



РОМАШКИНА ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК ХАБАРОВСКОГО КРАЯ: ИТОГИ АНКЕТИРОВАНИЯ

В статье приводятся статистические данные о профессиональных компетенциях и личностных качествах руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края, полученные в ходе научного исследования, проводимого специалистами Дальневосточной государственной научной библиотеки в рамках договора о партнёрстве и международном сотрудничестве с Национальной библиотекой Беларуси; делаются выводы и даются рекомендации.

Ключевые слова: руководитель библиотеки, современный менеджер, профессиональная компетентность, Дальневосточная государственная научная библиотека, Хабаровский край, общедоступные библиотеки.

Keywords: head of the library, modern manager, professional competence, Far Eastern State Scientific Library, Khabarovsk Territory, public libraries.

Менеджер библиотеки завоёвывает всё более прочные позиции в профессиональной среде. Его роль в системе управления, профессиональные и личностные качества, способы их обретения — предмет постоянного обсуждения на страницах специальной печати [1–6, 9–10].

Явления, с которыми сегодня сталкиваются управленцы, — постоянный вызов современного мира. От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, нацеливать сотрудников на непрерывное развитие, творческий рост зависит профессиональный успех библиотечного коллектива. Всё это требует от менеджера высокого уровня компетентности.

Толковые словари определяют компетентность как осведомлённость, авторитетность в какой-либо области. Под профессиональной компетентностью современные учёные понимают совокупность знаний и опыта, требуемых для выполнения профессиональных задач. Таким образом, профессиональная компетенция руководителя библиотеки — это его интеллектуальный ресурс, выраженный в способности применять свои знания, умения и навыки в решении библиотечных проблем [7].

Вопросы, касающиеся круга профессиональных компетенций и личностных качеств руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края, до настоящего времени не рассматривались, поэтому результаты исследования «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для её реализации» [8], проводимого Дальневосточной государственной научной библиотекой (ДВГНБ) в рамках договора о партнёрстве и сотрудничестве с Национальной библиотекой Беларуси, представляют определённый интерес.

Инструментарий исследования, разработанный белорусскими специалистами, представлен двумя вариантами анкет: для руководителей и специалистов. К категории руководителей были отнесены директор, заместитель директора, заведующие структурными подразделениями, (отделами и секторами), главные специалисты. В число анкетированных библиотечных специалистов вошли сотрудники центральных и районных библиотек, библиотек-филиалов, самостоятельных библиотек и библиотек — структурных подразделений клубов.

Всего в отдел научно-исследовательской и научно-методической работы ДВГНБ для обработки поступило 309 анкет из всех 17 районов Хабаровского края (147 — заполненных руководителями библиотек и 162 — библиотечными специалистами), что обеспечило репрезентативность выборки и соответствовало методике сбора данных. Вопрос о личных

сведениях включал данные о поле, возрасте, стаже библиотечной работы и образовании.

Обратимся к статистическим материалам, полученным в ходе анализа анкет, заполненных руководителями библиотек.

Возрастной состав руководителей, принявших участие в анкетировании, распределился следующим образом: 40,8% респондентов имеют возраст от 55 лет и старше; более трети (33,8%) — от 45 до 54 лет; 19,8% — от 35 до 44 лет и 5,6% — от 25 до 34 лет.

По стажу работы в библиотечной сфере респонденты распределяются следующим образом: 8,3% — от 40 лет и более; 42,0% — от 25 до 39 лет; 19,6% — от 15 до 24 лет; 23,1% — от 5 до 14 лет и 10 руководителей (7,0%) — до 5 лет.

По образованию: 54,8% опрошенных имеют высшее библиотечное образование, 28,1% — высшее неблиотечное. Со средним профессиональным образованием — 13,0% руководителей, со средним специальным неблиотечным — 8,9%. Четверо руководителей (2,7%) имеют учёную степень кандидата наук. Среди опрошенных есть лица, имеющие два образования: высшее библиотечное и высшее неблиотечное или высшее и среднее профильное образование.

