

## **Квалифицированные кадры – залог успешного развития библиотеки.**

*Свергунова Н.М., директор научной библиотеки Орловского государственного технического университета*

Изменения, происходящие в сфере образования, расширяют и усложняют функции библиотек образовательных учреждений. Из учебно-вспомогательного подразделения они должны перейти в ранг информационных и культурных центров, стать базой формирования информационной культуры. Повышенные требования, предъявляемые к уровню образования, вызывают повышение требований к информационно-библиотечному обслуживанию.

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.

В силу объективного развития общества обострилась потребность библиотек в специалистах нового типа, которые обладают высоким уровнем профессионализма, умеют ориентироваться в меняющейся обстановке и стремятся овладеть новыми знаниями.

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

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. Не престижность библиотечной профессии в обществе в первую очередь определяется низкой оплатой труда, непривлекательностью имиджа библиотеки, как работодателя.

Многие библиотеки, испытывая острый дефицит в профессионально подготовленных кадрах, не могут достойно оплатить квалифицированный труд. В результате перспективные и молодые кадры уходят в частный сектор, в более привлекательные и оплачиваемые отрасли. С другой стороны,

известно, что в последние годы ряды библиотекарей пополнились новыми высококвалифицированными специалистами – филологами, лингвистами, программистами и др. Но привлечь таких специалистов удастся далеко не каждой библиотеке. Именно поэтому все надежды возлагаются на систему базового высшего библиотечного образования.

Высшая библиотечная школа призвана передать молодому поколению апробированные, испытанные временем и жизнью профессиональные знания, умения и навыки; сформулировать у будущих библиотекарей систему профессионального поведения, позволить ему включиться в профессиональную среду. В то же время на высшую школу возложена задача создания корпуса специалистов новой формации, отвечающих современным требованиям социального заказа на профессиональные знания библиотечных работников.

В современных условиях заметные изменения происходят на всех уровнях специального библиотечного образования. Меняются дидактические подходы, содержание, методика, организация, технологии, программное и информационное обеспечение образовательного процесса. В рамках действующих образовательных стандартов в профильных вузах вводятся новые специальности и специализации, перерабатываются образовательные программы.

Однако 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.

В то же время, в силу тех или иных причин, молодые библиотекари, работающие в должности рядовых сотрудников, часто не имеют возможности реализовывать свои идеи и амбиции, расти профессионально, делать карьеру, повышать квалификацию. 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. Профессиональная среда оказывает позитивное влияние на формирование кругозора и развитие духовности и профессиональных качеств у библиотечного работника.

Библиотечный специалист должен быть компетентным в области своей профессиональной деятельности, представлять условия библиотечной работы, новые технологические процессы, современную технику; знать

экономику библиотечного дела, трудовое законодательство, основы менеджмента, быть подготовлен к использованию компьютерных технологий. Ему необходимы знания социальной психологии, психологии личности. Помимо профессиональной, требуется и психологическая подготовленность. Это, прежде всего: интерес к делу, чувство ответственности, коллективизм.

В силу изложенного важнейшим звеном управления библиотекой является кадровая политика, которая 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.

Постоянный рост объема, содержания и качества, предоставляемых пользователям библиотечных услуг, выдвигает требование непрерывной учебы специалистов, повышения профессионального мастерства, регулярного обновления библиотечных знаний,

Повышение квалификации библиотечных работников мы рассматриваем как обновление теоретических и практических знаний в соответствии с новыми требованиями к уровню профессиональной квалификации и необходимостью решения новых производственных задач.

Учебные, научные, методические семинары; конференции; конкурсы; творческие лаборатории; мастер-классы; тренинги; курсы повышения квалификации – вот далеко неполный перечень направлений деятельности библиотеки в области развития профессионального мастерства.

План развития и образования кадров должен учитывать образовательный и профессиональный уровень специалиста и предполагать получение конкретного объема знаний, соответствующего уровню компетенции сотрудников и опыту работы.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических знаний и практических навыков специалистов в соответствии с постоянно повышающимися требованиями современного общества.

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.