

Кроме национального законодательства, на территории РБ введен в действие ряд международных соглашений, действие которых распространяется на защиту прав авторов на территории РБ: «Бернская конвенция об охране литературных и художественных произведений» (в редакции 1971 года); «Всемирная конвенция по охране авторского права» (разработан по инициативе ЮНЕСКО); «Стокгольмская конвенция» (от 14 июля 1967 года об учреждении Всемирной организации интеллектуальной собственности); «Общий принцип Женевской и Бернской конвенций» (его суть состоит в том, что произведения, созданные в странах участницах конвенции, пользуются той же охраной, что и национальные произведения) и другие.

Таким образом, актуальность авторского права для библиотек не вызывает сомнения. Постоянное увеличение спроса читателей на информацию ставит перед библиотеками задачу формирования правовой культуры пользователя, пропаганды международных и национальных законов по защите авторских прав. На наш взгляд, сегодня можно выделить несколько аспектов данной проблемы, касающихся деятельности библиотек и требующих детального изучения:

- Работа библиотек с источниками комплектования материалов, относящихся к объектам по охране интеллектуальной собственности;
- Работа библиотек с объектами авторского права при обслуживании пользователей и читателей;
- Создание библиотечной собственности объектов авторского права, в том числе и на нетрадиционных носителях, и их защита;
- Повышение квалификации сотрудников библиотек по вопросам, связанным с авторским правом, привитие библиотечными основ правовой культуры пользователям;
- Обсуждение возможных поправок и дополнений в существующее законодательство, обеспечивающее права библиотек при использовании ими продуктов авторского права.

В Республике Беларусь ряд библиотек уже занимается вопросами определения внутренней политики в этой области, которая дифференцируется в зависимости от статуса читателей. Но проблема создания единых правил или свода документов, которыми могли бы руководствоваться все библиотеки, остается актуальной. Такие документы должны содержать необходимые сведения о том, что в обязательном порядке должны учитывать в своей работе библиотеки вне зависимости от их типа, размера, местоположения и ведомственной принадлежности, а вопросы принятия окончательного решения и определения действий внутри библиотеки должны решаться ею самостоятельно с учетом специфики и сложившихся традиций. Причем сотрудники библиотек должны принимать самое активное участие во всех процессах, касающихся внедрения автоматизации в процессы создания, поиска, хранения и распространения различных видов документов. Если задачи автоматизации будут решаться только техническими специалистами, вряд ли в появляющихся программах, БД, поисковых системах будут учтены потребности

современных пользователей, в том числе и такие аспекты проблемы, касающиеся авторского права. Делать это надо совместными усилиями специалистов в области библиотечного дела и автоматизации, несмотря на различие в степени технической оснащённости библиотек и уровне квалификации сотрудников.

Зыгмантовіч С.В.

ПЕРСАНАЛ БІБЛІЯТЭКІ – ВАЖНЕЙШЫ РЭСУРС РАЗВІЦЦЯ БІБЛІЯТЭЧНАЙ ГАЛІНЫ

Важнейшая проблема адбываючыся у нашай краіне пераўтварэнняў – гэта ўсемерная інтэнсіфікацыя фактараў, якія вызначаюць фарміраванне чалавека, здольнага працаваць творча, укараняць новыя тэхналогіі, самастойна прымаючага рашэнне адносна свайго духоўнага і прафесійнага развіцця. У гэтай сувязі вывядзенне любой галіны матэрыяльнай ці духоўнай вытворчасці на новы якасны ўзровень немагчыма без асаблівай увагі да сацыяльна-педагагічных праблем прафесійнага станаўлення спецыялістаў.

