

МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 1-2 (январь - февраль)
2004

«Роспечатб» Индекс
82231



Свидетельство
о регистрации
ПИ № 77-13425
от 26 августа 2002 г.
Выдано Министерством РФ
по делам печати,
телерадиовещания и
средств массовой
коммуникаций

Учредитель

трудоустрой коллектив
редакции «Молодые в
библиотечном деле».

Главный редактор

Татьяна Сергеевна
Макаренко

Над номером работали:

Е.В. Захарова (Москва)
С.Д. Коллегаева (Москва)
В.В. Манахова (Москва)
Н.С. Сулимова
(Екатеринбург)

Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

Дизайн-верстка

А.С. Жалнин

Тел редакции (095) 952-11-52

Тел./факс (095) 954-18-03

E-mail: mbrl@yandex.ru

Почтовый адрес

для писем:

125 047, Москва, а/я 20

Издательский дом

«Один из лучших»

СОДЕРЖАНИЕ :

Редакционная статья.....	3
ДЕЛА-СЕКЦИОННЫЕ	
Макаренко Т.С. Год 2004.....	12
Проект "ИЗДАТЕЛЬСТВА - МОЛОДЫМ БИБЛИОТЕКАРЯМ".....	19
БЛОКНОТ КОМПЛЕКТАТОРА	
Издательство «Дело».....	20
ТЕМА ГОДА - КАРЬЕРА. ИМИДЖ (ведущая раздела Т.С.Макаренко)	
Кадры решают всё (слово ведущего)	26
<i>Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Ли- дерский потенциал руководителя (раздел из учебно-практического пособия «Развитие управ- ленческого потенциала» М., «Дело», 2004)</i>	<i>27</i>
ВАШЕ МНЕНИЕ: РЕФОРМА САМОУП- РАВЛЕНИЯ И БИБЛИОТЕКИ	
Манилова Т.Л. Реформа самоуправления и библиотеки.....	31
Волокитина Н.М. Альтернативное развитие му- ниципальной библиотеки	32
ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА	
(ведущая Школы С.Д. Коллегаева)	
Сделаем свой выбор (слово ведущего)	39
Коллегаева С.Д. Маркетинговая ориентация управления библиотекой	40
Дубровина Л.А.	
Качество: зачем, почему и как?.....	48
Краснов И.В. Проблемы управления перемена- ми в библиотечно-информационном деле	52
НА ХОЛОДНОМ, НО ЖИВИТЕЛЬНОМ ВЕТРУ ПЕРЕМЕН	
Сулимова Н.С. Областная научная и муни- ципальные библиотеки Свердловской области: но- вые технологии и новые формы.....	59
Спицына Н.В. + Асбест.....	65
Ошивалова Т.М. + Камышлов	67

Номер сверстан и
подготовлен к печати
ООО «Издательский дом
«Огонь из лучших»

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
«ОГОНЬ ИЗ ЛУЧШИХ»



Генеральный директор

С.А.Пучурчин

Главный редактор

А.С. Щербакوف

Тел. (095) 952-11-52,

(095) 954-18-03

www.nashsai.com

Идея обложки

А.Ю.Макаренко

Редакция осуществляет свою деятельность в рамках Закона РФ о СМИ и прочих нормативных актов, регулирующих соответствующий правовой аспект.

Редакция не несет ответственности за информацию, содержащуюся в рекламных материалах. Присланные фотографии и письменные материалы не возвращаются.

При перепечатке любых материалов ссылка на «Молодые в библиотечном деле» обязательна.

Отпечатано

ООО «Издательский дом

«Огонь из лучших»

Заказ №

Тираж 1000

Номер подписан к печати

ИНТЕРВЬЮ НОМЕРА

«Будущее России во многом зависит от библиотечкарей...»: интервью с Ж.-Ж. Донаром68

БИБЛИОТЕЧНАЯ ФИЛОСОВСКАЯ ШКОЛА (ведущий школы Ю.А. Гриханов)

Гриханов Ю.А. Начало разговора - начало действия.....72

Ратникова Е.И. Библиотечная

философия.....75

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ (ведущая лаборатории В.В. Манахова)

тема: **БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

Слово ведущего.....82

Манахова В.В. Библиотекарь как помогающая профессия84

Маркова А.А. Социально-психологические основы библиотечно-библиографического обслуживания89

Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Что такое стресс? (раздел из учебно-практического пособия «Индивидуальные ресурсы управления» М., «Дело», 200497

ВНИМАНИЕ: ОСОБЫЙ ЧИТАТЕЛЬ!

(информационно-библиотечная среда для людей с ограниченными возможностями) (ведущая рубрики Е.В. Захарова)

Слово ведущего104

Макарова С.В. Специальные библиотеки: возможности поддержки чтения.....105

Мажикбаева Б.М. «Душа по капле собирает свет»: работа библиотеки с детьми-инвалидами110

РЕКОМЕНДУЮТ КОЛЛЕГИ

Скрягина М.-мл. Мировая книга113

ИНИЦИАТИВА МОЛОДЫХ

Базуева Ю.В. Свершилось! Случилось! Произошло!.....118

«ГОЛЬ НА ВЫДУМКУ ХИТРА»

Бармина М.В., Воронцова А.А. Красивые советы.....127

Объявлен конкурс «Используем с пользой»131

Добрый день, дорогие читатели, дорогие коллеги!



Начался второй год издания нашего журнала. **Что сделано за прошедшие полгода?**

Первое и самое главное - журнал начал свой жизненный путь - путь сложный, нелегкий, но интересный. Благодарим всех, кто поверил в журнал, кто нашел в наших авторах единомышленников, интересных собеседников и помощников. Ваше признание дорогого стоит. С каждым номером увеличивается число подписчиков журнала, несмотря на нерегулярность его выхода в силу экономических, надемся временных обстоятельств. Экономическая формула проста - чем у журнала больше подписчиков, тем ему легче. Редакция надеется, что совместно с Вами решит эту проблему. Но решить её мы сможем, если журнал станет необходим Вам в профессиональной деятельности, в повседневной библиотечной жизни. Это зависит не только от редакции, от специалистов, которые готовят каждый номер (а в каждом номере своя команда), но и от Вас, читателей. Без Ваших откликов, без приносимых материалов журнал бы не выходил. За прошедшие полгода начал складываться коллектив авторов-единомышленников. Мы надеемся, что идеология, провозглашенная редакцией журнала, реализуется, а она такова:

- энергия молодых профессионалов, несущая конструктивные изменения, должна найти свой выход – журнал донесет до библиотечного сообщества идеи молодых лидеров;
- библиотекари старшего и среднего поколения готовы передавать накопленный опыт и наработанные умения – журнал предоставит им возможность развивать профессионализм молодых;
- в профессиональной творческой среде постоянно появляются новые идеи – журнал предоставит им свои страницы.

