

**Системная организация библиотеки
и вопросы воспитания профессионализма кадров**
**System Organization of a Library
and the Questions of Cultivating Professional Awareness**
**Системна організація бібліотеки
та питання виховання професіоналізму кадрів**

Э. Р. Сукиасян

*Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма,
Москва, Россия*

Eduard Sukiasyan

*Academy for Retraining in Arts, Culture and Tourism,
Moscow, Russia*

Е. Р. Сукиасян

*Академія перепідготовки працівників мистецтва, культури та туризму,
Москва, Росія*

В докладе ставится вопрос о воспитании профессионализма молодых кадров. Этот процесс, по нашему мнению, должен начинаться с первых месяцев работы молодого сотрудника. Он должен освоить свои прямые обязанности. Но этого мало: ему надо объяснить системную организацию библиотеки (её структуру, технологию работы, системные связи с другими библиотеками, систему обслуживания пользователей и многое другое). Примеры показывают, что молодые сотрудники довольны своей работой, и администрация библиотеки порой ими довольна, но это «обоюдное удовлетворение» совсем не означает, что в библиотеке растёт профессионал...

In the paper the issue of cultivating professional awareness among young employees is raised. In our opinion, this process should begin in the first months of a young employee's work. He or she should master his or her own professional duties. But this is not enough: colleagues should explain the system organization of the library (its structure, work technology, system connections with other libraries, the system of services to users, and so on) to the new employee. Practice shows that young employees are happy with their jobs, and library administration is sometimes happy with their work, but this «mutual contentment» does not mean that the young employee is growing into a library professional.

У доповіді розглянуто питання щодо виховання професіоналізму молодих кадрів. Цей процес, на наш погляд, має починатись з перших місяців роботи молодого співробітника. Він повинен засвоїти свої безпосередні обов'язки. Але цього замало: йому необхідно пояснити системну організацію бібліотеки (її структуру, технологію роботи, системні зв'язки з іншими бібліотеками, систему обслуговування користувачів та багато іншого). Приклади доводять, що молоді співробітники зазвичай задоволені своєю роботою, і адміністрація бібліотеки загалом задоволена їх працею, але це «обопільне задоволення» зовсім не означає, що в бібліотеці зростає професіонал...

Мои наблюдения показывают: в наших библиотеках появилась молодежь. Казалось бы, можно, наконец, сказать: давно ждали! Должен же кто-то придти на смену поколению профессионалов, получивших библиотечный диплом в в 60–80-х гг. Это, как правило, уже сотрудники пенсионного возраста (от 56 лет и старше). Сегодня именно эти специалисты обеспечивают библиотекам показатель (от 16 до 23%) по категории «библиотечные работники с высшим специальным образованием». Как показывает анализ, среднее по возрасту поколение (от 36 до 55 лет), хоть и имеет высшее образование, но оно далеко не всегда библиотечное, четыре пятых в нем составляют непрофессионалы, как правило – с педагогическим образованием. Многие из них, имея библиотечный стаж 10 и более лет при полном отсутствии библиотечной подготовки, тем не менее, считают себя профессионалами. Факт, который невозможно себе представить в смежных «бюджетных» отраслях, например, в сфере образования или здравоохранения: здесь можно проработать сколько угодно десятков лет, но без профильного базового образования (соответственно, педагогического или медицинского) никто не может претендовать на должности главных специалистов. У нас – и это все знают – «главных» много, в том числе и из числа «пришедших со стороны». Мы можем беско-

нечно говорить о престиже профессии, но не видим – или не хотим видеть – объективные причины складывающейся в обществе оценки нашей профессии.

Должен заметить, что приведенные выше цифры средние, и почти никогда не соответствуют реальной ситуации. Регионы нашей огромной страны четко подразделяются на две группы. В первой есть учебные заведения (или их отделения, филиалы, представительства), в которых можно получить библиотечное образование. Это области, края, республики с давно функционирующими (Улан-Удэ, Краснодар, Челябинск, Тамбов, Казань, Пермь и другие) или с недавно образовавшимися (Якутск, Белгород) вузами культуры, или же с иными учебными заведениями, в которых можно получить библиотечный диплом на месте, без выездов в другие города. К сожалению, несмотря на постоянный рост подобных возможностей в абсолютных цифрах, стабильно – более чем в половине субъектов федерации – сохраняется ситуация, при которой библиотечное образование получить можно только «с выездом». «Запредельные» (для своего региона) абитуриенты на дневном отделении теперь почти не встречаются. Да и заочники не любят поступать в далекие вузы.

