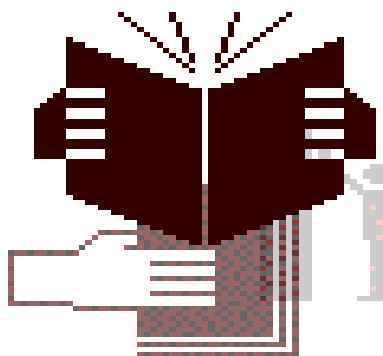




САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА

Молодые в библиотечном деле:
региональный аспект

**Материалы областной научно-практической
конференции**



Южно-Сахалинск
2006

Составитель Е. С. Хоменко

Редакторы: В. А. Малышева, Т. А. Козюра

Тех. редактор В. В. Мельникова

От составителей

В сборник включены доклады и сообщения ведущих специалистов СахОУНБ и научной библиотеки СахГУ, библиотечных специалистов из пяти районов области. Составители выражают признательность всем участникам конференции, предоставившим свои материалы для публикации.

Тексты выступлений даны в авторской редакции.

Печатается по решению редакционного совета

Тираж 50 экз.

© САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА, 2006

**Программа
областной научно-практической конференции
«Молодые в библиотечном деле: региональный аспект»**

Май, 2005 год
г. Южно-Сахалинск

19 мая 2005 г.

9^{00} - 10^{00}	Регистрация участников конференции Место проведения: актовый зал Сахалинской областной универсальной научной библиотеки (СахОУНБ). г. Южно-Сахалинск, ул. Хабаровская, 78
10^{00} - 0^{10}	Открытие конференции Приветствие начальника управления культуры Сахалинской области Беджисова В. Г.
10^{10} - 0^{15}	Информация о регламенте Даниленко Т. Т. - директор Сахалинской областной научной библиотеки
Пленарное заседание Ведут: Даниленко Т. Т. - директор СахОУНБ, Блинова Р.А. - заместитель начальника управления культуры	
10^{15} - 10^{30}	Проблемы и перспективы развития учреждений культуры Сахалинской области Блинова Р. А. - заместитель начальника управления культуры
10^{30} - 10^{45}	Реализация молодежной политики в Сахалинской области Хапочкин А. А. – начальник управления молодежной политики Сахалинской области
10^{45} - 11^{00}	Кадровая библиотечная политика в Сахалинской области Даниленко Т. Т. – директор Сахалинской областной универсальной научной библиотеки
11^{00} - 11^{10}	Социальный портрет молодого библиотекаря Сахалинской области Малышева В. А. – заместитель директора Сахалинской областной универсальной научной библиотеки
11^{10} - 11^{30}	Перерыв
11^{30} - 11^{45}	Роль профсоюза в свете положений нового Трудового кодекса: проблемы молодежи Королева В. В. – председатель Сахалинской областной организации российского профсоюза работников культуры

11 ⁴⁵ - 11 ⁵⁵	Библиотека XXI века глазами молодых Гарбар Э. Л. – библиотекарь читального зала Александровск-Сахалинской ЦБ
11 ⁵⁵ - 12 ¹⁰	Молодежная политика и библиотеки Доронькина Е. А. – главный специалист отдела организации массовой работы и связи с общественностью и рекламы СахОУНБ
12 ¹⁰ - 12 ²⁰	Привлекательный образ библиотеки: мнение молодых специалистов Нешпор О. В. – ведущий методист Южно-Сахалинской ЦБС Дворкина А. А. - библиотекарь отдела обслуживания библиотеки Сахалинского государственного университета
12 ²⁰ - 12 ³⁰	Библиотеки Смирныховской ЦБС: взгляд в будущее через настоящее (по результатам собственных исследований) Цвик С. Ю. - заведующая отделом автоматизированных информационных технологий Смирныховской центральной библиотеки
12 ³⁰ - 12 ⁴⁰	Молодые в освоении современных технологий Хрусталева Е. В. - заведующая сектором информационно- библиографического отдела СахОУНБ
12 ⁴⁰ - 12 ⁵⁰	Творчество молодых библиотекарей Поронайской ЦБС: условия и возможности реализации Анисимова Л. Б. - заведующая отделом методико- инновационной и массовой работы Поронайской центральной библиотеки
12 ⁵⁰ - 14 ⁰⁰	Обед
14 ⁰⁰ - 14 ¹⁰	Адаптация молодых специалистов в новом коллективе Калиновская И. М. – заведующая сектором областной детской библиотеки
14 ¹⁰ - 14 ²⁰	Уровень профессиональной подготовки специалистов ЦБС и его влияние на творческий и карьерный рост Моторина И. А. – заведующая отделом обслуживания Углегорской ЦБС
14 ²⁰ - 14 ³⁰	Школа начинающего библиотекаря: опыт работы научной библиотеки СахГУ Кузенкова Т. А. – методист НБ СахГУ
14 ³⁰ - 14 ⁴⁰	Роль областных курсов повышения квалификации в процессе становления библиотечных кадров Скачкова В. А. – директор курсов повышения квалификации работников культуры

14 ⁴⁰ - 15 ⁰⁰	Вопросы и обсуждение
15 ²⁰ 15 ⁰⁰ -	Подведение итогов. Дискуссия Ведет: Малышева В. А. - заместитель директора СахОУНБ Закрытие конференции
15 ³⁰ - 17 ³⁰	Технология эффективного взаимодействия. Мастер-класс Доронькина Е. А. – главный специалист отдела организации массовых мероприятий, связи с общественностью и рекламы СахОУНБ

20 мая 2005 г.
Южно-Сахалинская центральная библиотека
ул. Ленина, 244

9 ⁰⁰ - 10 ⁰⁰	Экскурсия по Южно-Сахалинской центральной библиотеке Ракова Г. Д. – директор Южно-Сахалинской ЦБС
10 ⁰⁰ - 11 ⁰⁰	Участие молодых библиотекарей Южно-Сахалинской ЦБС в инновационных информационно-библиотечных процессах: обмен опытом Ракова Г. Д. – директор Южно-Сахалинской ЦБС
11 ⁰⁰ - 11 ³⁰	Вопросы и обсуждение
11 ³⁰ - 12 ³⁰	Перерыв

Сахалинская областная универсальная научная библиотека
ул. Хабаровская, 78.

12 ³⁰ - 14 ⁰⁰	Торжественное собрание, посвященное Общероссийскому Дню библиотек Место проведения: актовый зал СахОУНБ
-------------------------------------	---

**Социальный портрет молодого библиотекаря
Сахалинской области
(по итогам анкетирования)**

Данное исследование проводилось на базе СахОУНБ и ЦБС области. В нём приняла участие, также, группа библиотекарей-студентов очно-заочного отделения Сахалинского училища искусств. Таким образом, всего проанкетировано 52 библиотечных работника в возрасте до 36 лет включительно, из них 17 – работники СахОУНБ, 34 – ЦБС.

30 % респондентов имеют высшее не библиотечное образование, столько же – среднее, 15 % - высшее библиотечное, 25 % - среднее специальное, но не библиотечное. Таким образом, большинство молодых, ответивших на анкету не имеют библиотечного образования.

Молодые библиотекари со стажем работы до 1 года составили 30 %, от года до 3-х лет 15 %, от 3-х до 10-ти лет 35 %, от 10 до 15 лет - 15 %, свыше 15 лет - 5 %. То есть, несмотря на отсутствие библиотечного образования, большинство опрошенных закрепились в библиотечной профессии и имеют стаж свыше 3-х лет. Тем не менее, треть опрошенных, по сути, только начинают входить в профессию.

В результате анкетирования выяснилось, что только 15 % респондентов стали библиотекарями по призванию, 65 % - по стечению обстоятельств, 5 % - по совету родных, 10 % - случайно и 5 % - по другим причинам, не назвав их.

Однако, не смотря на это, от своей работы в библиотеке получают удовлетворение 38,1 %, 52,4 % скорее удовлетворены родом своей деятельности, чем нет. Основными привлекательными чертами работы в библиотеке называются такие, как: творческий характер работы, возможность реализовать свой интеллектуальный потенциал, творческая работа с людьми, оказание помощи читателям в поиске информации, интересное общение, доступ к различного рода информации, работа с новыми технологиями, постоянная работа с книгами и периодическими изданиями, участие в массовых мероприятиях, культура общения внутри библиотечного коллектива, возможность в процессе работы расширить свой кругозор, повысить свой интеллектуальный уровень. 9,5 % респондентов скорее неудовлетворены своей работой в библиотеке, чем да. Среди причин называются такие, как: неудобный график работы, неудобный режим рабочего дня, недостаточное финансирование деятельности библиотек, слабая материально-техническая база библиотек (в том числе, отсутствие типовых зданий, необходимых площадей), необустроенность рабочего места, нехватка или отсутствие необходимых технических средств, отсутствие необходимых санитарных и бытовых

условий, книжная пыль. Но чаще всего называется такая причина, как низкая зарплата.

Вместе с тем, несмотря ни на что, не собираются уходить из профессии 71,4 %. Остальные разделились поровну и ответили, что уйдут из библиотеки либо при наличии более интересных предложений, либо в том случае, когда найдут более высокооплачиваемую работу. Это связано, в основном, с причинами материального порядка.

Более 57 % удовлетворены оценкой своего труда со стороны коллег и руководителей библиотек, 33,3 % не совсем с ней согласны, считают, что их труд не всегда оценивается должным образом.

Любям, работающим в социально ориентированных учреждениях (а библиотека является таковым), очень важна оценка своего труда со стороны общества. Анкетирование позволило выявить, что около 67 % респондентов считают оценку роли библиотек и профессии библиотекаря, как местным сообществом, так и современным обществом в целом, достаточно позитивной, свыше 30 % напротив, отрицательно оценивают отношение общества к библиотекам и библиотекарям.

Известно, что библиотечная работа – это по своей сути коллективный труд, который требует здоровых взаимоотношений, способствующих созданию творческой атмосферы, направленной на достижение конечного результата. Около 70 % молодых библиотекарей положительно оценивают отношения, сложившиеся в их коллективах, около 30 % не довольны ими, так как не видят моральной поддержки со стороны коллег. Исследование выявило, что почти 70 % респондентов положительно оценивают формы и методы работы с молодыми в коллективах (называя такие, как различные школы повышения профессионального уровня, тренинги, наставничество, практикумы, стажировки, участие в работе НПК). Около 20 % указывают на отсутствие системы в работе с молодёжью и мероприятий по закреплению кадров на местах.

На вопрос, всё ли делают сами молодые, для того чтобы закрепиться в профессии, свыше 50 % ответили положительно, назвав учёбу в учебных заведениях, участие в мероприятиях по повышению квалификации, самообразование. 35 % считают, что могли бы сделать больше. Но, например, из-за отсутствия необходимых финансовых средств не в состоянии получить высшее или среднее специальное образование, так как оно стало платным.

