

Н. А. Туралина, И. Г. Фоменко

Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки

Профессиональное образование библиотекаря является важнейшей составляющей эволюции библиотечно-информационной отрасли, поступательным движением, способствующим развитию и становлению современного библиотечного специалиста. Целью данной статьи является обоснование понятия «профессиональное развитие» в контексте социальной модернизации как общества в целом, так и библиотечной отрасли. В качестве задачи исследования выступило рассмотрение составляющих профессионального образования и профессионального развития. В исследовании рассмотрены и обоснованы подзадачи профессионального развития в контексте персонал-стратегии современного кадрового менеджмента, связанные с повышением социальной мобильности специалистов, позитивным социальным самочувствием, повышением степени адаптации к новым технологиям и условиям труда, синергетической культуры личности, уменьшением рисков эмоционального выгорания специалистов, мотивации к саморазвитию молодых способных сотрудников. Авторами рассмотрены и систематизированы основные составляющие профессионального развития и сформулировано определение «профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки».

Ключевые слова: профессиональное образование, профессиональное развитие, модернизация библиотек, профессиональные компетенции, библиотекарь

Neonila A. Turanina, Irina G. Fomenko

Professional development of the human resources of the library

Professional education of a librarian is the most vital component of the evolution of the library and information industry, a progressive movement that contributes to the development and formation of a modern library specialist. The purpose of this article is to substantiate an additional study of the concept of “professional development” in the context of social modernization of both society as a whole and the library industry. The task of the study was to consider the components of vocational education and professional development. The study examines and substantiates the subtasks of professional development in the context of the personnel strategy of modern personnel management related to increasing the social mobility of specialists, positive social well-being, increasing the degree of adaptation to new technologies and working conditions, synergetic personality culture, reducing the risks of emotional burnout of specialists, motivation for self-development of young capable employees. The authors have considered and systematized the main components of professional development and formulated the definition of “professional development of the library’s personnel potential”.

Keywords: professional education, professional development, modernization of libraries, professional competencies, librarian

DOI 10.30725/2619-0303-2023-2-180-188

Появление и постоянное развитие новых моделей библиотечных организаций, вызванных к жизни процессами модернизации, закономерно приводят к изменению профессиональных обязанностей и, соответственно, компетенций сотрудников библиотек, причем их набор может существенно отличаться в соответствии с особенностями каждой конкретной библиотеки, что определено задачами «Концепции модернизации муниципальных библиотек Российской Федерации на основе Модельного стандарта деятельности общедоступной библиотеки» [1].

Согласно акмеологической концепции развития профессионала, акцентируем вни-

мание на двух подходах к ее реализации: содержательном и структурно-процессуальном.

Содержательный подход направлен на активную самореализацию личности, повышение ответственности, чувства долга, отхода от неадекватных личностных установок и стандартов (например, от того, что в библиотеке ничего делать не нужно, только выдавать книги). Процессуальный подход направлен на развитие специалиста до уровня профессионала [2]. С акмеологической концепцией тесно связана в пространстве современного кадрового менеджмента теория профессионального развития личности, в которой сопрягаются оба вышеназванных

Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки

подхода. Представитель дифференциально-диагностического направления Г. Мюнстенберг внес весомый вклад в развитие такого направления, как выбор профессии и профессиональный отбор, включая психологический отбор и помощь молодым в выборе будущей профессии [3, с. 37].

Представители психодинамического направления (З. Фрейд, У. Мозер и др.) обосновали выбор профессии различными формами человеческих потребностей, в том числе подсознательными. У представителей теории решений (Х. Томэ, Г. Рис) выбор профессии связан с выбором из нескольких альтернативных вариантов, а теория развития (Э. Шпрангер, Э. Гинцберг) связывает выбор профессии с достижением определенного уровня развития человека, когда происходит взаимосвязь между внешними характеристиками (например, престиж профессии) и внутренними (способности индивида), и данный процесс является длительным, не менее десяти лет [4].

Появление и постоянное развитие новых моделей библиотечных организаций, вызванных к жизни процессами модернизации, закономерно приводит к изменению профессиональных обязанностей и, соответственно, компетенций сотрудников библиотек, причем их набор может существенно отличаться в соответствии с особенностями деятельности каждой конкретной библиотеки.

Так, например, в библиотеке, использующей RFID-оборудование, роль библиотекаря в традиционной операции «прием-выдача книг» сведена к минимуму. Эффективное использование временного ресурса позволяет библиотекаря уделить больше внимания организации досуговой деятельности, оформлению библиотечных выставок, индивидуальной консультационной работе [5].