Всё новое, молодое, зарождающееся в библиотечном деле – это наше. Новые профессиональные знания, способствующие развитию специалистов новой формации – основное содержание журнала, отраженное в 30-ти его рубриках и подрубрик. В 2003 г. опубликовано шесть выпусков, два из которых специальные: региональный – «Ставропольский край» (№ 3), и тематический «Профессиональное творчество» (№ 5-6).

О чем же мы писали в 2003 г.

ОФИЦИАЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

включал и будет включать документы государственных структур и комментарии к ним. В подрубриках «В ПРЕДВЕРИИ ...» публикуются материалы, раскрывающие планируемую для обсуждения проблему.

Решение Коллегии Министерства культуры Российской Федерации от 5.03.2003г. «О формировании и дальнейшем совершенствовании системы дополнительного профессионального библиотечного образования» 1-03

Концепция дополнительного библиотечного образования 1-03

Циркулярное письмо «О Всероссийском совещании руководителей федеральных и региональных библиотек России «Библиотеки и социальное партнерство» 2-03

Приказ № 1520 от 5 ноября 2003 г. «О пятом Всероссийском конкурсе научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела»..... 3-03

Макаренко Т.С. Комментарий 3-03

Постановление Правительства Российской Федерации № 225 от 16 апреля 2003 г. «О трудовых книжках» 4-03

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 69 от 10 октября 2003 г. «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» 4-03



В ПРЕДВЕРИИ ВСЕРОССИЙСКОГО СОВЕЩАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФЕДЕРАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК РОССИИ «БИБЛИОТЕКИ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО»

Акимова А.Г. (Новосибирская областная юношеская библиотека)

Социальное партнерство

..... 2-03

Мохосова Н.А. (Кабанская районная библиотека, Республика Бурятия) Общественная организация при библиотеке

..... 2-03

ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ

рубрика представляет секцию «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ»

Российской библиотечной ассоциации. В ней мы знакомим с конкретными планами и новыми идеями, библиотеками и библиотекарями, работающими в Секции, а также с исследованиями и мероприятиями, проводимыми под её патронажем.

Макаренко Т.С. (председатель секции РБА «Молодые в библиотечном деле») От Саратова до Ярославля, и вот уже Псков, а там Новосибирск не за горами

..... 1-03

В ПРЕДВЕРИИ II СЛЕТА МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ СИБИРИ «МОЛОДЫЕ – УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ»,

Улан-Удэ, 6-12 октября 2003 г.

Рябушева Е.Ю. (Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая) Формирование творческого потенциала молодых специалистов

..... 1-03

Забельская Е.С. (Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая) Правовая социализация молодёжи

..... 1-03

Гармаева Л.В. (Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая) Молодежь. Библиотека. Экология

..... 1-03

Рябушева Е.Ю., Очирова Э.С. (Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая) День студенческой науки в юношеской библиотеке Бурятии

..... 1-03

В ПРЕДВЕРИИ III МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ-ФЕСТИВАЛЯ «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: КАРЬЕРА. ИМИДЖ»

г. Екатеринбург, март 2004 г.

Коптяева М.В. (Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского) Библиотечная карьера – понятие несуществующее, сочетание несочетаемого?

..... 1-03

Коптяева М.В. Я хочу познакомиться с библиотекарей с исследованием Дж.Селза «Амбиции и дискриминация в библиотеках»

..... 2-03

ЮБИЛЕЙ В ЛИЦАХ И ФАКТАХ

Название рубрики говорит само за себя.

25 лет Ставропольской краевой юношеской библиотеке

..... 3-03

МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА

- это конференции, семинары, творческие лаборатории и другие мероприятия, оказавшие влияние на дальнейшее развитие молодежного библиотечного движения России

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ ЮГА РОССИИ «НАДЕЖДЫ БУДУЩЕГО», Ставрополь, 8-9 апреля 2003 г.

Заиченко Н.Д. (первый зам. министра культуры Ставропольского края) Молодежная библиотечная политика края в свете межрегиональной конференции молодых библиотекарей Юга России

..... 3-03

Игнатова Л.Ф. (Ставропольская краевая юношеская библиотека) Молодые специалисты в библиотечном инновационном процессе

..... 3-03



Азарова И.Н. (Минераловодческая ЦБС) Персонал стратегии и жизненные реалии 3-03
Шиняк Г.И. (Новоселицкая ЦБС, Ставропольский край) Задача – повысить мастерство ... 3-03

II МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ-ФЕСТИВАЛЬ «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ТВОРЧЕСТВО», Ижевск, 22-24 апреля 2003 г.

Соловьева И.И., Артемьева Т.В. (Ижевская ЦБС, Республика Удмуртия) Молодые в библиотечном деле: что хотим, то и ... творим 5-6-03
Якубовская Е.И. (Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского) Первый конкурс библиотечных газет 5-6-03.
Филатова И. Р., Краснопёрова Н. В., Латина Т. П. (Ижевская ЦБС, Республика Удмуртия) Прогулка по библиотечному Арбату 5-6-03

ИМЕНА ГОДА

- это победители, лауреаты и призеры всероссийских, республиканских, областных, городских и внутрибиблиотечных профессиональных конкурсов.
Представляются работы, раскрывающие как профессиональное мастерство, так и научное творчество молодых библиотекарей.

ПЕРМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МЕЖВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНКУРС «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ»

Курочкина О.А. (Пермская Центральная городская библиотека им. А.С. Пушкина) Взаимодействие библиотек Пермской области для обеспечения информацией инвалидов по зрению 1-03
Копылова Е.А. (ЦБС г. Соликамск Пермской области) Знакомство с русской народной культурой в библиотечных клубах 2-03

КРАЕВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ СТАВРОПОЛЬЯ «НАДЕЖДЫ БУДУЩЕГО»

номинация «НАРОДЫ СЕВЕРНОГО КАВКАЗА – МИР ЧЕРЕЗ КУЛЬТУРУ»

Петрова Н.В. (ЦГБ г. Будёновск) Этнографическое просвещение населения: проект «Наш дом – Северный Кавказ» 3-03
Кириллова Н.Н. (с. Курсавка Андроповского района) Библиотека и формирование толерантной личности 3-03
Чумакова О.Н. (Георгиевская районная ЦБС) Через книгу – к миру и согласию 3-03

номинация «МОЛОДЕЖЬ. БИБЛИОТЕКА. XXI ВЕК.»

Азарова А.В. (Минераловодческая ЦГБ) Гостиная Лали 3-03
Хачиян Я.Э. (Новоселицкая ЦРБ) История по крупицам (практическое пособие) 3-03
Комарова Г.В. (Минераловодческая ЦГБ) «Общение» Центр интеллектуального досуга молодежи 3-03
Полиданова Р.Н. (Пятигорская ЦГБ им. М. Горького) Концепция создания медиатеки 3-03
Клиновицкая И.Ю. (Железноводская ЦГБ) «Город мечты» детский центр познания и развития (фантазия) 3-03.
Саркисян М.Л. (Библиотека-филиал № 6 г. Георгиевск) Культурный библиотечный центр (фантазия) 3-03

КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА БИБЛИОТЕК

В этом разделе мы знакомим с организацией работы, кадровыми технологиями по поддержке молодых библиотекарей, уже существующими в ряде регионов и отдельных библиотеках России.

Кикова Б.А., Лисовенко Н.П. Юношеская библиотека Адыгеи – творческому развитию молодых кадров 4-03



МОЛОДЫЕ БИБЛИОТЕКАРИ О РЕАЛИЯХ И ПЕРСПЕКТИВАХ

- Ниторка Е.В. (Ижевская ЦГБ им. Н.А. Некрасова) Библиотекарь – человек креативный 5-6-03
Плещивцева А.В. (Российская государственная библиотека) Молодые кадры Российской государственной библиотеки и их перспективы 5-6-03
Таранцева Н.О. (Российская национальная библиотека) Библиотека - современная, привлекательная, престижная: взгляд молодых 5-6-03

ИНИЦИАТИВА МОЛОДЫХ

рубрика отдана тем молодым библиотекарям-профессионалам, которым безразлично, в каком обществе они живут, в какой библиотеке и для каких читателей они работают. Материалы этого раздела готовят лидеры, от идей, инициативы, способностей и ориентиров которых зависит не только их собственная жизнь, но и судьбы тех, кого они ведут за собой – коллег, читателей.

- Захаренко М.П., Зайцева Л.В. (Омская ЦГБ) Мы – разные, но мы хотим действовать 1-03
Обрикова Н.Н., Ткаченко С.С. (Кемеровская областная юношеская библиотека) Время действовать 1-03

КТО МЫ, КАКИЕ МЫ – БИБЛИОТЕКАРИ

- раздел размышлений и раздумий о месте и роли нашей профессии и нас, библиотекарей.

Кто мы – библиотекари, какие мы, такие ли мы, как о нас думают, какими нас представляют?

Какими мы видим себя, ощущаем себя, как мы оцениваем себя? Какими нас видят представители других профессий? Какой образ библиотекаря складывается в обществе?

- Лозина Н.В. (Свердловская областная библиотека для детей и юношества) Кем быть? Какой быть?: наброски к портрету библиотекаря 1-03
Соколова О.И. (Георгиевская ЦБС, Ставропольский край) Размышления уставшего библиотекаря (Эссе) 1-03
Новиковская М.Б. (Михайловская ЦРБ, Ставропольский край) Библиотека и я: культурный фон времени (Эссе) 3-03
Леонова Н.В. (Александровская ЦБС, с. Александровское, Ставропольский край) Мне нравится, что я – библиотекарь (Эссе) 3-03
Дубровина Л.А. (Александровская ЦБС, с Северное, Ставропольский край) Я – сельский библиотекарь 3-03
Каристова С.В. (Левокумская ЦБС, пос. Новокумский, Ставропольский край) Я – Мир – Библиотека (Эссе) 3-03

ДАЁШЬ БИБЛИОТЕЧНУЮ НАУКУ!

(научная и проектная деятельность библиотек)

объединение материалов этих двух направлений вполне закономерно: как не существует проектирования без предварительной исследовательской работы и анализа объекта проектирования, так и результатом самостоятельных научных исследований часто становятся проекты реализации выдвинутых в исследовании идей.

- Сулимова Н.С. (Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского) Научное творчество молодых: заметки на полях программы 5-6-03
Соловьева И.И. (Ижевская ЦГБ им. Н.А. Некрасова) Научно-исследовательская работа в муниципальной библиотеке: новая реальность традиционной работы 5-6-03
Егорова Е.В. (Национальная библиотека Удмуртской республики) Опыт ретроспективного изучения библиотечного дела как элемента культурной среды региона 5-6-03
Полищук М.А. (Ижевская ЦГБ им. Н.А. Некрасова) Библиотека и школа: грани взаимодействия 5-6-03
Пичугина Ю.А. (Удмуртская Республиканская библиотека для детей и юношества) Имидж



- современной библиотеки глазами ребенка: творческие исследовательские проекты 5-6-03
 Шевнина С.Н. (г. Кирово-Чепецк, Кировская обл.) Проектная деятельность Информационного центра публичной библиотеки им. Д.С. Лихачева 5-6-03
 Морозова В.А. (г. Саранул, Удмуртская Республика.) Работа по программе «Путь к себе» 5-6-03

ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ: ОБЪЕКТ ИЗУЧЕНИЯ ...

- исследования молодых ученых, аспирантов, студентов, библиотекарей-практиков. Благодаря этим публикациям мы познакомимся с тем спектром проблем, который интересует сегодня молодых исследователей, а ведь это то, чем им интересно заниматься, те проблемы, что их волнуют в библиотековедении, библиографоведении, информатике, книговедении, культурологии и других науках
- Редькина Н.С. (СПИТБ СО РАН) Библиометрия: история и современность 2-03
 Медведева О.В. (Тамбовский государственный университет) Православные библиотеки Тамбовщины (XVII – первая половина XIX) 4-03

ПУБЛИЧНАЯ ЛЕКЦИЯ

по актуальным и этапным проблемам библиотечного дела. Лекции и доклады, сделанные на совещаниях, конференциях, слетах, форумах крупнейшими специалистами в области библиотечного дела, библиографоведения, информатики, книговедения и культурологии

- Берестова Т.Ф. (Челябинская государственная академия культуры и искусства) Информационное пространство: история развития и место библиотеки в нем 2-03
 Езова С.А. (Восточно-Сибирская государственная академия культуры и искусства) Задумайтесь об этике смолоду! 4-03.

«ВЕСЬ МИР ТВОРЮ Я ЗАНОВО»

(инновационная деятельность библиотек)

Строчка замечательного поэта Л.Мартынова, давшая заглавие этому разделу, призвана отразить то новое, что создается фантазией, умом, эрудицией, талантом творчески работающих молодых библиотекарей страны.

В разделе Вы найдёте статьи, проекты, кажущиеся на первый взгляд «безумными» идеи сотрудников библиотек.

В разделе также предполагается отражать публикации неспециалистов - партнёров библиотеки. Это может быть «взгляд со стороны» наших пользователей, оценка библиотечной деятельности местными властями, словом, самый широкий диапазон мнений о работе молодых.

- Лыскова Е.В. (Набережный филиал Публичной научной библиотеки им. В.Г. Короленко, г. Глазов, Удмуртская Республика) Привлекательный образ молодежной библиотеки 5-6-03
 Жданов И.В. (Центральная районная библиотека г. Беломорск, Республика Карелия) Социальное партнерство библиотеки: Беломорский вариант 5-6-03
 Мягкова Л.И. (Центр правовой информации Центральной районной библиотеки, п.Игра, Удмуртская Республика) Работа Центра правовой информации 5-6-03
 Сомова Т.Н. (Орловский государственный институт искусств и культуры) Местная детская библиотека как материальный объект края 5-6-03
 Яковлева Л. В. (Центральная районная библиотека пос. Яр, Удмуртская Республика) Культурно-развивающая среда для детей в библиотеке 5-6-03
 Шаропова Т.В. (Центральная городская библиотека г. Краснокамск, Пермская область) Библиотека развивающая среда для юношества 5-6-03
 Турченик Е. М. (Центральная городская библиотека им. А.С. Пушкина, г.Челябинск) Музеи и музейные экспозиции в ЦБС г. Челябинска 5-6-03
 Базуева Ю. В. (Центр информации, образования и досуга «Город» МУК ЦБС г. Барнаул,



ЭЛЕКТРОННАЯ СРЕДА БИБЛИОТЕКИ: СОЗДАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Сегодня «электронная среда библиотеки» - самое разрабатываемое направление.

Большинство специалистов, занятых в этой сфере - молодые.

Это та среда, где библиотечная молодежь чувствует себя

комфортно, ими формируются и эксплуатируются электронные ресурсы библиотек.

Герман О.В. (Централизованная библиотечная система Горнозаводского района, Пермская область) *Мультимедиа-ресурсы как условие и средство обновления библиотечного обслуживания в сельской библиотеке* 5-6-03.

Гайнутдинова И. Х. (Научная библиотека Удмуртского государственного университета) *Обслуживание читателей в новой электронной среде* 5-6-03

Трубина Е. И. (РНБ) *Доступность краеведческих ресурсов на библиотечных сайтах* 5-6-03

ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА (ведущая Школы С.Д. Колегаева, РГБ)

В рамках данной рубрики рассматривается комплекс взаимосвязанных функций управления, прежде всего, в аспекте их внедрения и совершенствования.

Среди обсуждаемых проблем:

- стратегическое планирование;
- маркетинговые исследования;
- управление персоналом;
- стимулирование труда;
- экономика библиотеки («Экономический практикум»);
- библиотечное право и права библиотек («Правовой практикум»).

Рубрика посвящена передовым достижениям в этих направлениях, а также практическим методам управления библиотеками, накопленным в различных странах мира. Задача рубрики – оказание практической помощи библиотекам, во-первых, путем предоставления новаций управленческих процедур, пригодных для немедленного внедрения, во-вторых, путем обучения через постановку проблемы, заострения на ней внимания. Поэтому, помимо традиционных публикаций статей и другой разнообразной информации, открыта «Горячая линия».

Куликова О.Ю. (Брянская ОУНБ) *Экономическая аргументация в процессе лоббирования интересов библиотеки* 1-03

Дубровина Л.А. (Минкультуры России) *Модернизация библиотек на основе менеджмента качества* 2-03

Дубровина Л.А. (Минкультуры России) *Подходы к формированию структуры социального партнерства библиотек через призму менеджмента качества* 4-03

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

В этом разделе Вы вместе с нами: знакомитесь с богатейшей экономической жизнью российских и зарубежных библиотек; осваиваете экономические знания, усваиваете новые понятия и термины; учитесь разнообразным практическим навыкам хозяйственной деятельности, в том числе - формированию номенклатуры платных услуг,

калькулированию продуктов библиотечно-информационной деятельности и т.д.

Колегаева С.Д. (РГБ) *Современный этап экономического развития библиотечной сферы* 1-03

Колегаева С.Д. *Базовое понятие экономики библиотечной сферы* 2-03

ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

работает в режиме «вопрос-ответ». Ваши вопросы не останутся без внимания. Ответы на них готовят ведущие специалисты библиотечного дела страны, а, если будет необходимо, и зарубежья.

Митрофанова С.В. (РГБ) *На основании каких документов книги и другие издания, полученные библиотекой в качестве дара, не облагаются налогом на прибыль?* 2-03



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ (ведущая В.В. Монахова, ЦГПБ г. Москва)

должна помочь понять место психолога в современной библиотеке, а, значит, и принять его в коллектив библиотеки как неотъемлемую его часть.

Чем он может быть полезен нашему сообществу?

Какие перед ним поставить задачи, какие его консультации необходимы управленцам, сотрудникам обслуживания, комплектователям и другим библиотечным служащим?

Среди тем, которые мы собираемся затронуть:

- психология обслуживания;
- управленческая практика;
- профессиональное самоопределение;
- технологии работы библиотечных психологов.

Наряду с тематическими лабораториями, в рубрику входят встречи-интервью с коллегами из регионов - серия встреч «Знакомьтесь».

