

УДК [023:005.963]:027.7

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ БІБЛІОТЕКИ – ЗАПОРУКА ЇЇ УСПІШНОСТІ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА БИБЛИОТЕКИ – ЗАЛОГ ЕЕ УСПЕШНОСТИ

TRAINING OF STAFF OF THE LIBRARY AS A GUARANTEE OF ITS SUCCESS

Ткаченко Т.П., Донецький національний університет економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського

Ткаченко Т.П., Донецький национальный университет экономики и торговли имени М. Туган-Барановского

Tkachenko T.P., Donetsk National University of Economics and Trade named after M. Tugan-Baranovsky

У статті розглянуто результати дослідження персоналу бібліотеки, запропоновано програму навчання бібліотечних працівників.

В статье рассматриваются результаты исследования персонала библиотеки, предлагается программа обучения персонала библиотеки.

In the article the results of the study of library staff are under consideration, the program of library staff training is offered.

Ключові слова: персонал бібліотеки, розвиток персоналу, дослідження персоналу, навчання персоналу, підвищення кваліфікації.

Ключевые слова: персонал библиотеки, развитие персонала, исследование персонала, обучение персонала, повышение квалификации.

Keywords: library staff, staff development, staff research, staff training, raising the level of skill.

Якісні зміни в галузі інформаційних комунікацій та сучасних бібліотечних технологій привели до пошуку кардинально нових підходів до формування кадрового потенціалу бібліотеки.

У сучасних умовах співробітникам бібліотеки треба постійно підтримувати й розвивати свою кваліфікацію, оскільки знання застарівають, а технологія роботи сучасної бібліотеки змінилась. Сьогодні робоче місце бібліотечного працівника оснащено комп'ютером, паперові технології замінилися автоматизованими. Бібліотекар сучасної бібліотеки працює з електронними ресурсами,

віддаленими БД, у своїй роботі використовує сканер, принтер, ксерокс і т. д. Бібліотечні працівники виконують складні запити користувачів, працюють із великими масивами інформації, ресурсами віддаленого доступу. У таких умовах праці, співробітники бібліотеки усвідомлюють, що треба постійно професійно розвиватись. Завдяки постійному удосконаленню кожен співробітник має можливість швидко та якісно виконувати свою роботу, що сприяє кар'єрному росту.

Останнім часом з'явилося багато публікацій, в яких все більше уваги приділяється кадровим питанням [1, 2, 3]. Проблеми кадрової політики бібліотек, її організаційної культури; соціальні функції управління персоналом бібліотеки; вивчення соціально-психологічного клімату колективу; аналіз трудових ресурсів розглядаються в роботах українських та російських дослідників [2, 3, 4]. Окремі напрями кадрового менеджменту: підвищення кваліфікації й навчання персоналу бібліотек, проведення атестації, оцінка персоналу, напрями підвищення мотивації висвітлюються в публікаціях [2, 3, 6]. У публікаціях акцентується увага на ролі персоналу в системі менеджменту якості (СМЯ), запровадженні інноваційних форм розвитку бібліотечних працівників. На визначенні, як пріоритетної, ролі персоналу в підвищенні якості продуктів і послуг, на проблемах мотивації працівників, наголошується в публікаціях [2, 3, 4].

Важливим є усвідомлення діяльності бібліотекаря як комунікаційного акту між ним та користувачем через документ, електронний ресурс тощо. Ефективність комунікацій залежить від комунікаційних навичок та комунікаційних компетенцій бібліотечних працівників. Сучасний працівник бібліотеки має володіти цілою низкою знань. Поряд із загальними й спеціальними професійними знаннями важливими є особистісні характеристики: креативність, комунікабельність, володіння на високому рівні вміннями й навичками комунікаційної діяльності. Впровадження електронних технологій значною мірою вплинуло на кваліфікаційні вимоги до бібліотечних працівників. До числа основних компетенцій, необхідних бібліотечному працівнику, додалися такі як розуміння необхідності використання нових інформаційних технологій, уміння оцінити інформацію, яку вони отримують на їх основі, володіння алгоритмом пошуку та відбору інформації в Інтернет - ресурсах.

Процес впровадження системи управління якістю (СУЯ) в бібліотечну діяльність потребує акцентування уваги на бібліотечних кадрах, від яких залежить якість як окремих видів бібліотечної діяльності, так і бібліотеки в цілому. Тому особливої актуальності набуває дослідження кадрового потенціалу бібліотеки, визначення рівня кваліфікації бібліотечних працівників, потреб у його підвищенні, відношення до роботи, ступінь значущості умов професійної діяльності тощо.

У рамках наукової роботи НБ ДонНУЕТ «Управління персоналом у системі менеджменту якості бібліотеки» проведено соціологічне дослідження її кадрового потенціалу [2, 3]. Мета дослідження – вивчити стан і тенденції розвитку кадрового потенціалу бібліотеки, розробити перспективну кадрову політику, сформуванати систему безперервної бібліотечної освіти.

За основу дослідження взята методика І. Б. Стрелкової [5] та деякі аспекти методики В. І. Герчикової.

Дані, отримані в результаті анкетування, допомогли: виявити проблеми з окремих питань та напрямків роботи як бібліотеки в цілому, так й окремих категорій її працівників; визначити проблеми, що пов'язані з організацією праці; відстежити зміни, які пройшли в бібліотеці в результаті впровадження системи якості. У результаті дослідження отримали інформацію, необхідну для прийняття управлінських рішень.

Оскільки підвищення кваліфікації відіграє важливу роль у професійній діяльності будь-якого фахівця, блок питань анкети стосувався проблем підвищення кваліфікації бібліотечних працівників.

Аналіз даних анкет дав змогу виявити основні чинники, які впливають на рішення співробітників бібліотеки підвищувати свою кваліфікацію: 91,7 % респондентів відзначили важливість і необхідність отримання нових знань; 50 % респондентів виділили виробничу

необхідність; 50 % респондентів пов'язують підвищення кваліфікації з перспективою підвищення окладу; 47,2 % із перспективою реалізації своїх творчих планів; 38,9 % із бажанням керівництва.

У результаті дослідження з'ясувалось, що 36,1 % респондентів підвищують свою кваліфікацію шляхом самоосвіти, 52,8 % беруть участь у науково-практичних конференціях і семінарах, 13,9 % підвищують свою кваліфікацію на курсах підвищення кваліфікації, 1 раз на 5 років, і 11,1 % респондентів відповіли, що така можливість з'являється епізодично.

Найпопулярнішою формою підвищення кваліфікації виявилися: професійна самоосвіта – 77,8 %, участь у науково-практичних конференціях – 61,1 %, участь у семінарах і майстер-класах – 36,1 %, тренінги – 30,6 %.

На думку 52,8 % респондентів, підвищення кваліфікації фахівців бібліотек ВНЗ повинно бути проблемно-функціональним, 25 % респондентів вважають, що за стажем й освітою.

Проведене дослідження свідчить, що до бібліотечних кадрів із професійною освітою вливаються фахівці інших сфер зайнятості: викладачі, фахівці соціально-гуманітарної сфери, економісти, які складають 34,1 % персоналу бібліотеки. Бібліотечну освіту мають 54,5 % персоналу бібліотеки.

У результаті дослідження виявлено, що йде процес старіння колективу бібліотеки, якщо в 2008 році середній вік спеціалістів складав 37,5 років, то в 2012 р. він складає 46,8 років. Доля спеціалістів бібліотеки старших 45 років складає 59 %, у т.ч. старших 55 років – 29,5 %.

На основі досвіду роботи успішних організацій можна зробити наступний висновок: якщо персонал бібліотеки не буде постійно вдосконалювати свої професійні знання, бібліотека не зможе розвиватись та задовольняти зростаючі інформаційні потреби своїх користувачів. На думку фахівців, знань, отриманих у ВНЗ, вистачає на перші 3-5 років роботи, після чого необхідне оновлення отриманих знань. Підвищення кваліфікації працівників, у сучасних умовах, потрібно проводити кожні 10 років.

