

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІБЛІОТЕК У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ВИМОГ ДО КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ БІБЛІОТЕЧНОГО ФАХІВЦЯ

Котенко Катерина Юріївна, студентка IV курсу (групи ІБАСб-1-21-4.0д.) спеціальності 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа Факультету української філології, культури і мистецтва Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

Науковий керівник: Політова О.А., кандидат історичних наук, завідувач кафедри інформаційних комунікацій Факультету української філології культури і мистецтва Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

У статті окреслено вимоги до сучасного бібліотечного фахівця згідно з «Рамкою цифрових компетентностей для бібліотекарів», потреб суспільства у цифрову епоху та тенденцій у бібліотечній справі. Проведено дослідження актуальних проблем молодих бібліотечних фахівців в Україні та запропоновано шляхи їх подолання.

Ключові слова: проблеми кадрового забезпечення бібліотек, компетентності бібліотекарів, бібліотечна освіта, Рамка цифрових компетентностей для бібліотекарів.

На тлі загострення проблем бібліотечної галузі у зв'язку із необхідністю у пришвидшеній трансформації звичних форматів, для українських бібліотек ситуація погіршується у зв'язку з російсько-українською війною та її наслідками. Пошкодження будівель, втрата фондів та обмежене фінансування є очевидними перешкодами для розвитку бібліотечної справи в Україні. Ускладнює ситуацію й те, що на нові проблеми накладаються ті, що не були остаточно вирішені в минулому. Надмірна орієнтація бібліотечних установ на зовнішнє середовище впливає на ефективність їх організаційної діяльності. Безумовно, керівник бібліотеки не може суттєво вплинути на загальну ситуацію в державі, але він може створювати умови для розвитку всередині бібліотеки, використовуючи виклики як можливості. Важливими напрямом у розвитку бібліотек наразі є саме якісне кадрове забезпечення, що під силу реалізувати навіть в сучасних умовах.

Мета дослідження - окреслити проблеми кадрового забезпечення бібліотек в контексті сучасних вимог до компетентностей бібліотечного працівника.

Компетентності сучасного бібліотечного фахівця розглядала Хрущ С., питання бібліотечної освіти досліджують Бачинська Н. та Новальська Т., розвиток кадрового потенціалу бібліотеки досліджено у статті Дейч Д. (Дейч, 2020), кадрову політику як фактор розвитку бібліотечної установи представлено у роботах Колоскової Г. тощо.

Невід'ємною складовою будь-якої організації, що існує в епоху інформаційного суспільства, є використання нею сучасних інформаційно-комунікативних технологій, створення якісного та придатного до конкуренції інформаційного продукту, надання потрібних і доступних для користувача інформаційних послуг. Сучасна бібліотека не є виключенням – її діяльність

цілком підпадає під зазначений опис. Звідси впливає необхідність у фахівцях, навички яких відповідають «Рамці цифрових компетентностей для бібліотекарів» (Проект рамки цифрової компетентності бібліотечного працівника; Vuorikari, Kluzer, Punie, 2022) тобто мають навички у 5 сферах інформаційних компетентностей: пошук та робота з інформацією, цифрова комунікація та співпраця, створення та управління цифровим контентом, безпека та захист даних, а також інновації та цифрове лідерство.

Успішний бібліотекар сьогодні має бути «на хвилі» тенденцій у суспільстві, вміло використовувати сучасні технології та орієнтуватися потребах сучасного користувача. Суспільство більше не потребує «бібліотекаря-наглядача» та «упорядковувача», функції якого виконують автоматизовані бібліотечні системи, відповідне програмне забезпечення та штучний інтелект. Перевагою людини у бібліотечній сфері є здатність до креативного мислення, винахідливість, вміння оперувати різними доступними інструментами та ресурсами для задоволення потреб користувача.

Узагальнимо ключові характеристики сучасного бібліотекаря:

- гнучкість і вміння адаптуватися до змін: трансформація та вихід за рамки традиційних послуг та напрямів діяльності є, щоб утримати користувача, бути конкурентоспроможним;

- різностороння розвиненість особистості: робочі завдання сучасного бібліотекаря можуть передбачати застосування не лише суто традиційних знань, а й базових вмінь із суміжних галузей, наприклад робота із соціальними мережами, оцифрування фондів, наповнення бази даних, управління проектами тощо;

- критичне мислення: особливо важливим для фахівця інформаційної галузі – вміти орієнтуватися у величезному потоці інформації та якісно його аналізувати;

- відповідність на достатньому рівні «Рамці цифрових компетентностей»;

- стресостійкість.

Разом з цим, певною проблемою нині є підвищення середнього віку бібліотечних працівників, спричинене впливом несприятливої економічної ситуації: продовження більшістю фахівців трудової діяльності після настання пенсійного віку, коли вже доволі складно швидко освоїти усі інновації в галузі.

Нині також важливим є не лише кількість випускників спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа», але й відсоток тих, хто після закінчення навчання стане фахівцем бібліотечної справи та працюватиме за спеціальністю. Цей показник безпосередньо пов'язаний із якістю освіти за цим напрямом та викликами, які стоять перед викладачами. Актуальними проблемами бібліотечної освіти є:

- використання штучного інтелекту (пов'язане із небажанням студентів самостійно виконувати одноманітні та суто теоретичні завдання), з чого впливає необхідність генерувати завдання не тільки такі, що відповідають програмі, але й будуть викликати інтерес у студентів;

- підручники із застарілою інформацією, наукові роботи без новизни;

– упереджене ставлення студентів до навчання через невисокий імідж професії та бібліотеки в українському суспільстві;

– впровадження інновацій у процесі навчання бібліотечній справі.

Дефіцит молодих фахівців у бібліотечній сфері має достатньо причин, про які доцільно зазначити за результатами проведеного нами «Опитування про актуальні проблеми молодих фахівців бібліотечної справи в Україні». Респондентами стали 38 працівників бібліотек України, здебільшого, Києва, віком від 19 до 30 років. З опитаних 28,9% мають стаж роботи понад 3 роки, 26,3% від 1 до 3 років та 44,7% – менше року. Опитування було анонімним, реалізовано на платформі Google Forms та складалося з 5 питань, пов'язаних із професійним досвідом молодих бібліотекарів. Результати опитування наступні:

найбільшими викликами у своїй професійній діяльності на посаді бібліотекаря (Рис. 1) виявилися недостатня оплата праці (55 із 38 опитаних), відсутність сучасного обладнання та технологій (22 із 38 опитаних), обмежені можливості професійного розвитку (15 із 38 опитаних), менша кількість респондентів вважають викликами недостатню підтримку збоку керівництва (13 із 38 опитаних), консервативні погляди старшого покоління на бібліотечну сферу (1 із 38 опитаних) та відсутність адекватної державної політики, в тому числі просування і впровадження необхідних реформ в сфері бібліотечної освіти і самої бібліотечної професії в реальних умовах сучасності (1 із 38 опитаних);

Які найбільші виклики Ви відчуваєте у своїй професійній діяльності на посаді бібліотекаря?
38 відповідей

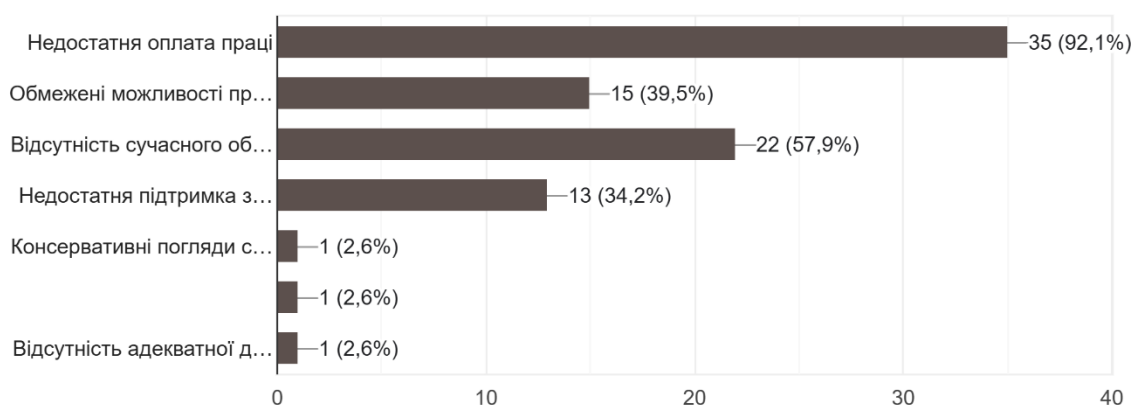


Рис. 1

– 50% респондентів відчувають підтримку керівництва та професійної спільноти лише частково, 31,6% – достатньою та 18,4% опитаних взагалі її не відчувають;

