ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОГО ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ



doi 10.34920/2181-8207/2023/3-083



Ирина Цай,
преподаватель кафедры «Библиотековедение» Государственного института искусств и культуры Узбекистана

Annotation: The progress of librarianship, contributes to the formation of library teams, in which each specialist must be able to solve production, technical and communication problems at a high level, more actively involve employees of all categories in the study and implementation of various programs related to the modernization of libraries. The constant growth of the volume, content and quality of library services provided to the users puts forward the requirement for continuous training of library specialists, development of professional skills, regular updating of library knowledge, mastering important and relevant competencies. Therefore, the development of the country's libraries as information, cultural, educational and leisure centers depends primarily on their staffing and professional readiness of librarians to carry out radical modernization of the industry. In this regard, the issue of library staff development has always been relevant in the activities of libraries.

The article considers a number of topical problems with library staff, which should be emphasized: insufficient prestige of the profession, aging of staff, a large proportion of staff without specialized education, the quality of training of library specialists. In addition, the following problems of work with the staff of libraries are also voiced: the lack of continuous professional development activities; de-gradation of professional culture; the state of personnel management in libraries; the image of the profession. Most of these problems remain unresolved and relevant, which characterizes the state of study and measures to eliminate them as unsatisfactory.

The necessity of professional development in view of modern trends in the practice of libraries and digitalization processes is considered.

Key words: librarian, professional development, поп-specialist, staff moti-vation, image of the profession, library, professional culture.

Аннотация: В статье рассматривается ряд актуальных проблем с персоналом библиотек, которые необходимо выделить: недостаточный престиж профессии, старение кадров, большая доля сотрудников без профильного образования, качество подготовки библиотечных специалистов. Кроме того, озвучены и проблемы работы с персоналом библиотек: отсутствие постоянных мероприятий по повышению квалификации; деградация профессиональной культуры; состояние кадрового менеджмента в библиотеках; имидж профессии. Большинство из указанных проблем остаются нерешенными и актуальными, что характеризует состояние изучения и мероприятий по их устранению как малоудовлетворительное. Рассматривается необходимость повышения квалификации с учетом современных тенденций в практике работы библиотек и процессов цифровизации.

Ключевые слова: библиотекарь, повышение квалификации, непрофильный специалист, мотивация сотрудников, имидж профессии, библиотека, профессиональная культура.

Развитие библиотек страны как информационных, культурных, образовательных и досуговых центров в первую очередь зависит от их кадрового обеспечения и профессиональной готовности библиотекарей осуществить коренную модернизацию отрасли.

Современный библиотекарь должен обладать принципиально новыми знаниями, умениями и навыками, адекватными

вызовам информационного общества и задачам социально-экономического развития страны. Ему необходимо быть широко образованным специалистом, владеющим, кроме своей профессии, навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности: информатики, педагогики, психологии, социологии, правоведения, культурологии и многих других.

Сейчас речь идет о библиотекаре новой формации - он хранитель документного культурного наследия, популяризатор книги как культурного феномена, знаток художественной, научной и научно-популярной литературы, воспитатель культуры чтения, организатор культурно-досуговой деятельности. Можно сказать, что, количество требований, предъявляемых современным обществом к библиотечным работникам, заметно увеличилось .

Поэтому остро стоит проблема работы и развития персонала библиотек. Под влиянием изменений, происходящих в обществе, немного варьируется содержание этих проблем, но их перечень остается прежним.

Существует ряд актуальных проблем работы с персоналом библиотек, которые необходимо выделить: недостаточный престиж профессии, старение кадров, большая доля сотрудников без профильного образования, кадровый менеджмент, качество подготовки библиотечных специалистов.

Кроме того, существует проблема оттока выпускников в другие профессии, более престижные и лучше оплачиваемые. Данная проблема оттока выпускников вузов в другие профессии при общем сокращении выпуска библиотекарей остается актуальной с 1970-1980х гг., когда у многих старшекурсников отмечалось снижение мотивации к работе по профилю получаемого образования, ослабление профессиональной ориентации. Снижение мотивации к работе в библиотеке часто возникает после или в процессе прохождения практики на местах, при первичной адаптации, определении профессиональной пригодности, правильности выбора профессии.

Другой важной проблемой развития библиотечных работников является проблема повышения квалификации и требования к компетенциям библиотечных специалистов в библиотеках разных организационно-правовых форм. Во первых, в библиотеки приходит работать много непрофильных специалистов, которых надо учить и переучивать силам: системы повышения квалификации; во вторых, постоянно происходят изменения в информационно-библиотечных технологиях; в третьих, ужесточаются требования к повышению квалификации со стороны вышестоящих органов. Поэтому, массовое преобладание непрофильных специалистов в библиотеках само по себе является серьезным фактором, влияние которого не однозначно влияет на работу всех библиотек республики. Одним из вариантов выхода из данной ситуации можно указать активное проведение мероприятий по повышению квалификации и переподготовке специалистов с непрофильным образованием. При этом результат обучения часто оказывается непредсказуемым: прослушанные курсы не влияют на качество работы сотрудника или могут привести к переосмыслению выбора и последующему его уходу из профессии.

