

**План профессионального развития
библиотечного специалиста в системе формирования
кадрового потенциала библиотеки**
**Library Specialist's Schedule of Professional Development
in the System of Staff Potential of Library**

**План професійного розвитку
бібліотечного фахівця в системі формування
кадрового потенціалу бібліотеки**

И. Б. Стрелкова

*Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического университета,
Минск, Беларусь*

Irina Strelkova

*Republican Institute of Innovative Technologies
of Belarusian National Technical University,
Minsk, Belarus*

I. Б. Стрелкова

*Республіканський інститут інноваційних технологій
Білоруського національного технічного університету,
Мінськ, Білорусь*

Рассмотрено формирование кадровых ресурсов библиотеки как процесс, закладывающий основы инновационного потенциала организации и перспективы его развития, как процесс управления развитием персонала с целью его личностного, профессионального совершенствования и достижения высокого уровня профессионализма в процессе профессиональной деятельности. В этих условиях индивидуальный план профессионального и творческого развития библиотечного специалиста рассматривается автором как модель по выстраиванию индивидуальных траекторий саморазвития и как основа эффективного управления развитием персонала любой библиотеки.

The paper describes the process of forming human resources of libraries as a process creating a base of innovation potential of the organization and perspectives of its development, and as a process of employees development management in purpose of its personal and professional perfection and achievement of high level of qualification in professional activities. In these terms individual plan of professional and creative development of a library specialist is considered by the author as a module for creation of individual directions of self-development and as a base for effective personnel development management in any library.

Розглянуто формування кадрових ресурсів бібліотеки як процес, що закладає основи інноваційного потенціалу організації, та перспективи його розвитку, як процес управління розвитком персоналу з метою його особистісного, професійного вдосконалення і досягнення високого рівня професіоналізму в процесі професійної діяльності. В цих умовах індивідуальний план професійного і творчого розвитку бібліотечного фахівця розглядається автором і як модель із вибудовування індивідуальних траєкторій саморозвитку і як основа ефективного управління розвитком персоналу будь-якої бібліотеки.

Формирование кадрового потенциала представляет собой деятельность, направленную на стратегическое планирование и развитие персонала с целью его постоянного роста и прогресса.

В педагогических исследованиях *развитие* рассматривается как объективный процесс внутреннего последовательного количественного и качественного изменения физических и духовных сил человека (В.С. Безрукова); взаимосвязь количественных и качественных изменений, которые происходят в сознании человека (И.Ф. Харламов); процесс становления личности под влиянием внешних, внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов (Ю.К. Бабанский); широкий процесс становления и формирования личности под воздействием внешних и внутренних факторов (Т.А. Ильина). Таким образом, *развитие* связано с постоянными, непрекращающимися изменениями, переходами из одного состояния в другое, восхождением от простого к

сложному, от низшего к высшему. Для углубленного изучения этого процесса педагогическая наука пошла по пути дифференцирования составных компонентов развития, выделяя в нём физическое, психическое, духовное, социальное и другие стороны. С этой позиции нами углублённо изучается *развитие* профессионально важных личных качеств и профессиональных компетенций специалистов и руководителей библиотек в процессе их трудовой деятельности.

Формирование в педагогике выступает как процесс и результат развития личности и означает её становление, преобразование совокупности свойств под влиянием среды и воспитания. Таким образом, *воспитание* является одним из важнейших факторов, влияющих на формирование и развитие. В отношении персонала библиотеки воспитательная функция реализуется в процессе формирования личных качеств, профессиональных ценностей, корпоративной культуры организации.

В энциклопедических изданиях *развитие* рассматривается как необратимое, направленное, закономерное изменение материальных и идеальных объектов, в результате которого возникает новое качественное состояние объекта. Оценивая эти изменяемые компоненты с точки зрения организации, можно говорить об *управленческом воздействии*, направленном на структуру организации, персонал, его мотивы и предпочтения, нормы деятельности, информацию, используемую при принятии решений.

Воздействие на сотрудников организации, осуществляемое с целью развития её кадрового потенциала при ведущей роли индивидуального развития сотрудников, повышения эффективности их деятельности с точки зрения интересов данной организации, понимается как *управление развитием персонала* [1–3]. Отсюда *формирование кадровых ресурсов* библиотеки можно рассматривать как процесс, закладывающий основы инновационного потенциала организации и перспективы его развития, как процесс *управления развитием персонала* с целью его личностного, профессионального совершенствования и достижения высокого уровня профессионализма в процессе профессиональной деятельности.

