

ГЛАВА 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

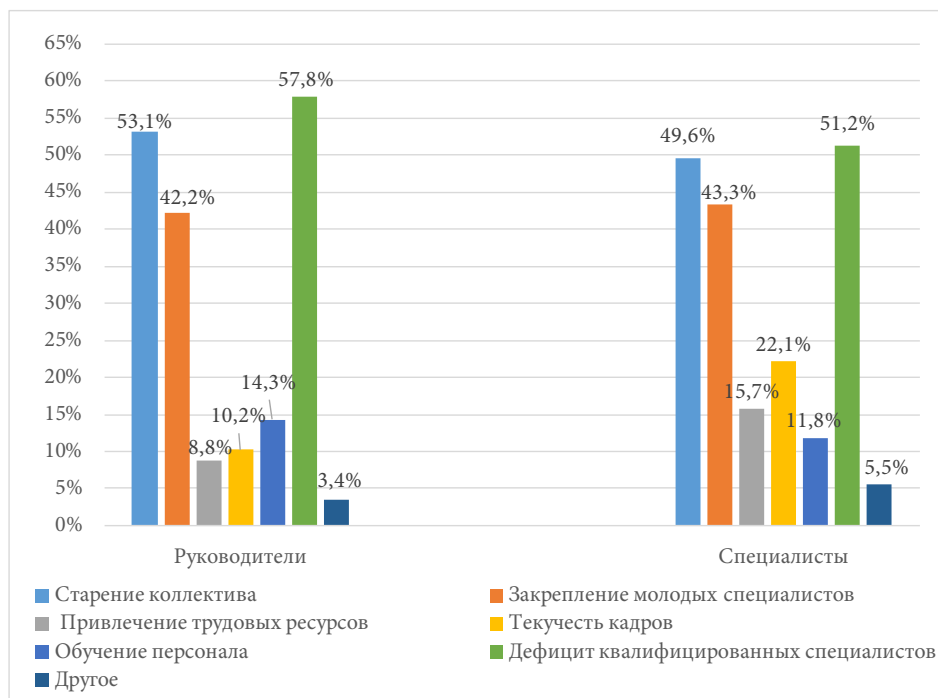
4.1. Оценка кадровых ресурсов и мотивационная составляющая профессиональной деятельности библиотекарей

Основная часть анкеты включала вопросы, предполагающие оценку кадровых ресурсов общедоступных библиотек края, выявление кадровых проблем и предложения по преобразованиям, необходимым кадровой политике в библиотечной сфере.

Так, о том, что в библиотеках существуют кадровые проблемы, высказались 92,5% руководителей общедоступных библиотек края и 75,4% специалистов (табл. 1 (руководители), табл. 1 (специалисты)).

Главными проблемами были названы следующие: дефицит квалифицированных специалистов (отметили 57,8% респондентов-руководителей и 51,2% специалистов), старение коллектива (53,1% руководителей и 49,6% специалистов) и низкий процент закрепления молодых специалистов в профессии (42,2% руководителей и 49,6% специалистов) (рис. 8).

Рисунок 8. Мнения респондентов о кадровых проблемах общедоступных библиотек края.



Таким образом, кадровая ситуация и характер её развития в общедоступных библиотеках Хабаровского края соответствуют тенденциям, сложившимся в библиотечной отрасли Российской Федерации в целом.

Из преобразований, которые необходимы кадровой политике, респонденты отметили (мнение 73,9% руководителей и 84,9% специалистов) прежде всего повышение уровня заработной платы (напомним, что опрос проводился в 2016 г., когда оплата труда в общедоступных библиотеках края составляла 27,0 тыс. рублей [83]). На совершенствование системы повышения квалификации как первоочередную проблему указали 36,3% руководителей и 34,5% рядовых сотрудников.

Наряду с другими первоочередными преобразованиями были названы пересмотр квалификационных требований (26,5% руководителей и 16,9% специалистов), изменение системы подбора кадров (19,6% руководителей и 24,0% специалистов), составление индивидуальных программ профессионального развития (18,4% руководителей и 15,4% специалистов) и совершенствование технологии проведения аттестации персонала (16,7% руководителей и 15,2% специалистов) (рис. 9, 10).

Рисунок 9. Преобразования, необходимые кадровой политике библиотек прежде всего (мнения руководителей).



Рисунок 10. Преобразования, необходимые кадровой политике библиотек прежде всего (мнения специалистов).



Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Недостаточное внимание к мотивации труда в библиотечной сфере является одной из причин возникновения неблагоприятной возрастной кадровой ситуации, ярко выраженной тенденции притока в библиотеки людей с непрофильным образованием и слабой ориентацией на работу по специальности выпускников профильных вузов и колледжей. Ответы на вопросы анкеты дали возможность получить из первых рук сведения о средствах мотивации (стимулирования) труда, используемых в общедоступных библиотеках Хабаровского края.

Рисунок 11. Средства мотивации труда, используемые в библиотеках (мнения руководителей).



Рисунок 12. Средства мотивации труда, используемые в библиотеках (мнения специалистов).



Опрос показал, что больше всего респондентов-специалистов к работе в библиотеке привлекает следующее:

- общение с людьми;
- возможность принести пользу обществу;
- наилучшим образом применять свои знания и умения;
- доступ к большому количеству книг, газет, журналов и других информационных ресурсов.

Менее всего респондентов привлекает уровень оплаты труда (как положительный его оценили 11,3% специалистов и 12,4% руководителей) и сложившийся в обществе престиж библиотечной профессии (данная позиция отмечена лишь 7,5% респондентов-специалистов). Ответ «Ничего особенно не привлекает, за работу не держусь» дали 5 респондентов-специалистов (3,1%) (табл. 83 (специалисты)). О том, что должность ничем особенно не привлекает, высказались 6 респондентов-руководителей (4,1%) (табл. 84 (руководители)).

Согласно полученным данным из анкет, заполненных и руководителями, и специалистами, основными средствами мотивации трудовой деятельности являются не только материальные (денежные премии как мотивацию отметили 64,1% руководителей и 63,0% специалистов), но и нематериальные, такие как: устные поощрения (мнение 57,2% руководителей и 44,4% специалистов), возможность повышать квалификацию (26,9% руководителей и 19,8% специалистов), предоставление социального отпуска для получения образования (15,2% руководителей и 18,3% специалистов).

Среди других средств стимулирования респондентами указаны гибкий график работы и приглашение на корпоративные мероприятия (праздничные, спортивные и др.). Реже всего в общедоступных библиотеках края используются такие мотивационные факторы, как включение в резерв руководящих кадров, возможность участвовать в управлении библиотекой/коллективом и профессиональное соревнование (табл. 25 (руководители), табл. 25 (специалисты)) (рис. 11, 12).

Следующий вопрос анкеты был об участии библиотекарей в конкурсах профессионального мастерства. Ответы респондентов показали, что за последние три года участие в профессиональных конкурсах приняли 34,6% опрошенных нами специалистов. Два респондента отметились в двух международных («Мероприятия для читателей», «Инновационные подходы в работе библиотек») и всероссийском конкурсах («Конкурс библиотечных веб-сайтов»), 33,3% участвовали в краевых конкурсах («Лучшее учреждение культуры Хабаровского края», «Краевой конкурс на лучшую научную работу», «Лучший библиотекарь Хабаровского края» и др.), а 13,5% указали, что были участниками районных конкурсов профессионального мастерства («Моя профессия — библиотекарь», «Лучший сценарий библиотечного мероприятия», «Конкурс на лучшую авторскую программу», «Лучший организатор работы с детьми в летний период» и др.). И всё же отметим, что большинство специалистов — участников опроса (65,4%) в профессиональных соревнованиях не участвовало (табл. 46 (специалисты)).

Что касается ответов руководителей об организации и о проведении библиотечных конкурсов за последние несколько лет, то положительно ответили только 21,5%, указав на организацию и проведение соревнований краевого (53,6%) и районного масштабов (75,5%), а также внутрибиблиотечных конкурсов (7,9%). Подавляющая же часть респондентов-руководителей (78,5%) дала на этот вопрос отрицательный ответ (табл. 47 (руководители)).

Важную роль в мотивации труда играют межличностные отношения в коллективе, сложившийся в нём благоприятный социально-психологический климат и оптимальный для организации стиль руководства.

Межличностные отношения преимущественно основаны на связях, существующих между членами организации. Чтобы выявить особенности межличностных отношений, показателей социально-психологического климата в библиотеках — базах исследования, респондентам было предложено ответить на вопрос об участии в неформальной жизни коллектива. Неформальное общение подразумевает понимание, согласие и психологическую близость между коллегами, потребность в контактах в нерабочее время.

Участие в неформальной жизни коллектива подтвердили 67,6% респондентов-руководителей и 55,1% библиотечных специалистов. В качестве примеров неформального общения участники опроса назвали участие в торжественных собраниях, корпоративах и вечерах отдыха, совместные выезды на природу, профсоюзные мероприятия, субботники, празднование юбилеев и дней рождений.

О том, что они не участвуют в неформальной жизни коллектива, то есть не строят отношений и не взаимодействуют в нерабочее время, признались 22,1% руководителей и 20,7% сотрудников. Остальные респонденты на вопрос ответить затруднились (табл. 36 (специалисты), табл. 37 (руководители)). Таким образом, респонденты испытывают определённую неуверенность по отношению к совместным досуговым мероприятиям, что говорит об усреднённом показателе сплочённости отдельных коллективов общедоступных библиотек края.

Потребность библиотекарей в росте как личностей показали ответы респондентов на вопросы об участии в мероприятиях, не связанных с работой. Анализ анкет показал, что посещают курсы, тренинги и тому подобные мероприятия, непосредственно не связанные с профессиональной деятельностью, только 8,6% респондентов-руководителей и 9,7% специалистов. Судя по ответам, познавательные и творческие интересы сотрудников общедоступных библиотек края удовлетворяют студии живописи и танцев, спортивные секции и фитнес-клубы, кружки рукоделия. Есть среди респондентов посещающие курсы по психологии, развитию речи, делопроизводству, изучению английского языка и другому (табл. 65 (специалисты), табл. 66 (руководители)).

Потребность в уважении и самоуважении включает потребности в признании твоей компетентности и твоих заслуг со стороны окружающих. Вопрос «Прислушиваются ли к Вашему мнению при принятии управленческих решений?» предназначался библиотечным сотрудникам неруководителям. Суммируя ответы,

можно констатировать следующее: 11,9% библиотекарей отметили вариант «Да», более трети (35,2%) выбрали позицию «Скорее да, чем нет». Вместе с тем 13,9% ответили «Скорее нет, чем да», а «Нет» — вариант ответа у 8,2% респондентов. Оказались в затруднении при ответе на данный вопрос 49 человек, или 30,8% респондентов (табл. 37 (специалисты)). Это говорит о том, что коллективные методы принятия решений используются менее чем в половине общедоступных библиотек края.

Что касается методов оценки персонала, которые используются в библиотеке, большинство респондентов выбрали несколько вариантов. Основным методом была названа аттестация (ответы 75,3% руководителей и 60,9% неруководителей). Гораздо меньше респондентов указали такие способы, как круговая оценка (оценка сотрудника другими сотрудниками, его начальником, подчинёнными) и тестирование. Вариант «круговая оценка» отметили 12,3% руководителей и 13,7% специалистов, а использование тестирования как средства оценки персонала назвали 15,8% руководителей и 12,4% сотрудников (табл. 26 (руководители), табл. 26 (специалисты)).