У нашай краіне, калі правесці аналіз спецыяльных публікацый, то можна заўважыць, што пытанні кадравых рэсурсаў разглядаюцца крайне не дастаткова: не было спецыяльных рэспубліканскіх даследаванняў, прысвечаных кадрам, не вывучаліся гэтыя пытанні на рэгіянальным узроўні, традыцыйна ў аспектах павышэння кваліфікацыі кадраў аналізуецца работа з кадрамі ў справаздачах бібліятэк. Між тым, як адзначаюць даследчыкі, адсутнасць прафесійнай рэфлексіі на розных узроўнях прафесіяналізацыі (асабовым, інстытуцыйнальным, агульнапрафесійным), якая характэрна для многіх прафесій, вядзе да замаруджанага папаўнення прафесійнай эліты, паступовага раз'яднання прафесійных супольнасцей [4, с.24]. Для змянення склаўшага сітуацыі, акрамя вывучэння супярэчнасцей, якія маюцца ў аб'ектах, прадметах, функцыях і выніках дзейнасці, неабходна пастаяннае вывучэнне кадравай складачай галіны, пытанняў прафесіяналізацыі спецыялістаў, прафесійнай свядомасці (маніторынг камунікатыўнай, коштаўнаснай, матывацыйнай і іншых структур прафесійнай свядомасці), прафесійных камунікацый, умоў, якія створаны для рацыянальнага фарміравання і развіцця кожнага супрацоўніка бібліятэкі.

Доўгія гады, амаль да 90-х гадоў і дага да сённяшняга дня мы выкарыстоўвалі азначэння “бібліятэчныя кадры”, якія разглядалі іх як адну, далека не галоўную, састаўную частку бібліятэчных рэсурсаў (напрыклад, “Словарь библиотечных терминов” М., 1976.). У гэтым жа раду прымянялі паняцце “бібліятэчныя работнікі” (работніцы, застаўшаеся з 20-х гадоў. І толькі ў пачатку 90-х гадоў пачынаюць выкарыстоўваць агульнаўжываемы ў сучасным бібліятэказнаўстве тэрмін “персанал”. Не трэба быць прафесіяналам-філолагам, каб убачыць змястоўную розніцу паміж гэтымі паняццямі: безабліччымі “кадрамі” ці “работнікамі” і “персонай” (у аснове ляжыць англ.

“personality”). “Персона” супаставіма з “індывідумам”, з паняццем “асоба”. Па вядомаму азначэнню псіхолога В.Давыдава “асоба – індывідум, якія валодае творчым патэнцыялам”.

Даследаванне прафесійнай бібліятэчнай дзейнасці таксама прывялі да высновы аб яе дваістым характары. З аднаго боку – яна арыентавана на выкананне стандартаў, носіць так званы “рытуалізаваны” характар – каталягізацыя дакументаў, іх апрацоўка, шлях кнігі, шлях запыта, запавненне бібліятэчнай дакументацыі і інш., а з другога – павышаецца інтэлектуалізацыя выканання гэтых працэсаў, што адпаведна ўплывае на патрабаванні да асоб, якія выконваюць гэтыя функцыі. І па-другое, у сувязі з маркетынгавай арыентацыяй у дзейнасці бібліятэк, пастаянным пашырэннем функцый бібліятэк значна павышаецца роля вытворчых працэсаў, выкананне якіх немагчыма без творчых адносін да працы, унутранай свабоды супрацоўнікаў: абслугоўванне карыстальнікаў, развіццё сувязей з іншымі арганізацыямі, ажыццяўленне маркетынгавай дзейнасці, рэкламная дзейнасць, выкананне паступіўшага запыта, фарміраванне бібліятэчнага асяроддзя і г.д.

Таму для кожнай бібліятэкі сэння значным з’яўляецца не проста запавненне маючыхся штатных адзінак, а падбор кадраў з адпаведным узроўнем прафесійнай падрыхтоўкі, кадраў, здольных да творчай дзейнасці ва ўмовах бібліятэкі.

