

КАДРИ БІБЛІОТЕК – КАПІТАЛ І РЕСУРС ЇЇ РОЗВИТКУ

Т.В. Новікова, директор бібліотеки

Л.І. Бездольна, головний бібліограф

Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. Петра Василенка

Бібліотека, як соціальний інститут, покликана виконувати завдання, покладені на неї суспільством і державою, а саме функції забезпечення збору і зберігання джерел інформації та надання до них безперешкодного і вільного доступу усім членам суспільства. У виконанні цього пріоритетного завдання необхідна розробка персонал-стратегії кожного колективу бібліотеки. З урахуванням нових вимог, які висуваються до бібліотечної професії, зміни парадигми вищої освіти, яка обумовлює необхідність навчання людини протягом усього життя, стає найбільш актуальною проблема підвищення кваліфікації і перепідготовки бібліотечних кадрів.

Адміністрація бібліотеки Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П.Василенка (ХНТУСГ) в своїй роботі завжди враховує всі елементи персонал-стратегії, а саме:

- розстановку кадрів і їх закріплення на робочих місцях;
- раціональне використання людських ресурсів;
- систему навчання і підвищення кваліфікації;
- оцінку діяльності персоналу;
- мотивацію персоналу та ін.

Штат бібліотеки 32 чоловіки. На нього і покладається основне навантаження з організації роботи, виконання складних професійних завдань, а також навчання і виховання інших кадрів.

Для підвищення гнучості і майстерності персоналу, з метою виявлення потенційних членів проектних команд,

переміщення працівників на більш вищий ієрархічний рівень, для тимчасового виконання різних завдань у середині підрозділу чи з одного робочого місця на інше в бібліотеці ХНТУСГ використовується *ротація кадрів*, процес якої є дуже ефективний. Для працівників бібліотеки ротація заключається в основному у зміні кола завдань і обов'язків. Так наприклад, для розвитку керівників найбільш ефективними є такі інструменти, як нова посада з більш ширшим колом завдань, керівництво проектом, здійснення програми змін на робочому місці або у підрозділах, переміщення в нові функціональні підрозділи, створення нових напрямків роботи.

Нині в багатьох бібліотеках адміністрація апробує нову форму роботи ротації кадрів. А саме, кілька працівників, які мають певний лідерський і творчий потенціал, протягом деякого часу по черзі виконують обов'язки завідуючих тих структурних підрозділів, в якому працюють. По закінченню випробного терміну служба управління персоналом (відділ кадрів) разом з адміністрацією бібліотеки приймають рішення, хто із них займатиме цю посаду, на основі заздалегідь розроблених критеріїв оцінки діяльності керівника даного підрозділу [1]. Останнім часом адміністрація бібліотеки активно впроваджує в свою роботу *горизонтальну ротацію*, яка дає можливість працівникам повніше і ширше проявити свій творчий потенціал. Горизонтальна ротація сприяє формуванню команди односторонців, що кардинально відрізняється від традиційної розстановки кадрів. Так, на базі бібліотеки ХНТУСГ створений бібліотечно-просвітницький центр «Світогляд», до якого увійшли усі клуби та творчі об'єднання бібліотеки, структурні підрозділи та ті працівники бібліотеки, які безпосередньо займаються культурно-просвітницькою роботою. Одним із головних принципів центру «Світогляд» є формування навичок роботи в команді, взаємодопомоги, взаєморозуміння, розвиток творчого потенціалу

особистості, створення тимчасових об'єднаних творчих колективів для проведення великих комплексних заходів. У процесі спільної роботи формуються загальні інтереси, цінності, традиції, які дозволяють підняти рейтинг проведених масових заходів та імідж бібліотеки. Відтак, зростає професійний розвиток персоналу в процесі щоденної практичної роботи.

Підвищення кваліфікації в бібліотеці ХНТУСГ має динамічний і прогресивний характер. Система підвищення кваліфікації кадрів поєднує в собі індивідуальні і колективні види навчання.

Проблема навчання спеціалістів у бібліотеці нерозривно пов'язана з рівнем організації самої роботи. Чим вище рівень роботи, тим вище якість і швидкість бібліотечних послуг і відповідно професіоналізм працівників.

Індивідуальне підвищення професійного рівня відбувається за допомогою «Кільцевої пошти», яка дає можливість самостійно опрацьовувати фахові українські і російські видання: «Бібліотечна планета», «Бібліотечний форум України», «Шкільна бібліотека», «Библиотека», «Научные и технические библиотеки» тощо.

Досвід роботи показує, що професійне читання фахових видань повинне мати подальший логічний розвиток і вилитися в такі форми навчання, як:

- складання інформаційних бюлетенів «Нові методичні і бібліографічні матеріали»;
- проведення прес-годин (мета їх проведення: надання інформації про найбільш важливі публікації професійних видань);
- створення бази даних «Банк ідей». «Банк ідей» складається з опису найбільш цікавих знахідок в бібліотечній практиці із зазначенням джерел інформації (для більш детального знайомства з нововведеннями).