В библиотеках – Центрах семейного чтения роль библиотекаря как куратора чтения, наоборот, возрастает, так как ему необходимо не просто формально быть задействованным в документообороте по обслуживанию отдельных читателей, а создать объединяющую атмосферу. Например, помочь читателям-родителям найти общие читательские интересы в семье, способствующие развитию всех членов семьи, и объединяющие детей и взрослых, или создать в школьном классе атмосферу здоровой конкуренции в борьбе за звание Читателя года.

Независимо от структурно-содержательной характеристики каждой из моделей кадровый потенциал в настоящее время ори-

ентирован на выполнение гораздо более широких профессиональных задач по сравнению с периодом 2000–2010-х гг.

Яркими примерами развития профессиональных навыков и умений, не свойственных библиотекарям предшествующего периода, могут служить навыки в области библиотечных маркетинговых коммуникаций, развития общественных инициатив, инициированных библиотеками, активного использования информационных технологий «Библиотека:2.0» и интернет-платформ в целом, а также владение навыками использования современных социальных технологий волонтерства и добровольчества, социального партнерства, краудфандинга, социального проектирования, фандрейзинга и др.

Современное общество, в котором все большее значение играет формирование и активное использование постулатов социальной модернизации, не может опираться на кадровый потенциал организаций, характерный для индустриального общества XX в., и требует формирования и развития новых способностей и качеств личности.

В. К. Степанов, говоря о реорганизации библиотек в соответствии с изменяющимися условиями внешней среды, обуславливает необходимость не только переосмысления новых задач библиотеки, но и переобучения ее сотрудников [6].

Переосмысление этой проблемы далеко выходит за рамки профессионального обучения и требует не только профессионального образования, но и саморазвития, во многом зависящего от самого сотрудника. Кроме того, если знания выпускников учебных заведений начала XX в. обесценивались через 30 лет, в конце века – через 10, то современные специалисты должны проходить профессиональную переподготовку в среднем через 3 года, что не всегда достижимо в современных реалиях (недостаток кадровых, временных, финансовых ресурсов, особенно в малых и средних библиотеках) [7; 8].

Профессор Н. В. Лопатина в статье «Библиотечный специалист в профессиональной структуре информационного общества» рассматривает особенности современной библиотечной профессии в перечне специальностей и направлений подготовки Минобрнауки России от 2013 г. Согласно ее мнению, в исследовании сущности библиотечной профессии выделяют индуктивный и дедуктивный подходы [9].

Индуктивный подход интерпретирует профессию библиотекаря через призму

задач, компетенций, различных частных случаев. Однако данный подход реализуется в основном только в конкретных случаях, а не в их общей совокупности. Кроме того, в рамках данного подхода, не учитывается анализ уникальности библиотечной профессии, ее специфики, индивидуальности. Автор доказывает, что в «Перечне специальностей и направлений подготовки высшего профессионального образования» дается именно индуктивный подход. При этом библиотекари в целом относятся к специалистам сферы культуры и искусства, что не всегда может точно отразить содержание указанной профессии, так как библиотеки сегодня входят не только в ведомство Министерства культуры, но и подчиняются ряду других министерств и ведомств и в своей деятельности ориентируются на укрупненные цели и задачи. С учетом появления в 2022 г. нового перечня специальностей и направлений подготовки это высказывание остается в силе, так как отношение специалистов библиотечно-информационной деятельности к направлению подготовки «Культурология и социокультурные практики» оставляет библиотечно-информационные учреждения в сфере культуры. Считаем, что данное мнение о дедуктивном подходе (от общего – к частному) Н. В. Лопатиной можно рассмотреть и по отношению к профессиональному развитию, основы которого строятся на выделении критериев устойчивости библиотечной профессии вне зависимости от ее функционирования, целей и задач. В качестве критериев устойчивости предлагается, в частности, устойчивость профессии к условиям внешней среды и устойчивость внутренней структуры, что, на наш взгляд, в первую очередь взаимосвязано с профессиональным состоянием отрасли в целом [9].

В свою очередь Т. Я. Кузнецова отмечала в качестве одного из признаков социальной модернизации библиотеки появление и становление профессиональной элиты [10]. Признавая справедливость данного утверждения на период начала нового столетия, когда необходимо было определить горизонты будущего профессии и библиотечной отрасли в целом, отметим, что на современном уровне особо важным является нивелирование дистанции между «элитой» и основной массой библиотечных профессионалов, так как масштабные преобразования требуют профессионального развития всех без исключения библиотечных специалистов как кадрового ресурса социальной модернизации.