Акрамя тэарэтычнага асэнсавання пытанняў, звязаных з кадрамі бібліятэк (абгрунтаваннем ролі асобы ў забеспячэнні эфектыўнай работы бібліятэкі, тэарэтычным асэнсаванні пытанняў кадравай палітыкі ў бібліятэцы, фарміраваннем сістэмнага бачання праблем кіравання персаналам у бібліятэцы, распрацоўкі арганізацыйных, тэхналагічных пытанняў менеджмента персанала, методык аналітычнай абгрунтаванасці рашэнняў па выкарыстанню працоўных рэсурсаў і інш.), патрэбна і пераарыентацыя дзейнасці бібліятэкі, укараненне ў практыку работы напрацовак па пытанням кіравання персаналам у бібліятэцы, менеджмента прафесійнага развіцця асобы. Зразумела, што стан бібліятэк, матэрыяльна-тэхнічнае забеспячэнне бібліятэчнай сферы, фінансаванне знаходзіцца на такім узроўні развіцця, калі для кіраўніка бібліятэкі на сёняшні дзень важнейшымі з’яўляюцца тэхнічныя, тэхналагічныя пытанні, пытанні, звязаныя з камплектаваннем фондаў бібліятэк. Між тым, прыклад найбольш паспяховай сферы дзейнасці сведчыць аб тым, што ў бізнесе ўжо адбываецца пераарыентацыя: калі раней галоўную ўвагу надавалі развіццю і ўдасканаленню тэхнічнага прагрэса, укараненню прагрэсіўных тэхналогій, мадыфікацыі арганізацыйных структур, то сёння менавіта кіраванне чалавечымі рэсурсамі з’яўляецца адным з важнейшых накірункаў у дзейнасці арганізацыі і асноўным крытэрыем яе эканамічнага поспеху. Таму ключавой складаючай і кіравання бібліятэкамі павінна стаць кіраванне чалавечымі рэсурсамі, фарміраванне такога асяроддзя, у якім бы максімальна быў рэалізаваны творчы патэнцыял супрацоўнікаў, развіваліся бы здольнасці кожнага, людзі атрымлівалі задавальненне ад выкананай работы і грамадскага прызнання сваіх дасягненняў.

Значную ролю у пераадоленні разрыва паміж неабходным развіццём бібліятэк, з аднаго боку, і выўўленнем спосабаў кіравання чалавечымі рэсурсамі і развіццём працоўнага патэнцыялу павінны адыграць кадравыя службы бібліятэк, ці ўпраўляючыя персаналам – прафесійныя спецыялісты-менеджэры, галоўныя мэты якіх – павышэнне вытворчай аддачы і актыўнасці персанала, распрацоўка і рэалізацыя праграмы развіцця кадраў бібліятэкі.

Інфраструктуру кадравай службы можна разглядаць у вузкім і шырокім сэнсе. У вузкім сэнсе да яе адносяцца падраздзялення кадравай інфраструктуры, тыя структурныя падраздзялення, для якіх задачы кадравай палітыкі з’яўляюцца функцыянальна асноўнымі. У шырокім сэнсе да кадравай інфраструктуры адносяцца ўсе суб’екты кіравання, у функцыі якіх уваходзіць работа з кадрамі (намеснікі дырэктара, загадчыкі аддзелаў, кіраўнікі сектараў, груп) [5, с.126].

Па сваім функцыям, узроўню падрыхтоўкі, тэхнічнаму аснашчэнню, інструментарыю кадравым службам недастаткова, як гэта было раней, толькі афармляць загады на залічэнне супрацоўнікаў, падобраных іншымі кіраўнікамі бібліятэкі, і захоўваць кадравую інфармацыю, яны павінны пераўтварацца ў аддзелы развіцця персанала з адпаведнымі функцыямі. Змест іх работы павінен заключацца ў фарміраванні кадраў бібліятэкі (планаванне, фарміраванне палітыкі прагноза персанала, падбор і адбор персанала, высвабоджэнне, аналіз цякучасці кадраў і г.д.); развіцці супрацоўнікаў (прафесійная арыентацыя і перападрыхтоўка, атэстацыя і ацэнка персанала, арганізацыя правіжэння па службе); стварэнні ўмоў для высокапрадукцыйнай працы і падтрымка творчасці і наватарства, стымуляванне працы; забеспячэнні высокага ўзроўня прафесіяналізма і якасці экспертызы ў кадравых пытаннях і інш. Э.Р.Сукіасян лічыць, і такая практыка існуе ў замежных і расійскіх бібліятэках, што да функцый кадравай службы павінна адносіцца і арганізацыя навучання і павышэння кваліфікацыі супрацоўнікаў у адпаведнасці са структурай сістэмы бесперапыннай падрыхтоўкі [5, с.127].