Сьогодення потребує від бібліотекарів високого професіоналізму у поєднанні з комп'ютерною

компетенцією. 12 бібліотечних працівників успішно закінчили курси навчання з основ комп'ютерної грамотності на кафедрі автоматизації та комп'ютерних технологій.

Розвиток інформаційних технологій збагатило цю форму навчання таким інструментом, як Інтернет, який використовується все більш активніше при підготовці докладів, при пошуку відповідей на питання, які важко розв'язати самим. Це, в першу чергу, сайти великих бібліотек, форуми, електронні публікації професіоналів. Певну допомогу у вирішенні професійних завдань надає і форум методистів, організований науково-методичним відділом ЦНБ ХНУ ім. В.Н. Каразіна, що розміщений на її сайті. Використання професійних форумів дає великі реальні можливості для самостійного підвищення кваліфікації бібліотекарям, які мають достатньо високий рівень комп'ютерної грамотності.

Важливою формою професійного і творчого розвитку працівників бібліотек є участь в груповій роботі по виконанню конкретних завдань і в конкурсах.

Адміністрація бібліотеки створює невеликі робочі групи, команди для виконання таких робіт як: організація і проведення важливих акцій («Подаруй бібліотеці книгу»), заходів (святкування Всеукраїнського дня бібліотек; науково-практичних конференцій; днів кафедр; підготовка аналітичних доповідей; редагування записів ЕК після конвертації, уведення ретровидань в ЕК). Групова, командна робота дає можливість плідно використовувати і розвивати знання, навички і творчі здібності людей при вирішенні організаційних завдань.

Для фахівців робочих груп необхідно використовувати спеціальні методики навчання, такі як круговий збір ідей, «мозковий штурм», дискусії, «круглі столи», ділові ігри. Бесіди за «круглим столом» дозволяють залучити увагу працівників до актуальних проблем теорії і практики бібліотечної галузі. Зазначимо, що позитивним у цій формі

навчання є безпосередня участь кожного слухача у розмові, що дозволяє стимулювати постійну увагу і запам'ятовувати матеріал.

На нашу думку, слід включати до системи підвищення кваліфікації проведення конкурсів, які стимулюють творчу і професійну активність бібліотекарів. Адже, мета конкурсів полягає в тому, щоб здійснити нереалізовані професійні можливості бібліотекарів, привернути увагу громадськості і адміністративних органів до нашої професії, підняти престиж і професійний статус бібліотекаря, виявити талановитих працівників і стимулювати їх подальшу творчу діяльність. Привернути увагу можуть такі внутрішньобібліотечні конкурси: «Моє професійне дос'є», «Моя творча ініціатива», «Краща виставка», «Мої творчі плани», а також конкурси творчих робіт (розробки проектів, концепцій, планів PR-компанії тощо) з подальшим їх захистом.

Достатньо дієвим і ефективним можна назвати такий інструмент підвищення кваліфікації, як проведення семінарів і конференцій. Бібліотека накопичила великий досвід з проведення науково-практичних конференцій, які останні п'ять років проводяться систематично. Успішна організація проведення науково-практичних конференцій – це плідна робота команди одностудентів, фахівців високого професійного рівня Наугольової Н.Г., Лупіки Л.І., Кіреєвої С.М., Грабар Н.Г., Артюх Н.Є. та інших. Протягом 3-х років бібліотека була ініціатором проведення науково-практичних семінарів для сільськогосподарських бібліотек Харківської області. Проведення таких семінарів сприяло підвищенню професійного рівня бібліотечних працівників і ознайомленню їх з практичним досвідом колег та іноваційними напрямками у розвитку бібліотечної справи.

У бібліотеці успішно працює школа бібліографа, в якій заняття проводяться з урахуванням професійної підготовки слухачів. Для них організуються лекційні заняття з

теоретичних фахових питань, консультації та практикуми. Наступний крок школи бібліографа – це проведення майстер-класів. Методика цієї форми навчання полягає в передаванні знань з «перших вуст», у показі особливих створених конкретним спеціалістом і перевірених на практиці прийомів ефективної діяльності [2]. Даний захід дозволяє познайомитися з основами бібліотечної справи і одержати мінімум необхідних професійних знань, оволодіти практичними навичками під керівництвом і наглядом досвідчених фахівців. Девізом майстер-класів є прекрасний вислів філософа Сенеки «Обучая, мы учимся сами».

Щорічно підвищують кваліфікаційний рівень співробітники бібліотеки на базі Національного університету біоресурсів і природовикористання України ННІ післядипломної освіти (м. Київ). Це постійнодіючі курси, які дають ефективні результати.

