

**Профессиографический анализ деятельности
библиотечного специалиста как основа эффективного управления**

**Job Analysis of a Librarian as
a Basis of Efficient Management**

**Професіографічний аналіз діяльності бібліотечного спеціаліста
як основа ефективного управління**

И. Б. Стрелкова

*Библиотека Белорусского государственного университета культуры и искусств,
Минск, Беларусь*

Irina Strelkova

*Library of Belarus State University of Culture and Arts,
Minsk, Belarus*

І. Б. Стрелкова

*Бібліотека Білоруського державного університету культури та мистецтв,
Мінськ, Білорусь*

Представлены история и современное состояние профессиографической деятельности. Дана характеристика особенностей профессиографических методов, использованных автором при разработке Профессиограмм руководителей и специалистов вузовских библиотек Республики Беларусь. Представлены результаты анализа использования различных нормативно-регламентирующих документов, в т.ч. профессиограмм, в практической деятельности библиотек вузов Беларуси. Показаны возможности использования разработанных Профессиограмм на всех этапах управления развитием персонала вузовских библиотек (подбор, отбор, адаптация, расстановка, оценка, обучение и развитие).

The history and current state of job analysis are represented. The job analysis methods which have been applied by the author when designing job descriptions for the managers and personnel of the university libraries of the Republic of Belarus are described. The author studied the use of various normative and regulatory documents, including job descriptions, in the routine functions of the Belarus university libraries. The results of this study are also described, as are opportunities of using the customized job descriptions at all the levels of personnel management of university libraries, i.e., recruitment, selection, adaptation, placement, evaluation, training and development.

Представлено історію та сучасний стан професіографічної діяльності. Подано характеристику особливостей професіографічних методів, використаних автором під час розробки Професіограм керівників і спеціалістів вузівських бібліотек Республіки Білорусь. Представлено результати аналізу використання різноманітних нормативно-регламентуючих документів, в т.ч. професіограм, у практичній діяльності бібліотек вищих навчальних закладів Білорусі. Показано можливості використання розроблених Професіограм на всіх етапах управління розвитком персоналу вузівських бібліотек (підбір, відбір, адаптація, розстановка, оцінка, навчання та розвиток).

Термин «профессиография» происходит от лат. «профессиио» – постоянная специальность, служащая источником существования, и греч. «графо» – пишу. Профессиография является разделом двух наук – профессиологии и психологии труда. Предметом профессиографии является научное исследование, описание и проектирование профессий. Результат профессиографического исследования оформляется документом – профессиограммой. В зависимости от целей исследования профессиография (и профессиограмма) содержит данные о проектируемой или о существующей профессии. Применительно к исследуемой нами теме – о существующей профессии с проектируемыми изменениями и усовершенствованиями в профессиональной библиотечной деятельности.

Профессиограмма имеет длинное прошлое, но короткую историю.

В донаучной форме она сложилась так же давно, как люди начали выделять профессии из непрофессиональной деятельности. Сам факт наличия в общественном сознании разделения профес-

сий предполагает более или менее ясное, устное или письменное описание каждой из них. Древние мифы, сказки, религиозные системы донесли до нашего времени не только описание профессий, но и вытекающие из них практические рекомендации по вопросам профотбора. Еще Платон в «Государстве» давал практические рекомендации о том, каких людей, с какими качествами необходимо подбирать для определенных работ, профессий. Он делил всех людей по основным качествам, характеристикам, необходимым для занятия того или иного места в государственной иерархии. Кроме того, он говорил, что для занятия руководящих должностей необходимо соответствие наиболее строгим требованиям. Издревле считалось, что профессионально важным качеством воина является эмоционально-волевая устойчивость. Этой констатацией не ограничивались. Предлагались конкретные тесты, например, оценка цвета кожных покровов в ситуации опасности. При этом побледнение лица считалось признаком неблагоприятным. В 1575 г. в Испании вышла книга Хуана Уарте «Исследование способностей к наукам», которая может считаться первым исследовательским трудом по изучению индивидуальных различий в способностях с целью профессионального отбора.

Научный подход к изучению и описанию профессий стал возможен в начале XX века, одновременно с зарождением психологии труда, в рамках тейлоризма и психотехники (Г. Мюнстерберг и Ф. У. Тейлор), а также психофизиологии труда (И. М. Сеченов). В двадцатые годы основной вклад в профессиографию внесли ученые-психологи. В это время появляется книга Ф. Парсона «Выбор профессии». Он организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи которого входило а) помочь личности с помощью психологических тестов получить информацию о своих психологических свойствах и способностях; б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизиологическим качествам человека различными профессиями; в) сопоставить эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию.

