





# Библиомир Сахалина и Курил

Выпуск № 2 (17)

Южно-Сахалинск  
2011

Редактор-составитель Т. М. Ефременко

Авторы статьи: Т. М. Ефременко, Е. С. Хоменко  
Редактор Т. А. Козюра

Тех. редактор, корректор, компьютерная верстка Т. М. Ефременко

Печатается по решению редакционного совета

Тираж 30 экз.

## От составителя

Второй выпуск издания «Библиомир Сахалина и Курил» за 2011 год (семнадцатый номер со дня основания сборника) знакомит библиотекарей с результатами исследований, проведённых сотрудниками отдела организации методической и научно-исследовательской работы (ООМНИР, далее Отдел) Сахалинской областной универсальной научной библиотеки (СахОУНБ, далее Библиотека).

В сборнике помещена статья специалистов Отдела Ефременко Тамары Михайловны и Хоменко Екатерины Сергеевны «Библиотекарь отдела обслуживания: психолого-педагогические качества профессии». Она основана на изучении проблемных вопросов в определении психолого-педагогических качеств сотрудников отделов обслуживания Библиотеки путём проведения стратификации кадров.

Кроме того, в ней освещены результаты исследования состояния социально-психологического климата библиотечных коллективов муниципальных централизованных библиотечных систем (ЦБС).

Статья явилась завершающей настоящее исследование и закрывающей эту тему изучения.

**Библиотекарь отдела обслуживания:  
психолого-педагогические качества профессии**

В соответствии с планом научно-исследовательской работы специалисты ООМНИР продолжают изучать тему «Библиотекарь отдела обслуживания: психолого-педагогические качества профессии». Коллективом исследователей была составлена программа по изучению проблемы, разработан инструментарий исследования (анкеты, тесты и опросный лист).

Исследование включает в себя: проведение диагностики социально-психологического климата коллектива, тестирование «Как Вы справляетесь с делами», изучение психолого-педагогических качеств персонала и определение уровня самооценки специалистов для составления профессиограммы библиотекаря отдела обслуживания.

Итоги первого этапа исследования, позволили сделать вывод, что основная поставленная задача выполнена: изучена группа сотрудников Библиотеки, их психолого-педагогические качества, составлена профессиограмма производственной группы по обслуживанию пользователей (Библиомир, № 1 (9), за 2008 год).

Кроме того, результаты этого этапа изучения были подведены в статьях Т. М. Ефременко и Е. С. Хоменко «Специалист реальный и идеальный: психолого-педагогические качества библиотекаря отдела обслуживания» и «Библиотекарь отдела обслуживания: психолого-педагогические качества профессии» (в журналах «Библиотечное дело» за 2008 год в № 22 (88), стр. 14–17 и «Новая библиотека» за 2009 год в № 3 (99) февраль, стр. 18–24).

На первом этапе в процессе изучения были выявлены уязвимые места при определении психолого-педагогических качеств сотрудников отделов обслуживания Библиотеки. Это показатели: «постоянство поведения» и «недооценка специалистами профессионализма при общении с читателями», потребовавшие дополнительного изучения на очередном этапе исследования. Группой исследователей было принято решение провести дополнительное исследование, чтобы прояснить ситуацию. А именно, была проведена стратификация персонала, занятого обслуживанием пользователей.

В 2010 году, используя методику по проведению стратификации, разработанную Ленинградским государственным институтом культуры имени Н. К. Крупской (ныне Санкт-Петербургский государственный университет культуры и искусств) специалисты Отдела Библиотеки провели очередной опрос в рамках программы.

Настоящее исследование лежит в русле концепции профессора названного университета, доктора педагогических наук Соколова Аркадия Васильевича. Согласно предложенной им методике, работников, образующих коллективы различных библиотек, можно разделить на пять страт (слоев, уровней) в зависимости от степени профессионализма и индивидуальных свойств

характера. Страты были закодированы буквами греческого алфавита, что обусловлено деликатностью процедуры распределения людей по группам разной престижности.

Предполагалось, что если выдвинутая гипотеза стратификации подтвердится и будут найдены практически осуществимые методики для определения принадлежности сотрудников к той или иной страте, то и инструмент для оценки профессиональной активности библиотечного персонала в целом и избирательного воздействия на каждого специалиста будет получен.

Объектом научного исследования стали 38 библиотечных специалистов, занятых на обслуживании читателей. В результате мониторинг показал, что 100% опрошенных – женщины, стаж библиотечной работы до трёх лет имеют 13%, от 5 до 10 лет – также 13%, свыше 10 лет – 74% опрошенных. В стратах выявилось следующее распределение: авангард – 61% (23 человека), гвардия – 29% (11 человек), середняки – 5% (2 человека), пилигримы – 5% (2 человека). Характеристики и отличительные черты каждой группы таковы:

*Авангард (Альфа)* – лидеры, новаторы, которым библиотечное дело обязано оригинальными идеями, творческим поиском. Особенность авангарда в том, что он предан своему делу и настойчиво добивается перемен к лучшему, а одной из отличительных черт является его активное воздействие на сложившуюся технологию и организацию библиотечного дела. На это указывает тот факт, что предложения по рационализации труда регулярно выдвигают 9% авангардистов, изредка – 48%, равнодушных в этом вопросе набралось 43%.

Около половины этой группы – сторонники коренных перемен. В отличие от других страт 52% авангарда не считает, что консерватизм свойственен библиотечным работникам. 83% ответили, что чувствуют себя уверенно на рабочем месте, 17% затруднились оценить свою профессиональную зрелость, а недостатка в профессионализме не ощутил никто.

57% опрошенных считают своим долгом инициативное выполнение общественных поручений. О том, что библиотечная работа требует особых способностей, таланта или, в крайнем случае, задатков, которые разовьются в ходе профессионализации, авторитетно заявляют также 57%.

*Гвардия (Гамма)* – мастера своего дела, профессионалы, пользующиеся заслуженным признанием и авторитетом. Однако они не склонны преобразовывать традиционно сложившееся, устоявшееся, предпочитая его рационализировать, совершенствовать, доказательством чего является тот факт, что 72% этой страты, по их мнению, регулярно выдвигают предложения по рационализации труда.

Около половины этой группы – сторонники коренных перемен. В отличие от других страт 45% гвардии не считает, что консерватизм присущ библиотечным работникам, здоровый консерватизм поддерживают 63%. 97% ответили, что чувствуют себя уверенно на рабочем месте, 3% ощутили недостаток в профессионализме. 100% выражают желание остаться в своей библиотеке на своем рабочем месте. Считают своим долгом инициативное

выполнение общественных поручений 18%, не отказываются от поручений, но и не проявляют особой инициативы 82%. 100% не исключают возможности, что хорошим библиотекарем-библиографом может стать любой человек, если захочет.

Профессиональное мировоззрение гвардии окрашено консервативностью и осмотрительностью. Лишь 14% считают, что библиотеки нуждаются в существенных преобразованиях, не более 9% выступают инициаторами каких-либо новшеств. 85% уверены, что библиотеки сохранятся, и сущность их останется неизменной.

Авангард и гвардию объединяют удовлетворенность выбором трудового пути, уверенность в прекрасной будущности библиотек, профессиональная гордость. По мнению многих представителей этих страт, чтобы стать настоящим библиотекарем или библиографом, нужен талант, в крайнем случае, – врожденные задатки. 91% горячо поддерживают идею наличия профессионального праздника «День библиотекаря», выступают за корпоративную обособленность библиотекарей.

*Середняки (Сигма)* – специалисты, ограничивающиеся удовлетворительным выполнением своих служебных обязанностей, следуя принятым образцам в трудовой и общественной деятельности, они скорее пассивны. Наиболее многочисленной страте, вбирающей середняков и *балласт (Бета)*, присущи пассивность и равнодушие. Жизненные ценности тут лежат вне библиотеки (чаще всего – в семье).