На наш взгляд, формирование профессиональной библиотечной элиты напрямую связано с имиджевыми характеристиками профессии библиотекаря. Надо признать, что профессиональное сообщество утратило признание элитарности данной профессии в социальном плане, и сейчас вопрос стоит не столько о формировании, сколько о восстановлении социальной репутации, которая будет содействовать действительному формированию профессиональной элиты, признаваемой не только в кругу библиотечного сообщества, но и в обществе в целом.

На каждом новом этапе модернизации библиотечного дела последовательно внедряются технологические, социальные, организационные (в том числе управленческие) инновации. Причем количественные показатели сотрудников, вовлеченных в модернизационные процессы, и степень их адаптации оказывают достаточно значительное влияние на динамику данных изменений, вплоть до изменения направленности социальных программ развития. Поэтому так сложно переоценить значение профессионального развития в масштабе библиотечной кадровой политики.

Обеспечение всестороннего модернизационного процесса в библиотеке возможно лишь при наличии высокомотивированных сотрудников, обладающих современным знаниевым контентом, касающимся не только библиотечно-информационной деятельности, но и многих междисциплинарных областей знаний и практической деятельности. Библиотека в современном обществе выступает одним из ключевых участников трансформации социальных институтов, поэтому сама специфика библиотечной профессии сегодня, как никогда ранее, должна ориентировать на постоянную актуализацию своих профессиональных компетенций.

Обоснованную тревогу вызывает факт инертности определенной части профессионального сообщества библиотекарей, которые и психологически, и профессионально не готовы к необходимости изменений, так как «грядущие профессиональные задачи кардинально противоречат личным склонностям большинства сотрудников, сознательно выбравших профессию с низким уровнем стресса и, как следствие, оплаты труда» [11]. При таком положении дел говорить о действенном профессиональном развитии коллектива не приходится.

Нельзя не заметить, что положительные результаты зачастую являются заслугой наибо-

Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки

лее активных представителей библиотечно-информационной сферы и управленческих кадров, т. е. той части, которую и можно рассматривать в качестве профессиональной элиты, а не подавляющего большинства сотрудников муниципальных библиотек. Еще одним негативным фактором, отрицательно влияющим на возможности и потребности профессионального развития, выступает размер заработной платы библиотекарей. Этот факт является одной из причин усиления миграции из данной отрасли в другие, обеспеченные более высокой зарплатой [10].

И. В. Борис в монографии обогатила понятийный аппарат библиотекведения, введя понятие «инновационная компетентность», обосновав ее связь с процессами профессионального развития в отрасли. Тем не менее по сути термин «профессиональное развитие», как и в большинстве публикаций (особенно практиков библиотечного дела) ограничивается содержанием понятия «профессиональное образование», что представляется весьма спорным в современных условиях [12].

При анализе направлений деятельности, например Центра дополнительного профессионального развития библиотечных работников Дальневосточного региона, функционирующего в структуре Дальневосточной государственной научной библиотеки, выявлено, что чаще всего подразумевают мероприятия непрерывного профессионального образования, что является тождественным профессиональному развитию лишь отчасти [13]. Согласно материалам Рязанской

ОУНБ им. А. М. Горького, компетентность библиотекаря ограничивается собственно библиотечной квалификацией, повышением профессиональной квалификации, получением второго высшего образования, защитой ученой степени, но при этом вопросы, связанные с самостоятельным профессиональным развитием не рассматриваются [14]. В то же время Новосибирской областной библиотекой обосновано, что повышение квалификации библиотекарей наряду с профессиональными обучающими мероприятиями невозможно без самообразования, так как система повышения квалификации малоэффективна без систематического самостоятельного обучения и самообразования [15].

На наш взгляд, профессиональное образование является лишь одной из составляющих профессионального развития специалиста, поступательным движением, которое способствует развитию и становлению профессионала. Рамки понятия «профессиональное развитие» значительно шире и требуют дополнительного исследования в контексте социальной модернизации как общества в целом, так и библиотечной отрасли. Цель профессионального образования кратко можно охарактеризовать как обучение человека профессии, тогда как общая цель профессионального развития состоит в достижении совокупности организационных, профессиональных и личностных характеристик, развития потенциальных возможностей специалиста библиотек, систематизированных нами в нижеприведенной таблице 1.