Существует ряд актуальных проблем работы с персоналом библиотек, которые необходимо выделить: недостаточный престиж профессии, старение кадров, большая доля сотрудников без профильного образования, кадровый менеджмент, качество подготовки библиотечных специалистов

Сейчас получил распространение такой тренд - активное лицензирование деятельности в области дополнительного профессионального образования крупными библиотеками (Национальная библиотека им. А. Навои). Библиотеки, получившие право заниматься этой деятельностью, разрабатывают программы повышения квалификации (реже — переподготовки), приглашают преподавателей для проведения обучающих мероприятий, то есть интенсивно развивают это направление, на которое, безусловно, есть спрос.

Необходимо отметить, что существует такая современная тенденция в работе с библиотечными кадрами: при организации обучающих мероприятий в библиотеках редко привлекаются специалисты смежных (социологи, педагоги, документоведы) и иных отраслей науки, образования и экономики (психологи, юристы, менеджеры и т. д.). Практически не проводятся обучающих мероприятий по этике общения, построении коммуникаций...

Нельзя не сказать и о такой проблеме, которая возникает при работе с библиотечными кадрами, – кадровый менеджмент библиотек. Важными вопросами в данной области являются: развитие мотивации сотрудников; обеспечение их карьерного роста и продвижения; развитие системы наставничества; увеличение зарплаты; диагностика и оценка компетенций сотрудников, определение степени их соответствия кадровой стратегии библиотеки.

Нельзя не сказать и о такой проблеме, которая возникает при работе с библиотечными кадрами, – кадровый менеджмент библиотек



Исходя из отчетов библиотек, для развития мотивации специалистов широко используется материальное и нематериальное стимулирование работников, однако принимаемые меры часто оказываются малоэффективными, что порой подтверждается уровнем текучести кадров, составом персонала по возрасту и стажу. Необходимо отметить, что в последнее время в большинстве библиотек, наметились тенденции увеличения численности сотрудников среднего возраста и молодежи, но об устойчивости этих показателей говорить пока сложно. Современные библиотеки стараются в качестве мер, предпринимаемых для развития персонала библиотек создавать программы и планы развития персонала и кадрового резерва на определенные периоды, развитие наставничества и кураторства. То есть, каждая библиотека должна составлять планы на определенный период: краткосрочные планы должны быть обеспечены кадровым планированием, а среднесрочные и долгосрочные планы – персонал–стратегией библиотеки.

Конечно, наиболее оптимальным выбором повышения квалификации и переподготовки являются курсы, которые должны обеспечивать библиотечным работникам возможность систематически повышать профессиональный и общеобразовательный уровень. В течение года работнику, как минимум, необходимо пройти курсы по следующим направлениям: информационные технологии, педагогический, психологии и технологический. Особого внимания сегодня требует повышение квалификации в области информационных технологий, поскольку свободное владение инструментами поиска и переработки мировых информационных ресурсов, умение ориентироваться в библиотечно-информационном контенте - это сегодняшние требования к библиотечному специалисту. Активное применение в библиотечной работе информационных и компьютерных технологий расширяет рамки библиотечного обслуживания, позволяя библиотечному специалисту оказывать помощь пользователям интерактивно.

Особенно актуально стоит вопрос имиджа профессии. Создание позитивного имиджа, формирование надежной репутации среди широкой общественности становится основой современного библиотечного учреждения и его приоритетным направлением.

Имидж библиотеки можно определить как сложившийся в массовом сознании эмоционально окрашенный образ, определяемый отношением общества к библиотеке, ее услугам, ресурсам, товарам. Образ библиотеки постоянно меняется. Имидж — это репутация, представление о библиотеке, которое зависит от каждодневной ее работы и формируется долгие годы. Поэтому первая и важная для будущих успехов библиотек задача — работа над созданием благоприятного для них имиджа. Но как бы хорошо ни была организована работа по продвижению, в основе успеха лежит качество самой продукции и услуг, качество обслуживания пользователей. Поэтому библиотекам важно ориентироваться на изучение информационных потребностей пользователей, повышать квалификацию, осваивая новые программные средства .

В заключении хотелось бы выделить основные проблемы работы с персоналом библиотек на современном этапе развития библиотечного дела: отсутствие постоянных мероприятий по повышению квалификации; деградация профессиональной культуры; состояние кадрового менеджмента в библиотеках; имидж профессии.