Они никогда не выдвигают новаторские предложения, не являются сторонниками существенных преобразований в библиотеке, затрудняясь оценить перспективы развития библиотек в XXI веке, редко обращаются к профессиональной печати. Реакция на выполнение общественных поручений однозначна – не отказываются от поручений, но и не проявляют особой инициативы со своей стороны. Уверены, что хорошим библиотекарем-библиографом может стать любой человек, если захочет.

Профессиональная символика, как и профессиональные праздники отклика не вызывают. Тем не менее, середняки утверждают, что легко справляются с трудовыми обязанностями.

*Пилигримы (Пи)* по определению это – случайно приобщившиеся к библиотечной профессии люди, не связывающие свои жизненные планы с продолжительным пребыванием в библиотеке.

В страте пилигримов преобладают люди, разочарованные в профессии, скептически оценивающие её перспективы и стремящиеся к эмиграции в иные профессиональные области. Здесь немало критически мыслящих личностей с неостребованным творческим зарядом. Приобщение к библиотечному делу пилигримы считают жизненной ошибкой, им чужды идеализация библиотеки и идеи «библиотечного таланта». Изредка выдвигают предложения по рационализации труда. Как сторонники коренных перемен, они считают, что библиотеки непременно трансформируются в учреждения с иными формами и содержанием деятельности. Не считают, что консерватизм – отличительное качество библиотечных работников. Затрудняются оценить свою

профессиональную зрелость. Как и середняки, пилигримы не отказываются от поручений, но и не проявляют особой инициативы со своей стороны, уверены, что хорошим библиотекарем-библиографом может стать любой человек, если захочет.

Хотя слой пилигримов есть в любой профессии, отток их из библиотек ощущается как потеря. Несмотря на профессиональную дезориентацию, пилигримы, как и середняки, чувствуют себя уверенно на рабочем месте.

Объединяющими факторами для страт, существующих в Библиотеке, являются показатели числа счастливых и довольных своей судьбой людей, а их – 90%. 100% выражают желание остаться в своей библиотеке на своем рабочем месте, уверены, что в библиотеке развита товарищеская взаимопомощь, все опрошенные с охотой идут на работу.

Очевидно, что слои Альфа и Гамма не нуждаются в повышении профессиональной активности, но как члены коллектива в состоянии делать гораздо больше, делясь с другими сотрудниками знаниями, умениями, замыслами. На слой Пи воздействовать, вероятно, бесполезно. Пристального внимания потребуют слои Сигма и Бета.

Вошедшим именно в эти страты необходимо уделять пристальное внимание вопросам трудовой дисциплины, в том числе оперативности, сработанности и сплочённости. Иначе говоря, тем проявлениям личности, которые имеют ключевое значение в успешности ежедневной работы, что оказывает непосредственное влияние на эффективность труда. А это значит, что ежедневное исполнение своих должностных обязанностей сотруднику, даётся непросто. Это указывает и на невысокий уровень готовности библиотекаря к профессиональному общению с пользователем и коллегами, а по предварительным выводам именно оно вызывает затруднение.

Настоящее исследование показало, что профессиональный кадровый массив – в большинстве, показатель середняков и пилигримов не высок, проблемных ситуаций нет, ситуация благоприятна для совершенствования кадровой профессионально-образовательной политики, проведения системной работы с кадрами и осуществления непрерывного контроля со стороны руководителя.

По мнению исследователей, наличие уязвимых мест в определении психолого-педагогических качеств библиотекарей отделов обслуживания Библиотеки частично объясняется присутствием в коллективе сотрудников страт – середняки, балласт и пилигримы, а также и тем, что авангард и гвардия недостаточно делятся с ними своими знаниями, умениями и замыслами.