**тема: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ:
ВАРИАЦИИ НА ТЕМУ.**

- Монахова В.В. (ЦГПБ им. Н.А. Некрасова) Психолог приходит в библиотеку: к вопросу о включении психологической службы в корпоративную культуру библиотеки 4-03*
Бубнова О.С. (РГБ) Внутренние издания РГБ как элемент корпоративной культуры4-03
Ахмадова Ю.А. (ОАО «ЮГ-СИСТЕМА плюс») Краснодарские вариации на тему организационной культуры библиотек 4-03

МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНТАКТЫ. ПРОЕКТЫ

Эту рубрику мы отводим для наших заграничных впечатлений как профессиональных, так и личных. Последние годы для многих из нас насыщены профессиональными зарубежными поездками, совместными контактами, среди которых - конференции, творческие лаборатории, проекты, исследования.

Это очень интересно для пытливых умов молодых, у которых не всегда есть возможность присутствовать на таких мероприятиях. А взгляд коллеги и не только старшего, но и ровесника, тем более ценен.

- Захаренко М.П. (Омская ЦГБ) Россия и США: сотрудничество продолжается 1-03*
Торя Е.А. (Андроповская ЦБС, с. Курсавка, Ставропольский край) Еще раз об Америке, американцах и библиотечном деле 1-03
Митрофанова Н.А. (Псковская ОУНБ) Спасибо тебе, «Открытый мир», за новые открытия! 4-03
Коптяева М.В. (Свердловская ОУНБ им. В.Г. Белинского) Германские зарисовки 4-03

БИБЛИОТЕКИ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ И ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ СЕГОДНЯ

Информация о библиотечном деле бывших стран-членов СЭВ, близкая нам в столь недавний период, в настоящее время менее доступна. Библиотеки Центральной и Восточной Европы претерпевают большие перемены, в чем-то схожие с нашими, в чем-то специфичные, характерные для определенной страны. Информация об этих преобразованиях и публикуется в этой рубрике

- Илларионова Н.Ф. (Орловская ГУКИ) Комплексный подход к проблемам информатизации публичных библиотек стран Центральной и Восточной Европы (на примере Чешской Республики) 2-03*

УЧИТЬСЯ – РАЗВИВАТЬСЯ - СОЗИДАТЬ

В этой рубрике мы знакомим с учебными заведениями России и зарубежья, где Вы сможете повысить свой профессиональный уровень, подготовить и защитить кандидатскую или докторскую диссертации, то есть обо всех учреждениях, где Вы сможете привести в порядок, систематизировать имеющиеся и получить новые знания и навыки.

- Краснов И.В. (Научная библиотека Марийского государственного университета) Американский диплом для российского библиотекаря 1-03*
Краснов И.В. (Научная библиотека Марийского государственного университета)



- Магистры, Вы не одиноки или как проект «Гражданское образование» помог мне справиться с «обратным культурным шоком» 2-03
- Проект «Гражданское образование» 2-03
- Кононова И.Г., Сергеева Т.Н. (Ставропольская краевая юношеская библиотека) Тренинг-центр «Карьера» – вено библиотечной молодежной политики Южного региона России 3-03
- Положение Тренинг-центра «Карьера» 3-03

«ГОЛЬ НА ВЫДУМКУ ХИТРА»

Мы начали эту рубрику, потому что уверены в библиотеках работает предостаточно талантливых, изобретательных людей, а уж поводов применить свои рационализаторские идеи наша профессия и складывающиеся обстоятельства представляется ежедневно в больших количествах.

Надо провести детский праздник, а ... не хватает, разрезаются книги на полке, а держатели и так далее. В тоже время «под руками и ногами» мы имеем столько материалов, которые легко можно использовать для улучшения нашей деятельности.

Вторресурсы - это кладезь для умельцев.

- Машковцева И.Р. (Ижевская Центральная муниципальная детская библиотека им. М. Горького) Семь полезных советов 5-6-03

ОБЪЕДИНИЛИСЬ, ЧТОБЫ ПОМОГАТЬ

В этом разделе мы публикуем материалы об организациях, объединяющих вокруг себя единомышленников и делающих одно дело. Об акциях, мероприятиях, направленных на решение проблем, требующих консолидирующего начала.

Возрождение культуры Чеченской республики через восстановление библиотек

..... 4-03.

БИБЛИОТЕКА - ИЗДАЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ!

или БИБЛИОТЕКА - ИЗДАЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ?

На эту тему можно и нужно говорить. Издательская деятельность библиотек развивается очень бурно, но накопились проблемы и их предостаточно: возможности библиотеки как издающей организации, проблемы создания печатных и мультимедийных продуктов, цели их создания в библиотеках, технологические «секреты».

- Кузакова Е.В. (Центральной городской библиотеки им. Н.В.Гоголя, г.Новокузнецк, Кемеровская область) Мы работаем благодаря 5-6-03
- Касимова Я.И. (Публичная научная библиотека им. В.Г. Короленко, г. Глазов, Удмуртская Республика) Новое в рекламно-информационной деятельности 5-6-03
- Летова Т.Н. (МУК «Объединение муниципальных библиотек» г.Пермь) Издательская деятельность пермских библиотек 5-6-03
- Лисицына О.С. (Центральная городская библиотека г. Новоуральска, Свердловская обл.) Периодические издания библиотеки 5-6-03
- Кузнецова Н.В. (Центральная муниципальная библиотека им. Н.А.Некрасова, г. Ижевск, Удмуртская Республика) Система методико-библиографических пособий муниципальной библиотеки 5-6-03
- Мокрушина Н.М. (Пермская областная детская библиотека им. Л.И. Кузьмина г. Пермь) Методика создания мультимедиа продуктов для детей с использованием Web-технологий 5-6-03

ТАЛАНТЛИВЫЙ ЧЕЛОВЕК ТАЛАНТЛИВ ВО ВСЁМ

(литературно-художественное творчество библиотекарей)

В этом разделе мы публикуем всё то, на что способна наша талантливая библиотечная



**молодежь, ведь для многих из них
литературное и художественное творчество - часть жизни.**

*Зайцева Л.В. (Центральная городская библиотека г. Омск) Литературное творчество –
новые возможности библиотек 5-6-03*

Презентация литературных альманахов:

*Московская М.В. (Центральная городская детская библиотека им. А. Гайдара г. Москва)
Творчество московских библиотечек 5-6-03*

*Власова И. Н. (Центральная муниципальная библиотека им. Н.А. Некрасова г. Ижевск)
Ижевское золотое перышко 5-6-03*

Мария Полищук (г. Ижевск) Привычные будни Ладенов 5-6-03

*Библиотекарь-художник Татьяна Игоревна Лопырева (заведующая юношеской библиотеки №
67 ЦБС «Измайлово» Восточного административного округа г. Москва) 5-6-03*

Проект «ИЗДАТЕЛЬСТВА – МОЛОДЫМ БИБЛИОТЕКАРЯМ»

**Первый шаг – совместная информационная акция редакции журнала «Молодые в
библиотечном деле» и издательств г. Москвы.**

**Редакция планирует размещать достаточно полную и достоверную информацию в
разделе «БЛОКНОТ КОМПЛЕКТАТОРА» :**

- об издательствах, работающих с библиотеками на выгодных условиях, –
«**ВЫГОДНАЯ ПОКУПКА**»;
- о книготорговых организациях, предлагающих широкий спектр услуг, –
«**ЦЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ**»

БЛОКНОТ КОМПЛЕКТАТОРА

Издательство «ТЕРРА»

..... 4-03

**Что планируется осветить в журнале
в первом полугодии текущего года?**

Выйдут два региональных спецвыпуска «Сибирь» и «Омская область» и номер, посвященный работам лауреатов и дипломантов V Всероссийского конкурса научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела. Сквозной темой года станет карьера и имидж библиотекаря. С этого года на страницах нашего журнала откроется «Библиотечная философская школа». Большое внимание будет уделено проблематике: муниципальные библиотеки в контексте реорганизации системы местного самоуправления (раздел «**Ваше мнение: реформа самоуправления и библиотеки**»). Информационно-библиотечную среду для людей с ограниченными возможностями планируется представить в разделе «**Внимание: особый читатель!**». На страницах журнала найдут отражение и увлечения библиотечек. «**Культурная программа**» - так будет называться раздел, посвященный достопримечательностям регионов, в которых проведены те или иные конференции, школы, семинары. Библиотекари, приглашая к себе коллег, хотят показать не только свои профессиональные достижения, но и раскрыть ту культурную среду, в которой формируется библиотечная атмосфера региона.

В этом году редакция журнала **планирует провести два конкурса**. Следите за объявлениями!

Мы предоставим страницы журнала любому региону, готовому рассказать о делах молодых в своей республике, крае, области, городе.

При редакции формируется **сеть специальных корреспондентов журнала**. Если у Вас есть желание, если Вы найдете в себе творческие силы, если у Вас есть возможности - **дерзайте**.

Мы ждем Ваших предложений, готовы рассмотреть любые идеи, способствующие развитию молодежного библиотечного движения в России.



ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ

2004 г.

Секция Российской библиотечной ассоциации «Молодые в библиотечном деле» отметила свое трехлетие. В этом году пройдут выборы председателя и Постоянного комитета секции.

Содержательная работа Секции сосредоточена на разработке системы профессиональной и социальной поддержки молодых библиотекарей. В настоящее время она ведется по четырем направлениям:

- **развитие профессиональной творческой среды.** Проведение международных, всероссийских, региональных мероприятий.
- **организация информационного сопровождения** программы «Молодые в библиотечном деле».
- **разработка образовательных проектов.** Проведение школ, семинаров, тренингов.
- **осуществление научно-исследовательской деятельности.**

Эти направления способствуют, с одной стороны, развитию творческих способностей библиотечной молодежи, с другой стороны, раскрытию интересных и весьма полезных разработок как по привлечению и закреплению в библиотеках молодых специалистов, так и развитию профессиональной среды.



В рамках направления «РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТВОРЧЕСКОЙ СРЕДЫ» в 2004 г. пройдут три мероприятия:

- **V Всероссийский конкурс научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела;**
- **II Конференция-фестиваль «Молодые в библиотечном деле: Карьера. Имидж», апрель 2004, г. Екатеринбург;**
- **III Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири, октябрь 2004 г., г. Кемерово.**

Это направление ярко характеризует активно развивающееся в последние годы молодежное библиотечное движение. В него включается все большее количество регионов, его поддерживают государственные и коммерческие структуры, общественные организации.



**V ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС НАУЧНЫХ РАБОТ
И ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ И СПЕЦИАЛИСТОВ
В ОБЛАСТИ БИБЛИОТЕЧНОГО ДЕЛА
2003-2004 гг.**



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ПРИКАЗ**

«05» ноября 2003 г.

№ 1520

**О пятом Всероссийском конкурсе научных работ
и инновационных проектов молодых ученых и специалистов
в области библиотечного дела**

В целях сохранения и развития кадрового потенциала библиотек Российской Федерации, стимулирования творческой деятельности молодых ученых и специалистов, оказания помощи в их профессиональном становлении, повышения престижа библиотечной профессии **приказываю:**

1. Отделу библиотек (Е.И. Кузьмин) организовать проведение пятого Всероссийского конкурса научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела с ноября 2003 г. по май 2004 г. (включительно).

2. Утвердить Положение о пятом Всероссийском конкурсе научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела на 2003-2004 гг. и состав жюри конкурса согласно приложению.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на первого заместителя Министра Н.Л. Дементьеву.

Министр

М.Е. Швядкой

«Положение о пятом Всероссийском конкурсе научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела» опубликовано в журнале «Молодые в библиотечном деле» № 3, 2003 г.

Торжественное вручение дипломов и наград Конкурса победителям и лауреатам состоится на IX Ежегодной Конференции Российской библиотечной ассоциации (г. Новосибирск, май 2004 г.).