Розуміючи, що без постійного навчання в сучасному суспільстві неможливо добитись успіху, у бібліотеці ДонНУЕТ розроблено триступеневу програму навчання бібліотечних працівників, яка є частиною стратегії розвитку персоналу.

Перший рівень програми розраховано на співробітників бібліотек, які не мають освіти за фахом і працюють у бібліотеці не більше трьох років. Програмою передбачається: надати слухачам знання про сучасний стан та перспективи розвитку бібліотечної професії; розкрити професійні та особисті якості, що необхідні для бібліотечного працівника; сформувати уявлення про сучасні форми організації бібліотечно-бібліографічного обслуговування, інформаційні ресурси бібліотеки та інноваційні технології сучасної бібліотеки. Обов'язковим є вивчення досвіду роботи бібліотек із впровадження системи менеджменту якості.

Розробники програми вважають, що без виховання культури комунікацій, прищеплення понять службового етикету неможливо виховати сучасного бібліотекаря. Тому передбачається проведення занять із підвищення загальної та професійної культури бібліотечних працівників.

Другий рівень програми розраховано на співробітників, які працюють у бібліотеці понад трьох років, вважають професію бібліотекаря своїм покликанням та мають певний професійний досвід. Враховуючи особливості цієї категорії слухачів, програма навчання передбачає: поглибити знання та надати нові з таких напрямків, як інноваційна робота, система якості бібліотеки, інноваційні форми культурно-просвітницької роботи. Слухачі цієї категорії будуть ознайомлені з основними формами та методами наукової роботи бібліотеки.

Третій рівень програми навчання розраховано на керівників структурних підрозділів та завідувачих бібліотек. Програма навчання цієї категорії слухачів розрахована на розвиток навиків управління й здатності до інновацій; оволодіння новими технологіями; формування уміння вирішувати комплексно проблеми, працювати командою. У програмі домінують наступні модулі: менеджмент, бібліотечний маркетинг, управління персоналом бібліотеки, управління інформаційними ресурсами, система менеджменту якості сучасної бібліотеки. Передбачається проведення тренінгів по процедурі управління персоналом.

Програма передбачає проведення таких видів навчальних занять: лекції, семінарські та практичні заняття, тренінги, ділові ігри, майстер-класи, семінари, дискусії, круглі столи, розбір конкретних ситуацій. Завдання для самостійної роботи носять творчий характер з елементами дослідницької роботи, є пошукові та розрахункові завдання.

Усі види та форми занять із навчання персоналу спрямовані на розвиток професійних знань, здатність аналізувати ситуацію та самостійно приймати рішення, знаходити та обробляти необхідну інформацію.

Висновки. Вибір методики навчання та розвитку персоналу залежить від цілей та завдань, які бібліотека ставить перед собою. Але слід пам'ятати, що в конкурентній боротьбі на ринку інформаційних послуг, переможе той, хто відкритий до змін, готовий вчитись та засвоювати нове, розуміє цілі та завдання бібліотеки, підтримує корпоративну культуру. Навчання та розвиток персоналу є прямим відображенням того, як бібліотека цінує свій персонал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гордиенко Ю. Ф. Управление персоналом. - Ростов на Дону: Феникс, 2008. – 352 с.
2. Персонал бібліотеки в системі управління якістю бібліотечно-інформаційної діяльності : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 жовт. 2011 р., Донецьк, Україна / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Наук б-ка. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – 188 с.
3. Персонал бібліотеки в системі управління якістю бібліотечно-інформаційної діяльності : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 жовт. 2011 р., Донецьк, Україна / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Наук б-ка. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – 188 с.
4. Ахмадова Ю. А. Новый подход к исследованию качества предоставляемых библиотеками информационных продуктов и услуг / Ю. А. Ахмадова // Библиотековедение. – 2006. - № 6. – С. 42-48.
5. Стрелкова И. Б. Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : науч.-практ. пособие / Стрелкова И. Б. – Минск : новое знание, 2008. – 223 с.
6. Туровська Л. Сучасний бібліотекар у системі інформаційних комунікацій наукової бібліотеки / Туровська Л. // Бібл. форум України. – 2006. – № 3. – С. 17-19.