Что касается гендерного признака, то в анкетировании участвовали 95,9% женщин-руководителей (141 человек) и 4,1% руководителей мужчин (6 человек).

Таким образом, представим портрет нашего респондента, среднестатистического руководителя общедоступной библиотеки Хабаровского края. Это женщина с высшим образованием, в возрасте от 45 лет и старше, имеющая стаж работы в библиотечной сфере от 15 лет и более.

К вопросу «Какими компетенциями должен обладать руководитель библиотеки прежде всего?» предлагалось 17 вариантов ответов с возможностью выбора нескольких из них. Анализ полученных данных позволил составить своеобразный рейтинг важнейших, с точки зрения руководителей, профессиональных компетенций.

Все 100% респондентов первое место отдали знанию нормативной правовой базы обеспечения профессиональной деятельности, 98,8% опрошенных — управлению кадровыми ресурсами, то есть знанию методов, приёмов подбора, отбора, обучения, оценки, расстановки, мотивации кадров. Среди приоритетных также были названы: владение навыками письменного общения (написание докладов, статей, ведение деловой переписки); решение конфликтных ситуаций в коллективе; установление и развитие социального и делового партнёрства. Менее заинтересованы библиотечные менеджеры в овладении иностранными языками (0,7%), организации информационно-библиотечного обслуживания (21,2%) и работе с информацией (поиск, анализ, отбор и др.) — 23,9%.

Проанализировав ответы, можно сделать вывод, что у руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края в приоритете усовершенствование управленческих компетенций, то есть приобретение знаний в области нормативно-законодательной базы деятельности, делопроизводства, управления персоналом, профессиональной этики и опыта установления контактов с властными структурами, местным сообществом.

Отвечая на следующие вопросы анкеты, 98,6% респондентов отметили, что сегодня для успешной профессиональной деятельности необходимо постоянное обновление и пополнение профессиональных знаний, умений и навыков. Что касается потребности в обновлении/пополнении профессиональных знаний, 53,7% ощущают её постоянно, 41,5% — время от времени, и только 6 человек ответили, что такая необходимость возникает очень редко.

Следующий вопрос «Из каких источников получаете профессиональную информацию?» предлагал десять вариантов ответов. В число информационных источников входили печатные издания, электронные и вербальные. Здесь же респонденты должны были указать периодичность обращения к указанным ресурсам. На первое место анкетированные поставили журналы (96,6%), к которым большинство руководителей обращаются чаще, чем раз в месяц, далее указаны общение с коллегами (95,2%) и библиотечные сайты (93,9%). Одинаковое число респондентов (по 89,1%) источниками получения профессиональной информации называли книги и семинары (конференции, круглые столы). Гораздо реже в качестве ресурса получения профессиональной информации были названы радио и телевидение. Более того, 63,1% опрошенных никогда не рассматривали радио и 22,6% телевидение как источник новых профессиональных знаний.

Вопрос «Какие темы более всего Вас интересуют в профессиональных изданиях?» был открытым. Респондентов просили сформулировать актуальные темы, проблемы, в освещении которых они были особенно заинтересованы.

Анализ полученных данных показал, что наиболее востребованными для профессиональной деятельности руководителей оказались темы, связанные с разработкой инновационных проектов (38,9%), продвижением книги и чтения (32,7%), новыми формами и методами работы с пользователями (29,2%), внедрением в библиотеки новых информационных технологий (21,2%), управлением библиотекой, работой с кадрами, стимулированием труда (14,2%), библиотечным правом (12,4%).

Отвечая на вопрос о темах, недостаточно освещённых в профессиональных изданиях, третья часть респондентов-руководителей написала, что все актуальные вопросы

библиотечного дела отражаются достаточно полно. Из тем, которые нуждаются в более широком освещении, были названы следующие: изменения в нормативных и правовых актах, регламентирующих деятельность библиотек и внедрение новых профессиональных стандартов (16,8%), опыт работы общедоступных библиотек региона (9,8%). Кроме того, руководители хотели бы видеть на страницах профессиональных изданий материалы о практике использования таких инновационных форм работы, как: интерактивные выставки и плакаты, буктрейлеры, квесты, акции в помощь продвижения книги и чтения и т. д. (11,2%).