С ростом количества учебных заведений проявляется еще одна причина понижения престижа профессии. Мы не успели подготовить столько квалифицированных специалистов, чтобы они могли качественно преподавать в десятках вузов страны. Мои многолетние попытки выяснить, кто ведет, например, курс каталогов, к успеху не привели... Но если выпускник с библиотечным дипломом не может вспомнить имени – отчества своего лектора, назвать пособия, по которым он готовился к экзамену, это уже о многом говорит. «Переучивать» (или учить заново, с азов) библиотекам приходится практически 100% выпускников. Если только порученная работа не связана с уровнем общей культуры, с умением разговаривать, с приобретенными в вузе навыками самообразования. У выпускников университетов (филологов, юристов, философов, практически любых специалистов) гораздо больше возможностей «очаровать» администрацию библиотеки, чем у тех, которых готовили к библиотечной карьере. Посмотрите в своих библиотеках: они продвигаются медленнее.

Отсюда вывод: надо воспитывать профессионалов из числа тех, которые уже работают, которые попали в библиотеку случайно, показали себя, и, судя по всему, остались в коллективе навсегда. Но сначала надо понять: юноша, девушка с высшим образованием, работающие в библиотеке, так просто, произвольно, «автоматически» (с накоплением стажа), не станут профессионалами. В лучшем случае накопится опыт работы на «своем участке».

Хороший журнал «Университетская книга», не так давно вошедший в число профильных профессиональных библиотечных изданий, посвятил библиотечной молодежи ряд материалов в № 12 за 2009 год под общим заглавием «Молодежь в библиотеках: как привлечь и удержать». Наряду с прекрасными статьями трех руководителей (каждую мне хотелось бы процитировать здесь целиком), журнал проинтервьюировал почти два десятка молодых сотрудников двух библиотек (Президентской библиотеки им. Б. Н. Ельцина и ГПНТБ России), задал им одни и те же вопросы, опубликовал ответы вместе с фотографиями. Надо сказать, что читать ответы молодых больше, пожалуй, грустно, чем радостно.

Когда говорят молодые сотрудники Президентской библиотеки, то библиотеки, собственно говоря, не видно. Наверное потому, что ответы задавались менеджеру отдела библиотечных связей, менеджеру службы протокола, менеджеру отдела по работе с филиалами, двум программистам, историку экспертного отдела, сотруднику группы записи... Почти все они уже проработали в библиотеке, но, как выясняется, работу библиотеки представляют лишь на уровне общих фраз. В ответах – коллекция распространенных в обществе мнений о библиотеках и библиотекарях (на уровне: «пьют чай и перекладывают книжки с полки на полку»). Один коллега уверен, что в библиотеках «тратится много времени, ресурсов на ту обработку, которую можно машиной сделать намного быстрее и точнее». Из ответов совершенно непонятно, понимают ли ребята, что обеспечить работу Президентской библиотеки силами переводчиков, историков, экскурсоводов, программистов и прочих «менеджеров» просто невозможно. Где-то рядом с ними работают профессионалы. Двое заявили о том, что хотели бы «повысить свою квалификацию». Если здесь идет речь о знании языка, то и говорить нечего. «Повышать» приобретенную в университетах квалификацию можно хоть до бесконечности, но библиотекарем стать от этого невозможно – надо квалификацию сначала приобрести!

Наверное, думаю я, такую задачу в этой библиотеке никто перед молодежью не ставил. Между тем, сами по себе ребята обучаемы. И даже больше того. Вот, например, что написал один из них: «...И еще нравится чувство библиотекаря: ты ощущаешь за спиной большой архив книг и видишь глаза читателя». Если сотрудник библиотеки видит глаза читателя (а не только глаза членов правительств, почетных гостей, экскурсантов и пр.), то это уже очень важно.

