурентоспособности тех или иных специалистов заключается в выборе количественных и качественных методов оценки качества труда. Для квалиметрической оценки труда в библиотечной отрасли, на наш взгляд, важен учет характеристик:

- 1) оперативность и полнота выполнения запросов, справок;
- 2) умение качественно выполнять необходимые виды работ на всех участках производства;
- 3) наличие индивидуальных результатов интеллектуальной деятельности (издательская, грантовая, патентная продукция, научные разработки – концепции, методики и т. п.);
- 4) регулярное повышение квалификации, самообразование;
- 5) индивидуальные особенности – состояние здоровья, внешняя привлекательность, навыки делового письма и общения;
- 6) положительные отзывы со стороны руководства и пользователей.

Эти показатели могут быть получены с помощью регистрационного (регистрация и подсчет определенных событий), экспертного (экспертные оценки), социологического / маркетингового, органолептического (анализ ощущений и восприятия от органов чувств) и иных методов. Из экономической практики представляется возможным заимствование и корректировка термина «бенчмаркинг» –

процесс сопоставления деятельности работника с деятельностью успешных работников и определение на этой основе собственных направлений развития и совершенствования.

Библиотека не зря считается «бюрократизированным» учреждением, требования к работникам отражены в соответствующей документации – должностных инструкциях, профессиограммах. В ряде библиотек на основании контроля знаний, умений и навыков, оценки личностных и профессиональных качеств работников осуществляется аттестация, по результатам которой выявляется персональный статус работника.

Успех организации определяется состоянием рынка и экономическими отношениями, действиями человеческих ресурсов.

Конкурентоспособность библиотеки как учреждения заключается в следующих аспектах:

1. Услуги по обработке информации, а не только выдача документов. В этом проявляется ее конкуренция с книжными магазинами.
2. Консультационные услуги в центрах правовой информации, подготовка справок в информационно-библиографическом отделе – конкуренция с юридическими конторами, столом справок и т. п.
3. Центр проведения культурного досуга населения, эстетического просвещения – конкуренция с другими учреждениями культуры и искусства (кинотеатрами, клубами, филармонией и т. п.).

Эти учреждения и организации могут выступать как конкурентами, так и интегрироваться, взаимодополняя друг друга. Однако в жестких условиях рынка библиотека должна занять собственную нишу, выпуская конкурентоспособный продукт. Для этого библиотечные специалисты должны соответствовать следующим требованиям:

1. Базовые: среднее специальное или высшее профессиональное образование, приятные внешние данные, хорошее здоровье (отсутствие аллергии, выносливость).
2. Факторы эффективности: регулярное повышение квалификации, самообразование, умение работать в команде, готовность к самостоятельной работе и руководству проектами, высокая производительность труда.
3. Инновационные факторы: инновационная культура специалиста, креативность, мобильность, гибкость, адаптивность.

В целом конкурентоспособность не является характерным понятием в библиотечной среде. Необходимо учитывать этот фактор и вносить коррективы в учебные планы подготовки квалифицированных кадров.

Список литературы

1. Библиотечная энциклопедия / Рос. гос. б-ка. – М. : Пашков дом, 2007. – С. 159.

2. *Иванов И. М.* Профессионалы на рынке труда и проблемы их социальной защищенности в современной России // Мир России. – 2004. – № 4. – С. 115–142.
3. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение : учеб. пособие для студентов пед. учеб. заведений / под ред. Л. М. Митиной. – М. : Изд. центр «Академия», 2005. – 336 с.
4. *Чернина Н. В.* Рынок труда и безработица в России : метод. пособие по спецкурсу для студентов отделения социологии. – Новосибирск, 1996. – С. 4.
5. <http://czn.kurganobl.ru/3617.html>. – (4.02.10).

Материал поступил в редакцию 20.11.2009 г.

Сведения об авторе: *Ринчинова Юлия Сергеевна* – старший преподаватель кафедры библиотечно-информационных ресурсов Института информационных технологий, экономики и управления, тел.: (3012) 23-50-61, e-mail: Rinchinovauliya@mail.ru

Информация

ИТОГИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СИБИРСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГПНТБ СО РАН ЗА 2009 г.

В 2009 г. центром непрерывного образования было проведено **8 обучающих мероприятий**: 5 – выездных и 3 – на базе ГПНТБ СО РАН, а также **5 стажировок**. Специалисты ГПНТБ выезжали в библиотеки Новосибирска, Абакана, Иркутска, Кемерово, Магадана, Новокузнецка. Наиболее востребованные темы курсов повышения квалификации: «**Технологии ИРБИС-64**», «**Информационно-библиографическое обеспечение педагогического процесса**» (преподаватель кандидат технических наук С. Р. Баженов); «**Индекс цитируемости – показатель научной деятельности**» (преподаватели кандидат педагогических наук В. Г. Свирюкова и Т. В. Ремизова). Большим спросом пользовались обучающие семинары: «**Обеспечение сохранности библиотечных фондов в процессе хранения, экспонирования и использования**» (преподаватели – сотрудники отдела редких книг и рукописей Ю. С. Пронина и А. И. Атрошенко); «**Стратегия развития библиотечных фондов в современных условиях**», «**Инновационные методы обслуживания читателей**» (преподаватели кандидат педагогических наук Н. И. Подкорытова и кандидат педагогических наук Д. М. Цукерблат). Обучено 262 сотрудника библиотек Сибирского и Дальневосточного федеральных округов РФ.

В 2009 г. продолжали работать **Высшие библиотечные курсы** для специалистов с высшим непрофильным образованием. В последние годы наблюдается большой приток слушателей, что мы связываем с повышением оплаты труда сотрудникам библиотек, имеющим профильное библиотечное образование.

Всего в **2008/09** учебном году 29 специалистов библиотек разных организационно-правовых форм

Новосибирска и области получили свидетельство об окончании ВБК. Для обучения в **2009/10** учебном году принято 29 специалистов областных (областной научной, областной юношеской, областной детской и областной специальной библиотек), академических, специальных библиотек г. Новосибирска.

Были проведены **выездные Высшие библиотечные курсы на базе Национальной библиотеки им. Н. Г. Доможакова Республики Хакасия**, в г. Абакане для 24 сотрудников муниципальных, республиканских, вузовских библиотек Хакасии и юга Красноярского края.

Теоретические и практические занятия проводили специалисты, имеющие большой опыт научной, производственной и педагогической работы. Среди них: доктор исторических наук А. Л. Посадсков, доктора педагогических наук О. Л. Лаврик, Л. А. Кожевникова, кандидаты педагогических наук Е. Б. Артемьева, Г. М. Вихрева, Т. В. Дергилёва, Н. И. Подкорытова, Н. С. Редькина, В. Г. Свирюкова, О. П. Федотова, кандидат исторических наук Н. В. Вишнякова, кандидат технических наук С. Р. Баженов, Н. А. Балуткина, Л. В. Босина, Л. А. Жарикова, И. Н. Калугина, С. К. Канн, Л. М. Лобкина, Л. А. Мандринина, Н. В. Новикова, А. И. Павлов, Р. Е. Павлова, И. Ю. Чубукова. *Организаторы курсов* – Е. Б. Артемьева, А. Л. Полякова.

Е. Б. Артемьева, заведующий отделом научно-исследовательской и методической работы ГПНТБ СО РАН, руководитель Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования