

doi: 10.18720/SPBPU/2/k21-4

ПРОБЛЕМЫ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

PROBLEMS OF CAREER ORIENTATIONS OF LIBRARY AND INFORMATION SPECIALISTS IN HIGHER EDUCATION

Васильева Валерия Алексеевна, аспирант Факультета социальных технологий Северо-Западного института управления – филиала Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, vasileva-va@ranepa.ru

Vasilyeva Valeria, postgraduate of social sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, North-West Institute of Management, vasileva-va@ranepa.ru

Аннотация. Цель исследования – используя совокупность теоретических и эмпирических методов, обобщить существующие проблемы профессионального развития информационно-библиотечных специалистов в высшей школе, выявить мотивационные и иные составляющие карьерного роста специалистов и определить потенциальные возможности карьерного роста в современных условиях для информационно-библиотечных специалистов. Предполагается, что в современных условиях, несмотря на многолетние традиции библиотечной отрасли вообще и представления о работе специалистов библиотек в частности, вопросы интенсивного развития профессионализма, развитие так называемых soft skills – не особенности отдельных библиотек или профессионалов, а необходимость для всей отрасли.

Abstract. The aim of this study is to generalize the existing problems of professional development of information and library specialists in higher education, to identify motivational and other components of the career growth of specialists and to determine the potential career opportunities for information and library specialists in modern conditions. Theoretical and empirical methods were used as methods. It is assumed that in modern conditions, despite the long tradition of the library industry in general and ideas about the work of library specialists in particular, the issues of intensive development of professionalism, the development of so-called soft skills are not features of individual libraries or professionals, but a necessity for the entire industry.

Ключевые слова: профессиональное развитие библиотекарей, вузовская библиотека, soft-skills, карьера библиотекаря.

Keywords: professional development of librarians, high school libraries, soft-skills, librarian's career.

Введение

Современные исследования, касающиеся профессионального развития специалистов в высшей школе, особое внимание уделяют главной фигуре института высшего образования – преподавателю. Однако, информационные специалисты (а это, как правило, специалисты научных библиотек вузов), также могут быть предметом исследования с точки зрения их профессионального роста и проблем, связанных с реализацией их личностного потенциала. Работающих же в библиотечной отрасли исследователей до сих пор больше занимали проблемы органичного вхождения библиотеки в меняющиеся структуры организаций, новое информационное общество, удержание своих позиций в культурном, просветительском секторе и востребованность в сфере услуг.

Однако, библиотекарь сегодня – уже не только и не столько хранитель печатного фонда и специалист по систематизации, каталогизации и учету книжных памятников. В библиотечной отрасли уже более десяти лет обсуждаются новые подходы к профессиональной деятельности специалиста вузовских библиотек с учетом роста и разнообразия электронных информационных ресурсов, новых информационных и коммуникационных компетенций, новых запросов к организации библиотечного пространства и т. д. В этой ситуации кадровые проблемы встают как никогда остро.

Вопросам кадрового обеспечения библиотек (или информационных центров, как все чаще называются библиотечные структуры в высшей школе) посвящено немало работ [10, 11]. Особое место в исследованиях занимает течение *longlife learning* (обучение в течение всей жизни) и формирование системы непрерывного образования информационно-библиотечных специалистов.

Необходимость постоянного повышения квалификации, переобучения и совершенствования мастерства признаются практически всеми исследователями информационно-библиотечного дела. В постоянно растущем объеме информации, с ежегодным внедрением новых технологий, новых подходов к получению и использованию знаний библиотечный специалист просто не выдержит конкуренции, если не поставит перед собой задачу постоянного повышения профессиональных умений и навыков. Однако, необходимость самосовершенствования и повышения профессионального уровня обусловлено не только объективными причинами. На современном этапе вузовские информационные структуры берут на себя не только базовый функционал – сбор, хранение, систематизация и предоставление информации, но и большой дополнительный объем задач. Обучение пользователя работе с информацией,

навыкам критического мышления, работе с инструментами профессиональных информационных баз данных – далеко не полный перечень педагогических функций библиотекарей, эффективно реализовать которые невозможно без постоянного самосовершенствования. Кроме того, постоянная и кропотливая работа с научной информацией привела к тому, что именно в библиотечных структурах стали появляться центры (отделы) наукометрии, а специалисты, обладающие необходимыми знаниями и навыками работы с наукометрическими данными, выросли из библиотечного сообщества. Для поддержания должного уровня профессионализма и постоянного стремления его повышать, безусловно, необходима самомотивация.

