

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ БИБЛИОТЕКАРЯ- БИБЛИОГРАФА В УСЛОВИЯХ БИБЛИОТЕКИ КАК САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Переверзева Ю.А.

*кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента
информационно-документной сферы УО «Белорусский государственный
университет культуры и искусств» (Республика Беларусь, г. Минск)*

Профессиональное развитие библиотечных специалистов – востребованное теорией и практикой концептуальное направление деятельности современной библиотеки. Оно приобретает особую актуальность в условиях глобальной конкуренции, субъектами которой стали библиотечные учреждения; в условиях развития и распространения информационно-коммуникационных технологий, изменивших не только стиль работы руководителей и специалистов, но и ее содержание, способы выполнения, подходы к стимулированию и вознаграждению и пр.

Профессиональное развитие неотделимо от обучения. Последнее всегда было одной из основных составляющих научно-методической работы библиотек, имеющей первостепенное значение для создания в них системы профессиональной преемственности. При этом современная библиотечная действительность, ориентированная на стратегическое планирование, выдвигает новые требования к теоретико-методическим и организационным вопросам обучения персонала. Руководители и специалисты должны быть готовы к восприятию и последующему применению в образовательном процессе современных стандартов, методик и форм обучения, разработке программ адаптации, содержащих различные обучающие техники и траектории развития, ориентированные на особенности конкретной библиотеки. Успешность этой деятельности будет зависеть от выбранной технологии управления развитием кадрового потенциала библиотеки.

Управление развитием библиотечного персонала, по нашему мнению, должно организовываться с позиций профессионализма, который согласно акмеологическим исследованиям имеет двусторонний характер, с одной стороны, это профессионализм деятельности, с другой – профессионализм личности (А.А. Деркач, С.А. Дружилов, А.К. Маркова и др.). Однако в белорусском библиотековедении управление развитием библиотекарей-библиографов начало разрабатываться сравнительно недавно. В поле зрения исследователей находятся знания, ценности, стремления и поведение библиотечных специалистов разных квалификационных категорий, их личностно-деловые качества, повышение профессиональных компетенций и мотивации достижения – самосовершенствования и т.д. [2; 6; 7], где доминируют следующие ключевые смысловые акценты: изменение – приобретение нового качественного состояния.

Подобный ракурс научных изысканий абсолютно оправдан, т.к. библиотека представляет собой динамично развивающийся организм, в котором знание управляет возможностями, что, в свою очередь, предполагает

непрерывное обучение, которое является необходимым условием эффективности и характеризует ее как самообучающуюся организацию. Основной отличительной чертой такой организации считается самоприспосабливание к изменениям внешней среды на системном уровне путем постоянного развития в процессе непрерывного обучения персонала, его личностного и профессионального совершенствования, активной генерации, наращивания и использования новых знаний. Вместе с накопленным опытом результаты обучения создают основу экономического, социального, антропологического, психологического долголетия учреждения.

Таким образом, центральной задачей библиотечного менеджмента становится осуществление непрерывного и целенаправленного процесса обучения, при котором персонал подготавливается к инновационным изменениям технического, финансового, маркетингового и иного характера, настраивается на конкурентоспособность, мобилизацию установок на наивысшие достижения, полную самореализацию личности. Иными словами достижение вершин профессионального мастерства библиотекарями-библиографами является приоритетным, общественно важным направлением деятельности любой библиотеки независимо от ее статуса и ведомственной принадлежности. Здесь особое значение отводится формированию и поддержанию системного мышления, задающего как критерии эффективного функционирования библиотеки – самообучающейся организации, так и ее способности «сохранять и улучшать те знания и навыки работы, которые приобретаются в результате опыта ее сотрудников и подразделений и являются нужными для достижения стратегических целей» [5].

