

Исправление опечаток в прототипах и АЗ. На представление точек доступа и поиск в словаре негативно влияет наличие опечаток в АЗ и прототипах, неправильное заполнение полей и подполей заголовков. Для повышения качества при обнаружении опечаток производится их исправление.

Удаление прототипов и АЗ, которые не используются в БЗ. Списание документов и удаление БЗ на них из ЭК, редактирование точек доступа в полях 7xx блока БЗ приводит к тому, что в словаре АЗ на имена лиц остаются АЗ и прототипы без связей с документами, засоряющие словарь. Ежегодно программными средствами выявляются АЗ без связей с документами, и после подтверждения их ненужности в словаре на имена лиц ЭК ЦНБ НАН Беларуси производится их удаление. В текущем режиме с помощью специальной программы производится удаление прототипов без связей с БЗ из ЭК ЦНБ НАН Беларуси.

Корректировка связей АЗ и прототипов с БЗ. Словарь АЗ на имена лиц используется для формирования точек доступа при создании БЗ, потому мало проводить работу только с перечнем АЗ и прототипов в словаре, необходимо, чтобы БЗ были корректно связаны с АЗ. Массивы прототипов с недифференцированными заголовками, на основе которых создаются АЗ, являются причиной того, что наряду с созданной АЗ есть ряд прототипов, БЗ за которыми необходимо связать с АЗ. Важно постоянно вести работу по корректировке связей АЗ с уже накопленным массивом БЗ. Это – основа качества ЭК.

Поддержание качества словаря АЗ на имена лиц достигается постоянной его актуализацией, которая предполагает текущее и плановое редактирование. Текущее редактирование ведется по таблицам изменений АЗ в СЭК ежедневно. Плановое редактирование ведется по алфавитному ряду фамилий и имен лиц.

Таким образом, словарь АЗ на имена лиц – важная часть ЭК, необходимая для осуществления процессов каталогизации и эффективного поиска. Поэтому его качество имеет определяющее значение для функционирования ЭК. Важно исследовать качество словаря на имена лиц, чтобы определить направления работы по его поддержанию и повышению. В плане практической работы повышение качества достигается путем максимально возможного преобразования прототипов в АЗ, постоянной актуализации словаря АЗ на имена лиц.

1. *Определение качества систематических каталогов: метод. рек.* / ГБЛ СССР ; [сост. Т. Н. Ахалая]. – Москва : ГБЛ, 1983. – 47, [17] с.

2. *Скарук, Г. А.* Моделирование как инструмент оценки качества электронного каталога / Г. А. Скарук // Моргенштерновские чтения – 2018. Информационное обслуживание библиотек в меняющейся социальной среде: тенденции, новации, перспективы : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Челябинск, 20–21 сент. 2018 г.). – Челябинск : Челябинский Дом печати, 2018. – С. 126-134.

Переверзева Юлия Александровна

Профессиональный рост, конкурентоспособность и мотивация библиотечного специалиста

Профессиональный рост и конкурентоспособность библиотечного специалиста рассмотрены во взаимосвязи с его мотивацией к труду.

Ключевые слова: библиотечный специалист; профессиональный рост; конкурентоспособность; мотивация к труду; библиотечно-информационная сфера.

A Library Specialist: Professional Growth, Competitiveness and Motivation

Professional growth and competitiveness of a library specialist is reviewed in connection with his motivation to work.

Keywords: library specialist; professional growth; competitiveness; work motivation; library and information sphere.

Библиотека сегодня – многопрофильное учреждение культуры, в деятельности которого лаконично сочетаются информационное, социокультурное, образовательное и иные направления, обеспечивающие всестороннее развитие личности пользователя, с одной стороны, с другой – требующее постоянного, специально организованного процесса профессионального развития сотрудников, приводящего к профессиональному росту. Существует позиция, что, функционируя в условиях увеличения объема информации и работая над ее организацией, библиотеки выступают в качестве социального фактора, который стабилизирует общество и способен обеспечить его информационную безопасность и устойчивость, уравновесить разные информационные возможности регионов [1]. В решении подобных социально важных задач исключительное значение отводится субъекту профессиональной библиотечно-информационной деятельности – библиотекарю-библиографу.