Таким образом, библиотекари общедоступных библиотек Хабаровского края в трудовой деятельности ценят творческий характер работы, позитивную оценку и поддержку руководства, справедливость оплаты, дружественные партнёрские отношения, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, поддержку и развитие профессиональных контактов, предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации, участие в профессиональных конкурсах. Опираясь на это, руководитель может создавать соответствующие условия и выстраивать кадровую политику, способствующую сплочённости коллектива.

4.2. Возможности профессионального роста и самореализации

Среди ответов на вопрос «Имеются ли в Вашей библиотеке составляющие реализации профессиональной деятельности?» были отмечены следующие позиции:

— возможность совмещать работу с учёбой в вузе, аспирантуре — 77,4% руководителей и 74,1% рядовых сотрудников;

— участвовать в проектной деятельности — 67,6% руководителей и 65,0% специалистов;

— возможность реализовать свои знания, способности, идеи — 66,7% руководителей и 65,6% специалистов;

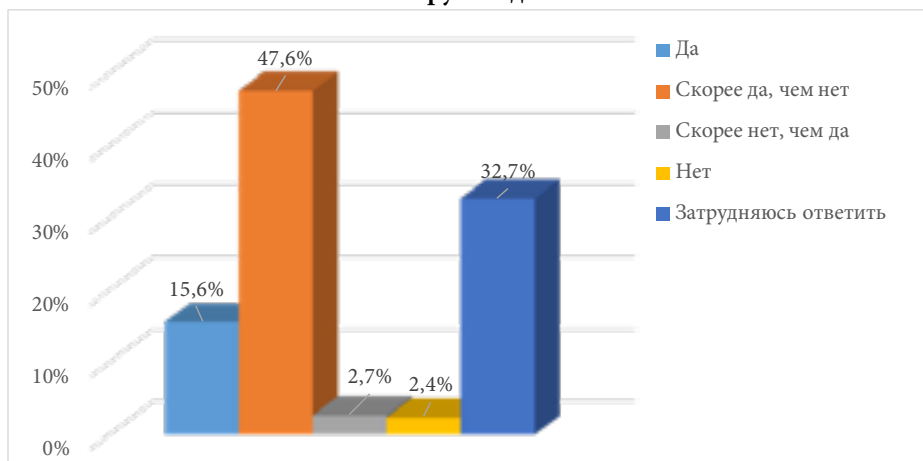
— знакомиться с профессиональными изданиями — 47,9% руководителей и 48,4% сотрудников (табл. 4 (руководители), табл. 4 (специалисты)).

Вместе с тем, судя по ответам на вопросы, респонденты весьма осторожно отнеслись к перспективе служебного роста (на то, что такая перспектива отсутствует, указали 18,2% руководителей и 20,5% специалистов). Действительно, ограниченное количество руководящих должностей в библиотеке, редко появляющиеся вакансии руководящего звена затрудняют построение профессиональной карьеры (табл. 4 (руководители), табл. 4 (специалисты)). И если для части коллекти-

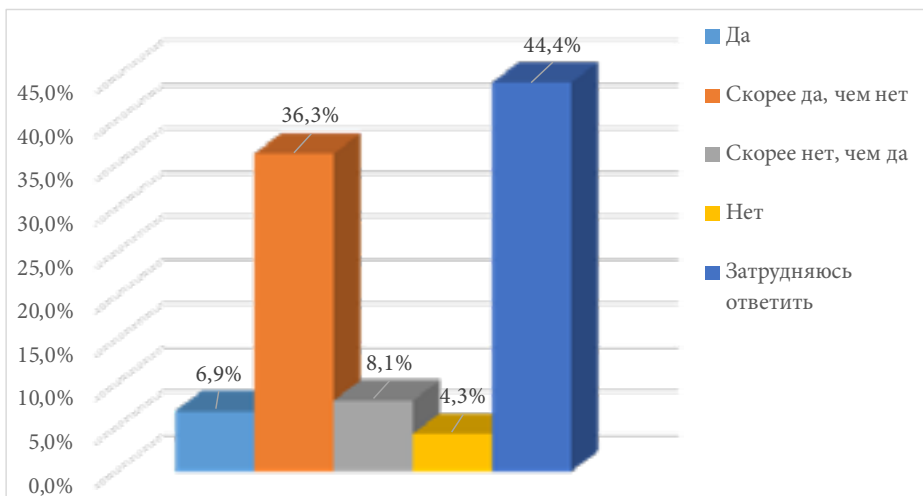
ва вариант продвижения по службе реален, то для остальных есть возможность профессионального роста и самореализации. В этом случае следует говорить о карьере специалиста.

Уровень успешности в профессиональной деятельности, профессиональная карьера специалиста во многом зависят от самооценки человека. Выявить самооценку управленцев и специалистов был призван вопрос «Можете ли Вы сказать, что являетесь примером для своих коллег?».

**Рисунок 13. Являетесь ли Вы примером для своих коллег?
Ответы руководителей.**



**Рисунок 14. Являетесь ли Вы примером для своих коллег?
Ответы специалистов.**



Ответы показали, что он вызвал затруднение более чем у трети руководителей (32,7%) и у 44,4% респондентов-специалистов. Положительный ответ «Да» у 15,6% руководителей и 6,9% специалистов. Самым распространённым стал более самокритичный ответ: «Скорее да, чем нет». Его выбрали 36,3% специалистов и 47,6% руководителей. Отрицательно на вопрос ответили 7 респондентов-специалистов (4,3%) и 2 руководителя (2,4%) (табл. 72 (специалисты), табл. 73 (руководители)) (рис. 13, 14).

Компетентные руководители и специалисты стремятся поделиться своими достижениями в профессиональной сфере, поэтому, как показали ответы библиотекарей, они достаточно активно распространяют в профессиональном сообществе опыт, накопленный их библиотеками, выступают на научно-практических конференциях, публикуются в профессиональных изданиях, размещают информацию на библиотечных сайтах (табл. 48 (специалисты), табл. 49 (руководители)).

Вместе с тем участие в научно-исследовательской работе (НИР) в последние три года подтвердили лишь 6,8% респондентов-специалистов (табл. 49 (специалисты)). Однако о том, что такая возможность имеется (как составляющая реализации профессиональной деятельности) высказались гораздо больше, а именно — 31,5% опрошенных (табл. 4 (специалисты)). Среди проводимых в библиотеках научных исследований были упомянуты такие, как историко-краеведческие, защита авторских прав на библиотечные разработки, развитие книжного дела на Дальнем Востоке, проблемы формирования региональных изданий библиотечного фонда ДВГНБ и другие.

Отвечая на вопрос об организации и проведении научно-исследовательских работ в своей библиотеке подавляющее большинство руководителей (92,8%) дали отрицательный ответ. Те, кто ответил на вопрос утвердительно (это 7,2% респондентов-управленцев), среди научных исследований последних лет указали темы, связанные с изучением истории библиотек, населённых пунктов и памятных мест, тенденциями и проблемами развития общедоступных библиотек края, чтением библиотекарей, повышением квалификации и развитии их творческих компетенций (табл. 50 (руководители)).

Ответы о методах научных исследований, которые используются в профессиональной деятельности, дали только 8,2% респондентов-руководителей и 8,0% специалистов. Подавляющее большинство и руководителей (66,7%), и специалистов (84,6%) указало на использование в исследованиях таких научных методов, как анализ и синтез, метод опроса (анкетирование и интервьюирование) и контент-анализ документов (табл. 50 (специалисты), табл. 51 (руководители)). Практически все респонденты затруднились ответить на вопрос о государственной регистрации научно-исследовательских работ (табл. 51 (специалисты), табл. 52 (руководители)).

Показательным в плане профессиональной зрелости является участие библиотекарей в научных мероприятиях. Судя по представленным ответам, в 2016–2017 годах в научных и научно-практических конференциях приняли участие 22,1% опрошенных руководителей и 16,3% специалистов (табл. 52 (специалисты), табл. 53 (руководители)). Среди конкретных научных мероприятий респонден-

ты назвали следующие: Всероссийскую научную конференцию «Современные тенденции развития библиотечно-информационных технологий», межрегиональную научно-практическую конференцию «Молодые в библиотечном деле», научно-практическую конференцию «Использование IT-технологий в процессе социокультурной реабилитации инвалидов», межрегиональную научно-практическую конференцию «Развитие библиотечно-информационного пространства на Дальнем Востоке и высшее библиотечное образование» и другие.

Что касается публикационной активности библиотекарей общедоступных библиотек края, то, судя по ответам, она довольно низкая. Только 18 руководителей, ответивших на вопрос (12,4%), отметили, что имеют печатные работы в профессиональных изданиях. Подтвердили наличие своих публикаций в журналах и сборниках научных трудов и 10,0% специалистов (табл. 53 (специалисты), табл. 54 (руководители)).

В то же время отметим, что круг изданий, опубликовавших статьи библиотекарей Хабаровского края, широк и весьма авторитетен. Среди них такие общероссийские профессиональные издания, как «Библиотекосведение», «Библиосфера», «Библиотека», «Новая библиотека», «Вестник Библиотечной Ассоциации Евразии (БАЕ)», библиотечные и историко-культурные журналы ДФО («Вестник ДВГНБ», «Библиотечная орбита», «История и культура Приамурья» (с августа 2016 г. — научно-практический журнал «Культура и наука Дальнего Востока»), «Словесница Искусств»), а также сборники материалов международных и всероссийских научных конференций, трудов ГПНТБ СО РАН и другие.

Предметом внимания исследователей стал вопрос, нацеленный на определение авторитетов в профессиональной деятельности.

Рисунок 15. Чьё мнение для руководителей является авторитетным в профессиональной деятельности?

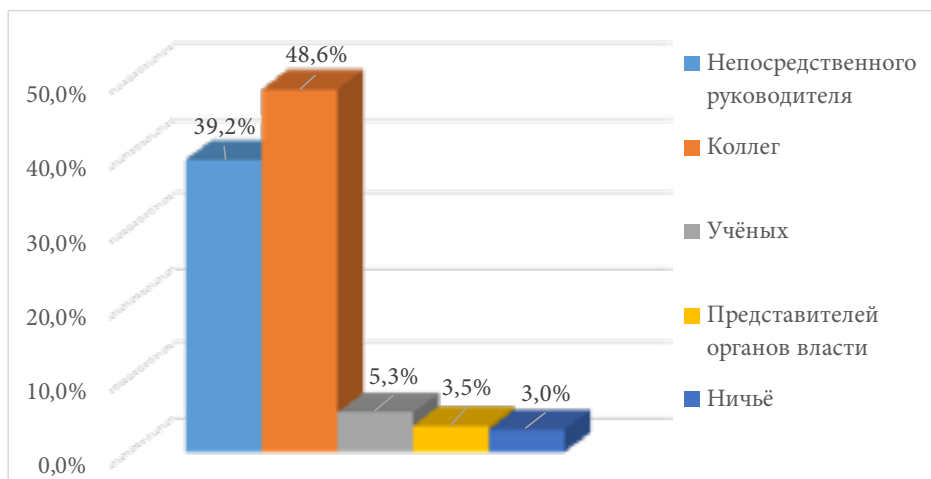
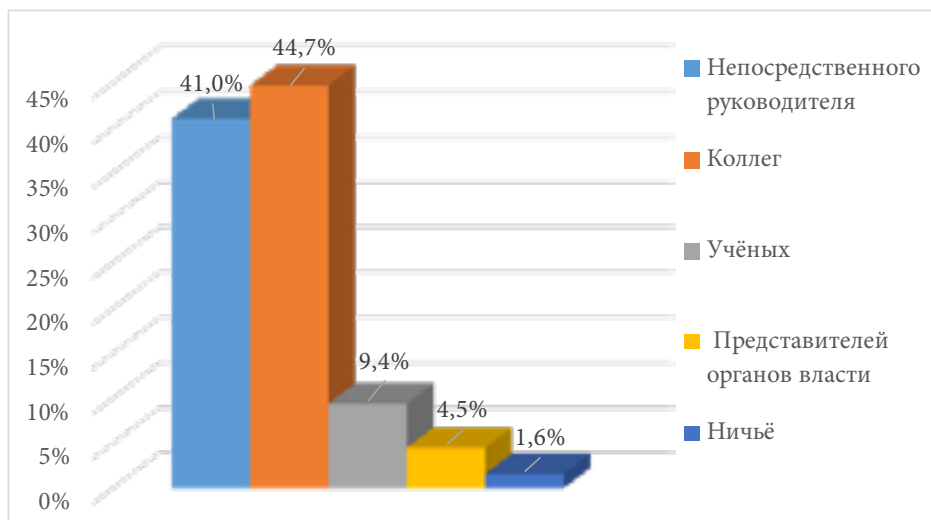


Рисунок 16. Чьё мнение для специалистов является авторитетным в профессиональной деятельности?