Наиболее важные профессиональные знания и навыки, необходимые для дальнейшего развития профессии, с точки зрения молодых распределяются следующим образом, (сумма процентов не будет давать 100 %, так как можно было назвать несколько приоритетных, с точки зрения молодых, профессиональных знаний и навыков): первое место отдано коммуникабельности – 85,7 %; второе место разделили знание информационных ресурсов и культура речи и знание этикета - по 80 %; на третьем месте - владение основами психологии, менеджмента, социологии – 76,2 %; четвёртая позиция отдана знанию форм и методов библиотечной

работы с различными группами читателей – 74 %; пятое место поделили знание фонда и знание новых информационных технологий - по 71,4 %; на шестом месте - аналитические способности - около 67 %; на седьмом - знание исследовательских и прогностических методов – свыше трети опрошенных; на восьмом и последнем - знание иностранных языков – 19 %. Последнее обстоятельство не может не заставить задуматься, ведь использование всех средств поиска необходимой информации по запросу пользователя часто требует именно знания иностранных языков.

Среди личностных качеств, необходимых современному библиотекарю, респонденты назвали эрудицию, творческую активность, умение общаться, открытость, умение сосредотачиваться, организаторские способности, чувство ответственности, способность постигать новое, аккуратность, быстроту реакции, терпение, доброту, внешний вид.

Положительную оценку респондентов получила такая деятельность библиотек, в которых они работают, как хорошо скомплектованный универсальный фонд, использование новых технологий, наличие интернет-класса, дополнительные услуги для читателей, научность, оперативность в выполнении запросов, выставочная работа, привлекательный имидж в глазах местного сообщества и органов власти. В тоже время, отмечают следующие недостатки в деятельности библиотек: слабая информационно-библиографическая работа, минимум массовых мероприятий высокого уровня и качества, отсутствие новой актуальной литературы и периодики, а также современных технических средств, что не даёт качественно выполнять запросы пользователей, очереди читателей на литературу актуальной тематики, отсутствие или недостаточное количество компьютеров, несогласованность между отделами или филиалами и центральной библиотекой.

В результате, 81 % респондентов считают, что развитие их библиотечных учреждений идёт неравномерно, 9,5 %, что быстро и около 5 %, что наблюдается застой (как написали в одной анкете «как следствие косности мышления»).

Одним из важных факторов успешной деятельности библиотеки является состояние морально-психологического климата в коллективе. Около 81 % опрошенных считают, что именно деловые, товарищеские отношения способствуют развитию инициативы, помогают созданию творческой обстановки, поиску инновационных форм и методов библиотечного обслуживания, раскрытию потенциальных возможностей каждого члена коллектива.

Вместе с тем, 14,3 % респондентов считают, что отношения в их коллективах способны погасить любую инициативу.

Молодые уверены, что формирование отношений между членами коллектива во многом происходит под влиянием руководителей и стиля руководства. Ответы на вопрос, какой же стиль руководства используется в их учреждениях преимущественно, распределились следующим образом: 52,4 % считают, что он в их учреждениях носит смешанный характер, 19 %

назвали его демократическим, 14,3 % считают, что у них диктаторский способ управления, столько же, что либеральный.

Большое влияние на жизнь коллектива оказывают, так называемые, неформальные лидеры. Лидерами себя считают только 18,2 % молодых библиотекарей, ещё 13,6 % относят себя к крепким профессионалам, основная часть – свыше 68 % определяют себя, как середнячки.

72,2 % опрошенных уверены, что найдут всё-таки себе единомышленников в продвижении своих идей, а почти 24,5 % не могут этим похвастаться. Вместе с тем, только около 60 % вносили какие-то идеи (некоторые в анкетах так и написали: не выдвигали идеи, потому что нет пока идей).

Насколько руководители доверяют молодым в принятии самостоятельных решений? 52,2 % ответили, что им только иногда поручается самостоятельная работа, 33,3 %, что всегда, около 5 %, что от случая к случаю. Причинами такого положения называется недоверие руководства к знаниям и навыкам молодого работника, необходимость повышенного контроля над качеством и сроками выполнения работы. Некоторых это обижает и расхолаживает, отбивает стремление совершенствоваться – всё равно не заметят.

От доверия в немалой степени зависит и карьерный рост. Было интересно увидеть, как обстоит с этим делом у молодых. 14,3 % опрошенных являются руководителями отделов, секторов или филиалов, около 10 % – гл. библиотекарями, столько же ведущих библиотекарей, 4,8 % методистов, столько же библиографов, 38,1 % библиотекарей 8 разряда. Остальные на этот вопрос не ответили. Нужно сказать, что как показывают результаты анализа анкет, в провинции молодым сделать карьеру легче, чем в СахОУНБ, меньше конкуренция, большая обновляемость кадров, чаще возникают вакансии.

Молодость часто склонна критиковать действия и решения старших. А как же воспринимают критику сами молодые? Около 90 % заявили, что если замечания справедливы и высказаны в уважительной форме, то всегда воспринимаются нормально, (варианты ответов: прислушиваюсь, стараюсь исправиться, принимаю к сведению, делаю выводы, терпеливо, а как же я исправлю ошибки, если мне на них не укажут). Если же тон замечания резок, а то и груб, это выбивает из колеи, так считает 51 % опрошенных. Около 10,5 % респондентов прямо ответили, что не любят критики в свой адрес (варианты ответов: плохо, отрицательно, не люблю).

В этом исследовании была сделана попытка выявления семейного положения молодых библиотекарей, правда, она плохо удалась, так как около половины респондентов именно на эти вопросы постарались избежать ответов. Тем не менее, около 60 % ответивших имеют полные семьи, около 18 % - не полные, свыше 23 % одиноки. Показатели вполне обнадеживающие, у молодых ещё есть время их улучшить. Одного ребёнка имеют 64,3 % из ответивших на этот вопрос, двоих детей имеют 21,4 %, у 14,3 % детей пока нет.

И, наконец, заработная плата. Средняя зарплата у молодых в ЦБС составляет 3800 руб., в СахОУНБ – около 6500 руб. Выводы можно сделать, сравнив эти показатели со стоимостью потребительской корзины в Сахалинской области. Из публикации в газете «Советский Сахалин» за 22 апреля этого года узнаём, что согласно проведённым расчётам, прожиточный минимум в расчёте на душу населения составляет в среднем 4933 рублей. А если ещё учесть, что свыше 40 % респондентов имеют неполную семью или одиноки, (то есть являются, по сути, главами семей), да ещё среди них третья часть имеет детей, то не составит труда ответить на вопрос, легко ли жить молодым библиотечным работникам Сахалинской области. И это, несмотря на принятие Закона о библиотечном деле в Сахалинской области и установленные льготы.

Всё это даёт основание считать, что общество в целом, органы управления не в полной мере озабочены положением библиотек на местах, сохранением и развитием их потенциала, что невозможно без молодых, образованных, инициативных кадров.

Итак, среднестатистический молодой библиотекарь Сахалинской области – это молодая женщина, имеющая полную семью и одного ребёнка, не имеющая библиотечного образования и случайно выбравшая эту профессию, но в процессе работы полюбившая её и готовая приобрести необходимые знания и навыки не только в результате самообразования, (участвуя в различных формах системы непрерывного образования), но и получить библиотечное образование в учебном заведении, при условии достойной зарплаты, чтобы оплатить его самостоятельно. Либо при условии, что библиотека, заинтересованная в закреплении хорошего специалиста, оплатит её учёбу из денег, выделенных на реализацию целевой программы.

Результаты анкетирования ориентируют руководителей органов управления культурой, директоров библиотек разного уровня обратить особое внимание на вопросы, связанные с положением молодых в библиотечных коллективах, проводить как можно больше мероприятий по их адаптации, дальнейшему закреплению в профессии. По-видимому, самым приемлемым вариантом исправления существующего положения явится разработка и принятие целевой программы «Молодые в культуре Сахалинской области».

Нешпор О. В.

Привлекательный образ библиотеки

Невозможность существования на прежних позициях вывела ЦГБ на качественно новый уровень работы и, соответственно, на новые рубежи развития. Это касалось совершенствования уровня автоматизации, в котором библиотека значительно отставала от ведущих российских

библиотек. Раскрытие информационных ресурсов пользователям также вызывало необходимость оперативного решения проблемы. Таким образом, само время определило пути стремительного вхождения ЦГБ в программную деятельность. Мы уже не один раз делились своим опытом о результатах осуществления программной деятельности 1998-2003 годах. Это «Программа развития информационных функций библиотек в г. Южно-Сахалинске на 1998-2001 годы» и «Библиотека – муниципальный, общедоступный, информационный центр по вопросам местного самоуправления на период 2000-2003 гг.».

Обе программы позволили начать создание электронного каталога всей системы, оснастить её оргтехникой, создать отдел автоматизации, получить доступ к электронно-информационной сети Интернет через СахОУНБ, а также открыть 10 правовых центров в библиотеках ЦБС. На данный момент в ЦБС разработаны и успешно реализуются 10 локальных тематических программ.

Продолжая разговор о программной деятельности нельзя не сказать об успешно защищенном гранте «Сельская библиотека – информационный центр местного самоуправления», созданном сотрудниками ЦГБ. В рамках данного гранта библиотека-филиал № 8 (с. Дальнее) значительно расширит спектр предлагаемых услуг. Читатели будут иметь возможность получать полноценное информационное обслуживание на основе использования информационных массивов Интернета, осуществлять компьютерный набор и распечатку материалов, делать ксерокопии. Открытие такого центра позволит обеспечить жителям, особенно социально незащищенным, доступ на высоком технологическом уровне к информационным ресурсам для решения жизненно важных проблем местного сообщества; обучить детей работе на ПК; обеспечить дополнительный источник знаний в помощь образовательному процессу, создать альтернативу социально-вредным увлечениям молодежи путем организации интеллектуального досуга. По сути дела, библиотека-филиал № 8 станет первой сельской библиотекой в области, которую смело можно назвать «модельной». Опыт реализации такого проекта будет использован для развития *всех* сельских библиотек ЦБС, он предусматривает наличие в них распределенной сети компьютерных библиотек как ресурсных и технологических центров обеспечения, прежде всего, молодежи, свободного доступа к современным информационным технологиям. Все это позволит углубить и расширить формирующуюся концепцию дальнейшего развития и деятельности ЦБС в условиях информационного общества, обозначить её место и роль в информационной структуре общества.

Основная концептуальная идея развития ЦБС на последующие 5 лет предполагает:

- создание позитивного имиджа библиотек посредством изучения потребностей реальных и потенциальных пользователей библиотек - жителей города, создание системы максимальной прозрачности библиотек, информирование населения о своих возможностях через различные каналы

СМИ, посредством рекламных акций, установление общественных связей и контактов с различными социальными учреждениями и организациями, властными структурами, органами местного самоуправления;

- создание модели комплектования и организации фондов, как важнейшего фактора обеспечения информационными ресурсами пользователей библиотек, посредством привлечения издающих организаций на основе добровольной кооперации с обязательным соблюдением конвенциональных стандартов;

- автоматизация основных библиотечных процессов, компьютеризация библиотек системы, активное внедрение процессов информатизации с целью предоставления свободного доступа к информации населению города, оборудование рабочих автоматизированных мест для пользователей, создание собственного сайта в Интернете, который даст возможность представить в концентрированном виде общие сведения о ЦГБ и ее филиалах, информационных ресурсах, спектре услуг для потребителей;

- создание в ЦГБ общественной приемной, где в качестве консультантов будут привлекаться юристы, представители городской администрации и студенты юридических факультетов местных вузов;

- организацию новых моделей библиотек и библиотечных структур для удовлетворения потребностей населения в библиотечно-информационных услугах по типу: краеведческая библиотека «Мой край», библиотека-галерея, экологическая библиотека, детский центр чтения, тинейджер-библиотека, библиотека-центр толерантности;

- совершенствование системы работы с персоналом ЦБС и выработка навыков корпоративного мышления и труда, создание инновационного климата путем организации школ-тренингов.