Формирование и развитие профессионально самостоятельной личности библиотечного работника, заинтересованность в наличии кадрового потенциала – важнейший приоритет эффективного использования ресурсного комплекса библиотеки. При этом профессиональный рост работников, вызванный заинтересованностью в самореализации в выбранной профессии может выступать стимулом к получению новых знаний, совершенствованию навыков и умений, к осознанному социально ориентированному труду; создавать уверенность специалиста в своей конкурентоспособности на библиотечно-информационном рынке.

Кадровый ресурс находится под влиянием различных, часто взаимообуславливающих друг друга, факторов внешней и внутренней среды, определяющих, что в современных реалиях успешное будущее библиотек отождествляется с цифровой экономикой, которую, по мнению Я. Л. Шрайберга, надо сегодня понимать «как развитие экономических и связанных с ними технологических, социальных и культурных отношений с повсеместным использованием цифровых информационно-коммуникационных технологий» [2, с. 6]. В этой связи подразумевается, что конкурентоспособный работник библиотеки морально, психологически и физически должен быть готов к тому, что большую часть своих функциональных обязанностей он будет выполнять с использованием цифровых разработок, которые оказывают воздействие на корпоративную культуру и субъективные личностные отношения в коллективе.

Цифровизация уже распространилась практически на все ведущие направления библиотечно-информационной деятельности (формирование информационных ресурсов, библиотечное обслуживание, научно-исследовательскую работу и др.). Мобильная связь и коммуникации, скоростной интернет, трансформация традиционных информационных массивов в электронную форму, электронные платежные системы и прочее все более и более обуславливают профессиональный труд библиотекарей и делают его сопряженным с характерными для цифровизации содержательными и технологическими изменениями информационно-культурного пространства библиотеки. Это не может не мотивировать к поиску, анализу, адаптации в библиотечную практику новых технических, технологических, организационных способов, а также ценностно-смысловых установок

деятельности. Так, на протяжении некоторого периода времени сохраняется устойчивая тенденция, что логика эволюции библиотечного обслуживания «в значительной степени была подчинена развитию интернет-технологий и определила новые подходы к организации:

- доступа к информации о фондах и коллекциях библиотеки;
- доступа к внешним информационным ресурсам;
- доступа к полным текстам документов;
- оказания информационных и библиографических услуг» [3, с. 195].

В Национальной библиотеке Беларуси, например, пользователям доступны многие библиотечные сервисы, включая бесплатные и платные. В последние годы популярность приобретают информационные и туристические услуги с использованием интернет-платежей на портале библиотеки. В распоряжении пользователей и коллег из других библиотек и информационных центров информационные ресурсы Виртуального читального зала, Web-каталог, сервис Discovery, RSS-подписка на новости; планируется открытие Интернет-магазина. Информационно-культурное пространство библиотек позволяет индивиду реализовать информационные потребности посредством возможности работы с множеством новейших и ретроспективных источников информации, имеющих как традиционную печатную форму, так и электронное воспроизведение; раскрыть и проявить культурно-творческий потенциал; быть участником многогранного процесса библиотечного общения и прочее.

Создание информационно-культурного пространства – кропотливый ежедневный труд работников библиотеки, результативность которого логично рассматривать в контексте опыта их профессиональной деятельности, общих и специальных знаний, внутренней концентрации интеллектуальных и физических сил, деловых качеств. А. М. Мазурицкий и Г. А. Кузичкина справедливо отмечают, что для «реализации функций информационных посредников, организаторов досуга, социальных коммуникаторов и т. д. нужен совершенно новый тип универсального библиотечного специалиста, способного мобилизовать имеющиеся знания и готового к профилизации на определенном рабочем месте» [4, с. 33]. В этом аспекте алгоритм становления профессионала должен начинаться с подготовки мотивированных библиотечных кадров, их последующего трудоустройства, содействия профессиональному развитию и росту, что будет сопровождаться повышением востребованности, признанием в профессиональном сообществе и приведет к карьерным успехам. Стимулирование к трудовой успешности будет значительнее при учете индивидуальных мотивов достижения профессионализма, который требует постоянного самосовершенствования, а значит, и постоянного саморазвития работника. Таким образом, специалист библиотечно-информационной деятельности станет неотъемлемым элементом в цепочке взаимодополняемых звеньев «учреждение высшего образования – библиотека (библиотечная практика) – система дополнительного профессионального библиотечного образования – самообразование».