Персанал бібліятэкі – гэта катэгорыя супрацоўнікаў, якім з улікам іх прафесійных ведаў і уманняў, вопыта, кампетэнцыі і здольнасцей даручана ажыццяўляць дзейнасць бібліятэкі і кіраваць ёю. Задача менеджмента – зрабіць людзей здольнымі да сумеснай дзейнасці, даць іх намаганню выніковасць, скасаваць характэрныя для іх слабасці. А для гэтага кіраўнікам бібліятэкі, суб’ектам кадравай службы трэба валодаць і выкарыстоўваць напрацоўкі па фарміраванню персанала бібліятэкі, кадравай палітыкі бібліятэкі, валодаць метадамі набору і адбора персанала, ацэнкі і атэстацыі кадраў бібліятэкі, развіцця персанала.

Вывучэнне кадравага складу бібліятэк краіны, у першую чаргу публічных, сведчыць аб тым, што ў апошнія два гады тут пачалі адбывацца становучыя змены: на пачатак 2005 г. у публічных бібліятэках, агульная колькасць якіх сёння 4263, персанал бібліятэк складае 11 934, сярод якіх бібліятэчных работнікаў – 9 410. Калі параўнаць гэта з паказчыкамі 2002 г., то можна заўважыць, што пры скарачэнні бібліятэк на 455 адзінак, персанал бібліятэк

павялічыўся амаль на 1000 супрацоўнікаў, прычым большасць з якіх – бібліятэчныя кадры (626 чалавек).

72,4% з іх – спецыялісты з вышэйшай і сярэдне-спецыяльнай адукацыяй. У абласных універсальных навуковых бібліятэках працуе 96% (у 2002 г. – 93%) спецыялістаў з вышэйшай і сярэдне-спецыяльнай адукацыяй. І калі якасны склад кадраў публічных бібліятэк на працягу 1995-2000 гг. не мяняўся і складаў 27% супрацоўнікаў з вышэйшай, у тым ліку спецыяльнай бібліятэчнай адукацыяй, і 46 % з сярэдне-спецыяльнай, то з 2001г. колькасць супрацоўнікаў з вышэйшай адукацыяй пачала расці: у 2001г. яна складала 33,9%, а ў 2004г. – 40, 5%, у абласных універсальных навуковых бібліятэках гэты паказчык складае 75%.

На сённяшні дзень значна знізілася цяжасць кадраў, хутка запаўняюцца вакансіі, хаця і застаюцца пэўныя цяжасці яшчэ з кадравым забеспячэннем дзейнасці публічных бібліятэк: невысокая колькасць спецыялістаў з профільнай бібліятэчнай адукацыяй (цалкам па ПБ – 29,7% на пачатак 2005г.) пры росце колькасці спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй з іншых галін ведаў; дысбаланс у забеспячэнні кваліфікаванымі кадрамі асобных рэгіёнаў (гэта тычыцца у першую чаргу Гомельскай і Магілёўскай абласцей, дзе адпаведна колькасць спецыялістаў з профільнай адукацыяй складае 15,65 і 20,2%); дрэннае забеспячэнне спецыялістамі сельскіх бібліятэк, у якіх толькі 15,5% (596 чалавек) маюць вышэйшую адукацыю, 8,2% (316 чалавек) - вышэйшую бібліятэчную адукацыю, 44,7% (1720 чалавек) - сярэдняю спецыяльную адукацыю, а 32% супрацоўнікаў наогул не маюць спецыяльнай адукацыі.