Современные профессиографические исследования достаточно разнообразны; для них характерен дифференцированный подход в зависимости от целого ряда факторов, например, в рамках какой науки они проводятся, каковы цели исследования и т. д. Расширяется и круг их использования, при этом они обогащаются как новыми теоретическими, так и практическими положениями. Теоретическими основами современной профессиографии являются системный, деятельностный, личностный и др. подходы.

В отличие от квалификационного справочника [1], «профессиограммы содержат более конкретные характеристики должностных обязанностей и выполняемых функций и отражают необходимые требования для их выполнения в конкретной должности, тем самым облегчается процесс оценки качеств и их соответствия требованиям, исходящим от должности» [2]. Профессиограмма – это документ, содержащий основные профессиональные требования (функции, обязанности, задачи, ответственность, уровень образования, квалификация, профессиональные компетенции, личностные качества и т. д.), на которые должно быть ориентировано развитие персонала с целью достижения высокого уровня профессионализма в процессе профессиональной деятельности.

Таким образом, можно заключить, что профессиограммы могут служить вполне приемлемым способом получения интегральной оценки качеств специалистов и руководителей библиотеки вуза. Такой точки зрения придерживаются многие специалисты в области управления персоналом, а также ведущие специалисты в области библиотечного дела (Е. К. Высоцкая, Т. А. Жданова, Н. И. Мошкина, Э. Р. Сукиасян, И. М. Сулова и др.). Ими были разработаны и предложены профессиограммы руководящего состава ЦБС (составитель Н. И. Мошкина [3, с. 222–224]), методиста (автор Е. К. Высоцкая [4]), комплектовщика (автор Г. В. Тараченко [4]) и каталогизатора (авторы Т. О. Серебрянникова, Р. Ф. Гринина, В. А. Сватикова [4]).

В основу разработанных нами с позиции деятельностно-компетентного подхода Профессиограмм руководителей (директора, его заместителей и заведующих структурными подразделениями) и специалистов библиотеки вуза Республики Беларусь [5, с. 122–172] легли результаты, полученные с помощью следующих профессиографических методов:

- *анализ документации* (монографий, статей из периодических изданий, квалификационных характеристик, должностных инструкций и др.);
- *устный опрос* (директоров, заместителей, линейных руководителей и специалистов различных структурных подразделений вузовской библиотеки);

- *наблюдение* (за ходом рабочего процесса и поведением руководителей и специалистов);
- *системный анализ* деятельности руководителей и специалистов на нескольких уровнях – личностно-мотивационном, компонентно-целевом, структурно-функциональном, информационном. Уровень личностно-мотивационного анализа предполагает изучение системы потребностей личности, с одной стороны, и возможностей удовлетворения этих потребностей, заложенных в особенностях профессии, – с другой. Степенью соответствия этих двух аспектов определяется уровень мотивации трудового поведения. На уровне компонентно-целевого анализа вскрываются цель и значение каждого действия, каждой операции в общей структуре трудовой деятельности. На уровне структурно-функционального анализа изучаются принципы организации и механизмов взаимодействия отдельных действий в целостной структуре деятельности. В процессе информационного анализа деятельности выявляются те признаки, ориентируясь на которые работник выполняет трудовые действия, дается характеристика этих признаков со стороны прагматической значимости и динамики проявления, устанавливаются способы получения работником информации, необходимой для деятельности, изучается организация информационного потока во времени и т. д. В результате сочетания всех перечисленных уровней описания деятельности она предстает как многоуровневое полиструктурное образование. При этом системный анализ требует рассматривать любое явление в развитии, что по отношению к профессиональной деятельности выступает, в частности, как требование изучения процесса овладения деятельностью, становления профессионального мастерства.

Разработанные нами Профессиограммы содержат: 1) модель должности (функции, обязанности, задачи, ответственность и т. д.); 2) модель сотрудника (основные требования к уровню образования, квалификации, профессиональных компетенций (производственно-технологических, социокультурных, научно-методических, научно-исследовательских, организационно-управленческих, педагогических, инновационных), профессионально-личностных качеств). Новый Образовательный стандарт Республики Беларусь по специальности 1-23 01 11 «Библиотечное дело и библиография (по направлениям)» [6] использовался для уточнения модели сотрудника библиотеки вуза.

Дифференцированный и деятельностно-компетентный подходы, предполагающие сравнение специфики различных видов деятельности, профессиональных компетенций, требований к профессиональным и личным качествам, предъявляемых к руководителям и специалистам различных уровней библиотеки вуза, даёт возможность соотнести требования к должности и личности с существующими уровнями профессионализма (исполнительско-адаптационным, критично-аналитическим, конструктивно-созидательным [7]), определить уровень профессионализма кандидата на вакантную должность и принять правильное управленческое решение. Таким образом, на наш взгляд, данные профессиограммы могут служить одним из средств формирования кадровых ресурсов вузовских библиотек Беларуси при подборе, расстановке и оценке кадров в библиотеке вуза, на этапе первичной и последующей адаптации сотрудников, при планировании повышения квалификации или переподготовки персонала.

