

Н.О. РОЖКОВА,

студентка 5 курсу

факультету менеджменту і бізнесу

ВП «Миколаївська філія КНУКіМ»

Науковий керівник:

А.І. СИДОРЕНКО,

кандидат педагогічних наук, доцент

кафедри документознавства

та інформаційних систем ВП «Миколаївська

філія КНУКіМ», м. Миколаїв

ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУЧАСНИХ БІБЛІОТЕК

Важливим питанням сьогодення є кадрове забезпечення бібліотек висококваліфікованими спеціалістами, які будуть активно працювати в умовах інформаційно-комунікаційного середовища. Важливість цього питання підтверджує той факт, що кадрова криза вже стала реальністю, адже лише чверть працівників бібліотек є професіоналами [1].

Глобальні зміни переживає ринок праці і кадрів. Виникнення дефіциту бібліотечних кадрів можна пояснити їхнім відтоком у сферу виробничої і кооперативної діяльності. На зміну їм до бібліотек приходять працівники інших галузей, не завжди з потрібним рівнем підготовки та досвіду.

З появою нових систем комунікації та їх інформаційного забезпечення змінилися функції бібліотечно-інформаційних працівників. На цей процес мають вплив декілька факторів, які і формують нові професійні вимоги. Перш за все це комп'ютеризація бібліотек, яка вимагає від спеціалістів вміння використовувати універсальне прикладне програмне забезпечення, знання особливостей текстових редакторів та вміння їх використовувати, застосування електронних таблиць в професійній діяльності, навички роботи із сервісами Інтернету для вирішення професійних завдань [1, 3].

Працівник сучасної бібліотеки повинен володіти принципово новими знаннями, вміннями та навичками, адекватними викликам та потребам інформаційного суспільства. Йому необхідно бути освіченим спеціалістом, який володіє крім своєї професії, навичками суміжних галузей знань та сфер діяльності: інформатики, психології, педагогіки, соціології, правознавства, культурології та багато ін. Бібліотекар нової формації - це не тільки хранитель документальної культурної спадщини, служитель книги, знавець літератури, вихователь культури читання, організатор культурно -освітньої діяльності. Сучасний бібліотекар це також аналітик, який вміє здійснювати пошук та оцінювати якість інформаційних ресурсів з врахуванням потреб користувачів, інформаційний посередник в системі електронних документальних комунікацій, спеціаліст в галузі соціальних комунікативних

технологій [2, 3].

Перехід на підготовку бакалаврів і магістрів слід розглядати як позитивне явище, оскільки це сприяє включенню вітчизняної бібліотечно-інформаційної освіти в загальносвітовий освітній простір, дає можливість для реального співробітництва в даній галузі, стандартизації бібліотечно - інформаційної освіти та забезпечення конвертованості дипломів бібліотекарів [2].

Одним з напрямків загального процесу управління бібліотекою є кадрова політика, яка передбачає підбір і просування кадрів, підготовку і безперервне навчання, розстановку працівників відповідно до структури бібліотеки та аналіз кадрового потенціалу. Керівник бібліотеки не може не враховувати індивідуальних рис, здібностей, мотивів та стимулів кожного співробітника.

Питання кадрового забезпечення впливає на імідж бібліотечної професії, що також виступає однією з найболючіших проблем бібліотечної справи. Кожного року до бібліотек приходять значно менше випускників. Відсутність позитивного іміджу приводить до найгіршого сценарію із всіх можливих: кадровому зубожінню та підтвердженню стереотипу «вимираючої професії» [1].

Вищі навчальні заклади випускають значну кількість дипломованих бібліотекарів та інформаційних спеціалістів, але бібліотеки на сьогоднішній день вимушені конкурувати із все зростаючою кількістю більш високооплачуваних місць роботи в приватних фірмах, і ця конкуренція надзвичайно серйозна навіть в умовах уповільнення темпу росту економіки.