На захаванне станоўчых тэндэнцый і вырашэнне ўказаных праблем значны ўплыў можа аказаць і будзе аказаць грамадзянская, прафесійная абгрунтаваная кадравая палітыка кожнай бібліятэкі, заснаваная на прынцыпах развіцця чалавечых рэсурсаў, сярод якіх выдзяляюць:

- бяспека на рабочым месцы, што прадугледжвае ўлік патрэбнасці работнікаў пазбягаць страх за свае здароўе, даход і будучае прафесійнае развіццё;
- справядлівасць, што прадугледжвае маральнае і матэрыяльнае ўзнагароджанне ў адпаведнасці з каштоўнасцю вырабленага работнікам прадукта ці аказанай паслугі;
- індывідуалізацыя, які прадугледжвае, што работа павінна развіваць індывідуальныя здольнасці, майстэрства і стымуляваць бесперапыннае прафесійнае навучанне;
- дэмакратызм, што прадугледжвае розныя ўзроўні, пачынаючы ад калектыўнага кіравання, дзе ў прыняцці рашэння нараўне з меркаваннямі мэнэджараў улічваюцца і пункт гледжання радавых супрацоўнікаў, і заканчваючы сістэмай кантроля, сама структура якога як бы інстытуцыянізіруе адказнасць і аўтарытэт асобных супрацоўнікаў [3, с.15].

Кадравая сітуацыя ў кожнай бібліятэцы, па-першае, павінна быць дакладна вывучана і прааналізавана, распрацаваны доўгатэрміновыя планы альбо праграмы развіцця кадравых рэсурсаў з улікам сучасных тэндэнцый развіцця бібліятэк, змен у змесце бібліятэчнай працы, да якіх як замежныя, так

і некаторыя расійскія даследчыкі адносяць працэсы скарачэння агульнай колькасці бібліятэчных супрацоўнікаў, абумоўлены шырокім укараненнем камп'ютэрных тэхналогій, машынай апрацоўкі інфармацыі і перадачай часткі функцый бібліятэкара карыстальнікам, павялічэння колькасці кіраўнічага складу і спецыялістаў вышэйшай кваліфікацыі, неабходнасці мабільнасці і гнуткасці кадравага складу, што падразумвае наяўнасць пастаяннага ядра высокакампетентных спецыялістаў і мяняючайся часовай рабочай часткі кадравых рэсурсаў [2, с. 215]; па-другое, павінна быць перагледжана, актуалізавана нарматыўна-рэгламентуючая дакументацыя, якая бы дазволіла кіраўніцтву прымаць больш абгрунтаваныя кадравыя рашэнні (маюцца на ўвазе атэстацыйныя характарыстыкі рабочых месцаў, прафесійна-кваліфікацыйныя патрабаванні, прафесіяграмы, далжнасныя інструкцыі, палажэнні аб атэстацыі, палажэнні аб службах развіцця персанала і г.д.); па-трэцяе, павінен творча выкарыстоўвацца станоўчы вопыт тэхналогіі кадравай палітыкі бібліятэк замежных краін.

Асобую актуальнасць для кожнай бібліятэкі набываюць ў апошні час і пытанні фарміравання арганізацыйнай (карпаратыўнай) культуры, якую разумеюць як “сукупнасць пануючых у ёй каштоўнасных уяўленняў, норм і ўзораў паводзін, вызначаючых сэнс і мадэль дзейнасці супрацоўнікаў, незалежна ад іх далжнаснога становішча і функцыянальных абавязкаў” [1, с.83].

Аналіз планаў, справаздач АУНБ, бібліятэк ВНУ сведчыць аб тым, што гэтыя пытанні яшчэ не стаяць у цэнтры ўвагі кіраўніцтва бібліятэк: няма прыкладаў распрацоўкі праграм развіцця калектыву, дакладна сфармуляваных мэтаў кадравай палітыкі, не праводзяцца ў бібліятэках даследаванні па вывучэнню сацыяльна-псіхалагічнага клімату ў калектыве, матывацыйнай накіраванасці працы супрацоўнікаў, не выкарыстоўваюцца навуковыя метады, распрацоўкі і рэкамендацыі спецыялістаў па пытаннях адбора кадраў, адаптацыі, атэстацыі, работы з маладымі кадрамі, ацэнцы працы супрацоўнікаў і сістэмы заахочванняў і інш.