Учитывая минимальное финансирование в течение многих лет, позволявшее нам лишь держаться на плаву, программная деятельность стала своевременной и оправданной, и останавливаться на достигнутом мы не собираемся. Всем нам крайне необходимо создание сети, в которую войдут все библиотеки области, даже самые удаленные. Данный проект даст библиотекам возможность обмена и взаимоиспользования баз данных, создания виртуального справочно-информационного обслуживания (СИО). Между тем, фонды многих библиотек дублируют друг друга. Поэтому сегодня очень важна поддержка нашего стремления к кооперированной обработке документов, что поможет избежать многократного ввода одного и того же материала в БД, сэкономит время и затраты. Высвободившиеся рабочие силы можно направить на создание полнотекстовых БД, на базе которых можно организовать дистанционное обучение по библиотечно-информационному обслуживанию. Следует ожидать рост сотрудничества в данной области между библиотеками различных типов и, возможно, создание ассоциации библиотек Сахалинской области. Необходимо подчеркнуть важность направлений деятельности, присущих таким

организациям: укрепление престижа библиотечной профессии в обществе; защита социальных прав библиотечных работников, членов ассоциации; законодательная и нормативная деятельность. Поэтому, нам нужно стремиться к объединению усилий всех библиотек в интересах сохранения и развития библиотечного дела области.

Библиотеки тратят много усилий на информирование общественности о своей деятельности. Информация о ЦБС прозрачна для всех: мы тесно взаимодействуем с органами власти и НКО, сложилась система отчетности библиотек перед населением и местными администрациями. Но в то же время ни в одной библиотеке нет попечительского совета, который мог бы внести весомый вклад в развитие библиотечного дела. Создание таких советов окажет содействие в развитии библиотек города в интересах местного сообщества, позволит заручиться поддержкой попечителей в вопросах внедрения новых технологий. Сформировать попечительские советы в каждой библиотеке - наша ближайшая задача.

Модернизация, совершенствование – для библиотек процесс постоянный. Одним из таких новых ориентиров стало профилирование библиотек. В ЦБС пока только две библиотеки сосредоточили свое внимание на одном из направлений работы: в библиотеке - центре досуга создана максимально благоприятная среда для развития интеллектуальной и духовно-нравственной культуры детей и подростков; библиотека семейного чтения (библиотека-филиал № 12) ведет большую информационную и клубную работу по проблемам семьи, приглашая на свои мероприятия представителей правоохранительных органов, здравоохранения, педагогов, психологов. В рамках семейного клуба «Дружба» действует программа «Через книгу – к миру и согласию», направленная на формирование толерантного сознания. Конечно, два филиала – немного, но это только начало работы по профилированию системы.

Главная цель, на выполнение которой сегодня сконцентрированы усилия всей ЦБС, – в период оптимизации сделать библиотеки более видимыми для населения и местной власти. Однако совершенно очевидно, что без изменения политики в отношении библиотек, поддержки приоритетных направлений их деятельности, многие инициативы останутся недостижимыми. Среди дальнейших инициатив - создание полнотекстовых коллекций часто спрашиваемой литературы, развитие грантовой деятельности и социального партнерства. Создавая модель современного муниципального учреждения, ЦГБ стремится вписаться в библиотечное сообщество на паритетных правах, и её программная деятельность и инновации - несомненный вклад не только в укрепление собственного имиджа, но и весомый вклад в культурное достояние города.

Привлекательный образ библиотеки: мнение молодых специалистов

Научной библиотеке Сахалинского государственного университета (НБ СахГУ) в этом году исполняется 56 лет. В настоящее время здесь работают как профессионалы со стажем, так и молодые, начинающие библиотекари. Разрешите мне в своём лице представить молодых сотрудников отдела обслуживания нашей библиотеки.

Начнём с того, что в нашем случае молодые библиотекари одновременно являются и студентами, составляющими подавляющее большинство читателей НБ СахГУ, наравне с преподавателями и сотрудниками университета. Таким образом, мы являемся и работниками библиотеки, и её пользователями. Это позволяет нам сохранять свежий взгляд, взгляд читателя на библиотеку, что благоприятно влияет на поддержание порядка и эстетики в помещении библиотеки, особенно абонементного и читального зала.

Как пользователи, наши молодые сотрудники сразу обращают внимание на некоторые детали оформления, книжных выставок, состояние рабочих мест и, конечно, книжного фонда. Если через руки библиотекаря в течение рабочего дня проходит около сотни книг, то читатель подробно изучает каждый полученный им экземпляр. И если неопрятность документа (а в силу специфики учебной библиотеки основной фонд учебников за долгие годы пользования студентами изрядно обветшал) библиотекарями списывается на неаккуратное обращение с ним предыдущих читателей, то для пользователя состояние каждого документа является лицом библиотеки. Помня об этом, особое внимание в работе с фондом, отводится реставрации книг.

Помимо внешней стороны процесса выдачи документов для молодого библиотекаря-студента важно и их содержание, соответствие учебной программе. Непосредственно занимаясь по тем учебникам, например, которые находятся в фонде, молодой библиотекарь может, во-первых, указать своим старшим коллегам на моральную устарелость определённого учебника, и во-вторых, порекомендовать пользователю то или иное пособие как наиболее отвечающее курсу и особенностям преподавания предмета. Надо сказать, что в библиотеке СахГУ при комплектовании фондов учитываются и потребности студентов, и запросы преподавателей, и те тенденции в современном высшем образовании, которые приводят к сокращению экзemplярности учебников в пользу их разнообразия по наименованиям. В том числе и таким образом наша библиотека реализует свою основную функцию – содействие учебному процессу. Ведь, как известно, без достойной библиотеки нет достойного университета.

Надо всегда помнить о том, что для читателя является привлекательной та библиотека, в которой он может получить необходимую ему информацию в минимальные сроки. Соответственно, для молодого специалиста привлекательной будет библиотека, предоставляющая ему возможности оперативно и в полной мере предоставить эту информацию. А для этого необходима слаженная работа всех отделов библиотеки, порядок в справочно-библиографическом аппарате, чёткая организация рабочего дня, собственно, все условия для того, чтобы заниматься непосредственно обслуживанием читателей.

Ещё одно преимущество молодых библиотекарей заключается в том, что подмеченные со стороны читателя недостатки в работе библиотеки они исправляют в своей собственной работе, на практике применяя появившиеся у них идеи, задумки по улучшению качества обслуживания. Это касается и оформления книжных выставок и информационных стендов, и пунктуальности, и особенностей общения с пользователями библиотеки. Сами недавно только освоившие работу с каталогами картотеками, молодые сотрудники стараются наиболее доступным языком объяснить нашим студентам правила поиска необходимых документов (что особенно актуально в условиях закрытого фонда всех абонементов НБ СахГУ), познакомить со всеми отделами и читальным залами библиотеки, которые в нашем случае размещены по разным корпусам.

В то же время мы всегда помним о том, что являемся представителями не только конкретного отдела библиотеки, но и лицом главного высшего учебного заведения области. И это влияет не только на облик всех наших сотрудников, но и накладывает ответственность за компетентность каждого нашего пользователя, чья библиотечно-библиографическая грамотность является показателем нашей работы и входит в понятие высшего образования. Успешное выполнение этих задач также формирует привлекательный образ библиотеки.

Здесь важно не только помочь читателю в каждом конкретном случае его запроса, но и научить его добывать информацию. И если, например, будучи просто студентами, мы считали работу по требованиям малоэффективной и отнимающей время, то сейчас сами настаиваем на том, чтобы каждый пользователь библиотеки работал с каталогами и картотеками, уверившись в том, что это просто необходимое условие для оказания полноценной квалифицированной помощи библиотекаря. В ходе работы приходит и осознание того, что важно умение варьировать приёмы работы в зависимости от изменения потребностей читателя.

Конечно, начинающему библиотекарю сложно не только работать по запросам читателей, но даже сориентироваться в книжном фонде, правилах его расстановки. И здесь никак не обойтись без получения специальных теоретических знаний. Этому посвящён отдельный период работы молодого сотрудника - обучение в Школе Начинающего Библиотекаря. Этот процесс представляет собой систему лекций и практических занятий, которые вводят библиотекаря в курс дела, особенности данной профессии,

знакомят с Кодексом этики российского библиотекаря, учат общению в женском коллективе библиотеки. Работа Школы Начинающего Библиотекаря оказывает неоценимую помощь в формировании профессионального и морального облика молодого работника. Самосовершенствованию библиотекарей помогают и курсы повышения квалификации работников культуры (на которых мне, в частности, посчастливилось побывать в этом году). В рамках курсов нас познакомили с такими необходимыми и актуальными сегодня понятиями, как стратегический план, связи с общественностью, рекламная деятельность библиотеки, делились интересными идеями работы и опытом библиотек области и страны в целом. Безусловно, та библиотека, которая заинтересована в повышении профессионального уровня своих работников и всячески этому содействует, будет привлекательной для молодого специалиста.

На сегодня для меня как молодого библиотекаря основной становится цель получить высшее библиотечное образование (благо, что такая возможность появилась и в Сахалинской области на базе Хабаровского института культуры). Это представляется необходимым, во-первых, для личностного роста, и во-вторых, для повышения социального статуса, престижа профессии библиотекаря. Давно прошли те времена, когда библиотека была просто "книгохранилищем". Сегодня это - культурно-просветительский центр. В нашем случае с учётом того, что высшее образование всё больше тяготеет к дистанционной и заочной формам обучения, библиотека становится незаменимым учебно-образовательным центром. Привлекательной будет та библиотека, которая шагает в ногу со временем, помогает войти в мировое информационное пространство. А для этого необходима модернизация, использование новых технологий в хранении и поиске информации. Например, в нашей научной библиотеке на базе библиографического отдела и читального зала создан отдел научной библиографии и информации с компьютерным классом, постепенно формируется фонд электронных носителей информации. Задача молодых библиотекарей - научить пользователей работе с базами данных и этими электронными документами. Хотя, на мой взгляд, никакой компьютер не заменит живого общения с библиотекарем и человек ещё очень нескоро сможет отказаться от книги в пользу компьютера.

Именно любовь к книге, чтению привела меня в эту профессию. Моя давняя мечта стать библиотекарем осуществилась на 3 курсе обучения в вузе. Я работаю в научной библиотеке СахГУ уже 10 месяцев и счастлива потому, что приобщением к книге могу помочь молодым людям, получающим высшее образование, реализовать себя, воспитать в себе душевные и духовные качества, желание всё осмыслить. Эта профессия, действительно, - человековедение. Кроме того, работа библиотекаря предоставляет возможность творчества, проявления своей фантазии.

Безусловно, есть и свои проблемы, трудности. Прежде всего, это нехватка времени (потому что в моём случае приходится совмещать работу с учёбой на очном отделении вуза), и, конечно, недостаточность материального поощрения библиотекаря. Вопреки огромному желанию работать, я могу позволить себе быть библиотекарем только пока меня (на период учёбы) содержат родители. И подобная ситуация складывается у большинства молодых сотрудников библиотеки, полагающихся на материальную помощь близких или вынужденных искать источники дополнительного, а то и основного заработка в других учреждениях.