Таблица 1. Характеристики профессионального развития

Организационные характеристики	Профессиональные характеристики	Личностные характеристики
<ul style="list-style-type: none"> - Численность - Структура - Профессиональный состав - Корпоративная культура - Ресурсы рабочего времени 	<ul style="list-style-type: none"> - Квалификация - Навыки - Знания - Профессиональный опыт - Инициативность - Ответственность - Умения 	<ul style="list-style-type: none"> - Здоровье - Нравственность - Креативность - Социальная активность - Интеллектуальное развитие - Коммуникативные способности - Чувство эмпатии - Артистизм

В соответствии с конкретными задачами профессионального развития методы также могут быть конкретизированы. По отношению к сотрудникам, не имеющим специального образования, – профессиональная переподготовка, для специалистов со средним и высшим специальным образованием – получение более высокой ступени образования или участие в мероприятиях системы повышения квалификации, для всех специалистов – создание условий для постоянного

эффективного профессионального самообразования и личностного саморазвития.

Трудно переоценить роль, которую в профессиональном развитии играют процессы неформального самообразования. Основной причиной профессионального развития можно считать желание личности быть вовлеченным в социальное поле профессии (горизонтальная ориентация), в то время как профессиональное образование чаще всего является результатом ориентации

на карьерный рост (вертикальная ориентация), более высокого социального статуса, и, как следствие, более высокой оплаты труда. Сочетание горизонтальной и вертикальной ориентации само по себе не является антогонистичным, но труднодостижимо в условиях современной библиотечной практики. В последнее время в связи с притоком в библиотечное дело специалистов с непрофильным образованием требование получения профессионального образования часто является непременным условием для принятия человека на работу. При этом вновь принятый специалист далеко не всегда сориентирован на профессиональное развитие изначально. Лишь при адекватном сочетании эффективной реализуемой кадровой политики и личной заинтересованности можно говорить о потенциале профессионального развития в дальнейшем, которое можно выразить словами: «от принуждения – к доброй воле».

Показательным индикатором развития профессионального самосознания, присутствующего не только отдельному коллективу, но и всей отрасли в целом является деятельность негосударственных библиотечных организаций и сообществ, создаваемых в инициативном порядке. Инициативные профессиональные группы, например, активно развивают свою деятельность в социальных сетях. Причем, как правило, такие группы характеризует неформальное общение, обмен практическими идеями, развитие сетевых возможностей корпоративного сотрудничества, позиционирование библиотеки как открытой для диалога организации. За последние годы можно привести значительное количество примеров сетевого взаимодействия библиотек разных регионов, что также является свидетельством возросшей социальной инициативы специалистов библиотек. Примером может служить библиотечная группа «Отличный библиотекарь» в социальной сети «Одноклассники», насчитывающая почти 16 000 участников из самых разных регионов страны. В мае 2015 г. благодаря инициативе Хасавюртовской централизованной библиотечной системы был реализован Международный проект «Расул Гамзатов. Мой Дагестан», в проведении которого приняли участие сотрудники и пользователи многих библиотек страны, включая Ненецкий АО. На страницах группы популярными рубриками являются «Литературный календарь», «По страницам журналов» и др. И таких примеров неформального корпоративного взаимодействия достаточно много.

Если профессиональные компетенции формируются преимущественно в процессе обучения, то личностные характеристики при их не меньшей значимости в профессии библиотекаря относятся к зоне ответственности самого человека. При этом личностные характеристики не остаются неизменными на протяжении длительного периода времени и также подвергаются процессам модернизации. Н. М. Кузьмина отмечает, что «европейские менеджеры считают необходимым учитывать широкий круг способностей: логически-математические, гуманитарные, пространственного мышления, эмоциональные и даже музыкальные» [16]. Нам представляется, что именно в библиотеке это требование является вполне обоснованным и уместным, и вполне достижимым в процессе профессионального развития, включающем те аспекты, которые ранее в профессиограмме библиотекаря даже не рассматривались. Так, например, И. В. Домбровская и Е. Б. Артемьева, обосновав различие между терминами «креативность» и «творческий подход», обозначили предпосылки включения характеристики «креативность» в перечень возможных качественных характеристик кадрового потенциала [17]. Близка к этому и позиция Л. К. Сагитовой и В. В. Перепелицы, обозначивших роль артистизма библиотекаря в организации культурно-досуговой деятельности [18]. В зону личной ответственности человека входит физическое и нравственное здоровье. Кроме того, система образования в лучшем случае может создать только предпосылки для формирования и развития таких качеств, как интеллект, социальная активность, коммуникативные способности. Персонализация кадрового потенциала требует учета не только возможностей, но и потребностей конкретных личностей, является непременным условием качественных составляющих как уже реализованных, так и нереализованных определенных организационно-технических и социально-экономических модернизационных преобразований библиотеки. Согласно «Большой психологической энциклопедии», профессиональное развитие следует рассматривать в качестве профессиональной социализации человека, в частности освоения им профессиональных социальных ролей [19].