Из предложенных вариантов на первое место 48,6% руководителей и 44,7% специалистов поставили мнение своих коллег, далее 39,2% управленцев и 41,0% специалистов отметили, что наиболее авторитетным для них является мнение непосредственного руководителя. О том, что у них есть авторитеты среди учёных в области библиотечного дела, высказались 5,3% руководителей и 9,4% специалистов. Среди мэтров библиотечного дела были названы конкретные имена и фамилии: И. Г. Моргенштерн, Ю. И. Столяров, Э. Р. Сукиасян, Л. А. Кожевникова и другие (всего 15 фамилий). В том, что для них нет авторитетов, признались 7 руководителей (3,0%) и 4 специалиста (1,4%) (табл. 73 (специалисты), табл. 74 (руководители)) (рис. 15, 16).

4.3. Профессиональные компетенции библиотекарей общедоступных библиотек

Толковые словари определяют компетентность как осведомлённость, авторитетность в какой-либо области. Под профессиональной компетентностью современные учёные понимают совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональных задач.

Выявлению уровня профессиональных компетенций сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края была посвящена целая группа заданных в анкете вопросов.

В ответах на вопрос «Какие компетенции Вы бы хотели обрести или усовершенствовать?» на первое место 46,3% респондентов-руководителей и 53,8%

специалистов поставили разработку инновационных проектов и программ, на второе 44,2% руководителей и 37,5% специалистов — работу с компьютерными программами, в первую очередь такими, как АБИС, Excel, Power Point, Program Picasa 3.9, Adobe Photoshop, Sony Vegas Pro, Flip Book Maker, Adobe Reader (табл. 7 (руководители), табл. 7 (специалисты)).

Таким образом, наряду с осознанием необходимости углубления и расширения круга знаний в области социального проектирования, библиотекари нуждаются в развитии информационной компетентности, так как деятельность современных библиотек осуществляется в условиях изменений, связанных с интенсивными процессами информатизации, компьютеризации и автоматизации. Владение навыками использования информационно-коммуникационных технологий входит в систему ключевых компетенций библиотечарей, является важнейшей составляющей их квалификации (рис. 17, 18).

В настоящее время информационная компетентность библиотекаря определяется степенью владения компьютером, знанием программных продуктов и компьютерных сетей, активным применением их в профессиональной деятельности.

Рисунок 17. Какие компетенции руководители хотели бы обрести или усовершенствовать?

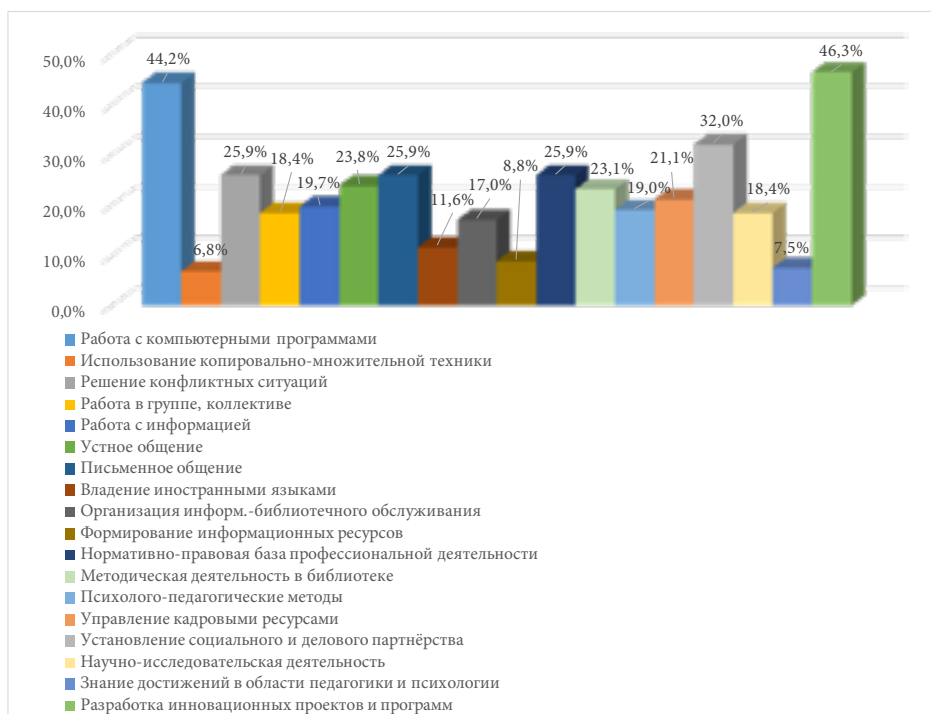


Рисунок 18. Какие компетенции специалисты хотели бы обрести или усовершенствовать?



Полученные данные показали, что уровень использования компьютерной и копировально-множительной техники в общедоступных библиотеках Хабаровского края достаточно высок. Технические средства применяют в своей профессиональной деятельности 96,5% руководителей и 92,5% специалистов, а наиболее часто используемым компьютерным оборудованием библиотекарей края являются: персональный компьютер, принтер, сканер и ноутбук (табл. 56 (специалисты), табл. 57 (руководители)).

Остановимся на ответах, касающихся профессиональных компетенций респондентов-руководителей. В настоящее время менеджер библиотеки завоёвывает всё более прочные позиции в профессиональной среде. Его роль в системе управления, профессиональные и личностные качества, способы их обретения являются предметом постоянного обсуждения на страницах специальной печати [8, 38, 54, 70, 76, 89, 128, 131].

От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост зависит профессиональный успех библиотечного коллектива. Всё это требует от менеджера высокого уровня компетентности.

Профессиональная компетенция руководителя библиотеки — это его интеллектуальный ресурс, выраженный в способности применять свои знания, умения и навыки в решении библиотечных проблем.

На вопрос «Какими компетенциями должен обладать руководитель библиотеки прежде всего?» предлагалось 19 вариантов ответов с возможностью выбора нескольких из них. Анализ полученных данных позволил составить своеобразный рейтинг важнейших, с точки зрения руководителей, профессиональных компетенций.

Топовые места в рейтинге важнейших компетенций заняли следующие: знание нормативной-правовой базы обеспечения профессиональной деятельности, управление кадровыми ресурсами (знание методов, приёмов подбора, обучения, оценки, мотивации кадров), письменное общение (написание докладов, статей, навыки деловой переписки, составление организационно-распорядительной документации), решение конфликтных ситуаций, установление и развитие социального и делового партнёрства с другими организациями и учреждениями (табл. 23 (руководители)).

Проанализировав ответы, можно сделать вывод, что у руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края в приоритете усовершенствование управленческих компетенций, то есть приобретение знаний в области нормативно-законодательной базы деятельности, делопроизводства, управления персоналом, профессиональной этики и опыта установления контактов с властными структурами, местным сообществом.

Свои предложения высказали и библиотечные специалисты. Так, 87,9% специалистов указали на необходимость обладания ими такими компетенциями, как организация информационно-библиотечного обслуживания, 85,4% — психолого-педагогические методы взаимоотношений с пользователями, 84,1% — работа в группе, коллективе. Далее были отмечены разработка инновационных проектов и программ, культура устного делового общения (ораторское мастерство, публичные выступления, самопрезентация), работа с информацией (поиск, анализ, отбор), методическая деятельность (табл. 23 (специалисты)).

Названные в ходе анкетирования компетенции подтверждают и предложения, выдвинутые респондентами в ответ на вопрос, по каким темам необходимо повысить квалификацию. Хотя свои пожелания высказали только 56,5% опрошенных библиотечных менеджеров и 61,7% библиотечных специалистов, лидерами в обеих группах стали предложения о расширении и углублении знаний по таким темам, как новые формы библиотечной работы с использованием новых информационных технологий, обучение работе с компьютерными программами и инновационные формы и методы работы с пользователями (табл. 18 (руководители), табл. 18 (специалисты)).

Следующий вопрос в анкетах касался использования в профессиональной деятельности социальных сетей. Социальные сети — серьёзный ресурс библиотеки, который необходимо применять для привлечения пользователей на библиотечные сайты или в блоги, а в дальнейшем и в библиотеку. О том, что они исполь-

зуют в своей работе социальные сети, высказались 66,2% руководителей и 50,3% респондентов-специалистов. Среди наиболее популярных — сети «Одноклассники» (указали 42,7% руководителей и 43,8% специалистов), «ВКонтакте» (27,1% руководителей и 32,5% специалистов) и «Facebook» (9,4% руководителей и 17,5% специалистов) (табл. 57 (специалисты), табл. 58 (руководители)).

На выявление уровня информационной компетенции был направлен вопрос «Возникают ли у Вас трудности при поиске необходимой информации?». Ответы показали, что 60,4% специалистов не испытывают проблем в поиске информации и 26,4% — испытывают, но редко. Та категория респондентов, которая выбрала последний вариант ответа, назвала среди трудностей отсутствие в БД полнотекстовых материалов (14,3%), затруднения в поиске нормативных документов и правовой информации (9,5%), технические сбои в программном обеспечении (7,1%) (табл. 58 (специалисты)).

Не испытывают трудности при поиске информации 70,1% респондентов-руководителей. Тех, кто затрудняется, но редко, оказалось 21,1%. Среди причин затруднений были названы отсутствие электронного каталога в библиотеке, отсутствие необходимой информации в электронном виде, трудности в поиске нормативно-правовой информации. Тех руководителей, кто ответил, что проблемы при розыске необходимой информации возникают довольно часто, и тех, кто затруднился с ответом, оказалось 13 человек, или 8,8% (табл. 59 (руководители)).

Таким образом, расширение информационных компетенций является одной из приоритетных задач внутрибиблиотечной системы профессионального развития персонала. Вопросы использования в работе библиотек новых информационных технологий рассматриваются на ежегодно проводимых в ДВГНБ научно-практических конференциях, семинаре «Школа молодого библиотекаря», научно-методических и методико-образовательных семинарах.

Являясь научно-методическим и образовательным центром для общедоступных библиотек края, ДВГНБ планирует и организует мероприятия по повышению квалификации библиотечных специалистов. Тематика выездных образовательных мероприятий библиотеки актуальна и разнообразна: «Мультимедийные технологии в библиотеке», «Использование электронных ресурсов при разработке краеведческих информационно-просветительских проектов», «Информационные технологии в библиографической деятельности библиотек» и другие.

В Центре дополнительного профессионального образования ДВГНБ разработан и успешно осуществляется учебный процесс по таким программам повышения квалификации, как «Использование информационно-коммуникативных технологий в библиотечной среде», «Продвижение книги и чтения средствами медиатехнологий», «Теория и практика машиночитаемой каталогизации в системе форматов RUSMARC», «Социальное проектирование в библиотеке» и другие.