Формирование кадрового потенциала библиотеки подразумевает постоянное совершенствование персонала, обучение, повышение квалификации, приобретение новых профессиональных компетенций в процессе трудовой деятельности. Это качество кадрового потенциала содержит элемент будущего развития.

Таким образом, нам представляется, что величина кадрового потенциала библиотеки зависит от двух условий: 1) уровня развития индивидуального потенциала отдельных сотрудников библиотеки, обусловленного возрастом, уровнем образования и профессионализма, стажем профессиональной деятельности и др.; 2) эффективности функционирования кадрового потенциала библиотеки как целостности, обладающей новыми свойствами, проявлением эффекта синергии, когда знания, профессионализм, таланты, профессиональная заинтересованность каждого руководителя и специалиста библиотеки объединяются в силу, превосходящую результат, который мог бы получить отдельный сотрудник, работающий вне коллектива. При этом второе условие обеспечивается оптимальным сочетанием целого ряда факторов: наличием организационной структуры библиотеки, отвечающей целям её деятельности; эффективной системы мотивации персонала; корпоративной культурой, объединяющей сотрудников библиотеки для достижения общих целей; возможностями личностного развития сотрудников, достижения индивидуальных целей, профессиональной реализации и др.

Стремление к развитию – это сфера совпадения потребностей организации и её сотрудников. Следовательно, постоянной задачей руководства библиотеки, на наш взгляд, должна быть забота о развитии сотрудников в направлении, соответствующем потребностям библиотеки. В этих условиях индивидуальный план профессионального и творческого развития библиотечного специалиста может служить основой эффективного управления развитием персонала любой библиотеки. Вместе с тем, по результатам комплексного исследования современного состояния и перспектив развития персонала вузовских библиотек страны, проведённого нами в 2006 г. и подтверждённые выборочным опросом руководителей библиотек вузов и республиканских отраслевых научных библиотек в 2009 г. и в 2011 г., индивидуальные планы развития сотрудников, в соответствии с которыми они посещают те или иные обучающие мероприятия, изучают новые библиотечные программы и технологии, читают специальную литературу и т.д., существуют лишь в 13% вузовских и отраслевых научных библиотек Беларуси; 77% директоров заявили об отсутствии индиви-

дуальных планов развития их сотрудников, а 10% затруднились ответить на данный вопрос. Нам представляется, что результаты опроса руководителей публичных библиотек страны были бы ещё более удручающими...

Творческий перспективный план самообразования библиотечного специалиста может рассматриваться как модель по выстраиванию индивидуальных траекторий саморазвития, где важно показать способность определять содержание образования как саморазвитие, способность выбирать способы и формы деятельности, способность строить и перестраивать программу. Исходя из этого составляющими такого плана могут быть следующие:

- самооценка, цель которой – научить библиотекаря видеть себя со стороны, свои положительные и отрицательные стороны;
- ценности (личностные и профессиональные);
- «Я-концепция», т.е. философия видения профессиональной деятельности и личности человека;
- достижения (карьера);
- перспектива (стратегия);
- цели с видением конечного результата (по теме самообразования);
- задачи развития (тактика);
- действия (перспективный план работы) и др.

Профессионализм деятельности библиотечного специалиста напрямую зависит от того, насколько он сам «критически оценивает те или иные достижения, какие видит недостатки, как анализирует условия, необходимые для их устранения» [4, с. 149]. Психологи отмечают два приема формирования верной самооценки. Первый состоит в том, чтобы соотнести уровень своих притязаний с достигнутым результатом, а второй – сопоставить их с мнениями окружающих. Если притязания невысоки, то это может привести к формированию завышенной самооценки. Как показывает практика, только те руководители и специалисты библиотек, которые ставят перед собой высокие задачи, имеют затруднения. Это, как правило, творчески работающие сотрудники. Те же, кто не имеют высоких притязаний, обычно удовлетворены результатами своей работы, высоко их оценивают, в то время как отзывы об их работе далеки от желаемых.

Самооценка является составной частью индивидуального плана профессионального и творческого развития библиотечного специалиста во многих научных библиотеках США: там профессиональные библиотекари к концу года готовят документ – Self-evaluation (в дословном переводе «самооценка»). В этом документе «самокритично анализируется собственная работа на протяжении года... Здесь же перечисляются свои инициативы, предложения, публикации, поездки (с результатами), доклады на совещаниях и конференциях. Оцениваются, в частности, свои успехи в освоении новых умений, изучении новых для себя дисциплин, нужных работе... «Сочинение» завершается выводами и планом на следующий год» [4, с. 153, 154].