Данное умозаключение актуально и в контексте социальной модернизации библиотек. Основная задача профессионального развития может быть определена как приведение требований, предъявляемых к библиотечной профессии, в соответствие с новыми

Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки

социальными требованиями, связанными с ценностно-ориентированными установками на комфортную, демократичную среду получения широкого ассортимента библиотечно-информационных продуктов и услуг. Данная задача решается путем всестороннего развития не только операционно-навыковых способностей, но и ценностно-мотивационных устремлений. А профессиональное развитие специалиста в современных условиях может быть представлено в широком смысле как жизненно-профессиональный путь. Получив профессиональное образование в качестве отправной точки профессионализации, и, продолжая совершенствовать свои профессиональные компетенции в рамках различных образовательных программ, включая курсы повышения квалификации, при дей-

ствительном профессиональном развитии библиотекарь реализует, прежде всего, личностные потребности в профессиональной самоидентификации, приобретении новых навыков и знаний. Значимым является то, что процесс профессиональной самоидентификации протекает в равноценных условиях как получения профессионального образования, переподготовки, так и в процессе самообразования. Виды профессионального развития дополняют друг друга и могут быть представлены как профессиональное образование, внутрибиблиотечное профессиональное развитие, внешнее профессиональное развитие, профессиональное самообразование, личностное саморазвитие. Составляющие этих видов систематизированы нами в приведенной ниже таблице 2.

Таблица 2. Составляющие процесса профессионального развития

Профессиональное образование	<ul style="list-style-type: none"> - Среднее специальное образование - Высшее профессиональное образование - Аспирантура - Профессиональная переподготовка
Внутрибиблиотечное профессиональное развитие	<ul style="list-style-type: none"> - Конференции - Семинары - Тренинги - Лекции
Внешнее профессиональное развитие	<ul style="list-style-type: none"> - Курсы повышения квалификации - Онлайн-конференции - Стажировки - Видеотренинги - Участие в методических объединениях - Профессиональная переподготовка
Профессиональное самообразование	<ul style="list-style-type: none"> - Проектная деятельность - Научно-исследовательская деятельность - Владение информационно-коммуникативными технологиями - Изучение источников профессиональной информации
Личностное развитие	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие личных интересов, хобби - Авторские публикации (печатные и электронные) - Участие в профессиональных конкурсах

Одной из задач кадрового менеджмента, решение которой позволит обеспечить действенное профессиональное развитие персонала, можно считать создание благоприятных условий для достижения установок в реализации не только общепрофессиональных функций, но и возможности карьерного роста или служебно-профессионального продвижения библиотечных специалистов. С данной задачей соотносятся подзадачи профессионального развития кадрового потенциала библиотеки в контексте персонал-стратегии современного кадрового менеджмента:

– повышение социальной мобильности специалистов. Социальной мобильностью

является перемещение личности или группы по горизонтали или по вертикали. В сфере библиотечно-информационной деятельности социальная мобильность не настолько распространена, так как библиотеки являются стабильными организациями, в которых реже происходят карьерные изменения. Вертикальное перемещение – переход на более высокую должность, наблюдается достаточно редко. Социальная мобильность в библиотеке чаще всего проявляется в перемещении из одного отдела в другой, т. е. горизонтально, что способствует расширению профессионального кругозора, освоению новых компетенций. Изменение социаль-

ной мобильности может быть связано также с повышением уровня образования, переподготовкой или реализацией эффективной проектной деятельности, публикационной активностью, участием в профессиональных форумах, конкурсах и т. д. Таким образом, горизонтальная социальная мобильность может рассматриваться в качестве своеобразной «горизонтальной карьеры»;

– позитивное социальное самочувствие, удовлетворительные социально-экономические условия труда, соответствие самореализации профессиональным запросам. Выше-сказанное о стабильности организационной структуры библиотечной отрасли присутствует в библиотечной отрасли проблемы текучести кадров. Высокая заработная плата в организации, где человек не удовлетворен профессиональной самореализацией, морально-психологическим климатом в коллективе, условиями труда и быта, не гарантирует закрепления на рабочем месте;

– повышение степени адаптации к новым технологиям и внешним условиям труда. Сотрудникам библиотек необходимо не просто владеть компьютерными технологиями, но и переключаться на новые условия труда (библиографические обзоры в режиме онлайн, использование видеосъемки на мероприятиях с дальнейшей их демонстрацией в социальных сетях и на сайте библиотеки). Это обуславливает необходимость изучения новых компьютерных программ и повышения уровня образования в данной сфере, что невозможно без более высокой степени адаптации к данным условиям;