По моему глубокому убеждению, каждый человек должен быть специалистом и на совесть выполнять свою работу. Это касается и законодателей, и руководителей на местах, и библиотекарей. Только добросовестная работа каждого поможет решить проблемы общества. Мы, молодые библиотекари, готовы к этому.

Цвик С. Ю.

**Библиотеки Смирныховской ЦБС:
взгляд в будущее через настоящее
(по результатам собственных исследований)**

Перемены последних лет требуют от библиотек по-иному взглянуть на свою роль. Наперекор всем стихиям, эти учреждения были и остаются храмами культуры, мысли, но все они индивидуальны, каждая отражает особенности своего региона. Например, наша библиотека-филиал в селе Победино стала библиотекой-музеем, изменив тем самым свой статус.

Онорская и Первомайская сельские библиотеки углубленно занимаются историей села и сахалинской каторги, т.е. библиотечным краеведением.

Буюкловский филиал уделяет огромное внимание работе с семьей, выполняя функции семейной библиотеки.

Центральная библиотека ведет большую работу с юношеской группой, в апреле у нас на абонементе открылась кафедра юношества.

И, естественно, особое внимание центральная библиотека обращает на автоматизацию и использование современных технологий.

Учитывая нашу сегодняшнюю тематику, мы обратили особое внимание на мнение молодых сотрудников нашей ЦБС. Следует отметить, что в процентном соотношении по возрастному признаку коллектив Смирныховской библиотечной системы разделился так:

16,5% - молодые специалисты (до 30-ти лет);

84,5% - работники, возраст которых от 30 и свыше 60-ти.

Как вы, конечно, заметили, молодежи в нашем коллективе очень мало, если перевести проценты в реальные цифры, то на 29 специалистов ЦБС приходится всего пятеро работников в возрасте до тридцати лет.

Причем все пятеро работают в центральной библиотеке, то есть в сельских библиотеках-филиалах молодежь вообще не работает. Таким образом, в Смирновской ЦБС вырисовывается на сегодняшний день проблема – «старение» кадров.

Свои исследования мы проводили среди этих пятерых человек в возрасте до 30 лет, из которых трое работают в библиотечной системе менее года, двое – свыше трех лет.

Данные, полученные в ходе опроса, обрабатывались как в общем виде, так и по группам – первая группа – это те, кто работает в библиотеке менее года, вторая – те, кто работает свыше трех лет.

Первый вопрос анкетирования звучал так «Как Вы считаете, что наиболее важно для создания привлекательного образа библиотеки? Оцените степень значимости по пятибалльной шкале (5 баллов – наиболее значимо, 1 – наименее)». К этому вопросу предлагался следующий список:

- Личность библиотекаря.
- Профессионализм работников.
- Документный фонд.
- Внешний вид библиотечных помещений.
- Различные массовые мероприятия.
- Реклама библиотеки.
- Оснащение новыми технологиями.

Мы получили следующие результаты: те, кто работает менее года, на первое место поставили «профессионализм работников» и «оснащение новыми технологиями»; второе место – «документный фонд» и «внешний вид библиотечных помещений»; третье – «личность библиотекаря» и «различные массовые мероприятия», а на последнем месте – «реклама библиотеки».

Та группа специалистов, которая работает в библиотеке свыше трех лет, на первое место поставила «профессионализм работников». Второе – «документный фонд»; третье – «личность библиотекаря», «внешний вид библиотечных помещений», «оснащение новыми технологиями», четвертое и пятое, соответственно, – «различные массовые мероприятия» и «реклама библиотеки».

Итак, подводя общие итоги опроса, можно отметить, что обе группы на первое место единодушно поставили «профессионализм работников». Далее по убывающей: документный фонд и личность библиотекаря. То есть однозначно можно сказать, что молодые специалисты нашей ЦБС считают самым важным аспектом в создании привлекательного образа библиотеки людей, которые в ней работают.

Наибольшее разногласие во мнениях опрашиваемых групп вызвал пункт «оснащение новыми технологиями»: те, кто работает менее года, считают, что первостепенно для привлекательного образа библиотеки, обеспечение её компьютерами, копировальной и другой офисной техникой, что именно техническое оснащение делает библиотеку современной,

интересной для пользователей. Вторая же группа опрошенных настаивает на том, что главное для нашей ЦБС все-таки фонды (после профессионализма работников, конечно).

Какими же чертами должен обладать библиотечный работник, по мнению наших респондентов? «Идеальный библиотекарь – по-вашему, какой он?» Так звучал второй вопрос нашего исследования. Опрашиваемым было предложено также по пятибалльной системе оценить некоторые параметры умений библиотекарей.

Опрашиваемые первой группы (работающие менее года), посчитали важными все перечисленные параметры, разделив их только на две группы: первое место – профессионализм, понимание смысла работы, внимательность, умение общаться с людьми, стремление к знаниям; второе место – общая культура, коммуникабельность, эрудиция, творческое отношение, умение работать с информацией.

Вторая группа респондентов более дифференцировано разделила перечисленные параметры. Первое место – профессионализм и творческое отношение; второе – общая культура, понимание смысла работы, умение общаться с людьми, третье – умение работать с информацией; четвертое – стремление к знаниям; пятое – коммуникабельность и эрудиция; шестое – внимательность.

Самые большие разногласия наблюдаются в отношении внимательности, стремления к знаниям, коммуникабельности и эрудиции. Если для той группы, которая работает у нас менее года, эти аспекты играют большую роль, то вторая группа не придает данным параметрам первостепенное значение. На наш взгляд, это происходит потому, что молодые кадры приходят в нашу библиотеку не совсем подготовленные, и поэтому для них, конечно, очень важен образовательный аспект. Те же, кто имеет более длительный стаж работы, имеет и больше практических и теоретических профессиональных знаний, а потому направляют свои силы на поиск творческих путей работы.

Итак, главная проблема наших библиотек – не в зданиях, книгах или компьютерах, а в профессиональных библиотекарях. Слово «имидж» означает «производить впечатление». От того, какое впечатление библиотекарь производит на окружающих, во многом зависит успех установления деловых контактов, возникновение или утрата доверия к специалисту, как к представителю данной библиотеки.

«Информационное общество» нуждается в специалистах в области информации, обладающих высоким уровнем специальной подготовки. Будучи «навигатором в море информации», «учителем» и «консультантом» для пользователей, библиотекарь должен быть также грамотным специалистом в сфере использования ЭВМ и сетей.

Таким образом, в условиях информационной перегрузки пользователю, чтобы найти нужную информацию, необходим компетентный, умный и непредубежденный библиотекарь.

Однако, к этим качествам следует добавить и соблюдение профессионального этикета, что предполагает повседневное благожелательное и уважительное отношение ко всем посетителям библиотеки независимо от их социального статуса, занимаемой должности, возраста, внешнего вида и др. В соблюдении правил этикета раскрывается культура профессионала, соответствующий уровень его воспитанности.

Итак, делая упор на тему моего выступления, необходимо отметить, что, по мнению наших молодых специалистов:

1. Самым главным в деле создания привлекательного образа библиотеки являются кадры, работающие в ней. Так как в нашей ЦБС существует проблема «старения» кадрового состава, без «омоложения» кадров невозможно себе представить будущее нашей библиотечной системы. Работа в этом направлении, конечно, уже ведется, например, администрация ЦБС произвела перестановку кадров внутри системы: на вакантную должность методиста ЦБ из библиотеки-филиала перевели молодого специалиста с незаконченным высшим профессиональным образованием; также «омолодился» состав отдела обслуживания центральной библиотеки.

Новых специалистов в нашу библиотечную систему мы подбираем при активной помощи Смирныховского центра занятости населения, сотрудники которого, зная наши проблемы, стараются подбирать молодые кадры, которые уже имеют подходящую специальность, либо обучаются заочно. Так, детская библиотека практически полностью поменяла кадры и совсем «омолодилась». На сегодняшний день из трех работников двое - молодые специалисты, которые заочно обучаются в вузах: один приобретет специальность психолога, другой будет социальным педагогом. Конечно, образование не библиотечное, но в работе с детьми играет значимую роль. В отделе автоматизированных и информационных технологий ЦБ также появилась новая молодая сотрудница со специальным образованием.

2. Библиотекарь сегодняшнего дня должен шагать в ногу со временем, знать и постоянно изучать изменения в запросах пользователей, и, одновременно с этим, формировать их информационную культуру.

Хрусталева Е. В.

Влияние информационных технологий на эффективность работы библиографа

Сегодня компьютерно-телекоммуникационные технологии прочно вошли в жизнь общества. Современные публичные библиотеки невозможно представить без электронных ресурсов, а создание собственных электронных продуктов стало одним из приоритетных направлений деятельности библиотек. Когда молодые специалисты-библиотекари моего поколения приступали к своей профессиональной

деятельности, в обществе происходили кардинальные перемены, которые также коснулись и библиотек. 10-15 лет назад к традиционным функциям просветительского характера, сохранения и преумножения культурного наследия добавились функции информационных центров, предоставляющих доступ к национальным и мировым информационным сетям и базам данных. Стремительно менялись традиционные внутрибиблиотечные технологии, формы информационно-библиографического обслуживания, характер взаимодействия с органами власти, различными социальными группами.

Поступив на работу в Сахалинскую областную универсальную научную библиотеку, я стала сотрудником информационной службы. К тому времени (в 1995 году) новые технологии уже заняли одно из ведущих мест в работе библиотеки. С 1994 года внедрен программный комплекс «Мамонт», шла работа по подключению к сети Интернет, часть фонда библиотеки была представлена электронными носителями, в основном на CD-ROM. Обслуживание велось в автоматизированном режиме, пользователи работали, а кто не умел, учились работать в электронном каталоге. Для того, чтобы квалифицированно, на высоком уровне обслуживать пользователей библиотеки, мне необходимо было оперативно овладеть новыми техническими средствами и информационными технологиями. Программный комплекс «Мамонт» оказался довольно легким в освоении и работе, что является достоинством самой программы. Достаточно было нескольких индивидуальных стажировок и консультаций сотрудников отдела автоматизации и коллег информационно-библиографического отдела, чтобы свободно овладеть навыками работы с программой. Трудности, которые возникли в общении с «машиной», были чисто психологического характера. Необходимо было уметь грамотно сформулировать запрос при выполнении справок посредством электронного каталога, но это пришло по мере приобретения опыта работы.

Наряду с этим, на начальной стадии компьютеризации библиотеки, систематически проводились семинары, курсы, практикумы с сотрудниками библиотеки по овладению практическими навыками использования возможностей персонального компьютера как средства оптимизации основных библиотечных процессов, т. е. стандартных компьютерных программ: Word, Excel. Эти знания впоследствии помогли мне грамотно осуществлять компьютерный набор и верстку при подготовке информационных и методических материалов, документов для статистических отчетов.

В мои основные обязанности как библиографа входило формирование базы данных в электронном каталоге по темам: «Образование», «Естественные науки», а позднее - «Культура» и «Библиотечное дело. Библиография». На данный момент электронный каталог содержит около 11 000 библиографических записей, занесенных мною в течение 10 лет.

