

*Рожнова Ольга Евгеньевна,*

*директор;*

*Шайбекова Марина Викторовна,*

*заведующая отделом организации инновационно-методической работы,*

*МБУК НЦБС,*

*пгт. Ноглики, Сахалинская область, Россия*

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ МБУК НОГЛИКСКОЙ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ БИБЛИОТЕЧНОЙ СИСТЕМЫ**

В современном мире, отличающемся высоким динамизмом изменений, профессиональное развитие сотрудников является одним из важнейших условий успешной деятельности организации. Это особенно справедливо по отношению к библиотекам, так как возрастающая конкуренция в сфере оказания информационных услуг привела к тому, что библиотеки в качестве источника получения людьми необходимой информации отошли на дальний план.

**Ключевые слова:** библиотеки, профессиональное развитие библиотекарей, информационные услуги библиотек, проектная деятельность библиотек, профессиональное обучение библиотекарей

Как и в любой организации, профессиональное развитие библиотекарей может проходить под влиянием внутренней среды, коллектива и профессиональной деятельности его членов. Однако, для того, чтобы результаты такого развития не складывались стихийно, под воздействием самых разнообразных факторов, нужна целенаправленная работа, то есть необходимо управление этим процессом. Проектирование развития библиотечных специалистов выполняет функцию организации деятельности, направленной на личностный рост, рост профессионализма, компетентности с целью повышения эффективности работы, как отдельного сотрудника, так и библиотеки в целом.

Работа по развитию персонала в муниципальном бюджетном учреждении культуры Ногликской централизованной библиотечной системе (МБУК НЦБС) началась 18 лет назад, когда директор О.Е. Рожнова, получив сертификат

тренера в Институте Устойчивых Сообществ (г. Хабаровск), стала применять свои знания для обучения коллектива, проводя тренинги на выявление лидерских качеств, формирование команды, стимулирование творческой активности, обучение навыкам стратегического планирования. В те годы районная библиотека не была оснащена технически, не хватало средств для приобретения нужных учебников и пособий, поэтому менеджменту и маркетингу учились на материалах по развитию бизнеса. Понятие «фандрейзинг» воспринималось как абстрактное, теперь проектная деятельность стала системной, вносит существенный вклад в привлечение денежных средств. Только в 2017 году различными грантодающими организациями поддержано 9 проектов на сумму около 4-х миллионов рублей (всего за эти годы поддержано 50 проектов).

Работа над проектами – одна из составляющих профессионального развития, так как в процессе этой деятельности развиваются навыки генерирования смелых идей, постановки целей, работы в команде. Умение слаженно работать в команде является важным навыком, ведь в библиотеке часто приходится решать конкретные задачи, организовывая различные мероприятия.

Профессиональное обучение – часть профессионального развития ногликских библиотекарей. Оно осуществляется как внутри библиотеки, так и за её пределами. Программой повышения квалификации библиотечных специалистов МБУК НЦБС предусмотрено проведение семинаров и тренингов, практикумов и стажировок молодых специалистов. Один раз в неделю в центральной библиотеке проходит профучёба, которую готовит в течение года каждый сотрудник по графику. Темы презентаций на этих мероприятиях – не только библиотечная деятельность: часто они отражают вопросы, волнующие российское и мировое сообщество или просто рассказывают об интересных фактах (борьба с экстремизмом и терроризмом, олимпийское движение, искусство карикатуры, развитие креативного мышления, многое другое).

Сотрудники НЦБС выезжают на курсы повышения квалификации в областной центр согласно плану-графику Сахалинской областной универсальной научной библиотеки, получают консультативную помощь специалистов. В Ногликской ЦБС количество специалистов с библиотечным образованием составляет 78% от общего числа сотрудников. В связи с внедрением профессиональных стандартов библиотекарям с непрофильным образованием было необходимо пройти переподготовку. Для этого использовался дистанционный образовательный ресурс. Руководство и методист выясняли потребности работников в образовании, находили предложения образовательных учреждений, составляли договоры на обучение.

Фактором профессионального роста библиотекарей стали конкурсы профессионального мастерства различных уровней – районного, областного, всероссийского, – в которых сотрудники МБУК НЦБС ежегодно принимают участие. В 2018 году попробовали свои силы в международных конкурсах: «Таланты России» – 1-е место в номинации «Исследовательские работы и проекты» за работу «Волшебной нити красочный узор»; «Инновационные подходы в работе библиотек» – 1-е место за работу «И вновь услышать свой язык».

Сюда же можно отнести и участие ногликских библиотекарей в жизни профессионального сообщества (конференции, круглые столы, совещания). Подготовка конкурсных работ, докладов требует развития навыков аналитической деятельности, публичного выступления. Кроме того, всё это значительно повышает уровень самооценки специалистов, мотивирует на дальнейшее совершенствование в профессии, повышение качества библиотечных услуг.

Одним из видов профессионального развития является постановка и решение новых задач. Такой новой задачей для нас стала разработка комплексной Программы развития МБУК НЦБС, которая проходила в несколько этапов.