Відвідування бібліотек м. Харкова (ХНУРЕ, ХНАУ ім. В. Н. Каразіна, УПА, ХДНБ ім. В.Г.Короленка та інші), творчі відрядження в міста України – найбільш емоційні форми навчання, які спонукають до іноваційної творчості і нововведень. Керівництво ХНТУСГ приділяє велику увагу підвищенню кваліфікації бібліотечних працівників і завжди фінансує їх творчі відрядження. З метою вивчення кращого бібліотечного досвіду, були здійснені такі відрядження по Україні, як:

- м. Севастополь, міжнародна науково-практична конференція «Діяльність бібліотек вищих навчальних закладів у світлі модернізації вищої освіти»;
- м. Львів, Львівський національний університет ім. І.Я Франка, міжнародний форум «Проблеми розвитку інформаційного суспільства»;
- м. Умань, Уманський ДАУ, обмін досвідом;
- м. Київ, НАУ, обмін досвідом; ДНСГБ НААНУ післядипломної освіти, курси підвищення кваліфікації;

▪ м. Дніпропетровськ, Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна, міжнародна науково-практична конференція «Бібліотека ВНЗ на основному етапі розвитку соціальних комунікацій».

Приємно зазначити, що в колективі працюють кадри з науковим професійним потенціалом. Головний бібліограф Грабар Н.Г. захистила науковий ступінь кандидата соціально-комунікативних наук при ХДАК, зав. сектором культурно-масової роботи Кіреєва С.М. закінчила магістратуру при кафедрі ЮНЕСКО ХНТУСГ ім. П.Василенка. Працівниками було опубліковано близько 80-ти статей в збірниках науково-практичних семінарів, конференцій, фахових часописах, університетській газеті «Сільський інженер» та інших виданнях.

Бібліотечні працівники м. Харкова чекають від інституту післядипломної освіти Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв (м. Київ) запровадження підвищення кваліфікації з використанням технологій дистанційного навчання як такого, що призначене для надання освітніх послуг безпосередньо за місцем перебування слухачів. Визначено, що апробація технологій дистанційного навчання з метою підвищення кваліфікації в Академії буде пропонуватися для бібліотекарів АР Крим, Вінницької, Донецької, Дніпропетровської, Луганської, Рівненської, Кіровоградської, Тернопільської, Хмельницької областей [4].

Частиною професійного розвитку спеціалістів бібліотеки ХНТУСГ ім. П. Василенка є *система мотивацій*. Потреба у визнанні і повазі реалізується в бібліотеці через систему моральних стимулів: нагородження почесними грамотами, подяками, публічними визнаннями заслуг працівника під час проведення загальнобібліотечних заходів. Щорічно до

Всеукраїнського дня бібліотек група працівників одержує почесні грамоти, дипломи, подяки, а також грошові премії.

В університеті створена і успішно діє система соціального захисту колективу: оплата лікарняних листів, відпустка влітку, матеріальна допомога, оздоровлення через базу відпочинку біля моря та інші пільги – все це є важливим мотиватором, особливо для жіночого колективу. Відомо, що психологічний клімат відіграє важливу роль в організації праці і є невід'ємною частиною організаційної культури колективу. Співчуття і допомога в критичних ситуаціях є найбільш важливим способом згуртування.

Серед перерахованих сучасних теорій мотивації працівників не можна виділити найбільш ефективну або значиму. Вибір залежить від індивідуальності працівника, конкретної ситуації, керівника і комплексу різних інших факторів.

Мотивація персоналу є головним фактором, який визначає успіх персонал-стратегії.

Отже, усі елементи персонал-стратегії: розстановка кадрів та їх закріплення, раціональне використання людських ресурсів, система навчання і підвищення кваліфікації, оцінка діяльності персоналу та інші елементи знаходяться у тісному взаємозв'язку один з одним і спираються на систему мотивації, як на базис в управлінні персоналом. А для того, щоб успішно керувати людьми необхідно мотивувати їх працю. Тільки так можна досягти успіху. І на останок, якщо ми хочемо бути лідерами, то повинні розглядати персонал як капітал, як ресурс розвитку, а управління персоналом повинно стати одним із пріоритетних напрямків діяльності керівництва бібліотеки.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Бочарникова, Е.С. Профессиональное развитие библиотечных специалистов [Текст] / Е.С. Бочарникова // Науч.и техн. б-ки - 2006. — № 6. — С.41 — 45

2. Зизевских, Л.П. Система повышения квалификации в библиотеках Вологодской области [Текст] / Л.П. Зизевских // Библиотечное дело. — 2009. — № 8. — С.23 — 26

3. Шевченко, І. Кадрове забезпечення процесів організації роботи з бібліотечними фондами у публічних бібліотеках України [Текст] / І. Шевченко // Бібліотечна планета. — 2007. — № 4. — С.11 — 14