

УДК 02–051:37.016

Кильпякова И.С.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ ПЕРСОНАЛА БИБЛИОТЕК

Ключевые слова: непрерывное развитие персонала, повышение квалификации, переподготовка библиотечных кадров, оценка эффективности программ повышения квалификации.

Начавшийся в 90-е гг. XX в. процесс модернизации российских библиотек и новая социально-культурная парадигма их развития являются главными стимулами инновационных изменений в библиотечном деле. Инновационные преобразования касаются всех направлений библиотечной деятельности и затрагивают все без исключения сферы функционирования библиотек, и в первую очередь систему управления. Однако наиважнейшее место в системе управления библиотекой сейчас занимает управление персоналом, в котором главным становится развития человеческих ресурсов. Роль библиотеки в обществе определяет качество персонала.

Трудовым потенциалом библиотеки является персонал, благодаря которому она динамично развивается. Трудовой потенциал определяет возможности и границы участия коллектива в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе работы. Трудовой потенциал не является величиной постоянной, он может изменяться в сторону как увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе деятельности созидательные способности коллектива повышают трудовой потенциал, но они могут снижаться при отсутствии новых знаний и навыков.

Исходя из этого, современная стратегия управления персоналом должна предусматривать создание условий и программ обучения для непрерывного обновления знаний и профессионального развития сотрудников, это является важнейшим инструментом управления персоналом, который позволит сформировать высококвалифицированный трудовой коллектив библиотеки [1].

Это стратегия непрерывного развития, т.е. процесса самообразования, который длится всю жизнь. Она включает в себя действия, обеспечивающие такое обучение на рабочем месте. В библиотеке должно приветствоваться стремление к обучению, к совершенствованию своих профессиональных навыков. Целесообразно стремиться к тому, чтобы штат сотрудников состоял либо из профессионалов своего дела, либо людей, желающих стать таковыми. Чтобы процесс обучения был результативным для библиотеки и ее персонала, необходимо соблюдать следующие условия: библиотека должна иметь стратегический план своей деятельности; руководителю отдела управления персоналом необходимо своевременно определять потребности в обучении персонала; на практике процесс обучения и производственная деятельность должны составлять единое целое; высшее руководство должно считать непрерывное развитие персонала одним из приоритетных дел.

Набор персонала требуемой для библиотеки квалификации является лишь начальным этапом в процессе подбора, расстановки и использования кадров. Как правило, в любой библиотеке есть программа непрерывного развития кадров, в задачу которой входит повышение качества трудовых ресурсов, т.е. подготовка сотрудников с лучшими навыками, знаниями и мотивацией, что в конечном счете и приводит к росту производительности труда, а это, в свою очередь, повышает ценность трудовых ресурсов данной библиотеки.

Повышение квалификации кадров, совершенствование профессиональных и общеобразовательных знаний, навыков и умений библиотекарей осуществляется путем обучения новейшим достижениям культуры, науки и

техники, передовому библиотечному опыту через систему профессионального образования и различных форм переподготовки кадров.

Базовое – среднее и высшее – библиотечное образование дает обязательный минимум фундаментальных знаний по общенаучным и библиотечным дисциплинам, необходимых для начала квалифицированной работы по специальности. В процессе базового образования будущему специалисту прививаются также потребность и умение приобретать новые знания, нужные для профессионального роста. Эту потребность специалисты реализуют в дополнительном образовании. Осуществляемая в его рамках переподготовка библиотечных кадров – это получение второго базового образования (например, руководитель в области управления); обучение специалистов библиотечного дела в связи с возникновением в библиотечной практике новых направлений (например, использование электронных технологий) и необходимостью быстрого их обеспечения соответствующими кадрами или при переводе сотрудников на новые должности, в другие отделы библиотеки.

Система повышения квалификации и переподготовки кадров является звеном системы непрерывного образования библиотечных кадров со своими специфическими задачами и формами деятельности. В 70-е гг. XX в. были выработаны и последовательно реализовывались вплоть до начала 1990-х гг. следующие основные принципы построения системы повышения квалификации и переподготовки кадров [4]:

- всеобщность (охват всех специалистов библиотек);
- непрерывность (систематически повторяющиеся мероприятия для каждой категории специалистов);

- дифференциация обучения (по специализации и принадлежности к различным типам библиотек), многообразие форм и методов.

В настоящее время система повышения квалификации и переподготовки кадров рассматривается как одна из ведущих функций управления библиотечными коллективами и функционирует на трех уровнях [3]:

- федеральном (Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма);
- региональном (институты, другие центры повышения квалификации);
- местном (курсы, семинары методических центров).