На первом этапе была изучена организационная культура библиотеки. Процесс модернизации библиотечного дела способствует становлению библиотек как субъектов рынка информационных услуг. Поэтому основным направлением развития организационной культуры библиотеки, к которому необходимо стремиться, является рыночная культура. Проведённая диагностика наглядно показывает доминирование в организации клановой и инновационной культур. Таким образом, в условиях рыночной экономики организационная культура становится фактором развития, если будут сохраняться отношения, характеризующиеся сплочённостью, соучастием и разделением всеми членами коллектива целей и ценностей библиотеки, а также стремлением к инновационным преобразованиям.

Второй этап – организация семинаров, на которых рассматривалась организационная культура как фактор развития библиотеки, проводились SWOT и проблемно-ориентированный анализ, изучались аспекты целеполагания. Результатом этого этапа стали определение цели деятельности библиотеки, постановка задач, выработка миссии организации. Сотрудниками разработаны планы личностного роста на три года, вошедшие в Программу развития.

Третий этап – создание Программы развития муниципального бюджетного учреждения культуры Ногликской централизованной библиотечной системы на 2017-2019 г.г.

Еще одна новая задача – создание собственного фирменного стиля, как опознавательного знака, который позволит отличать продукцию, услуги и деятельность Ногликской библиотеки на рынке аналогичных услуг и продукции других библиотек, способствовать популяризации библиотечно-библиографических услуг через СМИ, сеть Интернет.

Фирменный знак – филин, сидящий на стопке книг, – существует с 2002 года. В 2017 году его видоизменили, сделав изображение в пикселях (свидетельство сочетания традиций и инноваций) и добавив логотип – надпись.

Созданный фирменный блок используется на бланках, применяется на печатной и сувенирной продукции, в наградных материалах.

Положительный имидж Ногликской библиотеки в сочетании с фирменным стилем поможет формированию у органов местной власти, организаций и учреждений, а также широких слоев населения образа надежного партнера, укреплению корпоративного духа среди сотрудников библиотеки.

Еще одной частью профессионального развития специалистов МБУК НЦБС является комплекс мотиваций и традиций. В библиотеке разработана система поощрения лучших сотрудников, включающая моральное поощрение, доплаты к должностным окладам, премии за наиболее эффективные проекты, интересные командировки. Южно-Сахалинск, Хабаровск, Владивосток, Красноярск, Ханты-Мансийск, Санкт-Петербург, Геленджик, Екатеринбург, Якутск, Владимир, Вологда – география поездок сотрудников для обмена опытом и обучения.

Высокая профессиональная компетентность, проявление творческой активности, верность призванию должны быть оценены по достоинству. С этой целью разработан сценарий, и в день профессионального праздника проводится ежегодная церемония награждения «Золотой филин». В результате анализа отчетов и отзывов пользователей определяются победители в номинациях, им вручают «золотые» статуэтки филина и дипломы. За верность профессии сотрудникам, проработавшим долгие годы, вручают символические медали (за 10, 15 и более лет работы).

Таким образом, проектирование профессионального развития персонала МБУК НЦБС создает условия для личностного роста библиотечных специалистов, что в свою очередь позволяет поднять качество библиотечной работы на более высокий уровень, повысить эффективность деятельности и конкурентоспособность библиотеки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Артемьева Е.Б., Домбровская И.В. Творческие компетенции библиотечных специалистов как условие реализации инноваций в профессиональной деятельности [Текст] / науч. ред. Г.М. Вихрева; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сибирского отд-я Рос. акад. наук. – Новосибирск, 2016. – 208 с.
2. Басов С.А. Библиотека: формирование базовых ценностей на переломе эпох // Роль библиотеки в формировании регионального социально-культурного пространства: сб. науч. тр. [Текст] / ГПНТБ СО РАН; отв. ред. Е.Б. Артемьева. – Новосибирск, 2009. – С. 3-23.
3. Гришина С.М. Непрерывное профессиональное образование в условиях ЦБС [Текст]: практическое пособие / С.М. Гришина. – Москва: Литера, 2010. – 160 с.: табл. – (Современная библиотека; вып. 81).
4. Деятельность методических служб по обеспечению эффективности и качества библиотечного обслуживания [Текст] / Ом. гос. обл. науч. б-ка имени А.С. Пушкина, методический отдел; авт.-сост.: Ю.Ю. Акимова. – Омск, 2013. – 38 с.
5. Дрешер Ю.Н. Проблемы потребностей, мотиваций и ценностных ориентации личности в библиотеке [Текст] / Ю.Н. Дрешер // Науч. и техн. б-ки. – 2005. – №4. – С. 53-64.
6. Качанова Е.Ю. Библиотечная инноватика как теория изменений: монография [Текст] / Е.Ю. Качанова. – Хабаровск, 2007. – 210 с.
7. Кузнецова Т.Я. Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают все» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/Inter-vents/crimea2008/disk/118.pdf>
8. Непрерывное профессиональное образование [Текст]: о подготовке профессиональных кадров на протяжении ста лет / сост. Т.Я. Кузнецова. – Москва: Издательство «Журнал Библиотека», 2014. – 480 с. – (Юбилейная серия «Столетия вестник беспристрастный»).