

## **Совершенствование профессиональных качеств библиотечного специалиста**

Свергунова Н.М.

Орловский государственный технический университет, Научная библиотека,  
директор

Новая парадигма образования состоит в том, чтобы не просто передавать обучающимся конкретные знания, а научить их умению адаптироваться к качественно иным условиям хозяйствования и жизнедеятельности в целом, встраиваться в постоянно меняющуюся социально-экономическую среду. Повышенные требования, предъявляемые к уровню образования, вызывают повышение требований к информационно-библиотечному обслуживанию.

Из учебно-вспомогательного подразделения образовательного учреждения библиотека должна перейти в ранг информационного и культурного центра.

Современный этап развития библиотечного дела характеризуется переходом к новым экономическим отношениям, внедрением прогрессивных технологий, новыми информационными запросами пользователей. Возрастают требования к библиотечным специалистам, к системе работы с ними, поскольку успехи развития каждой библиотеки существенно зависят от профессиональной подготовки кадров.

Относительным, но не определяющим, показателем качественного состава библиотечных кадров может служить доля библиотекарей с высшим образованием.

В библиотеках высших учебных заведений города Орла трудятся 162 специалиста, 114 из них с высшим образованием (что в процентном соотношении составляет 70% от общего количества работающих).

Процент библиотечных работников с высшим образованием в библиотеках средних учебных заведений города Орла и Орловской области

составляет 68%. 50% от их общего количества имеют высшее библиотечное образование.

На сегодняшний день 91% сотрудников (43 из 47 работающих специалистов) научной библиотеки Орловского государственного технического университета имеют высшее образование, из них 2 сотрудника имеют высшее педагогическое образование, 2 специалиста - высшее техническое образование. 9% сотрудников являются студентами вузов города (Орловского государственного института искусств и культуры и Орловского государственного технического университета).

Несмотря на наличие в городе учебного заведения, готовящего библиотечных специалистов высшей квалификации обстановка с кадрами остается напряженной.

Многие библиотеки, в том числе и научная библиотека Орловского государственного технического университета, испытывают острый дефицит в профессионально подготовленных специалистах. Одной из причин оттока кадров является низкая заработная плата, в результате чего перспективные и молодые кадры уходят в частный сектор, в более привлекательные и оплачиваемые отрасли.

В сложившихся условиях особое внимание следует уделять работе с кадрами, их подбору, расстановке, обучению и воспитанию. Эффективность деятельности библиотеки решающим образом зависит от кадров, их знаний, понимания задач, умения решать их оперативно, рационально, с минимальными затратами времени и сил.

Кадровая политика в библиотеке представляет собой целую систему, определяющую профессиональный путь человека от его прихода в организацию до завершения трудовой деятельности. Она включает оценку уровня квалификации работника, эффективное использование его способностей и возможностей, стремления к инновационной деятельности, выдвижение на вышестоящие должности, обеспечение оптимальных условий для активной профессиональной деятельности.

Работа с кадрами заключается в тщательном их изучении с целью наиболее правильного использования, в подборе кандидатов на замещение вакантных должностей, повышение квалификации, развитие их творческой инициативы.

Первая ступень такой деятельности – подбор кадров. Подбор кадров должен проводиться с учетом интересов библиотеки, перспективного плана работы и системы комплектования учреждения соответствующими специалистами. Задача заключается в том, чтобы библиотека была укомплектована необходимыми высококвалифицированными кадрами.

Лучшему подбору кадров содействует ориентация на определенные личностные и профессиональные качества претендента: желание работать, способность действовать в тяжелых условиях, умение планировать деятельность, тщательность в работе, сообразительность, память, профессиональные знания, соответствующее личное поведение (пунктуальность, умение достойно себя вести, сдержанность в отношениях с сотрудниками, руководителями, пользователями), пригодность к работе на разных должностях, способность мыслить и иметь собственное мнение, четко выражать свои мысли в письменной и устной формах, коммуникабельность.

При подборе кандидатов на замещение вакантных должностей в научной библиотеке Орловского государственного технического университета каждый претендент проходит собеседование, в результате которого выясняются и уточняются все интересующие обе стороны детали. Кандидату предлагается анкета, целью которой является выявление слабых и сильных сторон профессиональных и личностных качеств специалиста; выяснение его отношения к тонкостям работы конкретной библиотеки. Здесь необходимо учитывать психологические качества претендентов, способность к совместной деятельности, ведь помимо профессиональной, требуется еще и психологическая подготовленность библиотечного специалиста. Это, прежде всего: интерес к делу, чувство ответственности, коллективизм.

Одним из решающих факторов приема сотрудника на работу в НБ ОрелГТУ является наличие навыков работы на персональном компьютере. К сожалению, в обучающих программах подготовки библиотечных специалистов не заложено знакомство с автоматизированной информационно-библиотечной системой «LiberMedia», используемой в нашей библиотеке. Кроме того, ни одна библиотека города не использует эту АБИС в своей работе, поэтому ориентироваться приходится лишь на знание будущими сотрудниками библиотеки стандартных компьютерных программ.