Со временем запросы пользователей усложнялись, это было связано с множеством факторов: с реформами в социально-экономической сфере страны и области, расширением сети образовательных учреждений. Все больше людей стало обращаться за информацией правового характера для решения своих социальных проблем, для получения дополнительного, специального образования. Все это потребовало внедрения новых программных продуктов в деятельность библиотек и расширения спектра информационных услуг. Для того, чтобы удовлетворить все потребности, необходимо было овладеть приемами работы с правовыми информационно-поисковыми системами: вначале это был «Кодекс», затем «Консультант-плюс», позднее «Гарант». Достаточно хорошую подготовку удалось получить благодаря партнерским отношениям между СахОУНБ и держателями правовых программных продуктов, которые ежегодно проводят семинары и практикумы для различных категорий пользователей, в том числе и для работников библиотек. Сегодня эти знания мною в полной мере применяются на практике при выполнении запросов пользователей, нуждающихся в правовой информации, а также для информационного обслуживания руководителей в сфере культуры. Зачастую информация из электронных баз данных используется как методический материал для создания местных правовых актов, служебной документации, что является помощью библиотеки административным структурам в организации управления.

В 1997 году библиотека выиграла грант Дальневосточного представительства фонда «Евразия» по проекту «Сахалинские библиотеки в Интернет». Благодаря этому был создан Интернет-класс СахОУНБ. В числе первых постоянных пользователей сети Интернет были работники библиотеки, в том числе сотрудники информационно-библиографического отдела, а активнее всего он стал использоваться в справочно-библиографической и информационной деятельности. Ресурсы сети Интернет вскоре стали источником не только справочной и фактографической, но и полнотекстовой информации, а также графических, аудио- и видеоматериалов. Сегодня практически нет ни одного запроса, который не мог бы быть выполнен в стенах нашей библиотеки. Большую часть из них выполняют сотрудники информационных служб.

Почти в совершенстве удалось овладеть навыками работы в сети Интернет в рамках целевой программы «Культура России» по заявке на проект «Проведение цикла обучающих семинаров «Прогрессивные библиотечно-информационные технологии. Создание информационных ресурсов территорий» в подпрограмме «Разработка и внедрение информационных технологий в сфере культуры». В СахОУНБ ведущим специалистом ГПНТБ СО РАН проводился 3-х-дневный семинар по обучению грамотному использованию информационных технологий.

Благодаря полученным знаниям появилась возможность свободно использовать в своей работе целый комплекс новых информационных

ресурсов, оказывать своим пользователям квалифицированную помощь в поиске информации, разнообразить формы информационных услуг: предоставление экспресс-информаций и дайджестов прессы, редактирование библиографических списков литературы, форматирование готовых курсовых и контрольных работ, сканирование, сброс информации на дискеты и т. д.

Наряду с Интернет в работе активно используется электронная почта. Она позволяет пересылать информационные сообщения и делать запросы на интересующие абонентов темы в любую библиотеку или информационный центр, что значительно сокращает время выполнения информационных запросов и расширяет возможность оперативного получения недостающей информации. Электронная почта используется для документооборота с органами власти и управления, с индивидуальными пользователями, имеющими персональные компьютеры, с учреждениями и организациями, в том числе с библиотеками (при условии, что и у них есть данный элемент техники). Сейчас мы поддерживаем связь, в целях информационного обмена, со многими библиотеками России и области. В частности, сектор научной информации по культуре и искусству (СНИКИ), за работу которого я отвечаю, ведет переписку с научной библиотекой Пскова и Российской государственной библиотекой. Мы обмениваемся информационными материалами, делимся опытом работы по информационному обеспечению органов культуры. Постоянные контакты поддерживаются с центральными библиотеками области; на сегодняшний день 10 из них располагают возможностью связываться с нами по электронной почте. Но чаще всего мы общаемся с Поронайской, Александровск-Сахалинской, Холмской библиотеками – в основном это выполнение перенаправленных в наш адрес запросов, поступивших в библиотеки от их пользователей. К примеру: в течение 2004 года в адрес индивидуальных пользователей отправлено 7 документов, в адрес библиотек 24 документа, в адрес организаций и учреждений (в основном коммерческих, обслуживающихся по Договору на приоритетное справочно-библиографическое обслуживание) – 63 документа, органов власти и управления – 67 документов. В основном это полнотекстовые документы из правовых баз, Интернет и библиографические списки литературы, подготовленные на базе электронного каталога библиотеки.

Внедрение новых технологий и умение персонала библиотеки применять их в своей работе, позволило сэкономить средства на приобретении печатных источников и обратиться к электронным ресурсам других информационных центров через приобретение информационных продуктов на CD-ROM и посредством доступа Интернет. Только информационно-библиографический отдел располагает 22-мя библиографическими базами на CD по общественным наукам и литературоведению, справочными базами по экономике, праву, энциклопедическими изданиями. Например: библиографические базы

данных ИНИОН «Социальные и гуманитарные науки», «Кулинарная энциклопедия Кирилла и Мефодия».

Таким образом, пользователям библиотеки открылся свободный доступ к библиографическим, справочным, полнотекстовым базам данных, появилась возможность получить полный текст документа посредством удаленного доступа. Кроме ресурсов, которые находятся в свободном доступе в Интернет, библиотека имеет возможность пользоваться тремя базами данных, на договорной основе: двумя полнотекстовыми и одной библиографической.

«Национальным Электронным Информационным Консорциумом» (НЭИКОН) для СахОУНБ открыт доступ к базе данных «Все энциклопедии Рубрикона», включающей справочные издания по всем отраслям знания, и к более 50-ти полнотекстовым научным журналам естественно-научной и общественно-политической тематики.

По договору со службой НТИ <http://www.snti.ru/> ЗАО "Современные информационные услуги" по электронной почте ежемесячно информационно-библиографический отдел получает список новых поступлений нормативно-технической и ведомственной документации в области топливно-энергетического комплекса и строительства. Эта информация широко используется для информирования пользователей, нуждающихся в подобной информации. Ежегодно поступает 13 списков литературы, содержащих самые последние документы названной тематики. В электронном виде списки перенаправляются в адрес компании «Сахалинская энергия» и ОАО «Сахэнерго», которые стоят на договорном информационном обслуживании по этим темам, а также распечатываются для пользователей библиотеки. Заказанный документ из списка доставляется в адрес информационно-библиографического отдела по электронной почте. В результате в 2004 году получено 15 документов по заказам пользователей.

В течение 2004 года был открыт бесплатный доступ к полнотекстовой базе диссертаций Российской Государственной библиотеки. Даже этот небольшой срок позволил 7-ми дипломникам и диссертантам подобрать материал к своим работам, в их числе 4-м на соискание степени кандидата наук и 1-му для подготовки к защите докторской диссертации.

Но время не стоит на месте, информационные технологии развиваются, совершенствуются и реорганизуются традиционные библиотечные процессы. Большое внимание сейчас уделяется формированию единого электронного библиотечного пространства. Формируются модели и стандарты взаимодействия библиотек в электронной среде.

Корпоративное взаимодействие СахОУНБ с другими библиотеками страны находится на стадии изучения возможности участвовать в корпоративных библиотечных системах. Большой интерес представляет проект «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС).

Сотрудники информационно-библиографического отдела протестировали базу данных MARC и пришли к выводу, что она может быть эффективно использована в работе в качестве источника пополнения аналитической части электронного каталога, а также как источник дополнительной информации по различным отраслям знаний для подготовки информационных материалов для пользователей. Вступление в корпорацию позволит экономить время при формировании справочно-библиографического аппарата библиотеки и оперативно получать данные о содержании текущих периодических изданий, так как большая часть из них до Сахалинской области доходит с месячным опозданием.

После Приказа Минкультуры РФ от 29.02.2000 № 139 "О внедрении Российского формата машиночитаемой каталогизации (РУСМАРК)" (текст есть в ИПС «Консультант Плюс», в разделе «Эксперт Приложение») наша библиотека стала готовиться к внедрению в свою деятельность программы RUSMARC. В ноябре 2004 года специалистами из Российской национальной библиотеки (РНБ) для сотрудников СахОУНБ и Южно-Сахалинской центральной библиотеки был проведен семинар по программе «RUSMARC». По его окончании два сотрудника СахОУНБ, включая меня, продолжили обучение на недельном семинаре на базе РНБ. Семинар помог не только изучить новую программу, но и познакомиться с опытом сотрудников тех библиотек, которые уже используют ее в своей работе. В дальнейшем всем, прошедшим стажировку, предстоит подтвердить знания для получения сертификата и права продолжения работы по внедрению программы. В планах на будущее - обучение работников библиотек Сахалинской области. В этом заключаются перспективы развития автоматизации библиотечных процессов в области и перспективы моего активного участия во внедрении новых технологий в работу библиотек.

В настоящее время возникает интерес к новым аспектам профессиональной компетенции библиотекаря – таким, как техническое умение, сокращающее дистанцию между информацией и средствами ее получения. А как раз и ощущается острая нехватка технических средств, несмотря на то, что СахОУНБ технически оснащена. Любая техника стареет, финансирование библиотек не успевает за стремительно растущими технологиями. Будучи сотрудником СахОУНБ, хотелось бы иметь возможность повышать свой профессиональный уровень не только в рамках местных семинаров и конференций. Было бы неплохо выезжать за пределы области, например, на семинары и конференции в Новосибирск, Москву.

Творчество молодых библиотекарей: условия и возможности реализации

Главной, вернее, важнейшей составляющей любой сферы деятельности (и библиотечной, в том числе) по праву считаются кадры.

Относительно уверенно может чувствовать себя тот коллектив, средний возраст которого 30-45 лет. Что касается, в этом плане, Поронайской ЦБС, то средний возраст нашего библиотекаря 35-40 лет (есть мнение, что это возраст успеха, творческой зрелости, самый продуктивный возраст). Большая часть сотрудников (63%) имеет солидный библиотечный стаж – более 20 лет, при этом работают у нас, придя со школьной или институтской скамьи. Но, несмотря на относительное постоянство, бывают и у нас кадровые перемены. За последние 5 лет представители каких только профессий не стали библиотекарями: и воспитатели дошкольных образовательных учреждений, и учителя и даже не имеющие ничего общего с книгой продавцы! А потому на плечи руководства была возложена ответственная миссия: воспитать настоящих библиотекарей. Эту задачу решить удалось путем индивидуальных занятий, учебы в «Школе начинающего библиотекаря» и в специальных учебных заведениях. На сегодняшний день процент библиотечных специалистов в нашей централизованной библиотечной системе высок (51,8 % - с высшим и 44,4 % - со средним профессиональным образованием). Но самое главное: удалось «влюбить» молодые кадры в нашу профессию! А нередко представляется картина иная, с менее оптимистичным сюжетом. Да, молодежь в библиотечную среду вливается вяло, неохотно, и причин этого явления много: миграция населения (его отток), уровень заработной платы и пр., и пр.

Часто приходится слышать, что библиотечная профессия весьма консервативна. С одной стороны – да, что позволило библиотечной системе, в отличие, например, от промышленности, сохраниться в самые нелегкие времена, а с другой – очень гибка, способна воспринимать новое и, следовательно, развиваться дальше. Появляются новые возможности самовыражения.