4.4. Способность и готовность библиотечных кадров к осуществлению инновационной деятельности

Процессы, происходящие в современном обществе, ставят библиотекарей перед необходимостью постоянного поиска новых идей, форм и методов работы. Подходы к реализации инновационных идей требуют наличия у специалистов и руководителей особых знаний, умений и навыков.

На вопрос «Какие качества Вы больше всего цените в своих коллегах?» респонденты (как руководители, так и сотрудники-специалисты) ответили, что на первое место они ставят профессионализм, а на второе — новаторство и творчество в работе (рис. 19, 20).

Рисунок 19. Какие качества больше всего ценят руководители в коллегах?

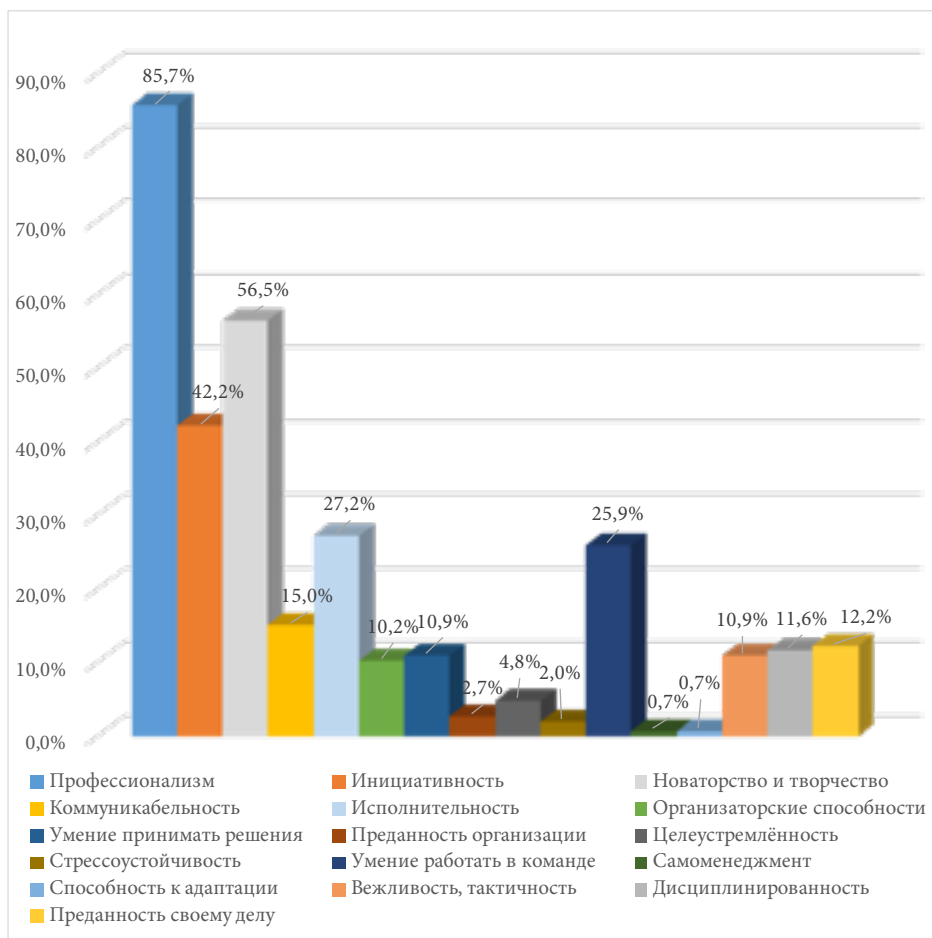
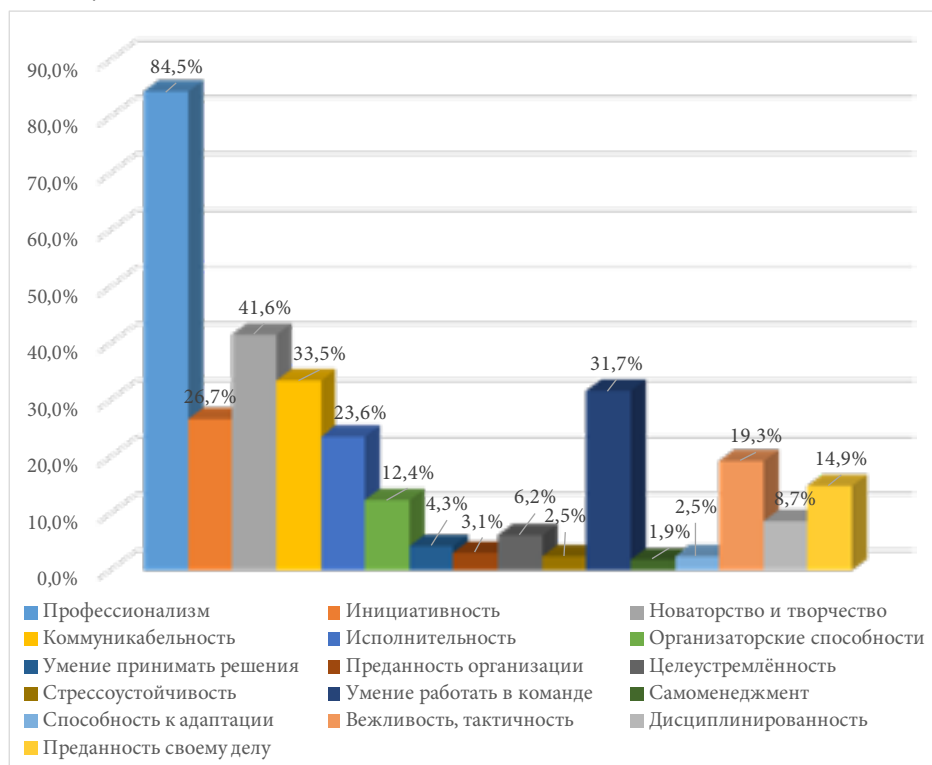


Рисунок 20. Какие качества больше всего ценят специалисты в коллегах?



Своё участие в мероприятиях, направленных на ознакомление с инновационными формами и методами работы, подтвердил 51,0% специалистов библиотек. Среди мероприятий 41,8% указали на участие в ежегодных краевых семинарах «Школа молодого библиотекаря», 12,7% назвали книжные выставки и обзоры профессиональных изданий. Знакомство с инновационными формами и методами работы происходит также на научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, круглых столах и других (табл. 38 (специалисты)).

Логическим продолжением предыдущего вопроса стал вопрос, адресованный библиотечным специалистам: «Принимали ли Вы участие в последние 3 года в разработке/внедрении инновационных методов работы в Вашей библиотеке?». 24,4% положительно ответивших назвали такие конкретные формы воплощения библиотечных инноваций, как проект по приобщению подростков к чтению, проект по экологии, программы «Горжусь своей семьёй» и «Компьютерный ликбез», создание библиотечных блогов, подготовка электронных (мультимедийных) выставочных проектов, презентаций, буктрейлеров и т. д. (табл. 40 (специалисты)).

Вопрос «Внедряли ли Вы в последние 3 года инновационные методы работы в Вашей библиотеке?» был предназначен управленцам. Положительный ответ на него дали 58,4% респондентов, отрицательно ответили 13,9%, затруднились с ответом 27,7%. Среди конкретных инновационных форм и методов, внедрённых в работу своих библиотек, руководители назвали создание видеопродукции, медиапрезентаций и буктрейлеров (21,6%), подготовку и проведение квестов, флешмобов (18,8%), реализацию социально-культурных акций «Библиотека без стен» к Всероссийскому дню библиотек («Библиодворик», «Библиобульвар», «Библиошествие») (10,0%), написание проектов на получение грантов (7,5%) (табл. 40 (руководители)).

На вопрос об участии в разработке инновационных проектов и программ в последние годы ответили 94,6% руководителей библиотек. Ответы «Да» и «Нет» дали приблизительно одинаковое число анкетированных (43,9% и 43,2% соответственно). Затруднились с ответом 18 человек, или 12,9% респондентов. Среди инновационных проектов наиболее часто в анкетах упоминались создание программ летнего досуга детей в библиотеке («Лето. Библиотека. Я — друзья», «Непоседы», «Тёплые ладошки») — 18,0%, разработка проектов по обучению пожилых читателей навыкам работы на компьютере (например, «Бабушка онлайн») — 11,5%, реализация программ по воспитанию толерантности в обществе («Встреча разных культур и религий», «Карусель дружбы») — 11,5% и другое (табл. 41 (руководители)).

Полученные ответы свидетельствуют о том, что значительное число сотрудников библиотек (43,2% руководителей и 58,3% специалистов) не участвуют в разработке и внедрении новых идей в библиотечную практику.

Организацию в библиотеке мероприятий по ознакомлению коллектива с инновациями подтвердили 65,5% респондентов-руководителей. Абсолютно лидируют в ответах такие формы мероприятий, как обучающие семинары и вебинары (47,4%). Далее указаны производственные совещания (16,1%), книжные выставки и обзоры профессиональных изданий (11,8%), методические часы (9,7%) (табл. 39 (руководители)).

На вопрос «Поддерживаете ли Вы инициативу коллег по выдвижению и внедрению инновационных идей?» лидирующими у респондентов-специалистов стали ответы «Да» (46,3%) и «Скорее да, чем нет» (45,6%), а 6,9% испытывали с ответом определённые трудности (табл. 43 (специалисты)).

Что касается управленцев, то 63,9% ответили, что они всегда поддерживают инициативу коллег по выдвижению и внедрению инновационных идей, а 32,7% выбрали вариант «Скорее да, чем нет». Ответ «Скорее нет» дал только один руководитель. Затруднились с ответом 4 человека, или 2,7% респондентов (табл. 44 (руководители)).

Ответы 63,0% руководителей и 45,6% специалистов показали, что за годы работы в библиотеке они представляли свои инновационные идеи. Не выдвигали идей 27,2% специалистов, затруднились ответить на вопрос тоже 27,2%. Отрицательно ответивших на этот вопрос руководителей оказалось 17,1%, а тех, кто затруднился с ответом, — 19,9% (табл. 42 (специалисты), табл. 43 (руководители)).

Таким образом, заметен интерес библиотекарей общедоступных библиотек края к вопросам инновационной деятельности и своему творческому росту. Ответ-

ты респондентов показывают, что объектами инноваций в библиотеках являются информационные продукты и услуги, социально-культурные акции и проекты социальной и просветительской направленности. Результатами инновационной деятельности часто является использование разнообразных форм массовой работы с читателями. Вместе с тем отметим недостаточно развитую систему коммуникации между участниками инновационной деятельности, а именно — отсутствие оперативно оказываемой информационной, консультативной и методической помощи в оценке существующих новшеств и их адаптации к условиям конкретных библиотек.

Вопрос «Какие из предложенных высказываний больше всего подходят Вам?» предлагал два варианта ответа. Первый вариант «Я предпочитаю рискованные новые идеи старым, проверенным методам». Его выбрали 34,6% опрошенных специалистов и 39,0% руководителей библиотек. Вариант «Я предпочитаю традиционные проверенные методы новым идеям» отметили 41,0% специалистов и 32,9% руководителей. Отметим, что 2 респондента-специалиста предложили свою версию: «Предпочитаю внедрять новые идеи на базе старых проверенных методов». Затруднились ответить на вопрос 23,1% анкетированных специалистов и 28,1% руководителей (табл. 41 (специалисты), табл. 42 (руководители)).