В качестве иллюстрации к данному тезису можно привести результаты социологического исследования, проведенного институтом МакКинзи, говорящие о том, что в XXI веке на 70% рабочих мест в Европе и на 80% в США будут требоваться умственные, а не физические способности потому, что сложность и нелинейность становятся характерными чертами современного бизнеса организаций во всем мире [1]. Учитывая то, что библиотеки решают ряд коммерческих вопросов, связанных в том числе с удешевлением процессов создания библиотечно-информационных продуктов и услуг, существует потребность в техническом переоснащении их материально-технической базы и включением в нее высокотехнологичных наукоемких компонентов, что, несомненно, приведет к качественному улучшению производственного потенциала. Это потребует осуществления переподготовки специалистов или повышения их квалификации на регламентированном/нерегламентированном уровнях профессионального образования. Здесь (как и по другим направлениям библиотечной работы, нуждающимся в дополнительном обучении сотрудников) обучение целесообразно строить по принципу «от теории к практике» с использованием широкого спектра форм обучения: от традиционных до интерактивных.

В этом смысле библиотеки, вкладывающие в обучение персонала материальные, интеллектуальные, информационные и прочие ресурсы, получают возможность повышать собственный кадровый потенциал и, тем самым, влиять на эффективность использования остальных ресурсов организации. Первостепенная роль знаний в процессе становления конкурентоспособных предприятий доказана на практике [3]. В библиотеках также существуют организационные подходы, способствующие формированию их конкурентоспособности в контексте использования интеллектуальных активов коллектива:

- готовность к постоянному обучению специалистов и представителей руководящего состава (согласно нормативным требованиям на базе ГУО «Институт культуры Беларуси», факультета повышения квалификации и переподготовки кадров БГУКИ, РИВШ, а также библиотек–методических центров, комитетов Белорусской библиотечной ассоциации);

- нацеленность на постоянное самосовершенствование всей организации и каждого ее члена (внедрение системы менеджмента качества);

- укрепление взаимодействия между сотрудниками организации, являющимися производителями библиотечно-информационных продуктов и услуг и их потребителями (адекватная современным реалиям ценовая политика, широкий спектр сервисных, документных и иных услуг, рекламная деятельность);

- умение приспосабливаться к часто изменяющимся условиям окружающей среды; гибкость (организация обслуживания пользователей в удаленном режиме, в т.ч. выполнение виртуальных справок, пересылка копий документов по электронной почте, использование различных форматов файлов и пр.).

Библиотечное учреждение должно ориентироваться на субъект-субъектное управление, определяющее уровни и условия принятия управленческих решений с учетом следующих аспектов: отношение индивида к работе, его ценности и склад ума, образ мышления на основе воображения, вдохновения, неповторимости, стремление к тотальной инновационности. Такое управление отличается синергизмом и саморазвитием, что подразумевает, как считают Р.И. Акмаева и Н.Ш. Епифанова, определенную трансформацию организации на пути к самообучающейся: знающая организация – заимствующая организация – виртуальное предприятие – традиционная организация – понимающая организация – когнитивно-трансформирующаяся организация – интеллектуальное предприятие – обучающаяся организация – думающая организация – самообучающаяся организация [1]. Так, можно сказать, что целью деятельности управленческого аппарата библиотеки является создание в ней условий для формирования самообучающейся среды, способствующей увеличению роста производительности труда и конкурентного преимущества на информационном рынке и позволяющей осуществлять кадровую политику согласно принципам функционирования самообучающихся организаций, основывающихся, по мнению П. Друкера, на знаниях и информации, а

подчиненным сохранять стабильность в коллективе, базируясь на уникальных свойствах сложившейся организационной культуры.