– синергетическая личностная культура. Согласно синергетическому подходу к формированию личности, выработка системы ценностей – это нелинейный синергетический процесс свободного выбора определенных идеалов, смысло-жизненных установок, моделей потребного будущего, предметов, как некогда говорили, веры, надежды и любви [20];

– уменьшение рисков эмоционального выгорания специалистов старшего поколения. У специалистов старшего поколения, работающих на одной должности много лет, повышается риск эмоционального выгорания в профессии, поэтому важно находить подходы к изменению привычных форм работы, чтобы уменьшить данные риски;

– мотивация к саморазвитию молодых способных сотрудников. Данный подход позволит развить в сотруднике профессионала с высокими требованиями к организации библиотечной деятельности.

Наиболее высокой текучестью в библиотеке отличаются первые пять лет, в течение которых и происходит закрепление кадрового состава на рабочем месте, если сотрудник реализовал свой потенциал в течение пяти лет в библиотеке, то в дальнейшем невысока вероятность, что он уйдет. Поэтому необходимо оказать максимальную помощь новым сотрудникам в закреплении на рабочем месте, что позволит снизить текучесть кадров. Данная информация подтверждается исследованием Н. Ю. Вайцехович, в котором рассмотрены положительные результаты профессиональной послевузовской адаптации выпускников сферы библиотечно-информационной деятельности как одного из этапов подготовки библиотечных кадров [21]. Понятие «самообучающейся организации» вошло в последние годы не только в научный оборот отечественного библиотековедения, но и, например, белорусского и украинского, но при этом традиционно ракурс исследования профессионального развития сужается до исследования системы непрерывного профессионального обучения [22].

Узкая трактовка профессионального развития во многом основана на игнорировании базовых детерминирующих факторов профессионального развития, к которым отнесем следующие:

– влияние социальной модернизации условий внешней среды;

– целостность системы профессионального обучения, включающей среднее и высшее образование, мероприятия системы дополнительного профессионального образования, формы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– создание организационных условий для профессионального развития, в том числе формирование позитивной корпоративной культуры в библиотеке;

– опережающий характер профессионального развития кадрового потенциала по отношению к развитию библиотечной организации;

– систематическое стимулирование личностного и профессионального развития сотрудников.

На основе данных принципов формулируем определение профессионального развития кадрового потенциала библиотеки: *Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки является динамичным процессом, включающим на равноправных началах непрерывное профессиональное образование и повышение квалификационных*

Профессиональное развитие кадрового потенциала библиотеки

характеристик путем самостоятельной подготовки сотрудников к освоению новых производственных функций для реализации инновационных направлений, создание условий для профессионального продвижения в сфере библиотечной деятельности.

Обеспечение всестороннего модернизационного процесса в библиотеке возможно лишь при наличии высокомотивированных сотрудников, обладающих современным знанием контентов, касающимся не только библиотечно-информационной деятельности, но и многих междисциплинарных областей знаний и практической деятельности. Библиотека в современном обществе выступает одним из ключевых участников трансформации социальных институтов, поэтому сама специфика библиотечной профессии сегодня, как никогда ранее, должна ориентировать на постоянную актуализацию своих профессиональных компетенций.