Кроме того, в анкете был сформулирован вопрос «Используете ли Вы в своей профессиональной деятельности нормативные правовые документы?». Положительно на него ответили 86,3% руководителей и только 57,6% специалистов. Ответы респондентов руководящего звена показали, что чаще всего они используют в своей работе локальные (внутрибиблиотечные) нормативные акты (44,5%), федеральные законы («О библиотечном деле», «Об обязательном экземпляре документов» и др.) (41,2%) и стандарты в области библиотечного дела (29,4%).

Ответы сотрудников-специалистов указывают на первоочередное использование в практической деятельности библиотечных стандартов (23,0%), локальных нормативных актов (23,0%) и должностных инструкций (20,7%) (табл. 32 (руководители), табл. 32 (специалисты)).

Рациональная система документационного обеспечения — важная составляющая управления в любой организации. Что касается составления организационно-распорядительной документации, то факт её подготовки подтвердили 31,2% респондентов-руководителей и 7,1% респондентов-специалистов. Ответы руководителей показали, что на первом месте среди составляемых организационно-распорядительных документов стоят планы и отчёты (100%). Далее следуют приказы, распоряжения по библиотеке (их готовят 71,8% руководителей) и положения из разряда локальных нормативных актов 43,6% (табл. 33 (руководители)). Что касается сотрудников-специалистов, то 81,8% указали на подготовку ими планов и отчётов (табл. 33 (специалисты)).

Вопрос «Принимали ли Вы участие в методической помощи библиотекам?» был в основном предназначен сотрудникам краевых, центральных городских и районных библиотек. Положительный ответ дали 75,5% руководителей и 46,2% специалистов. Отрицательно ответили 33,5% респондентов-специалистов и 18,9% респондентов-руководителей.

Среди форм методической помощи 49,1% руководителей назвали подготовку методических рекомендаций и письменных консультаций, 29,6% — выступления на методико-образовательных мероприятиях (семинарах, круглых столах), 11,1% — методические выезды и 8,3% — подготовку инструкций, памяток, буклетов. К наиболее распространённым формам методической помощи респонденты-специалисты отнесли устное консультирование (14,6%), письменные консультации и методические рекомендации (12,0%), разработку сценариев (5,1%) (табл. 44 (специалисты), табл. 45 (руководители)).

Вопрос «Принимали ли Вы участие в разработке методических материалов по различным аспектам информационно-библиотечной деятельности?» помог выявить уровень включённости специалистов и руководителей в методическую работу. Ответы показали, что занимаются разработкой методических материалов 29,2% специалистов и 49,3% руководителей. Более половины специалистов (55,2%) ответили на вопрос отрицательно. Не принимают участие в разработке методических материалов и 41,5% руководителей. Среди методических разработок чаще всего специалисты называли подготовку методико-библиографических пособий и буклетов, информационно-аналитических материалов, дайджестов, обзоров (табл. 45 (специалисты)). В ответах руководителей на первое место были поставлены подготовка методических консультаций «В помощь планированию» (11,4%) и методические разработки по проведению массовых мероприятий и краеведческой работе (по 8,6%) (табл. 46 (руководители)).

Сотрудникам общедоступных библиотек требуется активная методическая помощь в разработке нормативно-правовых документов, освоении приёмов маркетинга, реализации проектной деятельности, использовании новых технологий обслуживания пользователей, а также в подготовке и проведении в библиотеке массовых мероприятий.

4.5. Библиотечные кадры в условиях расширения образовательной, воспитательной и социокультурной функций библиотек

Одним из закреплённых в «Модельном стандарте» направлений деятельности общедоступных библиотек [77] является культурно-просветительская работа. То есть библиотека рассматривается как образовательный, культурно-просветительский центр, коммуникационная площадка интеллектуального развития и культурного досуга населения.

Участникам исследования было предложено высказать своё мнение об актуальности образовательной функции общедоступных библиотек. Ответы показали, что 74,9% респондентов-руководителей и 74,7% специалистов считают, что содействие образованию и воспитанию — одна из главных функций библиотеки. Вместе с тем вариант «В современных условиях педагогическая функция библиотеки становится не актуальной» выбрали 16,3% руководителей и 10,7% специалистов. Затруднились ответить на этот вопрос 8,8% руководителей и 14,6% специалистов. Таким образом, отношение участников опроса к расширению куль-

турно-просветительской деятельности общедоступных библиотек нельзя считать однозначным (табл. 67 (специалисты), табл. 68 (руководители)).

Ответы на следующий вопрос анкеты показали, что участие в организации и/или проведении образовательных и просветительских мероприятий часто принимают 57,0% специалистов и 64,4% руководителей библиотек края. Среди наиболее популярных форм библиотечных образовательных и просветительских акций были названы массовые мероприятия для детей среднего и младшего школьного возраста (выставки, виртуальные экскурсии, конкурсы, квесты, флешмобы и т. д.), просветительские беседы, презентации, литературные, музыкальные и поэтические вечера, уроки информационной грамотности, заседания клубов по интересам. В качестве примеров респонденты привели названия конкретных мероприятий для детей: «День семьи», «Дружит с книгой детский сад», «Неделя детской книги», «Библионяня» и другие.

Ответы, удостоверяющие, что образовательные, просветительские мероприятия для пользователей библиотеки организуются/проводятся, но редко, дали 15,8% руководителей и 10,8% специалистов. Среди названных респондентами мероприятий — культурно-просветительские акции «Библионочь», фестивали, литературные вечера, интеллектуальные игры, библиотечные уроки, тотальные диктанты и другие (табл. 68 (специалисты), табл. 69 (руководители)).

В последнее время в библиотеках уделяется большое внимание установлению и развитию социального партнёрства с другими организациями и учреждениями. Один из вопросов анкеты был призван выявить, как активно библиотекари общедоступных библиотек края участвуют в переговорах, деловых встречах со сторонними организациями и учреждениями. Из 129 руководителей положительно ответили на вопрос 46 человек, или 35,7%. Что касается респондентов-специалистов, то большая их часть — 71,8% — вполне объяснимо дали отрицательный ответ о своём участии в деловых встречах.

Среди организаций и учреждений, с которыми активно сотрудничает библиотека, респонденты, как руководители, так и специалисты, назвали общеобразовательные школы, медицинские учреждения, Всероссийское общество инвалидов, учреждения дополнительного образования, городские, поселковые и сельские администрации, центры социальной поддержки населения. Кроме того, библиотеки активно взаимодействуют с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, детскими садами, домами культуры, книготорговыми организациями, Хабаровской епархией Русской православной церкви и другими (табл. 34 (руководители), табл. 34 (специалисты)).

Ответы на вопрос о сотрудничестве библиотек с учебными заведениями показали, что у общедоступных библиотек края сложились прочные партнёрские отношения с образовательными учреждениями. Это подтвердили 94,2% руководителей и 89,8% библиотечных специалистов. В качестве примеров анкетируемые назвали общеобразовательные школы, лицеи, гимназии (74,6% респондентов-руководителей, 73,8% респондентов-специалистов); учебные заведения среднего профессионального образования (23,7% и 20,6% соответственно); высшие учеб-

ные заведения (17,5% и 10,8%); детские сады (14,9% руководителей и 22,0% специалистов) и центры внешкольного развития (музыкальные школы, детские юношеские спортивные школы и т. д.) (7,0% управленцев и 7,8% специалистов) (табл. 70 (специалисты), табл. 71 (руководители)).

Отвечая на вопрос об участии в организации и проведении совместных мероприятий с учебными заведениями, 46,4% респондентов-руководителей и 51,3% специалистов отметили, что они довольно часто участвуют в подобного рода акциях, 14,7% специалистов и 13,4% управленцев делают это редко, а 26,9% специалистов и 37,8% руководителей в таких мероприятиях не участвуют (табл. 71 (специалисты), табл. 72 (руководители)).

Вместе с тем новая образовательная стратегия и объективные предпосылки развития информационного общества предполагают самое активное включение общедоступных библиотек в сферу образования, воспитательной и социокультурной деятельности. Проведение совместных мероприятий, основанных на современных идеях продвижения книги и чтения в молодёжной среде, оперативное и качественное обеспечение информацией всех категорий пользователей — одна из важнейших задач общедоступных библиотек.

4.6. Профессиональное и межличностное общение в библиотечном коллективе

Природа деятельности современного библиотекаря требует от него развитой коммуникативной компетентности, которая включает в себя свободное владение навыками и умениями, необходимыми для эффективного общения и взаимодействия в коллективе. Обладать коммуникативными качествами — это значит уметь вести деловую беседу, доходчиво доносить до собеседника свои мысли, находить нужный тон, разумную форму общения, грамотно, связно и логично излагать свои мысли.

От особенностей и характера межличностных взаимоотношений сотрудников, их умения взаимодействовать с руководством и между собой зависит инновационное развитие библиотек, стабильность библиотечных коллективов, осознание его членами необходимости новаторских преобразований.

Ответы респондентов на ряд вопросов анкеты позволили получить данные об уровне коммуникативной компетентности руководителей и специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края, выявить особенности межличностного взаимодействия в библиотечных коллективах, наличие у респондентов потребности в формировании навыков вербального (речевого) общения.

Один из вопросов анкеты касался иноязычной коммуникативной компетенции сотрудников библиотек, что актуально для Хабаровского края, активно развивающего международные библиотечные связи.

Ответы на вопрос о знании иностранных языков, которыми свободно владеют респонденты, показал, что 92,6% руководителей и 92,6% специалистов не владеют никаким языком, кроме русского. Так, на владение иностранным языком указали 12 специалистов (7,4%). Из них 6 человек говорят, пишут и читают на английском,

остальные владеют немецким, украинским, армянским, а также языками коренных народов Дальнего Востока — эвенкийским и языком орочей.

Что касается руководителей, то из 10 человек (7,4%), положительно ответивших на вопрос о знании языка, 8 респондентов указали английский и по одному респонденту назвали немецкий и корейский языки (табл. 61 (специалисты), табл. 62 (руководители)).

Таким образом, владение иностранными языками не является сильной стороной сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края.

Готовность и способность вести диалог — важнейшие компетенции библиотечных работников. Что же показал опрос? На вопрос «Можете ли Вы сказать, что легко находите общий язык с собеседником?» положительно ответили 60,5% руководителей и 55,7% специалистов общедоступных библиотек края. Наличие иногда возникающих сложностей при общении отметили 36,7% специалистов и 34,7% респондентов-руководителей. В том, что им всегда сложно находить общий язык с собеседником, признались 6 специалистов (3,8%). Среди руководителей таковых не оказалось. Кроме того, руководители (1,4%) дали ещё один вариант ответа: «В зависимости от статуса собеседника». Затруднились ответить на вопрос 3,4% управленцев и 3,8% специалистов (табл. 62 (специалисты), табл. 63 (руководители)).

Следовательно, не все сотрудники общедоступных библиотек Хабаровского края уверены в том, что в полной мере обладают коммуникативными умениями, а именно — способностью установить оптимальные взаимоотношения с коллегами, находить контакт, общий язык и правильный тон с собеседником.

Успешность взаимодействия библиотекарей во многом зависит от способности слушать и чувствовать людей, а также умения обеспечивать обратную связь, то есть передать собеседнику, что его услышали и поняли правильно.

О том, что собеседники всегда правильно понимают то, что им хотели сказать, заявили 55,8% руководителей и 42,7% специалистов. Вариант «Иногда собеседники вкладывают в мои слова другой смысл» отметили 30,6% руководителей и 37,6% специалистов. «Собеседники всегда неправильно интерпретируют мои слова» — таков вариант ответа трёх библиотечных специалистов. Затруднились ответить на вопрос анкеты 12,9% респондентов-руководителей и 17,2% респондентов-специалистов (табл. 63 (специалисты), табл. 64 (руководители)).