Результаты конкурса будут опубликованы в профессиональной печати, а также выставлены на сайтах:

Минкультуры России
РБА



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ



БИБЛИОТЕЧНЫЙ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ
ФОНД

РБА

РОССИЙСКАЯ
БИБЛИОТЕЧНАЯ
АССОЦИАЦИЯ
СЕКЦИЯ «МОЛОДЫЕ В
БИБЛИОТЕЧНОМ
ДЕЛЕ»



СВЕРДЛОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ НАУЧНАЯ
БИБЛИОТЕКА
им. В.Г. БЕЛИНСКОГО

105-летию Белинки посвящается

**3-я Международная конференция-фестиваль «Молодые в
библиотечном деле: Карьера. Имидж»**
5-10 апреля 2004 г. Екатеринбург

В программе

- ⇒ Сообщения, открытые дискуссии, круглые столы, деловые игры, тренинги, практикумы и консультации по теме конференции,
- ⇒ Школа имиджа - мастер-классы ведущих екатеринбургских имиджмейкеров, стилистов, визажистов, парикмахеров, дизайнеров, модельеров,
- ⇒ ББ-Дефиле (Большое Библиотечное Дефиле) - показ "рабочей одежды" для библиотекарей,
- ⇒ Арт-программа с участием молодой творческой элиты Екатеринбурга.

В октябре-декабре 2003 года на базе крупнейших библиотек
Екатеринбурга и области

будет проведено социологическое исследование

"Особенности профессионального роста библиотечных работников",

результаты которого станут предметом обсуждения на конференции и лягут в основу программы развития библиотечных кадров Свердловской области на ближайшие годы.

Предшествовать международному фестивалю

будет 1-й областной фестиваль

"Молодые свердловчане в библиотечном деле",

который пройдет в **феврале-марте 2004** года в городах

Асбест/Богданович - Красногурьевск - Камышлов - Первоуральск - Нижний Тагил.

Состоятся **профессиональные конкурсы** -

ораторского мастерства и журналистики, массовых мероприятий и книжных выставок,

конкурсы творческих работ библиотекарей

в других областях деятельности

(фитодизайн, фотография, рукоделие и т. д.).

Информация на сайте BELINKA.UR.RU

по телефонам (3432) 71 65 27, 50 15 76

e-mail: nadezda_sulimova@library.uraic.ru; asso@library.uraic.ru

mbr1@yandex.ru





Министерство культуры Российской Федерации
Департамент культуры Кемеровской области
Секция «Молодые в библиотечном деле» РБА
НКО «Библиотечный благотворительный фонд»
Кемеровская областная юношеская библиотека

С 19 по 22 октября 2004 г. будет проходить III Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири «Молодые в библиотечном деле: Социально значимая карьера». Эстафету проведения слета приняла на себя областная юношеская библиотека г. Кемерово.

Кемеровская область – регион, обладающий значительным потенциалом в области библиотечного дела. Успешное внедрение новых информационных технологий, современные инновационные формы работы, многоступенчатая система подготовки и повышения квалификации кадров – все это представляет большой интерес для молодых специалистов библиотечного дела.

Участники слета будут иметь возможность познакомиться с обобщенным опытом и индивидуальными программами по поддержке и развитию молодых кадров библиотек области, Кемеровского государственного университета культуры и искусств, областного училища культуры.

В программе слета:

- конференция;
- мастер-классы;
- круглые столы;
- тренинги;
- презентации;
- ярмарка творческих идей;
- творческие конкурсы;
- неформальное общение;
- культурно-досуговые мероприятия.

На слет приглашаются молодые, инициативные, креативные библиотекари в возрасте до 36 лет, стремящиеся повысить свой профессиональный уровень. Надеемся, что для молодых библиотекарей девиз слета: «С жадной творчеством и стремлением к успеху» станет ориентиром на пути к достижению успеха.

Ваши предложения по организации слета, темы и тезисы выступлений, программы проведения мастер-классов, названия и краткое содержание индивидуальных программ просим направлять по адресу:

650066, г. Кемерово, пр. Ленина, 71

Тел./факс (384-2) 52-69-22

E-mail donskay@lib.kem.ru

Государственное учреждение культуры областная юношеская библиотека
Оргкомитет слета





В рамках направления «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ» в этом году представляем Вашему вниманию ВСЕРОССИЙСКУЮ ШКОЛУ МОЛОДОГО БИБЛИОТЕКАРЯ.

В настоящее время в системе библиотечного непрерывного образования существует некоторый пробел в повышении квалификации молодых специалистов. Во многих регионах и библиотеках существуют традиционные Школы молодого библиотекаря. Это чаще всего курсы, вводящие в профессию. В то же время, молодые специалисты, определившиеся и выбравшие то или иное направление библиотечной деятельности, нуждаются в системном и высококвалифицированном обучении. Эту лауну и заполнит Всероссийская школа молодого библиотекаря, задача которой повысить квалификацию молодых специалистам по различным направлениям деятельности библиотек.

Всероссийская школа молодого библиотекаря:

- будет состоять из самостоятельных Школ по актуальным направлениям деятельности библиотек;

- проведение Школы многоазовое – проводится в заинтересованных регионах (основное ядро неизменно + региональные условия);

- наряду с постоянными участниками Школ, возможна система слушателей - молодые специалисты смогут приходить на отдельные лекции, мастер-классы, практикумы.

Всероссийская школа молодого библиотекаря открывается Школой «Мультимедиа и библиотека». Она будет посвящена методикам пользования и создания мультимедийных продуктов:

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
НКО «БИБЛИОТЕЧНЫЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД»
Секция «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ» РБА
АКАДЕМИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ИСКУССТВ, КУЛЬТУРЫ И
ТУРИЗМА
СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ЮНОШЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА (Штаб-квартира
Координационного совета библиотек Юга России
по библиотечной кадровой молодежной политике)
ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
г. ПЯТИГОРСКА**

**ВСЕРОССИЙСКАЯ ШКОЛА МОЛОДОГО БИБЛИОТЕКАРЯ
«МУЛЬТИМЕДИА И БИБЛИОТЕКА»
27 сентября – 6 октября 2004 г., г. Пятигорск**

Уважаемые коллеги!

Приглашаем вас принять участие во Всероссийской Школе молодого библиотекаря, которая будет проходить на базе Центральной городской библиотеки им. М. Горького г. Пятигорск.



Проблематика:

- ✦ мультимедиа продукты: классификация и средства разработки;
- ✦ мультимедиа ресурсы как условие и основа развития номенклатуры современных услуг;
- ✦ опыт работы библиотеки в разработке мультимедиа, в том числе об опыте оформления информации на электронных носителях (сидиромах, дивидиромах), о разнообразной технической стороне решения сайтов, о подготовке виртуальных выставках с элементом анимации, методика создания мультимедиа продуктов для детей с использованием WEB-технологий и др.
- ✦ **Медиацентр в публичной библиотеке: документационное обеспечение.**
В ходе работы семинара планируется проведение:
 - ✦ лекций;
 - ✦ творческих мастерских;
 - ✦ практикумов с выездом в библиотеки;
 - ✦ мастер-классов;
 - ✦ круглых столов;
 - ✦ ярмарка Мультимедиа продуктов для библиотек.