Большинство из указанных проблем остаются нерешенными и актуальными, что характеризует состояние изучения и мероприятий по их устранению как малоудовлетворительное. При существующем отношении к указанным проблемам решить их в ближайшие годы не получится, что естественно негативно скажется на деятельности всех библиотечных учреждений и способствует дальнейшему отставанию от зарубежных библиотек .

Список литературы

1. Аракелов, С. Р. Подготовка кадров для библиотечно-информационных учреждений Узбекистана в Ташкентском государственном институте культуры им. Абдулла Кадыри // Интернет и библиотечно-информационные ресурсы в науке, культуре, образовании и бизнесе: мат. конф. «Central Asia-2004». - Ташкент: Изд-во НБ Узб. им. А. Навои, 2010. - С. 246-251.

2. В Узбекистане впервые проводится дистанционное обучение специалистов информационно-библиотечного дела. - Ташкент, 2019. – URL: https://aoka.uz/ru/article/w2wsgi0vw9mw-v-uzbekistane-wperwye-prowoditsq-distancionnoe-obuchenie-specialistow-informacionno-bibliotechnogo-dela (дата обращения: 19.08.2023 г.).

3. Григорькина Н. А. Кадровая политика библиотек: теоретический аспект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 36. – С. 41–45. – URL: http://e-koncept.ru/2015/95600.htm.

4. Коваленко А.П. Современные тенденции в непрерывном профессиональном образовании// Бетгеровские чтения. - Ташкент: Изд-во Нац. биб-ки им. А. Навои, 2005.

5. Макеева О. В. Актуальные проблемы работы с персоналом библиотек на современном этапе развития библиотечного дела // Библиосфера. 2018, № 4, с. 48-55

6. Медведева Е.В. Система повышения квалификации сотрудников научной библиотеки Томского государственного университета на современном этапе // Вестник Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение - Томск, 2012. - № 2(6). - С.102-106.

7. Менеджмент качества в библиотеках : Кадровый менеджмент — основа управления качеством в библиотечной деятельности : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 14 декабря 2015 года) / Сост. Т. В. Король. — СПб. : Центральная городская публичная библиотека им. В. В. Маяковского, 2015 — 128 с.

8. Повышение квалификации и профессиональных навыков специалистов - залог успешной деятельности информационно-библиотечных учреждений. - Ташкент, 2020. - URL: http://tradeunionict.uz/ru/news/257: 21.08.2023 г.

9. Савочкин М. П. Библиотечное образование Узбекистана: прошлое и настоящее / М. П. Савочкин, М.В. Гребенюк // Молодежь в науке и культуре XXI века: матер. межд. науч.-творческого форума. - Челябинск, 2018. - С.244-247.

10. Современная библиотека: от идеи к реализации: методические рекомендации / Иркутская областная государственная научная библиотека им. И. И. Молчанова-Сибирского; сост.: Ю. А. Ефремова, А. С. Гусева. - Ир-кутск: ИОГУНБ, 2020. - с. 50 - 60

11. Тешабаева У. Современное состояние и перспективы развития информационно-библиотечной сферы Республики Узбекистан // Интернет и информационно-библиотечные ресурсы в науке, образовании, культуре и бизнесе: материалы конф. «Central Asia», 24–26 апр. 2019 г. - Ташкент, 2019. – С. 3–10.

12. Традиционные и инновационные формы и методы повышения квалификации библиотечных специалистов / Гос. автоном. учреждение культуры Новосиб. обл. «Новосиб. гос. обл. науч. б-ка», Центр проф. развития ; [сост.: Г.В. Афанасьева, З.М. Саенко ; ред. Н.П. Носова ; отв. за вып. В.Г. Деев]. – Электрон. текстовые дан. – Новосибирск : Издательство НГОНБ, 2017 – Режим доступа: Электронная библиотека Новосибирской государственной областной научной библиотеки www.ngonb.ru, свободный. – Загл. с экрана.

13. http://www.tambovlib.rii/?view=editions.metod.data.imidz_biblioteki

14. Сукиасян, Э. Р. Непрерывное образование: реальность и возможности/ Э. Р. Сукиасян // Библиотекарь. - 1991. - № 8. - С. 48-50.

15. Фомичева И. К. Адаптация библиотечных специалистов к автоматизированным технологиям / И. К. Фомичева // Библиотека и библиотекарь в современном мире. - Казань: Медицина, 1999.- 161-164.

16. Филина Н. В. Профессиональная подготовка и переподготовка библиотечных специалистов новой формации/ Подробно uz. http://library.oreluniver.ru›docs/publ_sotr/Filina_N.pdf