Творческое начало в человеке – то ценное качество, которое надо возвращать, поддерживать в каждом, кто ощущает себя активной личностью. И это огромный потенциал для поступательного движения в любом деле, конечно, и в библиотечном. Поэтому как одно из средств реализации творческого потенциала наших сотрудников, развития их инициативы в работе, мы рассматриваем профессиональные конкурсы библиотекарей. Это эффективный способ подтверждения творческой природы библиотечной профессии, требующей постоянного поиска нового, фантазии, выдумки, изобретательности, потому что через впечатление, производимое библиотекарями на читателей, лежит путь к повышению

статуса и роли библиотеки в жизни общества. Цели конкурсов заключаются в том, чтобы привести в движение нереализованные профессиональные и личностно-творческие возможности; выявить талантливых сотрудников, стимулировать их дальнейшую творческую деятельность, организовать широкую демонстрацию их достижений; поднять престиж и социальный статус библиотечной профессии; привлечь к ней внимание общественности и административных органов; сформировать инновационное поведение самих библиотечных специалистов. Наряду с такими важными целями и задачами, как повышение профессионального мастерства, совершенствование библиотечного обслуживания, пробуждение, развитие, закрепление творческой инициативы молодых специалистов, ставятся проблемы преодоления творческой пассивности библиотекарей со стажем, которых захватывает атмосфера соревнования, просыпаются амбиции (в хорошем понимании этого слова).

«За новый социальный статус и имидж профессии» - эти слова стали ориентиром в деятельности наших библиотекарей, а потому «Имидж-профи» – так назывался конкурс творческих работ мастеров библиотечного дела. Он рассматривался как форма реализации личностно-творческого потенциала, стимулирования профессиональных, интеллектуальных знаний и навыков и вызвал настоящий всплеск творческой активности молодых специалистов, а также подтолкнул к активной деятельности сотрудников со стажем. Итогом работы стали методические рекомендации по проведению массовых мероприятий, по организации книжных выставок, библиографические пособия, рекламные плакаты. Всего не перечислишь! Итоги уже подведены, и успехами наших библиотекарей можно поделиться.

Основной темой, которую стремились раскрыть коллеги, стали события Великой Отечественной. Для создания выставки-панорамы «Война. Победа» был использован прием музейной экспозиции. Выставка разместилась в центре детского абонементов, и она обозрима со всех сторон. Нестандартность замысла и необычное художественное оформление привлекает внимание и детей, и взрослых. Нововведением молодого специалиста детского абонементов А.Л. Веретельниковой стала экспозиция, которую можно трансформировать. При отсутствии необходимых площадей эта выставка легко превращается в иллюстрации к устному журналу, по страницам которого можно провести интересную беседу.

А как достучаться до сердца ребенка, которое, как у андерсеновского Кая, заледенело от компьютерных игр и многочисленных боевиков? Какие подобрать слова, какую музыку, чтобы увидеть широко распахнутые глаза юного читателя? «Нам не забыть вас, ребята» – так называется урок мужества, подготовленный библиотекарем детского абонементов Макаренко А.В. Действительно, нельзя забывать те страницы правды в истории Великой Отечественной войны, которые объединены одной темой – «Дети и война». Построенный по принципу литературно-музыкальной

композиции, Урок подразумевает ролевое участие детей, в исполнении которых звучат голоса из прошлого на фоне музыки Альбиони, Моцарта, Глюка.

В современном обществе укрепилось мнение, что библиотекарь – профессия женская, но, так называемый, «женский подход» не всегда во благо. Только благодаря «мужскому взгляду» со стороны зав. информационным сектором Иванова К.Г. появилось информационное пособие «Оружие Победы». К сожалению, в данном формате невозможно рассказать обо всех видах оружия, поэтому составитель опирался на выбор наиболее значимых для нашей Родины в те трудные годы. Пособие получилось информационно насыщенным, богато иллюстрированным, и, в свете современного интереса к событиям Великой Отечественной войны, востребовано читателями.

Библиографом Центра деловой информации Саранчиной О.Ф. подготовлена серия бюллетеней «Твои права, подросток», три выпуска из которой уже вышли в свет: «Паспорт – основной документ гражданина Российской Федерации», «Я иду на выборы», «Я – призывник». Актуальность данных изданий, их своевременность были оценены жюри.

Среди работ, представленных на конкурс, нашлось и место для юмора. Многоаспектность, разноплановость, всеохватность библиотечной работы, все ее многоцветье нашли отражение в рекламном коллаже, подготовленном Орловой С.Р., сотрудницей отдела методико-инновационной и массовой работы. Глядя на наши лица, кто осмелится заявить, что мы – «серые мышки»? У нас директор, как солнышко, библиографы – туристы с рюкзаками, набитыми каталожными ящиками, а зам. директора и зав. методическим отделом – развеселые Матрены (что ж поделаешь, если на наши плечи возложена и массовая работа).

Получение специального образования и овладение навыками компьютерной грамотности подтолкнули специалистов к систематизации исследовательской работы в области краеведения. Ранее деятельность по данному направлению в Поронайской ЦБС ограничивалась расписыванием краеведческих изданий, проведением массовых мероприятий, выпуском разовых краеведческих пособий, самыми крупными из которых стали библиографический указатель «Поронайский район», изданный в 1990 году, и пособие «Имена на карте города». Доказательством роста творческой активности сегодня стало издание целого ряда краеведческих пособий, в том числе: библиографического указателя «Валентин Анатольевич Богданов», библиографического справочника «Участники Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. – жители Поронайского района», пособия «Наша память» (о памятниках, находящихся на территории Поронайского района), а также выпущены поэтические сборники местных талантов Лукановой Р.Н. и Тарасовой Р.В. В настоящее время готовится к изданию «Фронтальная тетрадь журналиста Ивана Горбунова», планируется выпуск сборника стихов Ярослава Сафонова. Ни для кого не секрет, что эти издания – результат огромной

исследовательской работы, результат многочисленных встреч, продуктивность которых зависит, в первую очередь, от коммуникабельности библиотекаря, который нередко должен руководствоваться и психологическими аспектами в общении с людьми.

Да, библиотекарю необходимо быть и актером, и режиссером, и историком, и журналистом, и психологом. Идеальным является тот сотрудник, который совмещает в себе все эти качества. А если он специалист узкого профиля? На практике с этим нередко приходится сталкиваться. Ярким примером тому является библиотека поселка Гастелло, которой всегда везло на «узкопрофильных» специалистов: в ней работал блестящий библиограф, на смену которому пришел сотрудник, влюбленный в экологию, а сегодня в библиотеке трудится «молодой» библиотекарь Павлова З.П., чьей страстью является праздник, в который превращается и массовое мероприятие, и простое общение с читателем. А потому хочется провозгласить: «В первую очередь, в библиотеке требуются личности!»

«Успешная библиотечная карьера зависит от трех вещей – характера, специальных знаний и опыта». Эти слова принадлежат выдающемуся американскому библиотекарю Мелвиллу Дьюи. Поставив на первое место характер, Дьюи подчеркнул, что самое ценное в нашей профессии это то, чему нельзя научиться. Владимир Тендряков как-то сказал: «Библиотекарь - это явление души». Понятно, почему многие, оказавшись в библиотеке, уже не могут сменить профессию: благородство целей, взаимообогащающее общение с читателями, ежедневное ощущение приносимой пользы не дают нам сделать этого.

Поздравим Вас, если Вы счастливы в библиотеке, хоть и не так давно работаете в ней. Значит, Вы оказались в числе избранных!

Калиновская И. М.

Адаптация молодого специалиста в новом коллективе

В современной кадровой терминологии очень часто можно слышать такие слова, как подбор, отбор, переподготовка и аттестация персонала, и крайне редко встречается такое понятие, как адаптация. Вопросы адаптации молодых специалистов имеют большое практическое значение. От решения вопросов адаптации зависит пополнение библиотек высококвалифицированными кадрами.

В словаре иностранных слов «адаптация» трактуется как «приспособление организма, органов чувств к окружающим условиям». Следовательно, человек в жизни адаптируется буквально ко всему и от того, насколько быстро и легко пройдет этот период, настолько большая отдача сил, энергии и интеллекта будет от человека.

Адаптация молодого специалиста – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

В коллективе складывается определенная система различных деловых и личных взаимоотношений, которые основаны на взаимном доверии и уважении людей, открытости, порядочности. Особенность трудового коллектива библиотеки в том, что атмосфера, созданная в нём, напрямую касается качества работы с пользователями и поэтому создание для каждого сотрудника возможности развиваться как творческой личности очень важно. Коллектив обладает высокой эффективностью в работе, его сотрудники всегда объединены какой-то общей целью. Важным моментом успешности жизнедеятельности такого коллектива является настроение и атмосфера, в которой он живет или социально-психологический климат коллектива, а это – эмоции, отношения, настроения, мнения и установки. Особенно ценны для благоприятной обстановки любого коллектива такие черты характера человека, как жизнерадостность, веселый нрав, оптимизм, а также, уравновешенность и самообладание, которые смогут не допустить конфликта. Таким образом, нормальный, здоровый психологический климат в коллективе всегда является залогом его успешности и работоспособности.

Молодой сотрудник, осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации, профессиональный и психологический. Профессиональная адаптация – процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенном включении сотрудника в трудовой процесс в новых для него профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда, на её ход влияют индивидуальные характеристики человека, его интересы, установки, особенности интеллекта. Психологическая адаптация, по мнению специалистов, является наиболее важной. Это сложный, длительный, а иногда и болезненный процесс, связанный с изменением внутреннего мира человека. Он обусловлен отказом от привычного, связан с преодолением различных профессиональных затруднений. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, сдерживать эмоции. При этом ломаются прежние представления, стереотипы деятельности, формируются новые навыки, умения, изменяется поведение. Здесь важнейшее значение имеет духовная атмосфера коллектива, которая может оказать как положительное, так и отрицательное воздействие на молодого специалиста. Любой коллектив имеет свои законы, которые уже сложились до прихода молодого человека и работают по своей определенной схеме. Чем быстрее молодой сотрудник поймет законы своего нового коллектива, отношения внутри него, тем быстрее пройдет его адаптация. Неприятие молодого специалиста, безразличное или даже агрессивное отношение к

нему со стороны коллег способны негативно повлиять на профессиональное самоопределение. Нормальный психологический климат, искренняя и доброжелательная атмосфера скорее вызовут у молодого специалиста заинтересованность в работе даже при низкой зарплате. Кроме того, проявляя интерес к работе коллег, молодой специалист сможет завоевать определенное доверие к себе и приобретет профессиональный опыт.

В Сахалинской областной детской библиотеке выработалась определённая программа, помогающая новому специалисту быстрее и успешнее адаптироваться к новому коллективу и профессии. В эту программу входит обязательная экскурсия по библиотеке, знакомство с отделами и сотрудниками, представление нового работника на еженедельных занятиях повышения квалификации, стажировка в каждом отделе.

Какие могут быть проблемы у молодого специалиста? В вопросе начинающих специалистов существуют общественные стереотипы. Речь идет об отсутствии восприятия старшими коллегами новичка как полноценного сотрудника и восприятие его как необразованного, глупого человека (широко известна фраза «Яйца курицу не учат»). Нередко руководители и коллеги старшего поколения хотят от молодых библиотекарей простого выполнения обязанностей, подчинения, исключая их инициативу и творческие начинания. В таких случаях не рекомендуется начинающему библиотечному специалисту все происходящее относить к «конфликту поколений» и опускать руки. Выход виден в попытке создания имиджа серьезного работника, который видит свою цель в овладении основными навыками библиотечной профессии, а также в проявлении ответственности и определенных организаторских способностей. Человек сам определяет свою позицию, находит те роли, которые ему подходят. Но в условиях вхождения в новый коллектив, на первом этапе, не стоит противопоставлять себя коллективу, лучше действовать в контакте с коллегами, быть готовым оказать и принять помощь от сотрудников. При этом молодому библиотекарю необходимо постараться не ставить себя на ступеньку ниже остальных работников, а попробовать решать профессиональные проблемы вместе с ними. Тогда специалист сможет завоевать определенное доверие к себе и приобретет профессиональный опыт.