Надо прямо сказать, что молодежь ГПНТБ России в своих ответах воспринимается иначе. Здесь «под опрос» попали многие сотрудники, сочетающие работу с учебой. Пишут о том, что работают в большом коллективе, в котором много «старших», готовых научить, помочь. В ГПНТБ многие из молодых чувствуют свое место в сложном, хорошо отрегулированном механизме. Поэтому, наверное, в ответах то и дело натыкаешься на профессиональные термины. Справедливости ради надо отметить: и молодежь ГПНТБ России вспомнила о выдающих книги бабушках с хвостиком и в очках. Но тут же, строчками ниже, сказано: «Я рассказываю о том, что та самая «бабушка в очках» пользуется флэш-диском, ведет базу в программе «ИРБИС» и одной рукой поливает комнатные цветы на подоконнике, а другой ищет информацию в Google. По моему мнению, не каждый 25-летний так сможет».

Итак, молодежь в библиотеках появилась. Что надо сделать, чтобы у молодежи выработался профессиональный взгляд на библиотеку? Ответ найти очень просто: надо воспитать профессионализм. Просто ответить, но сложно понять. Речь ведь идет о воспитании, а не об обучении, образовании. В попытках найти адекватный перевод названия своего доклада на английский язык, мне пришлось перебрать десятки терминов, пока я не остановился на словах «cultivation of professional awareness» (дословно это будет значить: культивация, взращивание, профессионального сознания). Как специалист, профессионал, могу сказать: если такая задача будет решена на самых начальных этапах работы библиотекаря, то станет значительно легче решать другие задачи, связанные с приобретением квалификации, обучением, получением профессионального образования.

Как воспитывается профессиональное сознание? В литературе на этот вопрос обычно отвечают как бы в теоретическом аспекте: нужно знать (давайте и здесь применим иной термин: осознавать) историю библиотечного дела, в первую очередь – овладеть пониманием динамики социальных функций библиотеки в историческом разрезе. Если, например, молодой человек не знает, что с древнейших пор и до наших дней публичные библиотеки были общедоступными и бесплатными, то он может спокойно относиться к платным услугам. Его совесть возмущаться не будет. Если же знает, осознает и принимает принципы общедоступности и бесплатности, считает их необходимыми и обязательными, значит будет с предельной осторожностью относиться к любой попытке нажиться за счет читателя. Я не против всех платных услуг. Переводчик, к примеру, может помочь читателю, но его переводческая «услуга» не имеет никакого отношения к основной деятельности библиотеки. Придумывайте полезные услуги, зарабатывайте! Только не делайте это в свое служебное время.

Профессиональное сознание можно развить, если молодой сотрудник выйдет за рамки порученных ему функций, увидит своё место в библиотеке. Иначе говоря, освоит (конечно, не сразу и не в полном объеме) «анатомию и физиологию» библиотеки как организма. Поясню на примере конкретных тем: структура библиотеки, система управления, система обслуживания пользователей, общая технология формирования и обработки фондов, система хранения фондов... Обратим внимание: речь идет о системах, в совокупности обеспечивающих деятельность библиотеки.

Полезно вспомнить, что в традициях многих библиотек до сих пор сохранилась ротация кадров. За рубежом часто говорят о ротации, когда через 7–10 лет сотрудники переводятся на работу, нередко в другие подразделения. Считается, что за такой период каждый может и должен проявить себя, освоить смежные участки, показать потенциал собственной креативности. Получается – повышаешься в должности, направляешься на обучение. Не получается – переходи в другое подразделение.

А если речь идет о молодежи? Первое, что надо сделать – показать библиотеку. И не в режиме экскурсии, а так, чтобы стали ясны функции каждого подразделения, чтобы сложилось общее представление о технологических связях, о библиотеке как системе. Надо, наверное, на это потратить администрации время...

Не всегда это делается. Поэтому в библиотеках работают юристы и историки, кадровики и переводчики, разные менеджеры и много разных людей. А мне так хочется, чтобы все они называли себя библиотекарями и гордились этим. Тогда, может быть, не будет смысла говорить о престиже.