

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ДЕТСКИХ БИБЛИОТЕК РЕСПУБЛИКИ. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Григорьева Т.Г.

Трудовой процесс целесообразен и эффективен лишь при определенной квалификации исполнителя. «Кадры решают все» – лозунг актуальный всегда и особенно в век информационных технологий, компьютеризации библиотек, внедрения инноваций. В этом случае играют большую роль профессия, специальность, квалификация. В нашей республике высшее образование имеют 28,6 % от общего числа библиотекарей, 34 % имеют среднее библиотечное образование. Всего работают в детских библиотеках 223 сотрудника.

В последние годы очень мало выпускников библиотечных вузов и факультетов идут работать в публичные, а особенно в детские библиотеки. Основная причина – низкие зарплаты, отсутствие универсального профессионального знания.

В этой ситуации сохранение кадрового ресурса осуществляется в основном благодаря приему на работу специалистов без библиотечного образования: филологов, историков психологов и т.д. Такое положение, с одной стороны, определяется неблагоприятной обстановкой на рынке труда, а с другой – возможностью для людей с иным образованием реализовать свой потенциал именно в библиотеках, ставших на путь модернизации. Для этих людей овладение профессиональным мастерством возможно главным образом в системе дополнительного образования (переподготовки). И очень отрадно отметить, что в нашем Институте культуры открылся факультет профессиональной переподготовки, в котором многие библиотечные работники смогут получить дополнительное второе образование. Для них это главный, а часто и единственный шанс адаптироваться к изменившимся условиям жизни, гарантия социальной защиты и будущего карьерного роста.

К сожалению, в последние годы мы не имеем возможностей обучать наших специалистов в АПРИКТе. Ведь АПРИКТ реализует принципиально новые направления профессиональной переподготовки, содействует формированию профессиональной элиты, поддерживает лидеров библиотечного дела. За последние пять лет, по-моему, только 2 руководителя были на обучении в АПРИКТе – директор Национальной библиотеки и директор республиканской детско-юношеской библиотеки. Еще одна группа – библиотекари сельских компьютерных библиотек обучались там в течение одной недели. Из-за отсутствия финансовых средств, работники библиотек в малых городах и на селе практически лишены возможности там пройти профессиональную переподготовку.

Повышение квалификации имеет целью расширение и углубление профессиональных знаний библиотекарей в соответствии с занимаемыми должностями и функциональными особенностями.

Обучение кадров непосредственно в библиотеках – это традиционно сложившаяся форма их подготовки. Достоинство такой системы состоит в большой массовости, в возможности точного учёта потребностей библиотеки.

Одна из форм повышения квалификации библиотечных работников – конкурсы профессионального мастерства. Детские библиотеки Чувашской Республики приняли активное участие в республиканских конкурсах:

- республиканский конкурс на лучшую модельную библиотеку «Лидер библиотечных инноваций» – Поречская районная детская модельная библиотека в номинации «Лидер библиотечных инноваций»

среди модельных детских библиотек» заняла 3 место;

- республиканский смотр-конкурс работы библиотек по экологическому просвещению населения «Мир вокруг нас». С работой «Экологические тропы» Ядринская ЦРДБ приняла участие в заключительном туре конкурса и заняла одно из первых мест. А во Всероссийском смотре-конкурсе по экологическому просвещению населения получила одно из призовых мест.
- республиканский конкурс «А сердце помнить велит»;
- республиканский профессиональный конкурс «Тропинками мастерства».

Детские библиотекари республики повышают свою квалификацию на факультете дополнительного образования Чувашского государственного института культуры и искусств, на курсах повышения квалификации работников школьных библиотек в Чувашском республиканском Институте образования. Действуют программы производственной учебы сотрудников библиотек.

В последние годы республиканская детско-юношеская библиотека, при поддержке Минкультуры Чувашии, проводит межрегиональные совещания библиотечных работников. Это совещание в республике Марий-Эл, в Ульяновской области на тему «Обретение Родины: моделирование патристического сознания детей средствами литературы о родном крае», «Обретение Родины: краеведческая деятельность для детей и юношества и воспитание толерантности» в нашей республике. Это не случайные разовые мероприятия, а продолжение доброй традиции нашей библиотеки проводить подобные совещания на территориях, где компактно проживают чуваша. В 2007 году подобное совещание планируем провести в Оренбургской области. Сейчас ведем все необходимые переговоры с руководителями Оренбургской детской областной библиотеки.

В Чувашской республиканской детско-юношеской библиотеке ведется картотека кадров детских библиотек республики (с 2003 г. – электронная база данных «Кадры детских библиотек Чувашской Республики»).