Доверие со стороны руководства положительно влияет на адаптацию нового сотрудника. Например, в моём случае мне доверили самостоятельный участок работы – заведование сектором рекламы библиотечных услуг, оформительской и издательской деятельности. Для меня это стало стимулом к более критичной оценке своих собственных действий, но в тоже время повысило профессиональную самооценку и придало уверенности в себе. В то же время в этом случае есть подводные камни. Высокая должность – сразу высокие требования со стороны

коллектива, что зачастую негативно влияет на адаптацию молодого специалиста.

Благоприятным для успешной адаптации будет и кураторство со стороны старших коллег. Как правило, в роли куратора выступает непосредственный заведующий отделом или сектором. В моём случае куратором стала заведующая отделом методической, справочно-библиографической и информационной работы, подразделением которого и является сектор рекламы библиотечных услуг, оформительской и издательской деятельности.

Проявление интереса к делам коллег, вступление в обсуждение проблем коллектива, и не только профессиональных, вежливость и доброжелательность – все это создаст благоприятное впечатление о молодом работнике, покажет, что он заинтересован в общем деле организации. При этом рекомендуется разговаривать с людьми разных поколений на их языке. Не стоит молодому специалисту использовать молодежный сленг или свой какой-то непонятный язык, который уместен только в компании друзей, не связанных с работой.

Одним из немаловажных моментов является и внешнее впечатление о человеке, которое, в большинстве случаев, складывается на основе причёски, глаз, улыбки. К нему можно добавить еще и одежду. А дальше мы уже присматриваемся к личным качествам. Встречая нового человека, коллектив сразу относит его к определенной категории, и строит свое поведение в соответствии со сложившимися стереотипами. Лучше всего, конечно, определенная установка на то, что у каждого человека есть как положительные, так и отрицательные качества. И только умение гибко действовать в соответствии с положительными качествами сотрудника и мягко сглаживать отрицательные – создаст предпосылки более объективного оценивания и предупредит некоторые искажения в представлении о нем. При этом высокая профессиональная компетентность молодого сотрудника вызывает уважение.

В направлении кадровой политики, а именно, успешной адаптации принятых специалистов к работе и трудовому коллективу интересен опыт Ставропольской краевой юношеской библиотеки. С 1997 года там работает «Служба психолога», специалисты которой разработали тренинг «Лестница успеха». Курс базируется на современных психотехниках достижения успеха в общении и направлен на формирование:

- основных принципов адаптивного поведения,
- модели построения индивидуальной стратегии профессионального развития,
- техники саморегуляции,
- этики деловых взаимоотношений,
- основ функционального имиджа.

Данная программа помогает специалистам, особенно молодым, освоить психологию и этику деловых отношений и успешнее пройти как профессиональную, так и психологическую адаптацию.

Обобщая все изложенное выше, можно сказать, что сочетание тактики руководителя, помощи куратора и определенной политики молодого сотрудника, его знаний и умений в области профессиональных взаимоотношений поможет успешно пройти как профессиональную, так и психологическую адаптацию в библиотеке. Молодой сотрудник постепенно приобретет опыт общения с коллегами, а с ним придет и профессиональный опыт, карьерный рост.

Моторина И.А.

Проблемы профессиональной подготовки

Качество обслуживания пользователей библиотеки во многом зависит от уровня профессиональной подготовки кадров. Чем выше уровень профессионализма, шире кругозор библиотекаря, тем выше его готовность и умение качественно и оперативно удовлетворять информационные запросы пользователя. Сегодня, к сожалению, в муниципальную библиотеку крайне редко приходят специалисты со средним специальным или высшим библиотечным образованием.

В штате Углегорской ЦБС 37 библиотекарей, из них - в возрасте до 35 лет – 6 человек, что составляет 16 %. Высшее образование имеет 4 библиотекаря; среднее специальное - 2.

В связи с удаленностью от региональных центров обучения, низкой заработной платой выезд на обучение библиотекарей Углегорской ЦБС несколько затруднен. И, как правило, повышение профессионального уровня библиотекарей происходит на местах посредством различных обучающих мероприятий и самообразования.

Повышение профессиональной квалификации библиотекарей регламентировано соответствующим положением. Учеба осуществляется дифференцировано и включает приобретение, расширение и углубление необходимых профессиональных знаний.

Курс профессионального обучения молодых сотрудников проводится в виде общебиблиотечных занятий: на районных семинарах, школах начинающего библиотекаря и начинающего библиографа, конкурсах библиотечного мастерства. Программы школ предусматривают изучение таких тем, как «Организация работы библиотеки», «Организация и эффективное использование библиотечных фондов»; «Библиотечное обслуживание пользователей», «Организация библиографической работы в библиотеке», «Краеведческая работа» и др. Разнообразные формы занятий такие как: лекции, деловые игры, практикумы, беседы, тестирования, консультации, мастер-классы - помогают библиотекарям, не только приобрести недостающие знания, но и выработать навыки грамотного обслуживания пользователя, что в свою очередь позволяет творчески и профессионально выполнять производственные задания.

Важной составной частью повышения квалификации библиотечных работников Углегорской ЦБС являются областные курсы повышения квалификации. Задача библиотекарей обучающихся на таких курсах – познакомиться с достижениями библиотековедческой науки и смежных дисциплин, перенять лучший опыт организации библиотечного обслуживания и самое главное грамотно применять полученные знания в своей библиотечной практике. За последние 5 лет на областных курсах повышения квалификации обучались 4 молодых библиотекаря Углегорской ЦБС.

Особое значение в повышении уровня профессиональной подготовки библиотечных кадров имеют и научно-практические конференции. Несомненным достоинством научно-практической конференции является то, что библиотекари вовлекаются в процессы обсуждения проблем, стоящих перед отраслью; серьезно, в течение продолжительного времени, работают над определенной темой; тщательно анализируют свою деятельность и деятельность библиотеки по определенному направлению, наблюдают за ее эффективностью; дают оценку достигнутых результатов; обмениваясь опытом и получая дополнительную информацию, соизмеряют свою роль в решении поставленных задач. Таким образом, в практику работы библиотекарей внедряются элементы научной работы, воспитывается творческое отношение к труду, расширяется профессиональное мышление, определяются перспективы развития и пути решения поставленных задач. Творческая активность молодых библиотекарей, посетивших областные курсы повышения квалификации, заметно возрастает. Как правило, такие поездки позитивно влияют не только на профессиональный рост библиотекарей, но и на работу всей библиотеки.

И все же, основную профессиональную подготовку, фундаментальные знания молодые специалисты получают, обучаясь в средних специальных и высших учебных заведениях. Задача руководителей библиотек – это активная целенаправленная работа с персоналом, позитивный настрой библиотекарей на получение специального библиотечного образования. Таким образом, за последние 5 лет семь библиотекарей Углегорской ЦБС стали дипломированными специалистами, из них пять в возрасте до 35 лет: три библиотекаря получили высшее образование, а двое – среднее специальное по заочной форме обучения. Как правило, специалисты, получившие среднее специальное образование, не останавливаются на достигнутом и стремятся получить высшее библиотечное образование. И здесь немаловажную роль играет возможность получить высшее образование, не выезжая за пределы области. Надеемся, эта возможность будет стабильно развиваться и позволит планировать и развивать кадровый потенциал на перспективу.

В течение последних трех лет ежегодно в Хабаровский государственный институт культуры по направлению Углегорской ЦБС поступают на учебу выпускницы Углегорских школ. Уже через два года

мы ждем своего первого специалиста. Очень надеемся, что наши ожидания оправдаются и в ближайшие 5 лет штат нашей ЦБС заметно помолодеет.

В своем выступлении я обозначила три ступени профессиональной подготовки библиотекаря, который сегодня приходит к нам на работу. Если работник активно и ответственно шаг за шагом, ступень за ступенью повышает уровень своей профессиональной подготовки, то, несомненно, он вырастает в перспективного, высококвалифицированного библиотечного специалиста, что позитивно сказывается на имидже библиотеки, качестве обслуживания, организации библиотечного труда. Повышаются и перспективы карьерного роста специалиста. Данная динамика прослеживается в Углегорской ЦБС. Два специалиста, получивших высшее образование, на сегодняшний день занимают должности методистов, каждый третий библиотекарь является специалистом администрации района по вопросам культуры.

Стремление библиотекаря к личностному росту, самопознанию и саморазвитию становится необходимым условием соответствия времени и профессии.

В век глобальной информатизации, динамичных экономических процессов, глубоких социальных перемен библиотекари должны постоянно доказывать состоятельность и конкурентоспособность библиотек в формирующемся информационно-образовательном пространстве. В связи с этим возникает необходимость обучать молодых специалистов-библиотекарей методам решения проблем (психологических, информационных, управленческих, экономических), а также методам моделирования. Хорошо было бы разработать систему такого обучения с использованием интерактивных методов. А обучаемыми в этой четвертой ступени повышения квалификации должны стать молодые специалисты, имеющие определенный опыт работы, свои взгляды, специфические профессиональные приемы, умеющие анализировать работу.

Данное обучение укрепит уровень профессиональной компетентности молодых специалистов в соответствии с современными требованиями к библиотечной профессии.

Кузенкова Т.А.

Школа начинающего библиотекаря – опыт научной библиотеки Сахалинского государственного университета

Как возникла сама идея Школы Начинающего Библиотекаря.

Во-первых, в 1998 году наш институт преобразовался в университет. В состав университета вошло 9 институтов, увеличилось число студентов, а значит и читателей, возникла необходимость в увеличении числа библиотекарей.

Увеличился штат библиотеки до 45 человек. Так как квалифицированных библиотечных кадров на Сахалине всегда не хватало, а с увеличением вакансий эта проблема встала особенно остро, принимали на работу людей без библиотечного образования.

Все эти перемены привели к осознанию необходимости обучения и подготовки сотрудников к новым условиям работы. Об опыте работы ШНБ в разных библиотеках страны мы узнали из специальных периодических изданий. В первую группу вместе с новыми сотрудниками набрали библиотекарей уже отработавших 1-2 года, но не имеющих библиотечного образования. Начало было положено в ноябре 2002 года.

ШНБ – это краткий курс профессиональной адаптации и основ ББЗ.

Данный курс обеспечивает знакомство с библиотечной системой, ее структурой, традициями и основными регламентирующими документами.

ШНБ посещают сотрудники, не имеющие опыта работы в библиотеке.

Занятия в ШНБ начинаются через два месяца после того, как сотрудник был принят на работу. Во-первых, прошел испытательный срок, во-вторых, сотрудник уже имеет представление о библиотеке, практически освоил работу на начальном этапе. Далее начинается теоретическая подготовка с практическими занятиями. На первых занятиях новые сотрудники высказывают свои впечатления о библиотеке. Какой они представляли работу, и как оказалось на самом деле. Знакомятся друг с другом. На занятиях по теме обслуживания читателей, особое внимание уделяется этике поведения библиотекаря. Разбираем сложные ситуации, конфликты. Каждый высказывает свой путь решения проблемы.