Передача культуры (знаний и ценностей) от одного поколения к другому происходит в процессе наставничества. Именно здесь наметился разрыв профессиональной преемственности и причину «недуга» необходимо искать в дефекте этого процесса. Ещё один вывод исследователей – в Библиотеке отсутствует система наставничества.

Таким образом, первый этап исследования по изучению психолого-педагогических качеств библиотекарей, занятых обслуживанием пользователей Библиотеки, завершён.



В 2011 году в рамках подготовки к областной научно-практической конференции «Библиотеки – центры местного сообщества» группа исследователей Отдела приступила к следующему этапу исследования по теме «Библиотечная профессия: современное состояние и перспективы. Библиотекари как социально-профессиональная группа». В соответствии с программой исследования «Библиотекарь отдела обслуживания: психолого-педагогические качества профессии» было начато изучение производственной группы по обслуживанию читателей муниципальных библиотек ЦБС.

В современных условиях, когда социальные функции библиотеки претерпевают существенные изменения, когда появилась новая роль библиотек как центров местного сообщества, повышенное внимание в обществе возникает к тем, кто призван обеспечить становление новой роли библиотеки, то есть непосредственно к библиотечному специалисту. В связи с этим встаёт вопрос о его готовности к переменам.

Отсюда возрастают такие требования к персоналу, как профессиональная компетентность, эрудиция, доброжелательность, умение сопереживать, деликатность, толерантность и другие личностные качества, способствующие успешной коммуникации, как с пользователями, так и с коллегами.

Кроме того, библиотечный коллектив имеет определённые особенности, которые обусловлены, прежде всего, тем, что работа в библиотеке в значительной мере носит творческий, эвристический характер и в то же время в библиотечном труде многие операции – повторяющиеся, монотонные и жестко регламентированные. В этом состоит противоречие библиотечной профессии, которое создаёт для руководителей некоторые трудности при подборе, расстановке и взаимодействии кадров.

Вопросы кадровой политики всегда находятся в зоне внимания Библиотеки, что подтверждают многочисленные исследования, публикации и выступления на эту тему. Одним из самых актуальных на сегодняшний день является вопрос о том, насколько библиотечные коллективы, каждый специалист в отдельности и все библиотекари Сахалина и Курил готовы к решению задач в соответствии с новой ролью библиотек.

Для комплексного изучения этого вопроса было проведено исследование по теме «Профессионализм библиотечного специалиста – основа успешного становления библиотеки как центра местного сообщества», в котором частично использовался инструментарий первого этапа исследования «Библиотекарь отдела обслуживания: психолого-педагогические качества профессии». Оно состояло из анкетирования с целью изучения социально-психологического климата библиотечного коллектива ЦБС и тестирования «Как Вы справляетесь с делами?».

Таким образом, к участию в этом этапе исследования были приглашены специалисты всех муниципальных библиотек Сахалина и Курил. Респондентам был предложен пакет документов для заполнения. Сначала для заполнения были предоставлены анкеты, отражающие состояние социально-психологического климата, царящего в библиотеке.

Важность опроса и профессиональная значимость предложенной темы по достоинству оценена руководителями и методическими службами библиотек Анивского, Долинского, Северо-Курильского, Курильского, Ногликского, Невельского, Поронайского, Смирныховского, Томаринского, Тымовского, Охинского районов и города Южно-Сахалинска. Ведущие специалисты этих библиотек не только приняли активное участие в распространении анкет среди сотрудников и оперативном предоставлении результатов, но и внесли свои коррективы в общую программу исследования, что ещё раз подтверждает его актуальность.