По результатам опроса директоров библиотек государственных вузов Республики Беларусь (общее количество респондентов – 58% библиотек государственных вузов), проведённого нами в марте 2007 г., важнейшими нормативными документами, используемыми директорами библиотек на всех этапах формирования кадровых ресурсов, являются, прежде всего (по совокупности ответов респондентов), квалификационные характеристики должностей, должностные инструкции сотрудников, штатное расписание и структура библиотеки [8]. Вместе с тем, в перечне наиболее приоритетных документов практически отсутствуют профессиограммы и характеристики рабочих мест, что может свидетельствовать, на наш взгляд, 1) о недостаточной информированности директоров о специфике каждого из этих документов и возможностях их применения на всех этапах формирования кадровых ресурсов библиотек вузов; 2) об отсутствии данных документов в библиотеках страны.

Смеем предположить, что публикация разработанных нами Профессиограмм руководителей и специалистов библиотеки вуза Республики Беларусь [5, с. 128–179]; организация семинаров-консультаций для директоров с целью ознакомления с подобными документами, существующими и используемыми частью вузовских библиотек на всех этапах управления персоналом; разработка методических рекомендаций по составлению и использованию данных документов смогут изме-

нить существующую ситуацию в лучшую сторону, предоставив руководителям вузовских библиотек новый инструмент формирования кадровых ресурсов.

Первые результаты внедрения отдельных результатов проведённого нами исследования и использования разработанных Профессиограмм уже имеются: они внедрены в научно-практическую деятельность ГПНТБ СО РАН и в систему дополнительного профессионального образования библиотечных работников в рамках Сибирского регионального центра непрерывного образования; в деятельность по управлению и развитию персонала Научно-технической библиотеки Белгородского государственного технического университета им. В. Г. Шухова; в учебный процесс факультета информационно-документных коммуникаций БГУКИ в рамках лекционных курсов «Библиотечный менеджмент» и «Управление персоналом библиотеки».

Разработанные автором Профессиограммы руководителей и специалистов библиотеки вуза [5, с. 122–172] могут служить основой актуализации нормативных документов, пересмотра квалификационных характеристик сотрудников библиотек вузов, приведения их в соответствие с современными требованиями науки и библиотечной практики. Заложенный в Профессиограммах деятельностно-компетентный подход даёт возможность определять категории персонала и необходимый перечень их профессиональных компетенций, планировать повышение квалификации, переподготовку и т. п., исходя из имеющегося уровня профессионализма (исполнительско-адаптационным, критично-аналитическим, конструктивно-созидательным [7]) и профессионального «качественного» состояния сотрудника (специалист, профессионал, мастер [7]), и др.

Таким образом, профессиографический анализ деятельности библиотечного специалиста, результатом которого становится разработка детальных профессиограмм, может служить основой эффективного управления развитием персонала и библиотеки в целом.

Литература

1. Единый квалификационный справочник должностей служащих: В 4 т. / НИИ труда Минтруда и соцзащиты Респ. Беларусь. – Т. 4: Выпуски 23-25,35,26-34. – Минск: НИИ труда, 2005. – Вып. 30: Должности служащих, занятых в культуре и искусстве / под ред. М. С. Дадашко. – С. 347–498.
2. Жданова, Т. А. Составление и использование должностных инструкций в библиотеках / Т. А. Жданова // Научные и технические библиотеки СССР. – 1990. – № 11. – С. 32–36.
3. Управление библиотекой: учеб. -практич. пособие / А. С. Аверьянов [и др.]; под науч. ред. А. Н. Ванеева, Ж. С. Шадринной. – СПб.: Профессия, 2002. – 302 с. – (Библиотека).
4. Социодинамика и социоструктура библиотечной профессии: сб. науч. тр. / СПбГУК. – СПб., 1993. – Т. 142. – 143 с.
5. Стрелкова, И. Б. Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде: научно-практическое пособие / И. Б. Стрелкова. – Минск: Новое знание, 2008. – 230 с. – (Профессионалам библиотечного дела).
6. Вышэйшая адукацыя. Першая ступень: ОСРБ 1-23 01 11-2008: спецыяльнасць 1-23 01 11 Бібліятэказнаўства і бібліяграфія (па напрамках): кваліфікацыя – Бібліятэкар-бібліёграф. – Мінск, 2008. – 38 с. – (Адукацыйны стандарт Рэспублікі Беларусь).
7. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер; гл. ред. Д. И. Фельдштейн. – 2-е изд., перераб. – М. – Воронеж, 2003. – 480 с. – (Библиотека психолога).
8. Стрелкова, И. Б. Нормативно-регламентирующая документация как средство формирования кадровых ресурсов / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2008. – № 12. – С. 38–43.