Між тым, менавіта ўлік стану кадравых рэсурсаў, тэндэнцый развіцця персаналу, стану рынку працы ў краіне дазваляе правільна вызначыць і выкарыстоўваць той ці іншы тып кадравай палітыкі. У адпаведнасці з узроўнем асэнсаванасці правілаў і норм, якія ляжаць у аснове кадравых мерапрыемстваў, выдзяляюцца наступныя тыпы кадравай палітыкі, вызначаючыя змест падбора і працы з персаналам: пасіўная, рэактыўная, прэвентыўная, актыўная.

У сітуацыі пасіўнай кадравай палітыкі кіраўніцтва бібліятэкі ажыццяўляе падбор персанала ў рэжыме экстрэннага рэагавання на канкрэтныя сітуацыі, якія выклікаюць неабходнасць найму работнікаў.

Рэактыўная кадравая палітыка засноўваецца на кантролі і дыягностыцы стану работы з персаналам (узровень канфліктнасці, адпаведнасць узроўню кваліфікацыі задачам арганізацыі, узровень матывацыі і інш.). Падбор персанала ажыццяўляецца на падставе папярэдняга аналізу кожнай канкрэтнай сітуацыі.

Падбор персанала пры прэзентыўнай кадровай палітыцы засновываецца на прагнозе кадровай сітуацыі бібліятэкі як часткі праграмы яе развіцця. Прыем новых супрацоўнікаў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з колькаснай і якаснай ацэнкай патрэбнасцей у персанале і замацоўваецца ў мэтавай кадровай праграме бібліятэкі, якая змяшчае кароткатэрміновы і сярэднетэрміновы прагнозы патрэбнасці ў кадрах (як якасны, так і колькасны), сфармуляваныя задачы развіцця персанала.

Калі кіраўніцтва бібліятэкі мае не толькі прагнозы, але і сродкі ўздзеяння на сітуацыю, здольна распрацаваць меры па прадухіленню крызісных кадровах сітуацый, ажыццяўляе падбор кадраў на падставе маніторынга і мэтавай праграмы работы з кадрамі, то такая кадрова палітыка можа быць вызначана як актыўная.

Працэсы інфарматызацыі, тэхналагічнай перабудовы дзейнасці бібліятэч, пераацэнка місіі і стратэгіі работы бібліятэч, змены ў арганізацыйнай структуры бібліятэч, рост гаспадарчай самастойнасці, развіццё самастойнасці кожнай бібліятэкі як суб'екта фарміравання ўласнай палітыкі развіцця, а таксама агульныя тэндэнцыі стану кадравых рэсурсаў бібліятэч краіны з'яўляюцца аб'ектыўнымі ўмовамі, фактарамі, якія дыктуюць неабходнасць ужо сёння пачаць работу бібліятэкам па пераходзе ад пасіўнай да актыўнай кадровай палітыкі.

Немалазначным пры вызначэнні кадровай палітыкі з'яўляецца арыентацыя пры падборы персанала на знешнія ці ўласныя крыніцы, адпаведна выдзяляецца адкрытая ці закрытая кадрова палітыка.

Адкрытая палітыка падбора персанала бібліятэкі характарызуецца тым, што арганізацыя празрыста для патэнцыяльных супрацоўнікаў на любым узроўні: можна прыйсці і пачаць працаваць як з нізовай пасады, так і з пасады на ўзроўні вышэйшага кіраўніцтва. Бібліятэка гатова прыняць на работу любога спецыяліста, калі ён валодае адпаведнай кваліфікацыяй, без уліку вопыта працы ў гэтай ці роднаснай ей арганізацыях. Вартасці адкрытай палітыкі падбора персанала звязаны з магчымасцю выкарыстання ў дзейнасці бібліятэкі новых арганізацыйных і тэхналагічных падыходаў, інавацыйных уздзеянняў з боку новых супрацоўнікаў; недахопы – з цяжкасцямі магчымасцей росту, прафесійнай і далжнаснай адаптацыі персанала.