Изучая зарубежный опыт работы научных библиотек вузов и колледжей, становится понятно, что смена информационно-библиотечной парадигмы – общемировой тренд. Сосредоточив в библиотечных структурах все информационные потоки, специалисты библиотек предоставляют и развивают библиометрические услуги [12, 13], когда исследователю требуется не просто подбор литературы по теме, но и оценка ее с точки зрения востребованности (цитированности), уровня журнала и т.д. Кроме того, Gabbay и Shoham [13] говорят о том, что сегодня возрастает роль библиотечных специалистов как полноценных участников научных исследований университета, поскольку именно от информационной базы нередко зависит качество и глубина исследования. С большим распространением цифровых данных, появлением «data science» и «big data», востребованность библиотекарей, способных работать в новых условиях, неуклонно возрастает, ученые говорят уже о необходимости обучать библиотекарей новым цифровым стандартам, языкам программирования, операциям с большими объемами данных [17] и т.д.

Однако исследований, посвященных непосредственно карьерным ориентациям библиотечных специалистов, их готовности к профессиональному росту, сегодня недостаточно. Проблемы профессионального развития, профессиональной деформации, профессионального выгорания в вузе изучаются в основном применительно к преподавателям. Тем не менее, библиотечное профессиональное сообщество вообще и вузовское в частности дает большое и богатое поле для подобных исследований.

Задачи и методы исследования

Гипотеза, с которой началось исследование, предполагала, что в современных условиях, несмотря на многолетние традиции библиотечной отрасли вообще и представления о работе специалистов библиотек в частности, вопросы интенсивного развития профессионализма, развитие так называемых *soft skills* – не особенности отдельных библиотек или профессионалов, а необходимость для всей отрасли. Проблемы

конкурентоспособности информационных служб, вызовы постоянно развивающегося информационного общества, экономическая нестабильность должны заставить информационно-библиотечных специалистов разрабатывать собственные стратегии профессионального развития. Эти стратегии должны опираться на идею long-life learning, развитию навыков, присущих современному специалисту информационной службы, стремлению овладеть не только навыками работы на конкретном рабочем месте, но и в смежных направлениях.

Учитывая эти обстоятельства, на уровне регионов и страны должны существовать программы дополнительного профессионального образования информационно-библиотечных специалистов, действовать на постоянной основе курсы повышения квалификации и иные формы поддержки развития карьеры.

На местах должны быть разработаны критерии, оценивающие уровень профессионализма сотрудников, программы обучения и развития с целью предоставления возможностей для карьерного роста.

Для исследования литературы, посвященной карьерным ориентациям специалистов библиотек и проблемам профессионального роста этих специалистов, были отобраны отечественные и зарубежные публикации последних 10 лет. Проведено изучение и сравнение современного опыта профессионального развития, возможностей карьерного роста библиотекарей России и зарубежных стран, изучены найденные результаты исследований в области разработки программ повышения квалификации в России и за рубежом.

Анкетирование, как основной метод выявления, определения и оценки готовности специалиста к профессиональному росту, разрабатывалось дифференцированно, отдельно для различных уровней руководителей и для рядовых специалистов. Анкеты были анонимными (отсутствовали личные конфиденциальные данные), но с информацией о базовом образовании, возрасте, стаже работы, функциональных обязанностях. Анкеты содержали вопросы об удовлетворенности профессией, занимаемой должности, функционалом. Отдельный блок вопросов был посвящен планируемому карьерному росту (при наличии) – перспективы, мотивация, возможные трудности, препятствия, риски (финансовые и коммуникационные) и, наконец, конечные цели карьерного роста.

Для оценки потенциала карьерного роста у сотрудников вузовских библиотек было целесообразно использовать комплексный подход, состоящий из психологических и акмеологических критериев:

- уровень информационной компетентности;
- стремление к самообразованию, саморазвитию;

- творческий подход к работе;
- умение работать в команде;
- адекватная самооценка специалистов.

Базой эмпирических исследований (участники анкетирования) послужили информационно-библиотечные специалисты российских вузов. Учитывая объективные сложности с проведением эмпирических исследований в масштабах страны, мы ограничились опросом только специалистов в вузовских библиотеках Санкт-Петербурга. Поскольку в Санкт-Петербурге имеются вузы различного ведомственного подчинения, разные по размеру и формам собственности, с большой долей вероятности можно считать, что выборка получается репрезентативная. Общая численность охваченных исследованием составила более 80 человек в возрасте от 25 до 65 лет: рядовые сотрудники, руководители отделов, заместители руководителей и руководители библиотек.

Результаты исследования

Проблема детерминации профессионального развития любого специалиста относится к фундаментальным психологическим проблемам. Ее решение связано с поиском ответов на следующие вопросы: что, при каких условиях и когда побуждает либо стимулирует человека развиваться в профессиональном плане. Данную проблему можно сформулировать иначе: какие внешние и внутренние факторы, социальные или индивидуальные, объективные или субъективные, моральные или материальные детерминируют профессиональное развитие личности; как они взаимодействуют и соотносятся между собой [3, 7].

В процессе изучения учебной и научной литературы российских исследователей выявилось существование двух форм профессионального развития: относительно пассивной (адаптивной) и относительно активной (творческой, надситуативной). Суть «пассивной» модели профессионального становления заключается в том, что индивид, в основном, ориентируется на заданный функционал, должностную инструкцию, иные нормативные требования. В рамках второй модели индивид выходит за рамки инструкций, поднимается над рутинной и уже понятными трудовыми функциями и превращает рабочий процесс в объект творчества. Реализация пассивной модели является первым этапом профессионального развития, когда ведущая роль в структуре ситуации отводится профессиональным требованиям. Это отмечается на начальной стадии профессионального обучения и самостоятельной профессиональной деятельности до окончательного завершения профессиональной адаптации [6].

После завершения адаптации, ведущую роль в детерминации профессионального становления начинают играть внутренние, психолого-

акмеологические факторы. В информационно-библиотечной отрасли наблюдается несколько иная ситуация. Исследования специалистов показывают нередкие случаи профессионального выгорания специалистов библиотек, отсутствие самомотивации для профессионального роста или даже уход из профессии [5, 15, 18]. Наши результаты наблюдений нескольких лет выявили значительную стагнацию в профессиональном развитии и карьерном росте специалистов в научных библиотеках, когда профессиональная деятельность реализуется только в виде первой, «пассивной» модели. В этой ситуации специалист, выполняя требования должностной инструкции, в полной мере овладевает предписанным функционалом, но задерживается на данной ступени на долгие годы. К сожалению, не наблюдается практики инициирования со стороны специалистов, занимающих «рядовые» должности, собственного переобучения с целью профессионального развития, самостоятельное обучение, попыток овладения навыками работы с использованием новых технологий и т.д.

В условиях уже разработанных и существующих программ акмеологического сопровождения специалистов, которое подразумевает психологический анализ и психологическое консультирование сотрудников, достигших профессиональной зрелости [4, 8, 9], такие методы в библиотечной отрасли, к сожалению, не распространены. При этом наблюдаемый возрастной состав специалистов библиотек является с точки зрения акмеологии самым перспективным для дальнейшего профессионального роста.

Кроме того, в библиотечной отрасли наблюдается не исключительное, но особенное явление - чем выше уровень квалификации специалиста, чем выше его должность, тем меньше возможностей открывается перед работником. Для многих профессионалов-библиотекарей в зрелом возрасте достигнут «потолок» вертикальной карьеры, а объем знаний, умений и навыков «перерос» актуальный должностной статус. В таком случае одним из способов мотивировать сотрудника на работу была бы возможность осуществления «горизонтальной карьеры» [2]. К сожалению, чаще всего эта возможность не может быть реализована внутри библиотеки и в этом случае такой специалист или совсем уходит из профессии, или постепенно теряет интерес к работе.

На основе полученных эмпирических данных были сделаны предварительные оценки общей ситуации с профессиональным развитием в библиотечной отрасли.

К сожалению, на этом этапе исследования делается вывод о скорее отсутствии заинтересованности библиотечных специалистов к повышению квалификации, овладению новыми навыками и саморазвитию с целью

профессионального, а затем и карьерного роста. Подавляющее большинство респондентов, несмотря на то что находятся в возрасте «акме», когда есть все условия для достижения внутренних и внешних вершин развития личности, удовлетворены своим статусом, социальной стратой, занимаемой должностью и предписанным функционалом. В то время как большинство исследователей-практиков заявляют о необходимости смены парадигмы профессионального библиотечного образования на практико-ориентированность, о возможности получения студентами современных информационных знаний и навыков (особенно это касается работы в вузовских библиотеках), практически половина сегодняшних специалистов довольны базовым (зачастую еще советским) библиотечным образованием и считают его достаточным для целей успешной работы в современной библиотеке.

Важным фактором отсутствия заинтересованности и готовности библиотечно-информационных специалистов к профессиональному развитию видится недостаточная разработанность систем дополнительного образования данных специалистов, курсов повышения квалификации, обучающих семинаров и т.д. и отсутствие информированности большинства сотрудников о существующих возможностях обучения, переобучения и повышения квалификации.

Выводы

Большинство специалистов, заинтересованных в развитии карьеры (менее трети опрошенных респондентов), в данный момент находятся в середине карьерной лестницы. Примечательно, что на эти должности, как правило, специалисты попадали «снизу», отработав несколько лет на низших должностях. При этом небольшое количество анкетированных, пришедшие на должности «среднего руководящего состава» со стороны, явных карьерных устремлений не показывают. Зависимость желания профессионального продвижения напрямую зависит от возраста и стажа работы. Практически все респонденты, которые показали в своих ответах желание профессионально расти и подниматься по карьерной лестнице – до 35 лет, при этом стаж работы в библиотеке у них составляет от 3 до 10 лет. На основании этих данных можно сделать вывод, что две трети специалистов библиотек всю свою активную трудовую жизнь проработают на низших должностях, не стремясь к профессиональному росту. Налицо отсутствие самодетерминации к изменениям в профессиональной сфере и это не может не оказывать отрицательное влияние на развитие отрасли вообще и развитие библиотек высшей школы в частности.

Отдельно стоит отметить факт положительной корреляции внутренней мотивации к повышению профессионального уровня от базового образования. Результаты обработки данных показали, что большинство специалистов, нацеленных на профессиональный рост, не обучались на

библиотечных специальностях в вузах, то есть, имеют непрофильное для библиотек образование. Это опять же подтверждает первоначальный вывод о том, что современные программы обучения библиотекарей не формируют важные качества специалиста – стремление к постоянному развитию, желание привнести на рабочее место и в профессию новые задачи, развиваться так, чтобы предугадывать, а не догонять запросы информационного общества.

Заключение

Определенные успехи, достигнутые библиотеками страны в последнее десятилетие, в основном – результат энтузиазма ее лучших представителей и профессиональной элиты [2, 10]. Исследования показали, что совокупные знания, умения и навыки информационно-библиотечных специалистов высшей школе сегодня явно отстают от динамично развивающегося мира информационных коммуникаций и далеко не всегда отвечают новым вызовам в меняющихся условиях (пример невозможности быстрой перестройки традиционных методов библиотечной работы в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции и перехода на удаленный режим работы тому яркое подтверждение). В стране практически отсутствует система профессиональной переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров. По данным исследователей, по стране более 40% библиотекарей за последние пять лет не повышали свою квалификацию. В профессиональной переподготовке нуждаются сегодня около 20 тысяч работников библиотек, не имеющих библиотечного образования, но большинство из них не могут пройти эту форму обучения из-за отсутствия необходимой образовательной инфраструктуры и финансовых средств. [1]

При этом зарубежные научные публикации дают совсем иную картину подходов к обучению и переобучению библиотекарей в странах США и Европы. Понимая необходимость поддержки высокого уровня профессионализма в индустрии информационных ресурсов, специалистам библиотек предлагаются варианты повышения информационных компетенций всех уровней – от однодневных курсов до программ PhD [14, 16].

Мотивация к профессиональному росту и карьерному продвижению в кругах информационно-библиотечных специалистов, к сожалению, выражена слабо. Большинство респондентов по совокупности соответствующих вопросов анкеты показали отсутствие заинтересованности к самообразованию, самомотивации к переобучению на фоне удовлетворенности своим сегодняшним положением.

В части потенциальных возможностей карьерного роста в библиотечной отрасли наблюдаются некоторые проблемные ситуации. Исследования выявили, что на сегодня четкой программы

профессионального развития информационно-библиотечных специалистов нет, существующие институты и центры повышения квалификации, осуществляющие подготовку библиотекарей, не в состоянии охватить все уровни библиотечного менеджмента. При этом престижность библиотечной профессии до сих пор невысока, по этой причине в библиотеках наиболее перспективные сотрудники, как правило, не задерживаются. Однако, при высоком уровне самомотивации и желании овладеть новыми знаниями, развивать навыки, у специалистов библиотек есть возможность совершенствовать свой профессионализм – обучаться онлайн, следить за профессиональными научными публикациями, пробовать себя в новых библиотечных форматах, участвовать в проектной деятельности и пр. В настоящее время высокий уровень владения «мягкими навыками» (soft skills) наблюдается лишь у 10-20% информационно-библиотечных специалистов и, как правило, это женщины в возрасте от 30 до 50 лет. Это целеустремленные, активные, креативные сотрудники, работающие руководителями «среднего звена», востребованные на своем рабочем месте и перспективные с точки зрения карьерного роста. Чтобы не потерять такого сотрудника, администрация библиотеки и вуза может предложить использовать полученные сотрудником навыки и знания не только в стенах библиотеки, но и в других подразделениях.

В данном случае организация опирается не на конкретный библиотечный опыт специалиста, а на его личностные и коммуникативные компетенции, умение быстро вникать в новые задачи, самостоятельно решать возникающие проблемы. Учитывая, что за время работы в организации такой сотрудник уже изучил всю специфику организации, знает происходящие в ней процессы, специалистов в других подразделениях, такая «горизонтальная» смена деятельности была бы полезна всем сторонам. Сотруднику информационно-библиотечной сферы не только предоставляется возможность профессионально развиваться, успешно применять полученные в библиотеке знания и навыки, но и действительно узнавать новые для себя области, продолжать обучение, завязывать новые социальные связи, входить в новые социальные круги и продолжать дальнейшее комплексное развитие себя как личности [2].

Кроме того, такая перспектива была бы стимулом повышать профессиональный уровень и для других библиотечных специалистов, что позволило бы обновлять библиотечные коллективы гораздо чаще, чем это наблюдается сегодня.

Таким образом, данное исследование не подтверждает гипотезу о существовании в информационно-библиотечной сфере внятной государственной программы профессионального развития информационно-библиотечных специалистов в высшей школе. Во многом такая ситуация обусловлена отсутствием большого количества запросов со стороны

специалистов на такие программы – больше половины сотрудников библиотек не испытывают желания и потребности в обучении, переобучении и, как результат – развитии карьеры.

Список источников

1. Борисова О.О., Барма О.А. Современные проблемы библиотечно-информационной сферы на примере профессионального образования // В сборнике: Культура, наука и искусство – современные векторы развития вуза культуры Материалы международной научно-практической конференции. Главный редактор Н.А. Паршиков. 2019. С. 17-20.
2. Гришаева С.А., Макарова Е.В. Детерминанты профессионального карьерного кризиса в период зрелости и возможности его преодоления // Вестник университета. 2018. № 1. С.162-167.
3. Груздева О. В. Психология развития (Возрастная): Учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки: Педагогика / О. В. Груздева, О. М. Вербянова –Красноярск: КГПУ, 2011. – 184 с.
4. Зеер Э. Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография / Э.Ф.Зеер. Екатеринбург: Издательство Рос.гос.проф-пед. Ун-та, 2015. 194 с.
5. Колачев Н.И., Осин Е.Н., Шауфели В., Дезарт Ш. Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области // Организационная психология. 2019. Т.9. № 2. С. 129-147.
6. Манукян В. Р. Субъективная картина жизненного пути и кризисы взрослого периода: автореф. дис.канд. психол. наук: 19.0013 / В. Р. Манукян. – СПб., 2003. – 27 с.
7. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности: монография / Ю. П. Поваренков. - Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет, 2008.
8. Сахарова Т. Н. Содержание и направленность смысложизненных ориентаций личности в зрелом возрасте / Т. Н. Сахарова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – Т.1 – №13 – С. 311–317.
9. Слободчиков В. И., Исаев, Е. И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе. Учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев – М.: ПСТГУ, 2013. – 242 с.
10. Стрелкова-Зыль И.В. Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием : научно-практическое пособие / И.Б.Стрелкова-Зыль. -Москва: Литера, 2011. – 240 с.
11. Турчин В.А. Информационно-сетевая культура в профессионализации современных библиотечных специалистов: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 05.25.03. Краснодар, 2002. – 177 л.
12. Cox A., Gadd E., Petersohn S., Sbaffi L. Competencies for bibliometrics // Journal of Librarianship and Information Science. 2019. Vol.51(3). Pp. 746-762.
13. Gabbay L.K., Shoham S. The role of academic libraries in research and teaching // Journal of Librarianship and Information Science. 2019. Vol.51(3). Pp. 721-736.
14. Haddow G. Knowledge, Skills and Attributes for Academic Reference Librarians, Australian Academic & Research Libraries. 2012, Vol. 43(3), Pp. 231-248, DOI:10.1080/00048623.2012.10722279.

15. Harwell K. Burnout and job engagement among business librarians // *Library Leadership & Management*. 2013.
16. Novo A., Baston G., Vasconcelos A.U. Effects of a Virtual Learning Environment on Librarians' Information Literacy and Digital Literacy Competences. DOI: 10.1007/978-3-319-52162-6_64.
17. Semeler A.R., Pinto A.L., Rozados H.B.F. Data science in data librarianship: Core competencies of a data librarian // *Journal of Librarianship and Information Science*. 2019. Vol.51(3). Pp. 771-780.
18. Togia A. Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians // *Library Management*. 2005. Vol. 26. No. 3. Pp. 130-138.