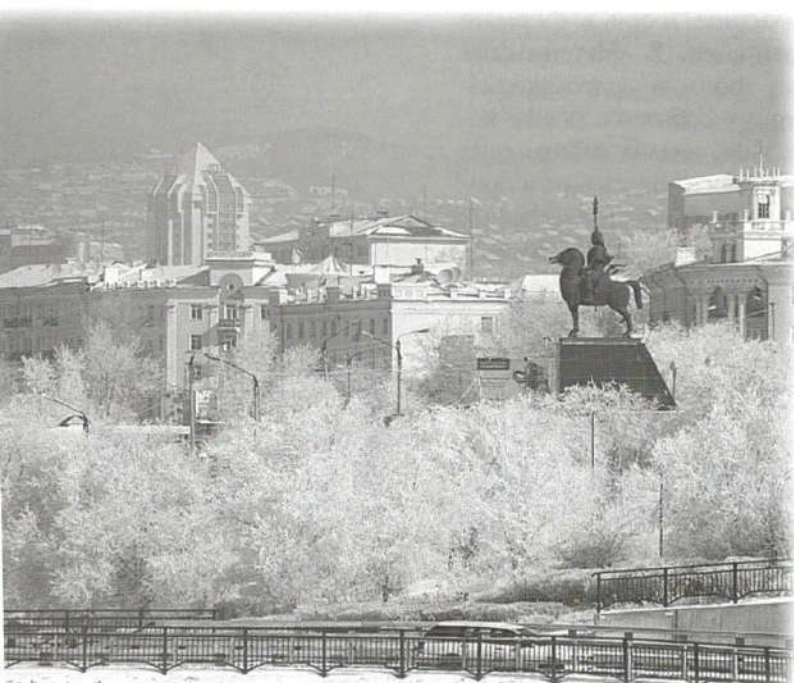


ДОБРОВОЛЬНО РАССКАЗАЛИ О СЕБЕ



Центральная городская библиотека г. Улан-Удэ им. И.К. Калашникова отметила свой полувековой юбилей в 2018 г. В преддверии этого события библиотека провела социологическое исследование, одной из частей которого стал опрос библиотекарей. С его полной версией можно ознакомиться на официальном сайте ЦГБ им. И.К. Калашникова. Как же выглядит сегодня социально-культурный портрет сотрудника городской библиотеки? Массовая культура транслирует типичные образы библиотекаря, прочно вошедшие в обыденное представление людей. Как правило, это дама в возрасте, в массивных очках и с пучком седых волос¹. Тем не менее мы знаем, как это далеко от реальности. Так, по мнению И.Б. Михновой, директора Российской государственной библиотеки для молодёжи, типичный библиотекарь в наши дни – это молодая, перспективная сотрудница с широким кругозором. Сегодня библиотекарь должен уметь ориентироваться в большом объёме информации, понимать процессы, происходящие в современном обществе, решать одновременно несколько разных дел, проявлять инициативу. Обслуживание читателей требует от него большой корректности и деликатности. Чтобы найти книгу, соответствующую вкусам и предпочтениям

¹ Даже телевизионные образы, например Ирма Пинс – заведующая библиотекой в Школе Чародейства и Волшебства Хогвартс (персонаж знаменитых произведений Д. Роулинг о Гарри Поттере), представляют библиотекаря в виде строгой женщины «бальзаковского возраста», трепетно относящейся к книгам, оберегающей их.



Максим Владимирович МАЛОШИК,
кандидат культурологии, социолог Центральной городской библиотеки
им. И.К. Калашникова г. Улан-Удэ Республики Бурятия

посетителя, оперативно и качественно подобрать нужную ему информацию, необходимы интуиция, внимательность и быстрота реакции.

Универсализм сотрудника проявляется в его мобильности, постоянной работе над повышением собственной эрудиции. Принцип «всё для читателя» является для него руководящим. Современный библиотекарь не просто выдаёт необходимую литературу, он обучает подрастающее поколение навыкам поиска информации, её отбора и критической оценки, выступая, таким образом, проводником во всё увеличивающемся информационном потоке².

В опросе «Социально-культурный портрет библиотекаря» приняли участие сотрудники администрации, заведующие отделами, библиотекари, вспомогательный персонал – всего 92 человека. С учётом выбраковки мы получили 90 анкет, пригодных для анализа. Таким образом, репрезентативность исследования составила 98%, 11 мужчин (12%) и 79 женщин (88%). Анкета-опросник состояла из 27 вопросов, условно разделённых на два блока. Первый отражал социально-демографические характеристики респондентов, второй демонстрировал отношение сотрудников к библиотечной деятельности, понимание своего места и вклада в развитие библиотечной системы города, а также личные предпочтения.