Закрытая палітыка падбора персанала характарызуецца тым, што бібліятэка арыентуецца на ўключэнне новага персанала толькі з ніжэйшага далжнаснага ўзроўня, а замяшчэнне адбываецца толькі з ліку супрацоўнікаў бібліятэкі. Такі тып падбора персанала арыентаваны на захаванне ў бібліятэцы карпаратыўнай атмасферы, фарміравання асобага духа прыналежнасці. Перавагі закрытай палітыкі падбора персанала – у эфектыўнай адаптацыі супрацоўнікаў за кошт інстытута “настаўнікаў”, высокай згуртаванасці калектыва, захаванні традыцый прафесійнай супольнасці, магчымасці планавання кар'еры, задавальненні патрэбнасцей у стабільнасці, бяспечнасці, сацыяльнай абароненасці. Асноўны недахоп – неабходнасць спецыяльнага ініцыявання інавацыйных паводзін, падтрымка пачуцця індывідуальнай адказнасці за якасць работы.

Увадзенне ў практыку работы бібліятэч кантрактных форм дамовы паміж наймальнікамі і супрацоўнікамі актуалізуе пытанне вызначэння тыпа праводзімай кадровай палітыкі ў бібліятэцы, дазваляе кіраўніцтву бібліятэкі выкарыстоўваць разнастайныя падыходы ў залежнасці ад адпаведнасці кваліфікацыйнага, прафесійнага ўзроўня кадравага складу бібліятэкі новым патрабаванням і задачам, якія стаяць перад бібліятэкай.

Ва ўмовах, калі выдаткі на ўтрыманне персанала складаюць значную частку бюджэта бібліятэкі, прафесійна непадрыхтаваныя супрацоўнікі, не арыентаваны на высокі ўзровень працы, на інавацыйную дзейнасць абыходзяцца вельмі дорага. Кошт іх памылкаў – падзенне іміджу бібліятэкі. Без навукова абгрунтаванай, выверанай кадровай палітыкі не можа быць паспяховага развіцця арганізацыі.

Спіс літаратуры:

1. Багаева Р.У. Организационная культура библиотеки и ее отражение в регламентирующих документах // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества: Тема 2001 г.: Производители и пользователи печатной и электронной информации на пути к информационному обществу: Труды конф. – М.: Изд-во ГПНТБ России, 2001. Т.1. – С.83-86.
2. Жданова Т.А. Современная стратегия управления персоналом библиотеки // Библиотечное дело 2001: Российские библиотеки в мировом информационном и интеллектуальном пространстве: Тез. докл. 6-й междунар. конф. (Москва. 26-27 апр. 2001 г.). Ч. 2. – М., 2001. – С.215-216.
3. Кантерев А. И. Виртуальный мир российского библиотекаря: опыт конкретно-социологического исследования профессионального сознания библиотечных специалистов. – М.: Профиздат, 2001. – 256 с.
4. Кантерев А. Информатизация социокультурного пространства. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 512 с.
5. Сукиасян Э.Р. Работа с кадрами в библиотеке. Концептуальный подход // Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование: Сб. статей и докладов. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – С. 111-127.

Ивашенко С. И.

ОБСЛУЖИВАНИЕ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКИ БЕЛАРУСИ АВТОРЕФЕРАТАМИ ДИССЕРТАЦИЙ И ДИССЕРТАЦИЯМИ

Важнейшей частью национальных информационных ресурсов Республики Беларусь являются авторефераты диссертаций и диссертации, которые служат базой для развития инновационной деятельности во всех отраслях народного хозяйства.

Национальная библиотека Беларуси является крупнейшей библиотекой страны и обладает наиболее полной коллекцией авторефератов диссертаций и диссертаций по всем отраслям знаний.

Этот фонд формируется с 50-х годов и на сегодняшний день составляет