Заинтересованность специалиста в собственном профессиональном росте в профессии, которую он выбрал целенаправленно, является показателем того, что он, путем работы над улучшением своих профессиональных компетенций, не только саморазвивается, но и переходит от образа «реального Я» (понимание себя как профессионала) к образу «идеального Я» (идеального профессионала).

Достижение конкурентоспособности библиотечными работниками является сложной, но выполнимой задачей, требующей и теоретической базы и механизмов практической реализации. Ее решение теснейшим образом связано с управленческими вопросами кадровой работы, среди которых всесторонний анализ на местах (состояние по параметрам

образования и возраста, потребности в кадрах) для дальнейшего определения перспективы подготовки кадров по заказу библиотек (А. М. Мазурицкий, Г. А. Кузичкина); постоянный мониторинг следующих показателей: стаж работы, сведения об образовании и повышении квалификации, количество библиотекарей-библиографов на одного пользователя, потенциал профессионального развития (И. Б. Стрелкова).

Будущего специалиста необходимо организовывать на формирование своей конкурентоспособности вне зависимости от вида библиотеки – предполагаемого места трудоустройства. Здесь уместно, чтобы профессорско-преподавательский состав учреждения образования, готовящего библиотекарей-библиографов, библиотечные менеджеры действовали совместно. В этой работе можно использовать образовательную программу формирования конкурентоориентированности студентов в условиях профессионального учреждения высшего образования, основной целью которой является «формирование у студентов готовности к осознанному профессиональному успеху, саморазвитию, самореализации на рынке труда, стратегии конкурентоспособного поведения» [6, с. 19].

Возможности профессионального роста и продвижения по служебной лестнице очень важны для библиотечных работников, особенно молодых. Выстроенная система профессионального роста может рассматриваться в качестве весомого признака конкурентоспособности библиотеки, где на развитие квалификации специалиста направляются определенные средства, создаются условия, в том числе учитываются факторы, влияющие на трудовое поведение человека (например, факторы-мотиваторы и факторы гигиены [7, с. 86-87]).

Профессиональный рост и конкурентоспособность движимы мотивацией, которая у каждого субъекта профессиональной деятельности, по сути, персонифицирована, но при этом имеет социально-психологические и инструментальные основания, в совокупности способствующие максимально полной реализации функционала работника. И для руководителя, и для исполнителя важно, чтобы имеющаяся у него трудовая позиция (занимаемая должность) была результатом активно-личностного непрерывного процесса оценки своего места и роли в системе «библиотека» с учетом потребности и желания самореализации в профессии.

1. *Пшыбытка, М. Г.* Дзейнасць публічных бібліятэк Беларусі ў кантэксце выканання дзяржаўнай праграмы «Культура Беларусі» / М. Г. Пшыбытка, А. Е. Далгаполава // Бібліятэчная адукацыя : традыцыі і навацыі : матэрыялы Міжнар. навук.-практ. канф., Мінск, 23 кастр. 2014 г. / Мін-ва культуры Рэсп. Беларусь, Беларус. дзярж. ун-т культуры і мастацтваў ; рэдкал. : М. А. Яцэвіч (старшыня) [і інш.]. – Мінск, 2015. – С. 78.

2. *Шрайберг, Я. Л.* Информационно-документное пространство образования науки и культуры в современных условиях цифровизации общества : ежегод. докл. Пятого Междунар. профессион. форума «Крым-2019» / Я. Л. Шрайберг. – Москва : ГПНТБ России, 2019. – 79 с.

3. *Библиотечный сервис в сети Интернет: новые горизонты* / Е. Е. Долгополова [и др.] // Развитие информации и государственной системы научно-технической информации : РИНТИ-2018 : докл. XVII Междунар. конф., Минск, 20 сент. 2018 г. / Объед. ин-т проблем информатики НАН Беларуси ; науч. ред.: А.В. Тузиков, Р.Б. Григянец, В.Н. Венгеров. – Минск, 2018. – С. 195-199.

4. *Мазурицкий, А. М.* Современная библиотека и вызовы времени / А. М. Мазурицкий, Г. А. Кузичкина // Научные и технические библиотеки. – 2019. – № 5. – С. 22-36.

5. *Сумро, Н. А.* Формирование конкурентоспособности библиотечно-информационных специалистов в современных условиях : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 05.25.03 / Н. А. Сумро ; Казанский гос. ин-т культуры. – Самара, 2016. – 21 с.

6. *Брасс, А. А.* Управление организационным поведением : пособие / А. А. Брасс. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2015. – 295 с.