Современная структура дополнительного профессионального библиотечного образования представлена следующими звеньями:

- образовательные учреждения высшего и дополнительного образования в сфере культуры и искусства федерального и регионального уровней (Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма, Московский государственный университет культуры и искусств, Кемеровская государственная академия культуры и искусства, Казанская государственная академия культуры и искусства, Пермский государственный институт искусств и культуры, Самарская государственная академия культуры и искусств и др.);
- федеральные библиотеки (Российская государственная библиотека – Учебный центр послевузовского и дополнительного профессионального образования специалистов, Российская национальная библиотека – Учебный центр, Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы – Учебный центр «Школа Рудомино»,

образовательные структуры при Государственной публичной научно-технической библиотеке и др.);

- межрегиональные центры непрерывного образования (Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования при ГПНТБ Сибирского отделения РАН);
- учебно-методические центры и курсы повышения квалификации работников культуры и искусства при региональных органах управления культурой; центральные библиотеки регионов России (национальные, краевые, областные универсальные научные, детские и юношеские);
- муниципальные библиотечные системы (городские и районные).

Программы и учебные планы курсов на региональном уровне разрабатываются и реализуются совместно с отделами культуры, администрациями и библиотеками – методическими центрами. Разнообразны формы обучения – лекции, практические занятия, обмен опытом работы, деловые игры и др. Повышение квалификации кадров ведут также специальные и научно-технические библиотеки [2].

90-е гг. XX в. в России стали временем серьезных изменений в организации и содержании библиотечного образования в условиях информатизации общества. Появились иные подходы к обучению, новые ступени в системе библиотечного образования, разнообразные организационные формы и средства обучения, учитывающие использование информационных технологий; изменилась традиционная методика преподавания, учебные планы и дисциплины. Сама профессия библиотечного работника трансформировалась в ее внутренней структуре и принципах организации. В связи с этим важно учитывать существовавшие ранее взгляды на проблемы

библиотечного образования в условиях разноуровневой подготовки библиотекарей. Новые идеи возникли в условиях постоянного поиска наиболее приемлемой системы подготовки библиотекарей, адекватной времени и изменениям в обществе.

На сегодняшний день каждой библиотекой России ежегодно составляется сводный план мероприятий по повышению квалификации кадров с учетом проблемной ориентации обучения, общетеоретической подготовки и непрерывного обновления практических знаний специалистов.

В соответствии с этим планом обучение проводится по трем уровням:

1. Профессионально-производственное обучение непосредственно в подразделениях по направлениям библиотечных и научных работ, в том числе основам компьютерной грамотности, практическому применению персональных компьютеров, основам программирования; научные и методические семинары и совещания по конкретным направлениям; школы передового опыта и стажировка на рабочих местах.

2. Обучение руководителей и ведущих специалистов на общебиблиотечных курсах и семинарах целевого назначения (например: «Основные принципы хозяйственного расчета в научных библиотеках», «Анализ и синтез автоматизированных информационно-библиотечных сетей»). К этому уровню относятся также курсы для новых сотрудников по основным направлениям деятельности библиотеки и курсы иностранных языков для сотрудников, использующих их в практической работе повседневно.

3. Специализированное обучение кадров в АПРИКТ, МГУКИ.

Планы мероприятий и программы повышения квалификации и профес-

сиональной переподготовки кадров предусматривают: производственно-профессиональное обучение в функциональных и научных подразделениях в соответствии с направлениями деятельности отделов и секторов – циклы тематических семинаров по актуальным проблемам библиотечной работы, семинары для молодых специалистов и новых сотрудников, в том числе с небиблиотечным образованием, обучение на рабочем месте технологическим процессам, самостоятельное изучение актуальных вопросов в области библиотековедения и библиографии в соответствии с профилем работы, стажировка на рабочем месте, ознакомление с работой других библиотек, компьютерные курсы повышения квалификации специалистов.

В ходе анализа профессиональной периодической печати нами было выявлено, что наиболее в 1990-е гг. актуальными темами учебных мероприятий были:

- «Освоение новых технологий по автоматизации информационно-библиотечных процессов, систем и сетей»;
- «Автоматизация информационно-библиотечных систем с использованием штриховых кодов»;
- «Теория и практика лингвистического обеспечения»;
- «Обучение работе в среде локальных вычислительных сетей, глобальных сетях и сети Интернет».