Согласно полученным данным, на сегодняшний день коллектив ЦБС является слаженным и стабильным, с невысоким уровнем текучести кадров. В ЦБС стаж сотрудников более 20 лет у 23% сотрудников, от 15 до 20 – у 9%, от

10 до 15 – 19%, от 5 до 10 – 15,5%, от 1 года до 5 лет – 19%, до года – 14,5%. Налицо довольно стабильный состав.

Подавляющее большинство имеет высшее образование, как библиотечное, так и не библиотечное (по 44 человека, или 49%). По 2% респондентов получили среднее специальное не библиотечное и незаконченное высшее библиотечное образование, и лишь 1% опрошенных обладает сред-

Готовы повышать свой профессиональный уровень с отрывом от работы в учебном заведении 36,7% респондентов.

ним специальным библиотечным образованием. Немаловажно, что у некоторых сотрудников два образования (5%), а у одного – учёная степень кандидата наук.

Также мы выяснили, сколько специалистов за последние пять лет прошли обучение на курсах повышения квалификации. Их оказалось 42 человека (47%). Эта цифра свидетельствует о кардинальных сдвигах в вопросах кадровой политики. Мотивирование сотрудников на повышение своего профессионального уровня, постоянное пополнение багажа знаний является серьёзным стимулом для плодотворной работы и карьерного роста. Поэтому несколько вопросов анкеты касались содержания курсов повышения квалификации, необходимости этих курсов в целом, оптимальной формы их проведения, практических результатов, полученных по их окончании.

Так, один из вопросов был нацелен на выявление наиболее актуальных проблем, встающих перед сотрудниками в процессе работы, а также тех областей знаний, которые они хотели бы актуализировать. Мы предложили библиотекарям на выбор 26 тематических направлений, однако респонденты добавили и свои варианты, среди

² Полученные нами данные подтверждают и другие исследования. Например, по мнению публичной библиотеки г. Огаста (штат Мэн, США), библиотекари пользуются большим доверием у населения. Всего в опросе участвовали 400 респондентов из разных социально-демографических групп. 78% опрошенных отметили надёжность сотрудников библиотек как «очень высокую» или «высокую». Лишь одна профессия опередила библиотекарей – санитары (81%), третью позицию заняли фармацевты (74%), четвертую – врачи (68%).

Тематические направления, которые участники опроса хотели бы рассмотреть на курсах повышения квалификации

№ по значимости	Название	Количество ответов, %
1	PR-технологии в продвижении библиотечных услуг	49
2	Инновационная деятельность библиотек	48
3	Новые технологии в информационно-библиотечной деятельности	39
4	Работа с удалёнными пользователями	34,4
5	Дизайн. Организация библиотечного пространства библиотеки	32,2
6	Эффективное управление современной библиотекой и персоналом	30
7	Мастерская авторских программ по приобщению детей к чтению	29
8	Стратегическое планирование. Модернизация библиотечного дела	27,7
9	Актуальные проблемы библиотечного дела в Республике Бурятия	27
10	Стратегия успешной подготовки заявки на получение гранта	25,5

которых: инновации в компьютерном мире и программировании; актуальные вопросы налогового и финансового учёта; графический дизайн; библиотерапия; каталогизация и АСПИ (аналитико-синтетическая переработка информации). Из сформулированных нами тем 10 наиболее популярных представлены в таблице.

Сегодня курсы повышения квалификации проходят в различных форматах. Систематизировав наиболее популярные из них, мы получили следующие сведения: большинство участников опроса самой действенной формой считают выезды в ведущие библиотеки страны для обмена опытом (69%). На втором месте – участие в научных мероприятиях (конференциях, круглых столах, диспутах, рабочих встречах и т.п.) – 40% опрошенных. Готовы повышать свой профессиональный уровень с отрывом от работы в учебном заведении 36,7% респондентов. Самообразование и повышение квалификации с использованием интернет-технологий (когда материалы для самостоятельного изучения выкладываются на официальном сайте библиотеки) выбрали по 28% опрошенных. Наконец, на последней позиции оказалась форма «кейс-технологий», подразумевающая проведение установочных занятий с раздачей материалов для самостоятельной подготовки и последующие итоговые проверочные мероприятия (тестирования, зачёты, экзамены). Сами сотрудники предложили ещё один вариант – обучение один раз в неделю без отрыва от работы по принципу «теория – практика».

Логическим итогом прохождения курсов повышения квалификации является закрепление полученных знаний на практике, а также передача их коллегам путём выступлений на совещаниях, семинарах, конференциях, круглых столах различного уровня. К сожалению, сотрудники биб-

лиотеки неохотно делают доклады на подобных мероприятиях. Признались, что часто выступают в роли спикеров лишь 7,78% респондентов, 42,2% делают это редко, а более половины опрошенных (50,02%) – никогда.