В целом почти все занятия проходят в активной форме, либо беседы, либо вопрос-ответ с решением ситуационных задач, причем с примерами из собственной практики. В результате каждый активно работает. Изучается работа каждого отдела библиотеки, основные процессы. Причем основные процессы работы отделов освещают заведующие этими отделами. Ведутся практические занятия по обработке книг, шифровке, составлению библиографического описания на книгу, статью из периодического издания и другие. Изучается справочный аппарат библиотеки, его структура (большой разброс по корпусам), чтобы любой сотрудник библиотеки мог дать грамотную консультацию читателю.

В процессе изучения массовой работы предлагается каждому слушателю провести обзор литературы, процент активности составляет 30% (из 6 – 2чел.). Удивление вызывает такая (казалось бы, скучная) тема, как библиотечная система страны. Когда даешь краткие сведения о крупных библиотеках – ведомственных, научных и других, оказывается это в какой-то мере открытие.

При изучении справочного аппарата библиотеки трудности возникают у тех, кто давно закончил обучение, либо еще не имеет образования. Студенты очень быстро усваивают материал и хорошо ориентируются в каталогах и картотеках.

По окончании обучения организуется круглый стол, выдается свидетельство и памятный подарок. В конце заседания круглого стола всегда задается вопрос. В каком отделе каждый хотел бы работать? Ответы бывают разные. Но следует отметить, что молодежи очень нравится работать с людьми, то есть в отделе обслуживания, привлекает непосредственный контакт с читателем и книгой.

Традицией ШНБ стало оформление библиотеки к праздникам. В этом году созрела необходимость изменить программу обучения для разных категорий сотрудников. Так как приходят люди разного уровня подготовки, разного возраста и на разные сроки работы (временно и постоянно). Скорее всего, придется делать две программы, первый вариант оставить прежним, а второй сделать короче.

Следующий вопрос не менее важный, это уход обученных сотрудников из библиотеки. Немного статистики:

2002 – 2003 г. Обучались 6 человек, через год ушли 2 человека.

2003 – 2004 г. Обучались 9 человек, через год ушли 2 человека, через 2 года – еще двое.

2004 - 2005г. Обучались 6 человек и все работают.

Минусы в нашей работе:

- уходят обученные кадры,
- низкая заработная плата,
- временные работники (студенты).

Чтобы закрепить кадры на местах, в первую очередь мы стараемся создать благоприятную среду для успешной адаптации новых работников в коллективе. Далее, необходимо объективно оценивать способности сотрудников, активно поддерживать творческих работников. Здесь важно не упустить время, чтобы вызвать интерес к профессии библиотекаря и развить его. В процессе обучения идет изучение новых сотрудников, выявляется их отношение к учебе, работе, человеческие качества, взаимоотношения с коллегами. Практически уже к середине обучения видно, что представляет собой каждый сотрудник. Хочется отметить один важный момент: в ШНБ обучаются сотрудники из разных отделов библиотеки, поэтому за это время они сближаются, лучше узнают друг друга, следовательно, легче проходит адаптация, становится дружнее коллектив. Следствие этого – взаимозаменяемость (из отдела в отдел) при производственной необходимости проходит безболезненно. Ломается стереотип мышления, что просто так из отдела не уходят.

Еще один положительный момент. С появлением новых работников проявляются творческие способности, новые люди – свежие идеи, мысли. Это очень заметно, по выставкам, оформленным в отделах. Внешний вид отделов меняется на глазах там, где старшие всячески помогают и способствуют творчеству молодых. В плане творчества у нас все имеют относительную свободу.

Известно, что молодые наиболее активно усваивают новые технологии, а на современном этапе это является важным навыком для сотрудника любого учреждения.

Принимая на работу людей без специального образования, предпочтение отдается соискателям, имеющим высшее образование, но нехватка кадров все равно остается проблемой. Специфика нашей библиотеки заключается в том, что весь фонд разделен по отраслям, а не как в учебных библиотеках – фонд делится на научный и учебный. Абонементы все отраслевые (их пять). Если на малом абонементе два сотрудника, и один заболел, то вся нагрузка ложится на второго. Поэтому нехватка кадров ощущается остро. Зато недостатка в читателях не испытываем.

В связи с этим мы решили пойти на эксперимент. Уже 2 года в нашей библиотеке работают студенты СахГУ. Конечно, есть определенные минусы – это временные работники и уход на сессию. Но всё же это реальная помощь в работе отделов обслуживания. Так как это наши студенты, мало времени уходит на адаптацию, изучение фонда (знают основную литературу). И еще мы по возможности стараемся распределить их по абонементам, соответствующим их профилю обучения. Так студенты филологического института работают на абонементе филологии. Все они также проходят курс обучения в ШНБ. Работают в основном на 0,5 ставки и 0,75 ставки. За два года было принято 9 человек, уволились по разным причинам четыре человека: один – через два месяца, двое – через год, еще один – через два года. Причины ухода разные, но основная – это конечно низкая заработная плата, хотя сама библиотечная работа очень нравится. В настоящее время у нас работают 6 студентов, одна студентка работает уже 4 года. Из этих цифр видно, что не так уж часто и меняются временные кадры по сравнению с постоянными сотрудниками. В этом году наш опыт переняла библиотека ЮСПК, взяли на работу студентку своего колледжа.

К нам приходят работать и наши студенты, уже закончившие университет. Это хороший приток свежих сил. Они тоже проходят обучение в ШНБ. Такие сотрудники перспективны, так как приходят на постоянную работу, обдумав свое решение. Для карьерного роста им поручается вести конкретные участки работы, где требуются свежие идеи и молодые силы. Так в нашей библиотеке, молодому сотруднику мы поручили возглавлять созданный в этом году Сектор учета и контроля. Работа пошла более продуктивно. Тут своя специфика, так как Сектор Учета, совместно с институтами работает со списками студентов и с задолжниками. Здесь нужна оперативная связь с учебными отделами институтов университета.

Потребность в квалифицированных кадрах непрерывно возрастает, поэтому в наших условиях назрела необходимость совершенствования работы с молодыми. Есть свои задумки продолжить обучение мастерству. Если ШНБ – это первая ступень, то должна быть и вторая ступень. Чтобы не дать угаснуть молодежи необходимо дальнейшее обучение мастерству.

Основные цели:

- научить самостоятельно ставить и достигать цели;
- активно участвовать в разработке и принятии решений, а не просто повиноваться указаниям;
- активно использовать рабочее время, а не отбывать его автоматически.

Все эти навыки необходимы молодому поколению, ведь это им предстоит двигать библиотеки дальше, для успешного развития в информационном пространстве. Создавать соответствующую атмосферу для будущих читателей. А высокие результаты работы невозможны без знаний, умений и передачи передового библиотечного опыта.

Итоговый документ
областной научно-практической конференции «Молодые в
библиотечном деле: региональный аспект»

Областная НПК «Молодые в библиотечном деле: региональный аспект» состоялась 19 – 20 мая 2005 года в г. Южно-Сахалинске на базе СахОУНБ. Обмен опытом проходил в центральной городской библиотеке.

Особенностью конференции явилось то, что в ней приняли участие, как руководители библиотек, так и сами молодые библиотекари. Перед участниками конференции выступили: начальник управления культуры Сахалинской области Беджисов В.Г., его первый заместитель Блинова Р.А., председатель Сахалинской областной организации Российского профсоюза работников культуры Королева В.В., руководители СахОУНБ. Среди участников конференции: молодые библиотекари ОУНБ, ОДБ, СахГУ и ЦБС области, всего 53 человека.

Участники конференции обсудили ряд актуальных вопросов, в том числе: состояние кадровой библиотечной политики в области и МО; адаптация молодых специалистов в коллективе; проблемы и перспективы учреждений культуры Сахалинской области; социальный портрет молодого библиотекаря; систему непрерывного образования молодых, участие молодых библиотекарей в создании привлекательного образа библиотеки, роль молодых в освоении современных технологии.

Конференция позволила лучше увидеть работу, проводимую как молодыми, так и с молодыми библиотекарями, обозначить ряд серьезных проблем, в том числе одну из самых острых – старение и текучесть кадров. В ходе обсуждения было подчеркнуто, что для выполнения стоящих в данный момент перед библиотекарями стратегических задач необходимы высоко профессиональные и организованные кадры. Однако наметился явный спад притока молодых специалистов, приблизился к крайнему пределу резерв руководителей среднего звена, происходит «вымывание» перспективных молодых кадров в конкурентно способные отрасли и сферы деятельности, требуют совершенствования и профессиональная подготовка молодых специалистов. Кадровый потенциал под угрозой.

Вместе с тем, в ряде библиотечных учреждений области есть интересный опыт в работе с молодыми библиотекарями. Творчески работают сами молодые специалисты.

Участники конференции пришли к мнению, что дальнейшее успешное развитие библиотечного обслуживания в Сахалинской области зависит от степени грамотности, понимания, заинтересованности, информированности и вовлечения в процесс трансформации библиотек каждого сотрудника и особенно молодого специалиста.

Конференция предлагает:

1. Разработать проект областной целевой программы «Молодые в культуре Сахалинской области», где предусмотреть решения социальных проблем молодых библиотекарей.

2. Разработать и добиться принятия целевых программ «Кадровый потенциал сферы культуры муниципального образования».

3. Поручить СахОУНБ провести мониторинг по выявлению потребности работников каждой ЦБС в получении высшего и среднего библиотечного образования на базе Представительства ХГИИК и СУИ.

4. Открыть на базе областных курсов повышения квалификации работников культуры и искусства 2-х годичную школу молодого библиотекаря.

5. Предложить руководителям органов управления культуры МО разработать и утвердить регламентирующие документы по работе с молодыми библиотекарями ЦБС.

6. Изучить и распространить опыт работы ЦБС Сахалинской области по формированию кадровой политики, в том числе с молодыми библиотекарями.

7. Издать сборник материалов настоящей научно-практической конференции и разослать во все библиотеки области.

8. Регулярно проводить конференции (один раз в 2 – 3 года) по проблемам молодежной политике в отрасли «Культура».

Содержание

От составителя	2
Программа областной научно-практической конференции «Молодые в библиотечном деле: региональный аспект».....	3
Малышева В. А. Социальный портрет молодого библиотекаря Сахалинской области (по итогам анкетирования).....	6
Нешпор О. В. Привлекательный образ библиотеки.....	10
Дворкина А. А. Привлекательный образ библиотеки: мнение молодых специалистов.. ..	14
Цвик С. Ю. Библиотеки Смирныховской ЦБС: взгляд в будущее через настоящее (по результатам собственных исследований).....	17
Хрусталева Е. В. Влияние информационных технологий на эффективность работы библиографа.....	20
Анисимова Л. Б. Творчество молодых библиотекарей: условия и возможности реализации.....	26
Калиновская И. М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе.....	29
Моторина И. А. Проблемы профессиональной подготовки.....	33
Кузенкова Т. А. Школа начинающего библиотекаря – опыт научной библиотеки Сахалинского государственного университета.....	35
Итоговый документ областной научно-практической конференции «Молодые в библиотечном деле: региональный аспект».....	40