Список литературы

1. Концепция модернизации муниципальных библиотек Российской Федерации на основе Модельного стандарта деятельности общедоступной библиотеки // Министерство культуры Российской Федерации: офиц. сайт. URL: <https://culture.gov.ru/documents/kontseptsiya-modernizatsii-munitsipalnykh-bibliotek-rossiyskoy-federatsii-na-osnove-modelnogo-standa/> (дата обращения: 31.01.2023).
2. Акремология. Путь к вершине личностно-профессионального развития: учеб. пособие / сост. О. Н. Князева, Е. В. Алтухова. Воронеж: Воронеж. гос. аграр. ун-т им. императора Петра Первого, 2017. 160 с.
3. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления. Ростов н/Д: Феникс, 2004. 608 с.
4. Кондаков И. М., Сухарев А. В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158–164.
5. Доронина И. Н., Мурашко О. Ю. RFID-технологии: опыт продвижения от научных библиотек к муниципальным // Научные и технические библиотеки. 2020. № 5. С. 69–84.
6. Степанов В. К. Новое видение библиотеки как социального института в обществе знаний // Научные и технические библиотеки. 2019. № 1. С. 7–15.
7. Капустина Т. А., Туранина Н. А. Профессиональное дополнительное образование библиотечных специалистов в пространстве региона // Библиосфера. 2017. № 4. С. 84–88.
8. Капустина Т. А. Каждый из нас – мечтающий прагматик: школа методиста и повышение профмастерства // Библиотека. 2018. № 3. С. 23–26.
9. Лопатина Н. А. Библиотечный специалист в профессиональной структуре информационного общества // Вестник Московской государственной университет культуры и искусств. 2014. № 1. С. 160–167.
10. Кузнецова Т. Я. Модернизация российских библиотек и их социальные практики: системный анализ процессов // VIPERSON: информ.-аналит. портал. URL: <http://viperson.ru/articles/modernizatsiya-rossiyskihbibliotek-i-ih-innovatsionnye-sotsialnye-praktiki-sistemnyuanaliz-protseessov> (дата обращения: 31.01.2023).
11. Степанов В. Библиотека и библиотекари в обществе знаний : цифровая революция и ее последствия для традиционной библиотеки // Университетская книга. 2018. № 9, нояб. URL: <http://www.unkniga.ru/biblioteki/bibdelo/9052-biblioteka-i-bibliotekari-v-obschestve-znaniy.html> (дата обращения: 31.01.2023).
12. Борис И. В. Инновационная компетентность библиотечных кадров: сущность, назначение, методика формирования. Хабаровск: ХГИК, 2015. 109 с.
13. Центр дополнительного профессионального образования // Дальневосточная государственная научная библиотека: офиц. сайт. URL: <https://www.fessl.ru/for-librarian/ninmo/cprbr> (дата обращения: 31.01.2023).
14. Непрерывное библиотечное развитие: [презентация] / Рязанская ОУНБ им. М. Горького. URL: <http://www.myshared.ru/slide/264333/> (дата обращения: 31.01.2023).
15. Традиционные и инновационные формы и методы повышения квалификации библиотечных специалистов / Новосибир. гос. обл. науч. б-ка, Центр проф. развития; сост.: Г. В. Афанасьева, З. М. Саенко; ред. Н. П. Носова. Новосибирск: Изд-во Новосибир. гос. обл. науч. б-ка, 2017. URL: https://ngonb.ru/docs/ЦПР/!%20Повышение_квалификации_СБОРНИК.pdf (дата обращения: 26.05.2023).
16. Кузьмина Н. М. Кадровый потенциал как органичная самоорганизующаяся система // Международный экономический форум 2011. URL: <http://be5.biz/ekonomika1/r2011/00720.htm> (дата обращения: 31.01.2023).
17. Домбровская И. В., Артемьева Е. Б. Профессиональная деятельность библиотекарей: креативность или творческий подход? // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2014. № 4, ч. 1. С. 101–103. URL: <http://pdf.knigi-x.ru/21kulturologiya/292858-1-udk-023-ivdombrovskaya-ebartemeva-professionalnaya-deyatelnost-bibliotekarey> (дата обращения: 31.01.2023).
18. Сагитова Л. К., Перепелица В. В. Артистизм библиотекаря в организации культурно-досуговой деятельности библиотеки: теоретические, методические и образовательные аспекты: монография. Москва: Литера, 2017. 163, [1] с.
19. Большая психологическая энциклопедия. URL: <https://psychology.academic.ru/> (дата обращения: 31.01.2023).
20. Каган М. С. Формирование личности как синергетический процесс // Обсерватория культуры. 2005. № 2. С. 4–10.

21. Вайцехович Н. Ю. Профессиональная адаптация выпускников специальности «Библиотечно-информационная деятельность» // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. 2022. № 4 (53). С. 164–170.

22. Переверзева Ю. А. Профессиональное развитие библиотекаря-библиографа в условиях библиотеки как самообучающейся организации // Культура: открытый формат – 2013 (библиотекведение, библиографоведение и книговедение, искусствоведение, культурология, музееведение, социокультурная деятельность): сб. науч. ст. / Белорус. гос. ун-т культуры и искусств. Минск, 2013. С. 446–450. URL: <http://repository.buk.by/bitstream/handle/123456789/2832/PROFESSIONAL%20RAZVITIE%20BIBLIOTEKARYA.pdf?sequence=1> (дата обращения: 31.01.2023).