Проанализированный нами массив профессиональных документов по проблемам повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров позволяет выделить некоторые основные направления дальнейшего развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

В библиотеках необходимо:

- создать совет по повышению квалификации кадров, организующий и направляющий эту деятельность;
- рабочую группу по разработке концептуально-программных документов по информатизации системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров;
- определить модель и основные принципы построения и функционирования непрерывного образования со следующими видами обучения: самообразование, начальное (для работников, впервые приходящих в сферу библиотечной деятельности), краткосрочное специализированное, длительное периодическое, стажировка, переподготовка (получение новой профессии); разработать (или приобрести) педагогические программы по необходимым образовательным дисциплинам, внедрить их в учебный процесс; установить прямые связи с отечественными и зарубежными центрами и организациями с целью обмена современными педагогическими технологиями в области библиотечно-информационной деятельности, организации совместных мероприятий по подготовке, повышению квалификации и профессиональной переподготовке кадров.

Система повышения квалификации и переподготовки библиотечных специалистов по своему характеру является долгосрочной, и в связи с этим требует концептуальных и стратегических обоснований. Поэтому сегодня она должна строиться с учетом требований, содержащихся в подсистемах базового и дополнительного последипломного образования, увязываться с развитием форм повышения квалификации работников библиотеки.

Рассматривая формы и методы переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров, следует отметить, что многие из них пришли в библиотечную практику из бизнес-обучения (деловая игра, мастер-классы, мозговой штурм, ролевая игра и др.). По нашему мнению, их следует заимствовать, с успехом возвращать и творчески развивать на библиотечной почве. Их преимущества перед традиционными формами очевидны и заключены:

- в дифференциации подходов к каждому участнику процесса обучения;
- в концентрации содержания обучения на опорных методах;
- в сжатости временных рамок обучения;
- в ориентации на интенсивное достижение конкретных результатов;
- в установке на немедленное использование полученных знаний начиная с момента входного контроля получения знания;
- в творческом развитии личности обучаемых в режиме реального времени (здесь и сейчас!).

Какие бы формы и методы повышения квалификации и переподготовки ни использовались, следует помнить об их эффективности. Не всегда библиотеки после обучения своих сотрудников добиваются желаемого результата. В этом случае возникает необходимость выявления причин неудачи.

Оценивать эффективность программ переподготовки и повышения квалификации необходимо для того, чтобы выяснить, в какой степени в итоге были достигнуты цели обучения. Все то, что не позволяет достичь требуемого уровня рабочих показателей, сформировать необходимые навыки или установки, – все это (будь это учебная программа, или цикл занятий, или отдельные формы) должно быть

изменено, заменено в обязательном и срочном порядке!

Даже хорошие программы могут потерпеть неудачу по многим причинам [5]:

- поставлены нереалистичные или слишком общие цели обучения;
- может быть плохо организован сам процесс обучения;
- результаты обучения не востребованы самой библиотекой;
- возможны срывы по причинам, находящимся вне контроля тех специалистов, которые занимаются организацией обучения (например, болезнь преподавателя, неисправность оборудования, недостаточная материально-техническая база и др.).

Выявление причин, по которым программа обучения потерпела неудачу, их анализ позволяют предпринять в будущем необходимые корректирующие меры. Оценка эффективности обучения может проводиться с изучения мнения обучаемых и их руководителей. Оценивать качество обучения могут также преподаватели, эксперты, специально созданные целевые группы.

Все перечисленные методы в конечном итоге составляют систему не-

прерывного образования, которая позволит библиотеке сформировать высококвалифицированный коллектив, являющийся залогом успешной работы библиотеки в будущем.

Литература

1. Бочарникова, Е.С. Профессиональное развитие библиотечных специалистов / Е.С. Бочарникова // Научные и технические библиотеки. 2006. № 6. С. 41–45.
2. Ивина, К. Переподготовка библиотечных специалистов как часть государственной политики библиотечного дела России / К. Ивина // Научные и технические библиотеки. 2006. № 2. С. 45–48.
3. Игнатова, Л.Ф. Инновационные процессы в библиотеке как результат успешной кадровой политики / Л.Ф. Игнатова // Всероссийская школа библиотечной инноватики (2–11 октября 2000 г.; 15–24 октября 2001 г.; 20–30 октября 2002 г.): материалы образовательной программы. Белгород: Белгор. универс. науч. библиотека, 2002. С. 88.
4. Кузнецова, Т.Я. Образовательные программы переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров на федеральном уровне / Т.Я. Кузнецова // Управление и кадры. Материалы Всероссийского совещания руководителей федеральных и центральных библиотек субъектов Российской Федерации. М.: Пашков дом, 2002. С. 272–277.
5. Моргунова, Е.Б. Обучение персонала фирм в бизнес-школах: проблемы и реалии / Е.Б. Моргунова // Управление персоналом. 2001. № 5. С. 16–21.