Нам представляется, что составление по предложенной нами модели перспективного индивидуального плана профессионального и творческого развития библиотечного специалиста с обязательной самооценкой своей деятельности может помочь ему рефлексировать свою деятельность и даёт возможность дальнейшего успешного накопления профессионального опыта. Для руководителя библиотеки анализ данных документов, оценивание траектории развития каждого сотрудника на основе корреляции реальности и самооценки даст возможность эффективно планировать формирование кадровых ресурсов библиотеки как процесс, закладывающий основы инновационного потенциала организации и перспективы его развития.

Следует отметить, что саморазвитие имеет двойной педагогический результат: с одной стороны, это те изменения, которые происходят в личностном развитии и профессиональном росте, а с другой, – овладение самой способностью заниматься саморазвитием. Судить о том, овладел ли сотрудник библиотеки этой способностью, можно по тому, научился ли он осуществлять следующие действия:

- 1) *целеполагание*: ставить перед собой профессионально значимые цели и задачи саморазвития;
- 2) *планирование*: выбирать средства и способы, действия и приемы саморазвития;

3) *самоконтроль*: осуществлять сопоставление процесса и результатов саморазвития с тем, что намечалось;

4) *коррекция*: вносить необходимые поправки в результаты работы над собой.

Профессиональное саморазвитие, как и любая другая деятельность, имеет в своей основе довольно сложную систему мотивов и источников активности. На наш взгляд, достижение руководителями и специалистами библиотек уровня профессионального мастерства [5] происходит наиболее успешно в условиях наличия у них мотивации достижения – самосовершенствования, интеллектуального и профессионального развития. Следует отметить, что саморазвитие происходит только у тех, кто обладает качествами, которые необходимы для целенаправленной работы над собой: внутренней мотивацией на профессиональные задачи, достижение высоких результатов в их решении, мотивацией на себя; способностью к саморазвитию; пониманием содержания и методических основ саморазвития. Вместе с тем, эффективность саморазвития библиотекаря зависит и от внешних факторов, среди которых можно назвать организационные и социально-психологические условия профессиональной деятельности (в более широком контексте – от корпоративной культуры библиотеки); доступность для него современных информационно-поисковых систем, а также подготовленность к работе с ними; методическое обеспечение условий профессионального развития (мероприятия системы дополнительного профессионального образования, современные образовательные технологии, обучающие программы и т.п., которые библиотечный специалист может использовать для своего профессионального развития). Наличие мотивации достижения является, на наш взгляд, одним из главных профессиональных качеств сотрудника библиотеки, способного самостоятельно достичь нового уровня профессионализма, сделать карьеру и добиться успеха в процессе преобразований своей личности, библиотечного коллектива и библиотечной практики.

Библиотека, в которой есть саморазвивающиеся руководители и специалисты, в которой большинство сотрудников занимается самосовершенствованием и саморазвитием, является обучающейся, стратегически компетентной организацией. «На практике это означает быть подвижной, открытой по отношению к внешней среде и способной к восприятию тех слабых сигналов, которые являются индикаторами необходимости перемен» [6, с. 23]. Когда стратегическая компетентность высока, организация способна активно развивать дополнительную компетентность и достигать новые цели. Следовательно, индивидуальные планы профессионального и творческого развития библиотечных специалистов могут служить, с одной стороны, одним из организационных условий и ресурсов для саморазвития персонала, с другой, – представляют собой эффективную форму инвестирования библиотеки в свое собственное развитие.

Литература

1. Новиков, А.М. Методология образования / А.М. Новиков. – М. : Эгвес, 2002. – 380 с.
2. Новиков, Д.А. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами / Д.А. Новиков, Н.П. Глотова. – М. : Институт управления образованием РАО, 2004. – 142 с.
3. Персонал : Словарь понятий и терминов / П.В. Журавлёв [и др.]. – М. : Экзамен, 2000. – 512 с.
4. Сукиасян, Э.Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов / Э.Р. Сукиасян ; рец. Е.Б. Соболева ; [вст. ст. А.В. Соколова]. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с. – (Специальный издательский проект для библиотек).
5. Стрелкова, И.Б. Достижение библиотекарем вершин профессионализма в процессе профессионального развития / И.Б. Стрелкова // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. В 2 ч. / под ред. В.Ф. Беркова. – Минск : РИВШ, 2008. – Ч. 2. Вып. 6 (11). – С. 264–272.
6. Ходкинсон, Дж.П. Компетентная организация: Психологический анализ процесса стратегического менеджмента / Дж.П. Ходкинсон, П.Р. Сперроу ; пер. с англ. и науч. ред. П.К. Власова. – Харьков : Гуманитарный центр, 2007. – 392 с.