Кроме того, личная заинтересованность библиотечных специалистов и руководителей в выполнении профессиональных задач зависит от мотивационных факторов. Р.С. Немов полагает, что «мотивационные факторы со временем становятся настолько характерными для человека, что превращаются в черты его личности» [4, с. 496]. В первую очередь, следует выделить мотив достижения успехов, мотив избегания неудачи, тревожность, самооценку, уровень притязаний и т.д. Следовательно, целесообразное развитие персонала библиотек будет заключаться в планировании и развитии карьеры (профессиональный рост), планировании и подготовке резерва руководящих кадров, развитии и поддержке молодых сотрудников с лидерским потенциалом, формировании кадровых ресурсов на всех этапах управления развитием персонала в процессе профессиональной деятельности (И.Б. Стрелкова [6, с. 16–17]).

Теоретически обосновано и экспериментально доказано [6; 7], что профессиональное развитие библиотечных специалистов довольно сложный многоступенчатый процесс, успешность которого зависит от ряда объективно-субъективных факторов: штатная численность специалистов, уровень финансирования, кадровая политика руководства, поддержание инициатив коллектива, уровень организационной культуры, социальная поддержка, морально-психологический климат и др. Поэтому для распространения идей самообучающихся организаций в библиотечной среде и применения в повседневной работе методик и технологий, направленных на качественное улучшение производственного потенциала через знания, на наш взгляд, необходимо:

- на теоретико-методологическом уровне выявить сущность библиотеки как объекта, стремящегося к постоянному совершенствованию профессиональной деятельности сотрудников посредством их непрерывного обучения, приобретения опыта и использования результатов обучения;
- определить методические подходы к деятельности библиотеки с учетом процессов самообучения специалистов и руководителей как одной из стратегических задач ее развития;
- включать концепции самообучения в перспективные планы развития библиотек;
- создать в библиотеке условия, побуждающие сотрудников приобретать новые знания и осваивать способы их актуализации и пополнения;
- разработать модели оценки эффективности непрерывного обучения библиотекарей-библиографов с учетом количества и качества обучающих программ, интенсивности проводимого обучения и его субъективной оценки разными категориями сотрудников;
- разработать и внедрить механизмы активного распространения знаний, полученных отдельными сотрудниками и коллективами структурных подразделениями по всей библиотеке, а также механизмы стимулирования использования этих знаний другими специалистами.

1. *Акмаева, Р.И.* Трансформация российских предприятий в самообучающиеся организации как необходимое условие экономической синергетики / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова [Электронный ресурс] // International scientific analytical project. International Academy of Science and Higher Education * World Research Analytics Federation. – Режим доступа : <http://gisap.eu/ru/node/450>. – Дата доступа : 08.07.2013.
2. *Володина, О.Б.* Менеджмент знаний в управлении библиотекой вуза / О.Б. Володина // Менеджмент вузовских библиотек: Роль библиотеки в обеспечении учебного процесса вуза в контексте новой парадигмы образования : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 65-летию Научной библиотеки УО «ГрГУ им. Я. Купалы», Гродно, 23 – 25 марта 2005 г. / УО «ГрГУ им. Я. Купалы»; отв. ред. Г.В. Данилов. – Гродно, 2005. – С. 29 – 35.
3. *Маслов, В.И.* Новая парадигма управления персоналом в XXI веке / В.М. Маслов // Социальное партнерство. – 2005. – № 1. – С. 11–12.
4. *Немов, Р.С.* Психология : учеб. для студ. высш. учеб. заведений: в 3 кн. / Р.С. Немов. – 3-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1. Общие основы психологии. – С.461–510.
5. *Самообучающаяся организация* // Организационный дизайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://do.gendocs.ru/docs/index-151967.html?pa>. – Дата доступа : 08.07.2013.
6. *Стрелкова-Зыль, И.Б.* Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием : науч.-практ. пособие / И.Б. Стрелкова-Зыль. – М.: Литера, 2011. – 236 с. – (Современная библиотека).
7. *Стрелкова, И.Б.* Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : науч.-практ. пособие / И.Б. Стрелкова. – Минск : Новое знание, 2008. – 223 с.: ил. – (Профессионалам библиотечного дела).