Интересна корреляция данного факта со следующим вопросом, демонстрирующим уровень реализации профессионального потенциала сотрудников на рабочем месте: 57% опрошенных считают, что их возможности раскрываются в полной мере, 40% уверены, что не полностью, и для 3% респондентов актуален вариант «практически не реализуется». Отмечена низкая инициатива библиотечных специалистов, зачастую имеющих богатый опыт и стаж работы в системе, но не желающих участвовать в научных и методических мероприятиях различного формата. Опрос показал, что читательские предпочтения сотрудников обусловлены не только их личными интересами, но и необходимостью соответствовать требованиям профессии. А именно: разбираться в книжных новинках, ориентироваться в классической отечественной и зарубежной литературе, знать современные тенденции в литературном мире, уметь правильно компилировать материал, излагать его в доступном потребителю виде и т.п.

Что касается мотивационных факторов, позитивно влияющих на рабочий процесс, то по-прежнему не теряет своей

актуальности материальное поощрение сотрудников (78%). Лишь немного уступает этому варианту «улучшение материально-технической базы» – 73,3%. Третью позицию занимает ответ «благоприятный социально-психологический климат в коллективе» – 71,1%.

Мы также стремились выяснить, с какими проблемами сталкиваются библиотекари в повседневной деятельности. Некоторые респонденты затруднились ответить на этот вопрос, те же ответы, что мы получили, были распределены по нескольким группам.

Личностные проблемы. Среди отрицательных моментов участники отметили некомпетентность некоторых работников (8%), формализм и низкую исполнительскую дисциплину (6%), безынициативность и незаинтересованность в результатах труда (4,5%). Другой стороной проблемы является не всегда адекватное отношение посетителей библиотеки, что проявляется в неумении сформулировать свой запрос (8%), агрессии (5%), низком уровне культуры (4,5%). Работа с должниками также вызывает затруднения (в данном контексте речь идёт об отсутствии приемлемой практики по работе с должниками, которые имеют долги, то есть книги на руках, и давно не посещают библиотеку).

Профессиональные проблемы. К их числу относятся нехватка знаний в области компьютерной графики, неумение работать с некоторыми компьютерными программами, недостаток молодых кадров (по 4%). Об отсутствии необходимых курсов повышения квалификации заявили 3% участников опроса.

Проблемы технической обеспеченности и оснащённости библиотек. По мнению респондентов, препятствиями на пути к оптимальному обслуживанию читателей являются устаревшая компьютерная техника (15,6%); плохая освещённость залов, нехватка технических средств для проведения мероприятий (микрофонов, проекторов) (6%); плохой Интернет. Кроме того, сотрудники филиалов обозначили проблемы, связанные с комплектованием библиотечного фонда (12,2%), недостатком каталожных карточек, вкладышей к формулярам, малым количеством вы-

ставочных витрин, стеллажей, отсутствием денежных средств на проведение мероприятий (для приобретения реквизита, призов) (8%).

Готовясь к юбилею, нам хотелось получить объективную картину того, что думают о библиотеке её сотрудники. Что необходимо улучшить в работе ЦБС г. Улан-Удэ? По мнению респондентов, материально-техническая база на сегодняшний день во

... читательские предпочтения сотрудников обусловлены не только их личными интересами, но и необходимостью соответствовать требованиям профессии.

многом оставляет желать лучшего, и связано это с необходимостью реконструкции здания библиотеки (49%). При этом респонденты рассуждают об изменении интерьера (27%), реновации (21%), создании единого информационного пространства библиотек г. Улан-Удэ (18%), перепрофилировании в духе современности (13%), реорганизации пространства (8%). Много предложений касается фондов: объединить фонды абонементов и читальных залов (25%); изменить систему комплектования филиалов (23%).

Современная разветвлённая ЦБС должна быть гибкой не только по своей структуре, но и по организации перемещения библиотечных фондов между филиалами. Единый электронный читательский билет – это только начало сложного пути к системной реорганизации. Способствовать этой задаче, считают опрошенные, будут повсеместное использование программы ИРБИС-читатель (18%), актуализация «шестишаговой системы обслуживания» (15%), продуманный внутрисистемный обмен и распределение нового фонда через книгохранилище (8%).

Не обошли стороной и кадровый вопрос. Высказано предложение привлечь больше молодых квалифицированных кадров (25%), организовать систему повышения квалификации для работников ЦБС (23%), создавать новые формы стимулирования (финансовые, социальные и т.п.) (19%), увеличить штат библиотек, в том числе путём внедрения новых ставок, например, библиоменеджеров и т.п. (9%).

Многое необходимо сделать и для создания более комфортных условий пребывания посетителей библиотеки.