В анкете был поставлен вопрос о профессиональных изданиях, которым респонденты отдают предпочтение в своей работе. Самым популярным периодическим изданием у руководителей является общероссийский массовый профессиональный журнал «Библиотека». На это издание, как важный источник получения профессиональной информации, указали 81,1% ответивших. Среди других популярных профессиональных периодических изданий: «Библиополе» (36,2%), «Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки» (27,6%), «Библиотечная орбита» (26,8%), а также «Справочник руководителя учреждения культуры» (18,9%), «Современная библиотека» (11,0%), «Библиотечное дело» (10,2%).

На основании этих данных можно сделать вывод, что в круг профессионального чтения руководителей практически не вошли такие авторитетные источники профессиональной информации, как «Библиотека и закон» (его называли только 8,7% опрошенных), «Независимый библиотечный адвокат» (отметили 6,3%), «Информационный бюллетень РБА» (1,6%). Вместе с тем именно эти издания смогли бы удовлетворить информационные потребности библиотекарей по вопросам нормативно-правовой деятельности библиотек, на слабую освещённость которых указали респонденты. Однако на практике положение дел таково, что профессиональные издания недоступны большинству библиотечных специалистов, особенно небольших сельских библиотек, ввиду ограниченности финансов на подписку или единичной экзemplарности. Это подтвердили и ответы наших респондентов: о возможности знакомиться с профессиональными изданиями только частично высказались 46,6% опрошенных, а 4,1% написали, что такая возможность вообще отсутствует.

Возможность публиковать свои материалы, выступать с докладами и участвовать в научно-исследовательской деятельности и другие варианты ответов предлагались к вопросу «Имеются ли в Вашей библиотеке составляющие реализации профессиональной деятельности?».

Компетентный специалист стремится поделиться своим опытом и достижениями, поэтому, как правило, активно

публикуется в профессиональных изданиях, выступает с докладами на научно-практических конференциях, однако опрос показывает, что публикационная активность библиотечных менеджеров края довольно низкая. Только 18 человек из 145 ответивших на вопрос (12,4%) отметили, что имеют печатные работы. В то же время круг профессиональных изданий, опубликовавших статьи респондентов, широк и весьма авторитетен. Среди них общероссийские профессиональные издания («Вестник библиотечной ассоциации Евразии (БАЕ)», «Библиотековедение», «Библиосфера», «Библиотека», «Новая библиотека» и др.), библиотечные и историко-культурные издания Дальневосточного региона («Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки», «Библиотечная орбита», «Хабаровский библиотекарь», «Общедоступные библиотеки Хабаровского края в ... году: анализ деятельности», «Культура и наука Дальнего Востока», «Словесница Искусств» и др.).

Что касается участия руководителей библиотек в научно-исследовательской работе (НИР), то на возможность заниматься научной деятельностью в полной мере указали 33,8% респондентов; то, что такая возможность отсутствует, отметили 23,4%; 22,1% опрошенных сказали, что имеется частично, а 20,7% выбрали вариант «трудно сказать».

Ответ на вопрос «Организовывали/проводили ли Вы в последние 3 года научные исследования?» позволил увидеть объективную картину проведения НИР в общедоступных библиотеках Хабаровского края.

О том, что их библиотеки принимали участие в организации/проведении НИР, указали только 5,4% руководителей. В основном это представители краевых библиотек (в число библиотек — баз исследования — вошли три библиотеки краевого уровня: Дальневосточная государственная научная библиотека, Хабаровская краевая специализированная библиотека для слепых и Хабаровская краевая детская библиотека им. Н. Д. Наволочкина).