В результате анкетированием охвачено 211 библиотечных специалистов из 12 муниципальных образований Сахалинской области. Респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале следующие позиции, характеризующие социально-психологический климат библиотечного коллектива:

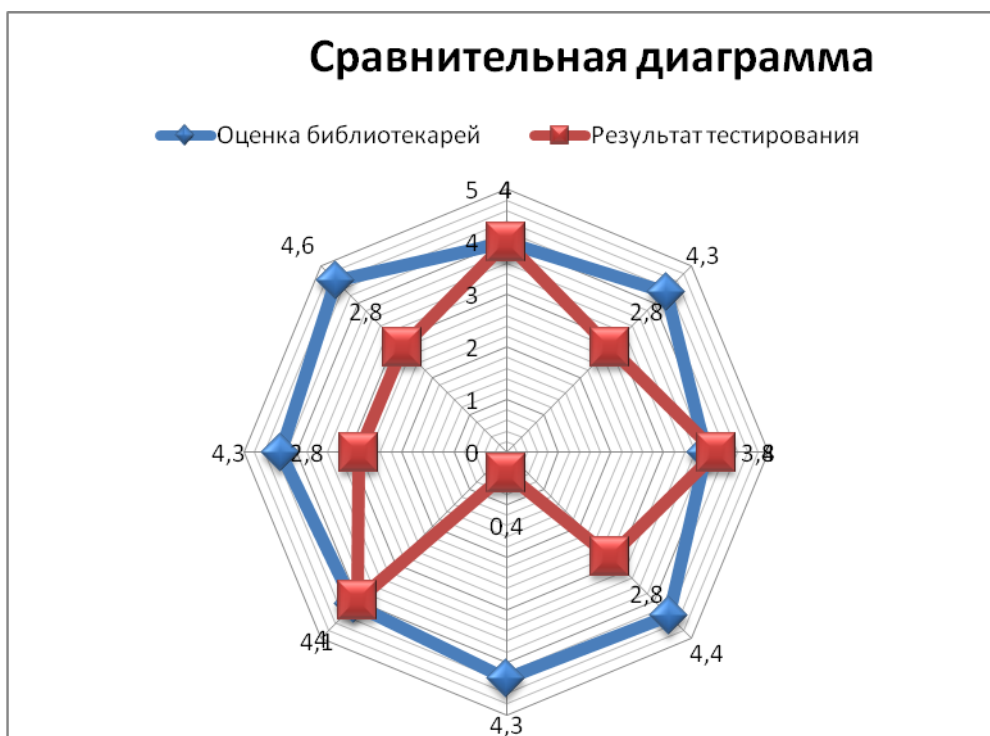
- в библиотеке развита принципиальность и требовательность друг к другу;
- весь коллектив работает с полной отдачей сил для решения стоящих перед ним задач;
- все члены коллектива ставят общественные интересы выше личных;
- библиотечные специалисты сознательно подчиняются дисциплине и ответственно выполняют любую работу;
- в библиотеке создана обстановка доверия, доброжелательности, взаимопомощи и поддержки;
- все коллеги одинаково оценивают профессиональные успехи и неудачи, едины в оценке возникающих проблем;
- библиотекари эффективно взаимодействуют друг с другом, действуя слаженно в сложных ситуациях;
- персонал оперативно мобилизуется при выполнении срочных и ответственных заданий.

Диагностика социально-психологического климата каждой библиотеки проводилась на основе комплексной оценки персонала. По результатам анкетирования была выстроена диаграмма. Анализ графического изображения отражает тот факт, что оценки по восьми показателям близки к максимальным пяти баллам в разных коллективах и колеблются от 3,7 до 4,6 балла. Самый высокий показатель респонденты присвоили утверждению «Библиотекари эффективно и слаженно взаимодействуют друг с другом в сложных ситуациях», а самый низкий – утверждению «Библиотечные специалисты сознательно подчиняются дисциплине и ответственно выполняют любую порученную работу».

Общий анализ социально-психологического климата показывает чрезвычайно высокий уровень сплочённости, взаимопонимания и продуктивного взаимодействия коллег.

Для подтверждения субъективных оценок библиотечных специалистов муниципальных образований и снижения возможной погрешности результатов анализа был проведён дополнительный тест под названием «Как Вы справляетесь с делами?». Сопоставление двух аспектов изучения показало

практически полное соответствие мнения самих библиотекарей и контрольного теста по таким вопросам как «В библиотеке развита принципиальность и требовательность друг к другу», «Все члены коллектива ставят общественные интересы выше личных» и «Все коллеги одинаково оценивают успехи и неудачи, едины в оценке возникающих проблем».