References

1. The concept of modernization of municipal libraries of the Russian Federation on the basis of the Model standard for the activities of a public library. Ministry of Culture of the Russian Federation: offic. website. URL: <https://culture.gov.ru/documents/kontseptsiya-modernizatsii-munitsipalnykh-bibliotek-rossiyskoy-federatsii-na-osnove-modelnogo-standa/> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
2. Knyazeva O. N. (comp.), Altukhova E. V. (comp.). Acmeology. The path to the top of personal and professional development: textbook allowance. Voronezh, 2017. 160 (in Russ.).
3. Cherednichenko I. P., Telykh N. V. Psychology of management. Rostov n/D: Phoenix, 2004. 608 (in Russ.).
4. Kondakov I. M., Sukharev A. V. Methodological foundations of foreign theories of professional development. Questions of psychology. 1989. 5, 158–164 (in Russ.).
5. Doronina I. N., Murashko O. Yu. RFID technologies: the experience of moving from scientific libraries to municipal ones. Scientific and technical libraries. 2020. 5, 69–84 (in Russ.).
6. Stepanov V. K. New vision of the library as a social institution in the knowledge society. Scientific and technical libraries. 2019. 1, 7–15 (in Russ.).
7. Kapustina T. A., Turanina N. A. Professional additional education of library specialists in the region. Bibliosphere. 2017. 4, 84–88 (in Russ.).
8. Kapustina T. A. Each of us is a dreaming pragmatist: the school of a methodologist and professional development. Library. 2018. 3, 23–26 (in Russ.).
9. Lopatina N. A. A librarian in the professional structure of the information society. Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts. 2014. 1, 160–167 (in Russ.).
10. Kuznetsova T. Ya. Modernization of Russian libraries and their social practices: system analysis of processes. VIPERSON: inform. analytical portal. URL: <http://viperson.ru/articles/modernizatsiya-rossiyskih-biblioteki-ih-innovatsionnye-sotsialnye-praktiki-sistemnyy-analiz-protsesov> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
11. Stepanov V. Libraries and librarians in the knowledge society: the digital revolution and its consequences for the traditional library. University book. 2018. 9, nov. URL: <http://www.unkniga.ru/biblioteki/bibdelo/9052-biblioteka-i-bibliotekari-v-obschestvennomy-znaniy.html> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
12. Boris I. V. Innovative competence of library personnel: essence, purpose, method of formation. Khabarovsk: HGIIK, 2015. 109 (in Russ.).
13. Center for additional professional education: [presentation]. Far Eastern State Scientific Library: offic. website. URL: <https://www.fessl.ru/for-librarian/ninmo/cprbr> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
14. Continuous library development: [presentation] / Ryazan Regional Univ. Sci. Library named of A. M. Gorky. URL: <http://www.myshared.ru/slide/264333/> (accessed: Jan. 31. 2023) (in Russ.).
15. Afanas'eva G. V. (comp.), Saenko Z. M. (comp.); Nosova N. P. (ed.). Traditional and innovative forms and methods of advanced training of library specialists / Novosibirsk State Regional Scientific Library, Center for Professional Development. Novosibirsk, 2017. URL: https://ngonb.ru/docs/TsPR/!%20Increasing_qualification_COLLECTION.pdf (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
16. Kuzmina N. M. Personnel potential as an organic self-organizing system. International Economic Forum 2011. URL: <http://be5.biz/ekonomika/1r2011/00720.htm> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
17. Dombrovskaya I. V., Artemyeva E. B. Professional activity of librarians: creativity or creative approach? Bulletin of the Kazan State University of Culture and Arts. 2014. 4 (1), 101–103. URL: <http://pdf.knigi-x.ru/21kulturologiya/292858-1-udk-023-ivdombrovskaya-ebartemeva-professionalnaya-deyatelnost-bibliotekarey> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
18. Sagitova L. K., Perepelitsa V. V. Librarian artistry in the organization of cultural and leisure activities of the library: theoretical, methodological and educational aspects: monograph. Moscow: Litera, 2017. 163, [1] (in Russ.).
19. Big psychological encyclopedia. URL: <https://psychology.academic.ru/> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).
20. Kagan M. S. Personality formation as a synergetic process. Observatory of Culture. 2005. 2, 4–10 (in Russ.).
21. Vaytsekhovich N. Yu. Professional adaptation of graduates of the specialty «Library and Information Activity». Bulletin of the Saint-Petersburg State Institute of Culture. 2022. 4 (53), 164–170 (in Russ.).
22. Pereverzeva Yu. A. Professional development of a librarian-bibliographer in the context of a library as a self-learning organization. Culture: open format – 2013 (library science, bibliography and book science, art history, cultural studies, museology, sociocultural activity): coll. sci. of arts. Minsk, 2013. 446–450. URL: <http://repository.buk.by/bitstream/handle/123456789/2832/PROFESSIONAL%20RAZVITIE%20BIBLIOTEKARYA.pdf?sequence=1> (accessed: Jan. 31.2023) (in Russ.).