В ответах на вопрос «Обращаете ли Вы внимание, как реагирует Ваш собеседник на сказанные Вами слова?» на первое место и у руководителей, и у специалистов вышел вариант «Да, я всегда замечаю реакцию собеседника на мои слова» (72,8% руководителей и 59,5% специалистов). Второе место у варианта «Зависит от ситуации». Его выбрали 32,9% специалистов и 23,1% управленцев. Вариант «Меня абсолютно не интересует реакция собеседника на мои слова» не был выбран ни одним из респондентов-руководителей. Однако именно эту позицию отметили 9 специалистов (5,7%). Среди респондентов были и затруднившиеся с ответом на вопрос, из чего следует, что передача устной информации в библиотечных коллективах не всегда проходит успешно (табл. 64 (специалисты), табл. 65 (руководители)).

Полученные результаты показывают, что значительная часть сотрудников библиотек имеет серьёзные пробелы в социально-психологических знаниях. Перед библиотекарями встают важные задачи: обогащать свой лексикон, выстраивать грамотную устную речь, знать и применять в устной речи этические и психологические нормы, изучать стратегии общения, научиться налаживать контакты с разными типами людей и анализировать их и своё поведение. Особенно важна коммуникативная компетентность в управленческом общении, так как от руководителя требуются особо глубокие знания основных законов и правил межличностного взаимодействия и свободное владение всеми средствами общения.

Вопросы анкеты прояснили и сложившееся в общедоступных библиотеках края отношение к культуре труда, а именно — рациональной организации деятельности основного персонала и контролю трудовой дисциплины.

Так от рациональной организации трудовой деятельности сотрудников во многом зависит эффективность работы всей организации. Большая часть специалистов библиотеки (69,8%) на вопрос об анализе своей деятельности, с точки зрения рациональной организации труда, отметила, что такой анализ ими осуществляется, 17,6% ответили отрицательно, и 16 человек (12,6%) затруднились с ответом (табл. 35 (специалисты)).

О том, анализируют ли руководители деятельность коллектива с точки зрения рациональной организации труда, положительно ответили 73,3%. Остальные респонденты — 15,7% — дали отрицательный ответ, а 11,0% оказались в затруднении (табл. 36 (руководители)).

Отвечая на вопрос «Приходится ли Вам контролировать трудовую дисциплину в своей организации?», 74,6% респондентов руководящего звена дали утвердительный ответ (из них 29,9% указали — «да, часто» и 34,7% — «редко») (табл. 35 (руководители)).

Исходя из результатов анкетирования, приходим к выводу, что усложнение социальных функций современной библиотеки, новые направления и формы библиотечной деятельности, повышение роли человеческого фактора в реализации стратегии развития учреждений культуры обострили потребности библиотекарей в специальных знаниях по педагогике и психологии, в обретении навыков коллективного сотрудничества и диалога. На повестке дня системы учреждений непрерывного образования Хабаровского края остро стоит вопрос включения в программы повышения квалификации основного персонала общедоступных библиотек края (в первую очередь руководителей) занятий по социальной психологии.

4.7. Ресурсы профессионального развития библиотекарей

4.7.1. Повышение квалификации и профессионального мастерства

Современный этап развития библиотек, характеризующийся широким внедрением информационно-коммуникационных технологий, повышает требования к библиотечным специалистам, их профессиональной подготовке и квалификации.

Прежние умения и навыки, как и накопленный ранее опыт, быстро устаревают, поэтому так важна не только имеющаяся квалификация сотрудников библиотек, но и постоянное повышение профессионального уровня, овладение новыми знаниями на протяжении всего периода профессиональной деятельности.

Расширение и углубление профессиональных знаний, совершенствование практических умений и навыков, перерастающих в профессиональную компетентность, осуществляется через систему повышения квалификации, которая в свете новых требований к библиотечной профессии претерпевает серьёзные изменения, связанные с динамикой внешней среды, развитием информационных технологий, освоением новых видов деятельности, появлением новых библиотечных услуг.

Так, о том, что совершенствование системы повышения квалификации относится к одной из первоочередных проблем кадровой политики публичных библиотек края, указали (выбрав вариант «Прежде всего») 36,3% руководителей и 34,5% рядовых сотрудников, участвующих в анкетировании. Этот показатель занял второе место в ответах на вопрос о преобразованиях, необходимых в библиотечной кадровой политике Хабаровского края (табл. 3 (руководители), табл. 3 (специалисты)).

Респонденты также подтвердили, что библиотекари осознают важность и необходимость постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков в динамично меняющемся информационном обществе. Причём 53,7% руководителей и 45,1% специалистов указали, что ощущают эту потребность постоянно, а остальные — время от времени (табл. 6 (руководители), табл. 6 (специалисты)). Только 2 руководителя (1,4%) и 7 специалистов (4,3%) отметили, что им достаточно знаний, полученных во время обучения в учебном заведении (табл. 5 (руководители), табл. 5 (специалисты)).

Рисунок 21. Главные стимулы повышения квалификации, по мнению руководителей.

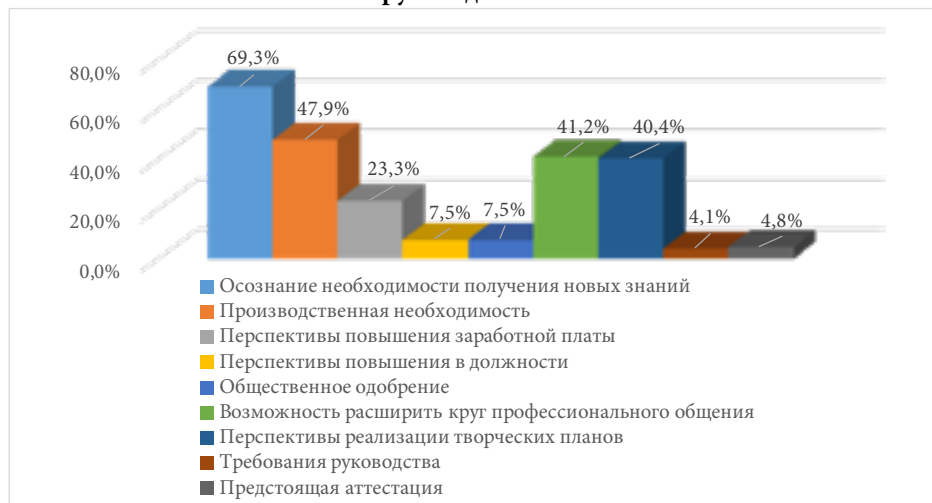


Рисунок 22. Главные стимулы повышения квалификации, по мнению специалистов.



Ответы показали, что главным стимулом повышения квалификации у 69,3% управленцев и 63,0% специалистов является осознание необходимости постоянного получения новых знаний; далее 47,9% руководителей и 43,8% специалистов в качестве стимула назвали производственную необходимость. Возможность расширить круг профессионального общения указана в ответах 41,2% руководителей и 34,6% нераководителей. Достаточно высоким оказался процент респондентов, выбравших вариант ответа «Перспективы реализации творческих планов» (40,4% — руководители, 30,2% — специалисты) (табл. 8 (руководители), табл. 8 (специалисты)) (рис. 21, 22).

Далее респондентам было предложено перечислить учреждения, где они когда-либо повышали свою квалификацию. Ответили на этот вопрос 95,2% руководителей и 81,5% сотрудников-специалистов. Из ответов следует, что библиотекари общедоступных библиотек Хабаровского края проходили обучение в учреждениях федерального уровня: 12 человек — в Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ), 59 человек — в ХГИК. Местом повышения квалификации были названы также Российская государственная библиотека (РГБ), Российская национальная библиотека (РНБ), Президентская библиотека им. Б. Н. Ельцина, но таких ответов единицы.

Большинство участников опроса повышали свою квалификацию в краевых учреждениях ДПО: 164 респондента — в Краевом научно-образовательном творческом объединении культуры (КНОТОК) и 134 опрошенных — в ДВГНБ. В сво-

их центральных (городских/районных) библиотеках проходили повышение квалификации 70 человек (табл. 9 (руководители), табл. 9 (специалисты)).

Таким образом, прослеживается явное преобладание краевого и местного звена системы ДПО сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края. То, что местная система повышения квалификации — это практически единственная возможность, доступная библиотекарям края, для получения новых знаний, подтверждают ответы на просьбу проранжировать указанные институты ДПО по их вкладу в профессиональное развитие библиотечных кадров края. На 1-е место (86 человек из 241 ответившего на вопрос) и руководители, и специалисты поставили ХГИК — единственный на Дальнем Востоке вуз, готовящий кадры высшей квалификации для библиотек региона. Далее, с почти равным количеством ответов, были названы ДВГНБ (48 человек) и КНОТОК (46 человек).

Ответы на вопрос «В каких формах повышения квалификации Вы участвовали в последние 5 лет?» дали 98,0% руководителей и 90,7% специалистов. Анализ полученных данных показал, что в настоящее время самыми распространёнными формами повышения квалификации сотрудников общедоступных библиотек края являются семинары (эту позицию указали 77,8% руководителей и 75,5% сотрудников-специалистов), курсы (42,4% руководителей, 34,7% специалистов), конференции (29,2% руководителей, 21,8% неруководителей) и самостоятельное изучение материала (52,1% управленцев и 47,6%, специалистов) (табл. 10 (руководители), табл. 10 (специалисты)).

Вопрос анкеты, обращённый к лицам, прошедшим обучение на курсах повышения квалификации, был призван выявить удовлетворённость слушателей уровнем преподавания, преподавательским составом, актуальностью представленного материала и его количеством, условиями и продолжительностью обучения, формами организации занятий. Суммируя полученные ответы, можно констатировать следующее: респонденты (и руководители, и специалисты) достаточно высоко оценили уровень обучения на курсах по всем названным параметрам. Особенно высоко управленцы оценили преподавательский состав (мнение 76,6%), уровень преподавания (68,4%) и количество предложенного на занятиях материала (53,9%) (табл. 11 (руководители), табл. 11 (специалисты)).

Что касается того, нашли ли практическое применение знания, полученные в рамках курсов повышения квалификации, то 35,7% респондентов-руководителей отметили, что «полученные знания пригодились полностью», и 57,9% — что «пригодились частично» (табл. 12 (руководители)). Вариант ответа, что знания «пригодились полностью» выбрали 36,4% специалистов, вариант «пригодились частично» — 54,2% (табл. 12 (специалисты)). Таким образом, можно констатировать, что подавляющая часть респондентов достаточно высоко оценивает эффективность своего обучения на курсах повышения квалификации.

Наиболее продуктивными формами повышения квалификации участники опроса назвали курсы (мнение 86,4% руководителей и 81,6% специалистов), обучающие семинары (75,5% руководителей и 60,1% специалистов) и самостоятельное изучение материала (30,6% руководителей и 25,9% специалистов).

Не самыми популярными формами повышения квалификации у руководителей являются школа директоров (9,5%) и дистанционное обучение (6,8%), а у специалистов — дистанционное обучение (11,4%) и конференции (10,8%) (табл. 13 (руководители), табл. 13 (специалисты)).

Рисунок 23. Предпочтительные методы обучения (мнения руководителей).