Эти совпадения говорят о едином мнении коллег в оценке «положительного» и «отрицательного» по отношению к работе и друг к другу, о том, что коллектив состоит из единомышленников-профессионалов. Тех, кто готов успешно преодолевать неудобства и трудности, кто умеет ставить общественные интересы выше личных. Опираясь лишь только на эти данные, можно говорить о наличии устойчивой системы отношений, восприятии коллектива как единого целого и стремлении к сохранению целостности рабочей группы со стороны каждого библиотекаря. Этот фактор является одним из определяющих в формировании коллектива, достойного быть центром местного сообщества.

В то же время из диаграммы видно расхождение оценок респондентов и результатов теста по вопросам оценки трудовой дисциплины, в том числе оперативности, сработанности и сплочённости, имеющих большое значение в успешной ежедневной работе и оказывающей непосредственное влияние на эффективность взаимодействия с местным сообществом. Тестирование показало, что объективные оценки оказались вдвое ниже тех, которые поставили сами библиотекари.

Дополнительным результатом исследования явился тот факт, что 27 % респондентов с трудом справляются со своей работой. А это значит, что ежедневное исполнение своих должностных обязанностей сотруднику, занятому на обслуживании пользователей, даётся непросто. Как говорилось

ранее, тестирование направлено на изучение готовности библиотекаря к профессиональному общению с пользователем и коллегами, а, по предварительным выводам, именно оно вызывает затруднение.

Как следствие скрытой проблемы общения – стресс, может привести к конфликтам разного уровня и сложности. Внутренняя неудовлетворённость трудом может перерасти в конфликтное поведение, что противоречит самой природе библиотечного специалиста. Этот аспект требует дополнительного рассмотрения и исследования.

Необъективно, с большим завышением библиотечные специалисты оценили обстановку доверия, доброжелательности, взаимопомощи и поддержки, сложившуюся в коллективе. В этом случае они выставили себе оценку в 4,3 балла из 5 возможных, а проверка тестом показала лишь 0,4 балла. Это говорит о невысоком уровне развития социально-психологического климата коллектива, что в перспективе сулит срыв рабочих процессов, а также снижение эффективности труда и качества предоставляемых библиотекой услуг. Потому что в тех коллективах, где отсутствует сплочённость и взаимопонимание, возникают проблемы в достижении намеченных целей, а также снижается трудовая мотивация.

Важно заметить, что этот результат может быть ситуативным и нуждается в дополнительном исследовании. Но уже сложившаяся ситуация, бесспорно, нуждается в положительных изменениях, как со стороны руководителей, так и со стороны самих библиотекарей.

По мнению исследователей для исправления создавшегося положения необходимо: планомерное изучение проблем и потребностей библиотечного персонала, создание системы моральных стимулов; пересмотр создавшейся системы повышения квалификации и неформальный подход к аттестации сотрудников; своевременная аттестация рабочих мест и обеспечение высокого уровня комфорта для работы персонала; формирование новых традиций в библиотеке и поддержка имеющихся; а также искоренение панибратства, предотвращение и устранение конфликтных ситуаций.

Таким образом, рассматривая библиотечный персонал как основной ресурс, определяющий успешность и эффективность работы каждой библиотеки в современных условиях, важно безотлагательно решать задачу формирования положительного социально-психологического климата коллектива.

Кроме того, и в Библиотеке, и в ЦБС должны быть приняты такие меры, которые в ближайшем будущем обеспечат создание союза передовых и творческих библиотечных специалистов с учёными-психологами, который будет работать в соответствии с задачами, поставленными библиотекарями-практиками.

## Содержание

От составителя.....	3
Ефременко Т. М., Хоменко Е. С. Библиотекарь отдела обслуживания: психолого-педагогические качества профессии.....	4