Для оценки степени владения компьютером кандидатам предлагается своего рода тестирование, состоящее из нескольких заданий, предполагающих создание различных элементов документа при помощи компьютера (рисунков, графиков, таблиц).

Одним из способов привлечения высоко квалифицированных молодых кадров в библиотеку является деятельность библиотеки как базы производственной практики студентов информационно-библиотечного факультета Орловского государственного института искусств и культуры. Процесс адаптации молодых специалистов, пришедших в библиотеку, проходит весьма сложно, поскольку в силу объективных причин всегда возникало, и будет возникать определенное несоответствие между профессиональным знанием, получаемым в сфере высшего образования и потребностями библиотечной практики. Молодые специалисты, со стажем работы до 1 года, часто не владеют практическими навыками, испытывают затруднения в общении, информационном обслуживании пользователей, в определении путей развития своей деятельности. Адаптационный период значительно сокращается, когда в библиотеку приходит специалист, проходивший ранее производственную практику непосредственно в библиотеке, ставшей в дальнейшем местом его постоянной работы.

При расстановке кадров каждой библиотеке необходимо учитывать психологические качества специалистов, способность к совместной деятельности. Правильным будет сочетание опытных и молодых

сотрудников в одном структурном подразделении с целью оказания всесторонней и систематической помощи в овладении необходимыми знаниями и передовым опытом. Руководителю необходимо сочетать уважение и доверие к кадрам с высокой требовательностью, коллегиальность при подготовке решений с чувством ответственности сотрудника любого звена. Динамичное развитие библиотечного дела заставляет уделять больше внимания формированию в библиотеках коллективов специалистов, умеющих решать производственные и научно-технические задачи на современном уровне, активнее привлекать молодых работников к исследованию и реализации различных программ, связанных с модернизацией библиотек.

Важное значение в современных условиях приобретает планирование карьеры работников. Карьера создает предпосылки для творческого роста специалистов. Ее целенаправленное планирование является существенным условием повышения эффективности деятельности библиотеки. Поэтому существенным моментом в планировании карьеры специалиста является его инновационный потенциал.

Чтобы быть успешным в библиотечной деятельности нужно быть компетентным, представлять себе условия библиотечной работы, новые технологические процессы, современную технику. Кроме того, нужно знать экономику библиотечного дела, трудовое законодательство, основы менеджмента. Современный библиотекарь должен быть подготовлен к использованию компьютерных технологий. Ему необходимы знания социальной психологии, психологии личности.

Постоянный рост объема, содержания и качества, предоставляемых пользователям библиотечных услуг выдвигает требование непрерывной учебы специалистов. Развитие и образование кадров учитывает образовательный и профессиональный уровень, предполагает конкретный объем знаний, соответствующий уровню компетенции сотрудников и опыту работы. Повышение квалификации сотрудников библиотеки предполагает

освоение знаний и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с новыми требованиями к уровню профессиональной квалификации и необходимостью решения новых производственных задач.

Большое внимание в НБ ОрелГТУ уделяется профессиональному развитию специалистов в результате участия в конференциях, совещаниях, семинарах, круглых столах, конкурсах, творческих командировках, мастер-классах, самообразованию на основе индивидуальных программ.

Так, например, 18 сотрудников НБ ОрелГТУ прошли обучение в Орловском региональном центре Интернет-образования, получив соответствующие дипломы. Это позволило своими силами создать сайт библиотеки и осуществлять его бесперебойное функционирование, а также использовать работниками мультимедийные технологии в своей работе в полном объеме.

В рамках мастер-класса сотрудники библиотеки, получившие соответствующее образование провели обучение коллег работе с офисными программами.

Особого внимания в работе нашей библиотеки заслуживает АБИС «LiberMedia», функциональные возможности которой настолько велики и многогранны, что требуют глубокого изучения всеми сотрудниками. Достаточно большое количество времени уделяется мастер-классам по использованию модулей «LiberMedia».

Огромный самообразовательный потенциал заложен, как правило, в каждом сотруднике, необходимо лишь правильно его мотивировать. Ежеквартально в научной библиотеке Орловского государственного технического университета проходят обзоры профессиональной прессы. Такой вид работы позволяет не только быть в курсе всех основных событий, происходящих в библиотечном сообществе, но и повышать профессиональное мастерство специалиста как организатора обзора и как оратора.

По мере возможности сотрудники библиотеки участвуют в конференциях, семинарах, круглых столах, как в роли слушателей, так и в роли докладчиков.

Успешно решать, поставленные образованием задачи, стать информационным и культурным центром, быть Первой кафедрой вуза (как часто называют библиотеку) современная библиотека сможет только в том случае, если профессиональные знания и компетенции каждого специалиста будут приведены в соответствие с меняющимися потребностями общества и адаптированы к новым требованиям самой профессии.