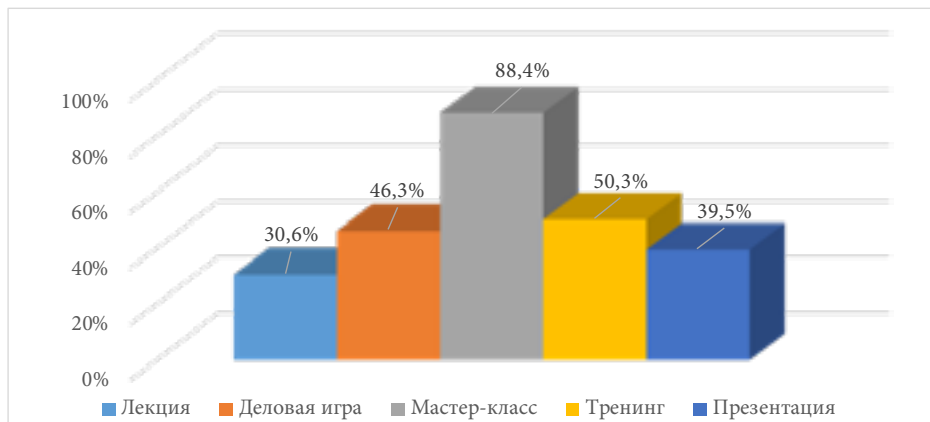
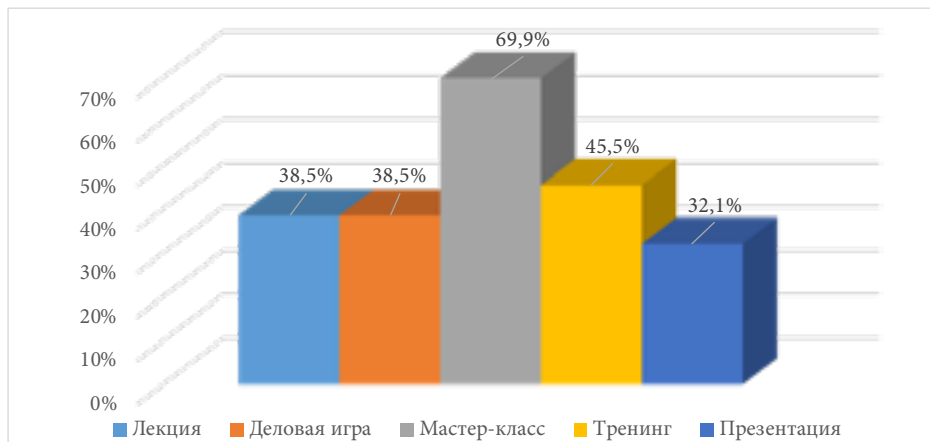


Рисунок 24. Предпочтительные методы обучения (мнения специалистов).



Из методов обучения респонденты отдали предпочтение активным, а именно: мастер-классам (мнение 88,4% руководителей и 69,9% специалистов), тренингам (50,3% руководителей и 45,5% специалистов), деловым играм (46,3% руководителей и 38,5% специалистов). Меньше всего голосов набрали лекции (их отметили 30,6% руководителей и 38,5% специалистов) (рис. 23, 24). Однако на практике основными формами занятий в системе повышения квалификации являются как раз лекционные, то есть пассивное присутствие слушателей в аудитории. Таким

образом, перед организаторами мероприятий по повышению квалификации стоит вопрос о широком использовании активных форм обучения в системе ДПО.

Что касается предпочитаемых форм проведения занятий по повышению квалификации, то подавляющая часть респондентов (и руководителей, и специалистов) назвала групповые занятия (табл. 15 (руководители), табл. 15 (специалисты)) и занятия с использованием компьютерной техники (табл. 16 (руководители), табл. 16 (специалисты)).

Большая часть респондентов-руководителей (54,8%) и почти половина специалистов (47,1%) высказались за то, чтобы повышение квалификации носило проблемно-функциональный характер, когда занятия по какой-то конкретной теме/проблеме ориентированы на определённые группы специалистов. За функциональное повышение квалификации, касающееся деятельности отдельно методистов, каталогизаторов, автоматизаторов и т. д., высказались 35,6% руководителей и 44,6% специалистов. Сторонниками проблемного характера повышения квалификации (т. е. по какой-то конкретной теме/проблеме независимо от видов деятельности обучающихся) оказались 9,6% руководителей и 8,3% специалистов. Таким образом, в системе повышения квалификации наиболее полезным и руководители, и специалисты признали проблемно-функциональное обучение (табл. 17 (руководители), табл. 17 (специалисты)).

На открытый вопрос «По каким темам/проблемам Вы бы хотели повысить свою квалификацию?» ответили только 56,5% библиотечных менеджеров и 61,7% библиотечных специалистов. Лидером в обеих группах стали предложения: «Новые формы работы с использованием новых информационных технологий» и «Разработка инновационных проектов и программ, грантовая деятельность».

Из других тем, предложенных респондентами-руководителями, можно назвать следующие: обучение работе по компьютерным программам, АБИС (27,7%), инновационные формы работы с пользователями (25,3%), библиотечное обслуживание детей и подростков, привлечение детей к чтению (20,5%), управление персоналом (12,0%), нормативно-правовая база деятельности библиотек, авторские права на методические разработки библиотеки (9,6%) (табл. 18 (руководители)).

Респонденты-специалисты высказались о необходимости повышения квалификации по таким темам, как социокультурная деятельность в библиотеке, методика проведения в библиотеках массовых мероприятий, акций, квестов (21,0%), методическая деятельность (13,0%), новые технологии предоставления информации, создание видеосюжетов, буктрейлеров, презентаций (12,0%) и другие (табл. 18 (специалисты)).

Представленные респондентами в ходе анкетирования предложения можно использовать при составлении программ повышения квалификации для сотрудников общедоступных библиотек края.

Общепризнанно, что процесс повышения квалификации должен быть систематическим и плановым. Отвечая на вопрос о планировании в библиотеке работы по повышению квалификации, большая часть участников опроса (46,2%

руководителей и 39,9% специалистов) указали, что оно осуществляется в рамках общего библиотечного планирования. Наличие отдельного плана повышения квалификации сотрудников отметили только 19,3% управленцев и 5,1% специалистов. На существование других вариантов планирования (плана повышения квалификации по подразделениям, индивидуального плана повышения квалификации каждого сотрудника) указали 13,8% руководителей и 8,9% специалистов. Затруднились с ответом на вопрос 20,7% управленцев и 36,1% специалистов. Вместе с тем система управления персоналом, в задачи которой входит и обучение сотрудников, будет работать эффективнее, если осуществлять планирование ПК по подразделениям библиотеки и составлять индивидуальные планы повышения квалификации каждого сотрудника при формировании кадрового резерва (табл. 20 (руководители), табл. 20 (специалисты)).

Достижение эффективности процесса повышения квалификации неразрывно связано с разработкой и внедрением мониторинга результативности и оценки его результатов. Поэтому далее в анкете стоял вопрос о том, проводится ли в библиотеках мониторинг результативности прохождения сотрудниками повышения квалификации. Отметим, что на него затруднилась ответить почти половина участников анкетирования (49,2% руководителей и 49,7% специалистов). Только 10,9% респондентов-руководителей и 10,2% специалистов ответили на вопрос утвердительно, указав, что оценка результатов ПК проходит в форме собеседования, обсуждения на методическом семинаре или в форме аттестации рабочего места. 40,0% участников опроса ответили, что результативность прохождения повышения квалификации в их библиотеках не отслеживается (табл. 21 (руководители), табл. 21 (специалисты)).

Таким образом, почти в большей части общедоступных библиотек края контроль результатов обучения сотрудников в системе повышения квалификации не ведётся, что снижает ответственность и заинтересованность слушателей в усвоении и использовании на практике полученных ими знаний.

Что касается системы оценок и поощрений по итогам повышения квалификации, то 31,5% опрошенных руководителей назвали в качестве поощрений благодарности, стимулирующие выплаты и премии, а 32,9% респондентов отметили, что такая система в их библиотеках не предусмотрена, остальные 35,6% затруднились ответить на вопрос.

Таким образом, в 2/3 общедоступных библиотек края профессиональное развитие персонала не мотивируется ни моральными, ни материальными поощрениями (табл. 22 (руководители)).

Участвуют ли библиотекари Хабаровского края в организации/проведении образовательных мероприятий для работников? Ответ «Да, часто» дали 39,2% руководителей и 20,0% специалистов. «Да, но редко» — ответ 21,0% руководителей и 17,4% библиотечных специалистов. Не участвуют в образовательных мероприятиях библиотеки 30,1% руководителей и 43,9% специалистов. Затруднились ответить на вопрос 9,8% руководителей и 18,7% специалистов (табл. 69 (специалисты), табл. 70 (руководители)).

Можно сказать, что вопрос об обучении на рабочем месте, о развитии и об оптимизации использования в общедоступных библиотеках края собственных образовательных ресурсов, о расширении форм и методов образовательных мероприятий стоит достаточно остро.

Таким образом, система повышения квалификации и профессионального развития сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края представлена всевозможными формами и методами работы и включает различные по своим целям и задачам профессиональные мероприятия, в числе которых семинары, конференции, курсы, круглые столы, школы, конкурсы и т. д. Вместе с тем необходимо интенсивное использование активных форм обучения, которые бы стимулировали потребность в самообразовании, создавали в библиотеке атмосферу творческого поиска.

Отчётливо прослеживается тенденция регионализации повышения квалификации библиотекарей. Библиотекари общедоступных библиотек края, как руководители, так и специалисты, практически не повышают квалификацию за пределами ДФО, всё более ориентируясь на использование собственной образовательно-ресурсной базы и развитие региональной образовательной инфраструктуры.

Один из путей совершенствования системы повышения квалификации — в переходе от сложившейся практики периодического (а чаще всего — эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению профессиональных знаний.

4.7.2. Профессиональное чтение в непрерывном образовании библиотекарей

Информационное общество выдвигает основное требование к современному специалисту — способность к профессиональному развитию. Вопрос о профессиональном развитии библиотекарей, в первую очередь через профессиональное чтение, поднимался в библиотечной науке неоднократно, но по-прежнему остаётся актуальным [21, 49, 98, 111, 126]. Информационное поле библиотечных специалистов в последние годы значительно расширилось. Увеличился состав научных, справочных и учебных изданий по библиотечному делу, круг библиотечной периодики, возросло количество электронных источников, пополнилось число новых авторитетных авторов.

Анализ полученных в ходе опроса данных показал, что библиотекари осознают важность и необходимость постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков в динамично меняющемся информационном обществе. Причём 53,7% руководителей и 45,1% специалистов указали, что ощущают эту потребность постоянно, а остальные — время от времени (табл. 6 (руководители), табл. 6 (специалисты)).

С целью изучения факторов, влияющих на развитие комплекса значимых профессиональных компетенций библиотекарей Хабаровского края, в анкету были включены вопросы, касающиеся чтения профессиональной литературы, а именно: наиболее читаемые профессиональные издания, их своеобразный рейтинг, доступность профессиональной периодики, спектр проблем, интересующих библиотекарей-практиков в профессиональных изданиях и т. д.

Полученные статистические данные и факты, раскрытые тенденции позволили объективно оценить уровень информационной культуры специалистов общедоступных библиотек края и выявить основные информационные источники их профессионального развития.

Для раскрытия заявленной темы нами были проанализированы ответы респондентов на следующие вопросы опросных листов: «Из каких источников Вы чаще всего получаете профессиональную информацию?», «Какие темы более всего Вас интересуют в профессиональных изданиях?», «Какие, на Ваш взгляд, темы на сегодняшний день недостаточно освещены в профессиональных изданиях и требуют дополнительной разработки?» и «Каким профессиональным изданиям Вы отдаёте предпочтение в своей работе?».

Вопрос анкеты об источниках, где респонденты чаще всего получают профессиональную информацию, предусматривал значительное количество вариантов ответов, среди которых указывались различные информационные источники: печатные (газеты, журналы, книги), электронные (базы данных, библиотечные сайты, Интернет), вербальные (общение с коллегами, дискуссии на семинарах и круглых столах).