Среди методов научных исследований, которые использовались в НИР, были названы: опрос (анкетирование и интервьюирование), контент-анализ документов, наблюдение, статистический анализ, историко-биографический метод.

Труд менеджера, особенно в области библиотечного дела, — это работа с людьми. Умение расположить к себе, убедить в своей правоте, добиться желаемого — важнейшие профессиональные качества руководителя библиотеки, ничуть не менее важные, чем специальные знания и организаторские способности.

Проведённый опрос позволил выявить некоторые личностные качества респондентов — руководителей библиотек, а именно: умение находить общий язык с собеседником,

преодолевать сложности в общении с подчинёнными, поддержка неформальной жизни коллектива и другое.

Отвечая на вопрос «Можете ли Вы сказать, что легко находите общий язык с собеседником?», 60,5% руководителей показали, что они всегда находят общий язык с участником беседы, у 34,7% респондентов возникают сложности при общении и лишь 1,4% отметили, что это зависит от статуса собеседника.

Личность руководителя раскрывается и в ответах на такие вопросы, как «Считаете ли Вы, что собеседники всегда правильно понимают то, что Вы хотели сказать?» и «Обращаете ли Вы внимание, как реагирует Ваш собеседник на сказанные слова?».

На первый вопрос 55,8% респондентов ответили, что собеседники всегда точно понимают смысл сказанного им, 30,6% — что иногда участники беседы вкладывают в слова другой смысл, а остальные (13,6%) дать ответ на этот вопрос затруднились.

Что касается внимания руководителей на реакцию собеседника на сказанные в ходе беседы слова, то ответы распределились следующим образом: 72,8% всегда замечают эту реакцию, у 23,1% это зависит от ситуации и 6 человек (4,1%) затруднились с ответом.

Из содержания ответов можно сделать вывод, что среди руководителей библиотек ощущается потребность в более глубоком понимании психологии отдельных людей, обновлении/пополнении знаний в области психолого-педагогических методов взаимоотношений в коллективе и современных достижений в педагогике и психологии.

В анкете присутствовали вопросы, ответы на которые дали нам сведения о личных качествах респондентов-руководителей и морально-психологическом климате в возглавляемых ими коллективах.

В любой организации неформальное общение во многом определяет морально-психологический микроклимат. Тесные неформальные контакты говорят о слаженности коллектива и взаимных симпатиях его членов. Судя по ответам на вопрос «Участвуете ли Вы в неформальной жизни коллектива?», неофициальные отношения поддерживает большая часть респондентов-руководителей, а именно 67,6%. Среди совместных мероприятий ими были отмечены: участие в корпоративах, празднование юбилеев, выезды на природу, посещение театров, концертных залов. Вместе с тем 20,7% опрошенных в неформальной жизни коллектива не участвуют, а 11,7% затруднились с ответом. Здесь можно выдвинуть версию, что эта часть руководителей старается сохранить определённую дистанцию между собой и подчинёнными, разделяя личное и служебное. Однако оптимальным для руководителя является

сочетание в себе качеств формального и неформального лидера. Хотя понятно, что совмещать эти социальные роли в одном лице сложно.

Авторитет руководителя — обязательная составляющая успешной работы организации. Трудно найти руководителя, который был бы безразличен к своему авторитету в глазах подчинённых. В этой связи его оценка респондентами-руководителями представляет определённый интерес. Ответы на вопрос «Как Вы считаете, пользуетесь ли Вы авторитетом у подчинённых?» распределились следующим образом: 22,6% опрошенных на этот вопрос ответили утвердительно, 56,2% считают, что, скорее, да, чем нет, а 19,9% затруднились с ответом. Только один руководитель ответил, что авторитетом у подчинённых не пользуется. Как видим, самооценка руководителями своих личностных и деловых качеств достаточно высока.