В ситуації з кадрами бібліотек існують наступні проблеми:

- сукупні знання, вміння та навички працівників бібліотек сьогодні явно відстають від динамічних інформаційних комунікацій і далеко не завжди відповідають новим завданням реформування галузі;
- низький рівень заробітної плати працівників бібліотек, соціальна незахищеність приводять до того, що перспективні бібліотечні спеціалісти йдуть до інших сфер з більш високою оплатою праці;
- скорочення прийому на бібліотечно-інформаційні факультети вищих навальних закладів (бюджет) за останнє десятиріччя;
- система професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів діє не в повному обсязі [1];
- невідповідність кадрового забезпечення бібліотек, а саме: старіння кадрів, недостатня кількість кваліфікованого персоналу для реалізації сучасних напрямів діяльності бібліотек [4] та ін.

Підготовка й перепідготовка у галузі бібліотечної справи необхідні як дипломованим фахівцям бібліотеки, так і тим практикам, які не мають спеціальної бібліотечної освіти. Необхідність в професійному навчанні як правило виникає в трьох основних випадках. По-перше, коли працівник прийнятий на роботу в бібліотеку; по-друге, коли працівника призначають на нову посаду; по-третє, коли виявляється невідповідність між

професійними знаннями і навичками, якими повинен володіти працівник на конкретному робочому місці, і тими знаннями, вміннями та навичками, якими він дійсно володіє. Проте є багато факторів, що негативно впливають на ситуацію з підвищенням кваліфікації бібліотечних кадрів. Це відсутність стимулів, які спонукали б працівника навчатися у закладах, що підвищують кваліфікацію (а саме залежність професійного зростання та підвищення рівня оплати праці, успішне проходження атестацій тощо); обмежені можливості вибору для організованих форм навчання бібліотечних працівників; негативне ставлення певної категорії бібліотечних працівників до навчання; відсутність у окремих бібліотечних фахівців сформованої пізнавальної потреби, відсутність бажання навчатися та ін.

Підтримую думку фахівців, що спеціалістам з вищою освітою треба надати можливість отримати додаткову освіту з управління, психології, права. В свою чергу, для бібліотекарів з вищою не бібліотечною освітою створити умови для отримання другої вищої освіти за фахом [1,3].

В останнє десятиліття спостерігається значний внесок Української бібліотечної асоціації (УБА) в неформальну бібліотечну освіту та підвищення кваліфікації. УБА створила мережу тренінгових центрів для бібліотекарів, навчальні програми, бібліотечні школи, спеціальні семінари та дистанційні курси [4].

Таким чином, можна зробити висновок про важливість здійснення моніторингу наявних і перспективних потреб бібліотек у кадрах, продовжувати та удосконалювати зміст безперервної професійної освіти із залученням провідних фахівців бібліотечної галузі, створювати системи матеріального і морального заохочення молодих спеціалістів. Динамічні перетворення в усіх сферах життя змінюють не лише суспільну роль бібліотек, а й роль бібліотекаря в цьому процесі. Тому назріла необхідність у фахівцях, які добре розуміються на новітніх технологіях, спроможні продукувати оригінальні ідеї. З огляду на це, якісне кадрове забезпечення бібліотек є одним з головних завдань сьогодення.

Список використаних джерел:

1. Кадрове забезпечення бібліотек вузів: проблеми та перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.nung.edu.ua/kadrove-zabezpechennya-biibliotek-vishchikh-navchalnikh-zakladiiv-problemi-ta-perspektivi.html>. – Назва з екрана.
2. Бабич, В. До проблеми підготовки кадрів бібліотечно-інформаційної сфери [Текст] / В. Бабич // Бібліотечний вісник. – 2005. – №2. – С. 5-11.
3. Макеєва, І. Методологічні підходи до організації внутрішньо бібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів бібліотек ВНЗ [Текст] / І.Макеєва // Бібл. вісник. – 2008. – № 5. – С. 29-33.
4. Стратегія розвитку бібліотечної справи в Україні до 2025 року: проект. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ula.org.ua/images/documents/3181/Strategy_Text_07_2015_3.pdf. – Назва з екрана.