Ответы показали, что большая часть библиотекарей (и руководителей, и специалистов) предпочитает для получения профессиональной информации читать журналы (96,6% руководителей, 96,8% специалистов) и книги (89,1% руководителей, 82,9% специалистов), общаться с коллегами по работе (95,2% руководителей, 90,5% специалистов), а также с представителями библиотечного сообщества на семинарах и конференциях (89,1% руководителей, 88,6% специалистов).

Активно используют сотрудники общедоступных библиотек в профессиональной деятельности библиотечные сайты и другие источники Интернета.

Гораздо реже в качестве ресурса получения профессиональной информации респонденты называют радио и телевидение. Так, 22,6% руководителей и 27,7% специалистов никогда не рассматривали телевидение, а 63,1% руководителей и 73,0% специалистов — радио как источник получения новых профессиональных знаний. Что касается периодичности обращения библиотекарей к источникам получения профессиональной информации, то чаще всего (ежедневно) респонденты общаются с коллегами по работе, обращаются к материалам Интернета и библиотечным сайтам (табл. 27 (руководители), табл. 27 (специалисты)).

Вопрос «Какие темы более всего Вас интересуют в профессиональных изданиях?» был открытым. Респондентов просили сформулировать актуальные темы, вопросы, в освещении которых они были особенно заинтересованы.

Анализ ответов показал, что наиболее востребованными у руководителей и специалистов оказались темы, связанные с информационными технологиями в библиотечном деле, разработкой инновационных проектов и программ, новыми формами работы библиотек с пользователями, методической деятельностью и опытом библиотечной работы в стране и за рубежом по продвижению книги и чтения (табл. 29 (руководители), табл. 29 (специалисты)).

Специалисты также указали на заинтересованность в освещении на страницах профессиональной печати материалов по организации выставок, работе клубов по интересам, разработке сценариев библиотечных мероприятий, о формировании, об учёте и о сохранении фонда, библиотечном краеведении.

Отвечая на вопрос о темах, которые, по их мнению, недостаточно освещены в профессиональных изданиях, 27,3% респондентов-руководителей указали, что все актуальные вопросы библиотечного дела отражаются достаточно полно. Респонденты, указавшие на наличие тематических лагун в профессиональных изданиях, отметили необходимость более широкого освещения таких тем, как изменения в нормативных и правовых актах, регламентирующих деятельность библиотек, и особенности внедрения в практику работы библиотек новых профессиональных стандартов. Кроме того, руководители хотели бы видеть на страницах профессиональных изданий материалы, касающиеся опыта использования в библиотеках инновационных форм работы, в первую очередь таких, как интерактивные выставки и плакаты, буктрейлеры, игры-квесты.

Что касается респондентов-специалистов, то они чаще всего указывали на недостаток профессиональной информации по развитию проектного и программного планирования и рекламной деятельности в библиотеках, комплектованию, сохранению и использованию информационных ресурсов, нормативной базе деятельности библиотек, библиотечном обслуживании трудных подростков и социально незащищённых слоёв населения (табл. 30 (руководители), табл. 30 (специалисты)).

В анкете был поставлен вопрос о профессиональных изданиях, которым респонденты отдают предпочтение в своей работе. Самым популярным периодическим изданием у руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края является общероссийский массовый профессиональный журнал «Библиотека». На это издание, как важный источник получения профессиональной информации, указали 81,1% респондентов-руководителей. Среди других популярных профессиональных периодических изданий руководители назвали «Библиополе» (36,2%), «Вестник ДВГНБ» (27,6%), «Библиотечная орбита» (26,8%). Далее в порядке убывания указаны «Справочник руководителя учреждения культуры» (18,9%), «Современная библиотека» (11,0%), «Библиотечное дело» (10,2%) (табл. 31 (руководители)).

Таким образом, мы видим, что в круг профессионального чтения значительной части руководителей общедоступных библиотек края не входят в полной мере такие авторитетные источники профессиональной информации, как «Библиотека и закон» (его назвали только 8,7% опрошенных), «Независимый библиотечный адвокат» (отметили 6,3%), «Информационный бюллетень РБА» (1,6%). Вместе с тем именно эти издания смогли бы удовлетворить информационные потребности библиотекарей по вопросам нормативно-правовой деятельности библиотек, на слабую освещённость которых указали респонденты.

Однако на практике положение дел таково, что профессиональные издания в печатном виде недоступны большинству специалистов, особенно библиотекарям сельских библиотек ввиду ограниченности финансов на подписку или единичной экзemplярности. Это подтвердили и ответы респондентов. Так, о том, что в

библиотеках имеется возможность знакомиться с профессиональными изданиями только частично, высказались 46,6% опрошенных руководителей, а 4,1% написали, что такая возможность вообще отсутствует (табл. 4 (руководители)).

Что касается круга профессионального чтения респондентов-специалистов, то наряду с обращением к журналам «Библиотека» (63,5%), «Библиополе» (30,2%), «Библиотечное дело» (13,5%), «Современная библиотека» (12,7%) они активно используют в своей профессиональной деятельности сборники сценариев массовых мероприятий, такие как «Читаем, учимся, играем», «Игровая библиотека», «Сценарии и репертуар», «Книжки, нотки и игрушки для Катюшки и Андрюшки» и другие.

Помимо периодических изданий, библиотечными специалистами используются справочные издания («Справочник библиотекаря», «Справочник библиографа»), сборники стандартов по библиотечному делу, научные монографии, научно-методические пособия (табл. 31 (специалисты)).

Таким образом, собранные в ходе опроса данные позволили констатировать, что чтение профессиональной литературы является важной составляющей личностного роста работников общедоступных библиотек Хабаровского края. Эти источники получения информации стоят в одном ряду с общением с коллегами по работе и библиотечными специалистами на семинарах и конференциях, а также использованием библиотечных сайтов и других источников Интернета.

Что касается самообразования, то самостоятельным изучением материала регулярно занимаются 52,1% руководителей и 47,6%, специалистов (табл. 10 (руководители), табл. 10 (специалисты)).

Под самообразованием традиционно понимается форма индивидуальной учебной деятельности сотрудника, мотивированная профессиональными потребностями и интересами и направленная на приобретение необходимых знаний, умений и навыков, их постоянное совершенствование.

Самообразование приобретает в настоящее время разнообразные формы и содержание. Активными формами повышения квалификации, стимулирующими самообразование, являются профессиональные тренинги, мастер-классы, круглые столы, деловые игры. Побуждают стремление к приобретению новых знаний, творческую и профессиональную активность библиотекарей и различные профессиональные конкурсы. Их цель — не только привести в движение нереализованные профессионально-личностные возможности библиотекарей, выявить талантливых сотрудников, но и привлечь внимание общественности и административных органов к библиотечной профессии.

Самообразование даёт положительный результат в том случае, если оно ведётся целенаправленно, планомерно и систематически. Во многих библиотеках нет индивидуальных планов самообразования, не выделяются часы для повышения квалификации, не существуют целевые программы развития персонала. Не во всех крупных библиотеках регулярно проводятся так называемые методические часы. В связи с этим методическим отделам целесообразно разработать цикл методических изданий, освещающих современный инновационный опыт работы

библиотек, сделать пособия максимально доступными каждому библиотекарю. Это позволит работникам сельских библиотек самостоятельно следить за результатами и достижениями библиотечной науки и практики.

Сложившаяся система организации самостоятельной работы библиотекарей, направленной на развитие их профессиональной компетенции, требует пересмотра. Необходимо найти формы обучения, которые бы стимулировали потребность в самообразовании, создавали атмосферу творческого поиска.

4.8. Обобщение и оценка основных результатов

Таким образом, социологический опрос позволил не только получить реальную картину состояния кадровых ресурсов общедоступных библиотек Хабаровского края, но и определить перспективные направления в кадровой политике, обозначить содержательный аспект профессионально значимых качеств личности сотрудников библиотек, базовые принципы дополнительного профессионального образования.

Благодаря исследованию были выработаны представления о сущности повышения квалификации основного персонала общедоступных библиотек края, целях, задачах и организационных принципах этой деятельности.

Собранный в ходе исследования материал представляет теоретический интерес, так как вносит определённый вклад в изучение кадровых ресурсов не только в масштабе общедоступных библиотек края, но и в русле общих тенденций библиотечного дела Дальнего Востока.

По итогам социологического исследования были сделаны следующие основные выводы:

— кадровую ситуацию в общедоступных библиотеках Хабаровского края характеризует старение основного персонала и дефицит молодых специалистов. Нарушены возрастные пропорции, самой малочисленной возрастной группой являются сотрудники до 35 лет;

— развивается качественный дефицит трудовых ресурсов, недостаёт квалифицированных специалистов, значительное количество сотрудников общедоступных библиотек, в том числе руководителей, не имеет профильного образования;

— среди первоочередных преобразований в библиотечной сфере практики указали на необходимость обеспечения имиджа и престижа профессии, совершенствование системы повышения квалификации, пересмотр квалификационных требований, изменение системы подбора кадров, составление индивидуальных программ профессионального развития и совершенствование технологии проведения аттестации персонала;

— большинство руководящих работников и специалистов библиотек старается соответствовать своему статусу и должности, владеет основными коммуникативными навыками, профессиональными компетенциями и личностными качествами;

— большинство библиотечных работников имеет возможность проявлять инициативу на рабочем месте, реализовывать свои знания, способности, идеи, но не все этой возможностью пользуются;

— у общедоступных библиотек края сложились достаточно прочные партнёрские отношения и деловое сотрудничество с учебными заведениями, учреждениями дополнительного образования, городской, поселковой и сельской администрациями, центрами социальной поддержки населения;

— руководители и библиотечные специалисты общедоступных библиотек края осознают необходимость постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков;

— в рейтинге важнейших профессиональных компетенций, которые бы хотели усовершенствовать руководители, в приоритете — управленческие знания, в первую очередь осведомлённость о правовых аспектах деятельности библиотек, об основах делового общения и профессиональной этики;

— важнейшие профессиональные компетенции, которые хотели бы расширить библиотечные сотрудники неруководители, следующие: компьютерные компетенции, организация информационно-библиотечного обслуживания, психолого-педагогические методы взаимоотношения с пользователями, работа с информацией (поиск, анализ, отбор);

— профессиональные компетенции библиотечных специалистов поддерживаются такими факторами, как мотивированность, внутренний потенциал, личные карьерные установки, а также возможность обновления профессиональных знаний, умений и навыков, наличие развитой инфраструктуры библиотечного образования и широкого ассортимента образовательных услуг;

— в связи с тем, что современная ситуация в библиотечной отрасли края характеризуется интенсивным процессом информатизации, внедрением компьютерных технологий, усложнением запросов пользователей, прослеживается чётко выраженная заинтересованность библиотекарей в улучшении системы непрерывного образования, в создании единого образовательного пространства с применением новейших информационных технологий;

— местная система повышения квалификации — практически единственная доступная возможность организованного получения новых знаний для библиотекарей общедоступных библиотек края;

— работники библиотек, особенно находящихся в сельской местности, испытывают информационный голод в профессиональной сфере, так как из-за слабого финансирования учреждений культуры им недоступны профессиональные издания, в том числе библиотечная периодика, нет возможности участвовать в научно-практических конференциях, где можно обмениваться мнениями с коллегами из других районов края и центра;

— сотрудники общедоступных библиотек края (кроме краевых библиотек) не имеют навыков проведения научных исследований и редко делятся своим передовым библиотечным опытом с коллегами через публикации в региональной прессе;

— часть сотрудников библиотек, в том числе руководители, испытывает сложности в общении с коллегами, что показывает необходимость обновления/пополнения ими знаний в области андрагогики, социальной психологии и этики делового общения.