– можливості професійного зростання в бібліотечній галузі в Україні 55,3% вважають обмеженими, 21,1% – задовільними, 21,1% дуже обмеженими, але показовим є те, що за варіант «широкі можливості» проголосував лише один респондент;

– серед ресурсів чи ініціатив, які могли б покращити роботу респондентів та сприяти професійному розвитку найпопулярнішими виявилися: підвищення

зарплат і поліпшення умов праці (35 із 38 опитаних), доступ до сучасних технологій та обладнання (28 із 38 опитаних), підтримка міжнародних обмінів та стажувань (23 із 38 опитаних), підвищення кваліфікації через тренінги та семінари (17 із 38 опитаних), власними варіантам респондентів були: зміна персоналу бібліотеки й необхідність інноваційних підходів та адекватних вимог щодо кваліфікаційного рівня фахівців, перевірка на відповідність вимогам керівників бібліотек та завданням структурних підрозділів, сучасні та кваліфіковані кадри (Рис. 2).

Які ресурси чи ініціативи могли б покращити Вашу роботу та сприяти професійному розвитку?

38 відповідей

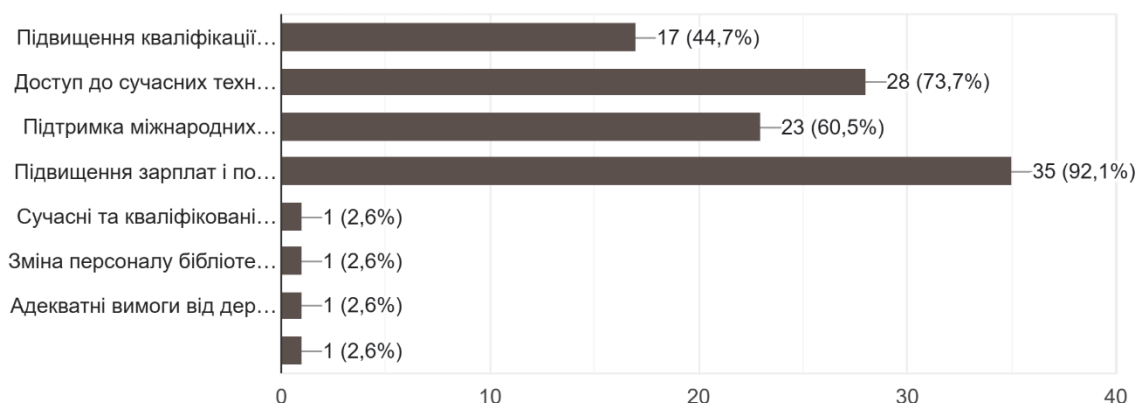


Рис. 2

Отже, підвищення якості кадрового забезпечення бібліотечних установ можливе через створення умов для розвитку вже працюючих молодих фахівців (збільшення оплати праці, підтримка міжнародних обмінів та стажувань, надання доступу до кар'єрного зростання та сучасних технологій) та змін у бібліотечній освіті із врахуванням сучасних вимог. Важливою є трансформація загального підходу до оплати праці бібліотечного фахівця, яка мотивуватиме до саморозвитку та підвищення кваліфікації через умови, в яких професійний рівень та зусилля працівника впливатимуть на його заробітну плату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дейч Д. Розвиток кадрового потенціалу бібліотеки як невіддільний складник її успішної діяльності. *Вісник Книжкової палати*. 2020. № 7. С. 19–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkp_2020_7_6.
2. Проєкт рамки цифрової компетентності бібліотечного працівника. *Дія.Освіта*. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/9777-ramka_dla_bibliotekariv.pdf
3. Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*. 2022.

REFERENCE

1. Deich D. Rozvytok kadrovoho potentsialu biblioteky yak neviddilnyi skladnyk yii uspishnoi diialnosti. *Visnyk Knyzhkovoï palaty*. 2020. № 7. S. 19–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkp_2020_7_6.
2. Proiekt ramky tsyfrovoi kompetentnosti bibliotechnoho pratsivnyka. *Diia.Osvita*. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/9777-ramka_dla_bibliotekariv.pdf
3. Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*. 2022.