Республиканская детско-юношеская библиотека составляет регламентирующую документацию – был издан «Сборник регламентирующих материалов», ежегодно рассылает формы планов и отчетов; преискурранты платных услуг; организует консультации по учету и анализу состояния библиотечных фондов, проводит итоговые семинары-совещания заведующих и методистов по работе с детьми ЦР(Г)ДБ. Работает Методический совет заведующих детскими библиотеками Чувашской Республики, Комиссия по фондам детских библиотек ЧР.

Республиканская детско-юношеская библиотека проводит «круглые столы», семинары, совещания, консультации по наиболее актуальным вопросам библиотечной работы с детьми. Все детские библиотекари активно участвовали в республиканских конкурсах профессионального мастерства «Библиотечный ринг», «Семейное библиополес».

Получила популярность такая форма повышения квалификации, как тренинги.

Круг обсуждаемых вопросов на профессиональных тренингах весьма многообразен: «Платные услуги», «Использование информационных технологий в обслуживании читателей», «Поставьте всех в известность о себе: маркетинг и реклама библиотеки» и др.

Самостоятельное направление – издание собственной методико-библиографической продукции в помощь библиотекарям-практикам: «Классные классики», «Поэзия наших имен» и др.

Как же библиотеке получить грамотного специалиста, готового к инновациям и творчеству? Требуется «библиотекарь читающий», так как массовая работа, методическая деятельность связаны с получением дополнительных специальных знаний и навыков труда. Настоящий детский библиотекарь, библиограф, методист в первую очередь – хороший практик, отлично владеющий к тому же теоретическими знаниями, которые постоянно пополняются.

Развитие кадровых ресурсов – вопрос тонкий и деликатный. Поэтому как найти, обучить и удержать лучших сотрудников – это вопрос вопросов современного управления персоналом.

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕКИ

Ивченко В.В.

Кадровый состав – основа успешной деятельности любой организации. Высокопрофессиональный коллектив, со специальной квалификацией, владеющий информационными технологиями и общей эрудицией способен выполнять любые стоящие перед библиотекой задачи и обеспечивать качественное библиотечное обслуживание населения.

Анализ структуры кадрового потенциала библиотеки, как и любой организации, принято начинать с определения положения библиотеки в структуре определенного населенного пункта, отношения в обществе к ее специалистам.

МУК «ЦБС им. Маяковского» расположена в столице Чувашской Республики. Инфраструктура города, насыщенная как библиотеками, так и другими учреждениями, оказывающими информационные услуги, определяет достаточно скромное положение библиотек в сознании населения.

По результатам телефонного экспресс-опроса 8 человек из 12 опрошенных в разных районах города не посещают библиотеки вообще, 3 человека посещают Национальную библиотеку Чувашской Республики, 1 человек библиотеку-филиал № 1 им. К.Иванова нашей системы, 1 человек – библиотеку университета, 1 человек – научную медицинскую библиотеку.

Проведенное исследование свидетельствует о том, что в общественном сознании чтение не является жизненной потребностью и как следствие отношение общественности и руководящих органов к библиотекам оставляет желать лучшего.

Если «нечтение» и проблема создания положительного имиджа библиотеки в глазах населения являются достаточно веским поводом для размышлений, то имидж учреждения в глазах его собственных сотрудников имеет чрезвычайно большое значение, может быть даже более значительное, чем мы привыкли считать.

Если каждый сотрудник считает себя частью данной организации, знает и разде-

ляет ее ценности и цели, то и функционирование ее во внешней среде оправдано этими внутренними целями и задачами.

Среди множества параметров библиотечной профессии особого внимания заслуживает ее феминизация, иными словами – преимущественное представительство женщин среди сотрудников библиотек.

Резкий рост количества женщин, работающих в библиотеках, во многих странах произошел в конце XIX в., и за очень короткий срок они стали преобладать среди сотрудников библиотек.

Так как библиотеки постоянно испытывают финансовые сложности, мужчин не устраивали, и не устраивают до сих пор, низкооплачиваемые рабочие места. Так было в Великобритании, США, Франции, Германии.

Другая причина этого явления – субъективная, которую психологи и социологи определяют как наличие в сознании людей представлений о традиционной мужских и женских нормах и образцах поведения. На протяжении веков мужские и женские виды деятельности и личные качества различались очень резко и казались полярными.

Если в выше названных странах шел процесс замещения мужчин-библиотекарей женщинами, то в России проблема насыщения библиотек кадрами сразу стала решаться путем привлечения женщин.

Первоначально преобладание женщин среди сотрудников библиотек отмечалось лишь как статистический факт, без осознания определенной его негативности для многих аспектов функционирования библиотек. Но со временем доля женщин в библиотечной профессии достигла, видимо, той критической массы, когда «женское» количество перерастает в «женское» качество. История библиотечной профессии и ее современное состояние убедительно свидетельствуют о том, что общественный статус, «содержание» профессии во многом зависят от пола ее представителей.