Таким образом, итоги социологического исследования «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для её реализации», проведённого отделом научно-исследовательской и научно-методической работы ДВГНБ на базе общедоступных библиотек Хабаровского края, позволили выявить определённые тенденции и сделать следующие выводы:

- доля профессионалов среди руководителей общедоступных библиотек края (специалисты с профессиональным высшим и средним образованием) достаточно высока (67,8%);
- происходит старение кадрового состава руково-

дителей, так как нарушены возрастные пропорции из-за небольшой численности средней возрастной группы библиотечных менеджеров;

- большинство руководителей соответствует своему статусу и должности, владеет основами управления библиотекой, широким кругом профессиональных компетенций и личностными качествами лидера коллектива;

- сильной стороной библиотечных менеджеров общедоступных библиотек края является чёткое понимание необходимости постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков;

- в приоритете важнейших компетенций, которые руководители хотели усовершенствовать в первую очередь, — знание правовых аспектов деятельности библиотек, основ делового общения и профессиональной этики;

- круг профессионального чтения библиотечных специалистов общедоступных библиотек края, особенно небольших сельских, весьма ограничен ввиду недоступности многих профессиональных изданий;

- сложности, возникающие в общении с подчинёнными, указывают на необходимость обновления/пополнения руководителями знаний по педагогике и психологии;

- слабой стороной библиотечных управленцев общедоступных библиотек края является их нежелание или неумение проводить в своих библиотеках научные исследования, делиться своими знаниями с менее опытными коллегами на научных конференциях и в профессиональной периодике.

Список использованных источников

1. Авраева, Ю. Б. Проблемы повышения профессиональной компетенции руководителей библиотек / Ю. Б. Авраева // Библиосфера. — 2013. — № 2. — С. 30–33.
2. Бочарникова, Е. С. Профессиональное развитие библиотечных специалистов / Е. С. Бочарникова // Науч. и техн. б-ки. — 2006. — № 6. — С. 41–45.
3. Жадько, Н. В. Лидерами не рождаются. Как раскрыть скрытые ресурсы / Н. В. Жадько // Библ. дело. — 2006. — № 10. — С. 37–38.
4. Захаренко, М. П. Влияние региональных особенностей на кадровый потенциал библиотечной отрасли: по результатам комплексного изучения мотивации молодых специалистов / М. П. Захаренко // Социолог и психолог в библиотеке : сб. ст. и материалов / Рос. гос. б-ка для молодёжи ; ред.-сост. М. М. Самохина. — Москва, 2012. — Вып. VIII. — С. 90–108.
5. Захаренко, М. П. Привлекательность библиотечной профессии для молодёжи: опыт социологического исследования / М. П. Захаренко // Библиотековедение. — 2010. — № 3. — С. 113–117.
6. Маркова, В. Н. Диагностика управленческих навыков библиотечных менеджеров / В. Н. Маркова, Е. А. Чернышёва // Науч. и техн. б-ки. — 2005. — № 8. — С. 66–72.
7. Профессиональные компетенции [Электронный ресурс] // Портал Smart education. — Режим доступа: http://www.smart-edu.comhttp://www.smart-edu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=701&Itemid=525.
8. Ромашкина, Т. А. Сотрудничество Дальневосточной государственной научной библиотеки с Национальной библиотекой Беларуси в рамках исследовательского проекта / Т. А. Ромашкина // Культура и наука Дальнего Востока : науч.-практ. журн. — 2016. — № 2 (20). — С. 116–119.
9. Суслова, И. М. Менеджер библиотеки : требования к профессии и личности : учеб. пособие для вузов и колледжей / И. М. Суслова. — 2 изд., дораб. и доп. — Москва : Профиздат : Изд-во МГУКИ, 2003. — 136 с.
10. Сукиасян, Э. Р. Общая и профессиональная культура библиотекаря и динамика развивающегося общества / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. — 2005. — № 2. — С. 40–43.

Материал поступил в редакцию 05.10.2017 г.

Сведения об авторе: Ромашкина Татьяна Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела научно-исследовательской и научно-методической работы Дальневосточной государственной научной библиотеки (г. Хабаровск). Контактные данные: e-mail: tar2805@mail.ru.