Учебные занятия проведут ведущие специалисты страны по созданию и использованию Мультимедиа продуктов из г. Москвы, г. Перьми, г. Омска, г. Ставрополя и г. Пятигорска.

Планируются **выездные мероприятия** в библиотеках г. Миниральные Воды, с. Курсавка Андроповской ЦБС.

Принять участие в работе школы можно в качестве слушателя отдельных блоков и мероприятий.

В процессе обучения слушатели будут обеспечены пакетами информационных и рекламных материалов по проблемам учебных занятий.

По окончании учащимся Школы прошедшим полный курс (27 сентября – 6 октября 2004 г.) **выдаются свидетельства государственного образца о повышении квалификации.**

Просьба к участникам Школы привезти с собой методические, исследовательские и другие материалы по теме занятий с целью обмена инновационным опытом, а также материалы раскрывающие работу с молодыми специалистами, развивающегося движения молодых библиотечарей.

Культурная программа – это фото и видео сессия Школы. Она будет проходить во время экскурсии «По Лермонтовским местам Пятигорска - 190 лет со дня рождения М.Ю. Лермонтову», в город-курорт Кисловодск, на Домбай. Во время культурной программы участники будут проводить фото и видео съемки для дальнейшей работы в мастер-классах.

Стоимость обучения по полному циклу (27 сентября – 6 октября 2004 г.) – 2500 рублей. НДС не взимается. Оплата по безналичному расчёту в адрес Ставропольской краевой юношеской библиотеки, либо наличными деньгами по приезде.

Копия платежного поручения предъявляется при регистрации.

Заезд 26 сентября (воскресенье), отъезд 6-7 октября (среда-четверг).



Начало занятий 27 сентября в 10.00

О своем участии в работе Всероссийской школы молодого специалиста просим сообщить до 1 сентября 2004 г. по адресу Оргкомитет:

355008, г. Ставрополь, пр. К. Маркса, 15, Краевая юношеская библиотека, директор СКЮБ Людмила Федоровна Игнатова

e-mail: younglib@sto.runnet.ru

телефон/факс: (8652) 28-32-65, 28-32-64, 28-32-59.

МЫ БУДЕМ РАДЫ ВИДЕТЬ ВАС СРЕДИ УЧАСТНИКОВ ШКОЛЫ!

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

*участника мероприятий, организуемых секцией
«Молодые в библиотечном деле» в 2004 году*

Регион (город, село)

Фамилия, имя, отчество

Дата рождения

Полное наименование библиотечного учреждения

Должность

Стаж работы

Образование

Служебный адрес

Телефон/факс

e-mail

Примерная тема вашего выступления

Ваши предложения для внесения в программу работы

Предполагаемая дата заезда

(число/время, вид транспорта, место прибытия)

Предполагаемая дата отъезда

(число/время, вид транспорта)

Бронирование мест в гостинице

Да (1-местный, 2-местный – подчеркнуть)

Нет



ВНИМАНИЕ!

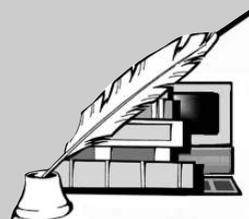
Исследования и социологические опросы, проводимые рядом библиотек среди сотрудников, выявили тот факт, что молодым специалистам небезразлично, с какими изданиями они работают, на базе каких фондов идет обслуживание читателей не только в содержательном плане, но и по внешнему виду книги. Качество библиотечных фондов - большая проблема, напрямую связанная с мотивацией выбора молодыми специалистами сферы приложения своих сил в той или иной библиотеке, а иногда - вообще вне библиотеки.

Эти обстоятельства и побудили редакцию внести посильную лепту в решение этой проблемы -

проект "ИЗДАТЕЛЬСТВА - МОЛОДЫМ БИБЛИОТЕКАРЯМ".

Первый шаг - совместная информационная акция редакции журнала "МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ" и издательств г. Москвы

Редакция планирует размещать достаточно полную и достоверную информацию:
- об издательствах, работающих с библиотеками на выгодных условиях, - "ВЫГОДНАЯ ПОКУПКА";
- о книготорговых организациях, предлагающих широкий спектр услуг, - "ЦЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ";



БЛОКНОТ КОМПЛЕКТАТОРА



Издательство «Дело»

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ, ДЕЛОВАЯ И ЮРИДИЧЕСКАЯ
ЛИТЕРАТУРА РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ АВТОРОВ**

Адрес: 119571, Москва, пр-т Вернадского, 82.

Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. Издательство «Дело»

Тел.: (095) 564-86-13, 433-2502 Факс: (095) 433-2510

E-mail: com@delokniga.ru Интернет-магазин: www.delokniga.ru

Работая напрямую с Издательством, библиотеки
смогут осуществлять:

- текущее **комплектование** - по прайс-листу Издательства;
- по предварительным заказам - **подбор** книг из ассортимента ведущих издательств, специализирующихся на выпуске деловой литературы.

***Прямые издательские поставки экономически выгодны
библиотекам!***

Доставка книг производится:

- небольшие партии - **почтово-багажными вагонами**;
- большие заказы, а также несколько заказов библиотек из одного города - **железнодорожными контейнерами**.

Издательство предоставляет возможность приобрести издания:

- по системе **КНИГА-ПОЧТОЙ**

119571, Москва, пр-т Вернадского, 82. Академия народного хозяйства.

«Издательство «Дело»;

- по **ТЕМАТИЧЕСКИМ ПЛАНАМ**

Библиотеки могут осуществлять заказ книг по сводным тематическим планам изданий учебной литературы, выпущенным:

ГП «Центральный коллектор научных библиотек»

тел.: (095) 334-8591

ОАО «Центральный коллектор библиотек «Бибком»

тел.: (095) 354-6181

- по системе **ЭЛЕКТРОННЫХ ПРОДАЖ**

Интернет-магазин: WWW.delokniga.ru

ВНИМАНИЕ!

***Для библиотек предусмотрена ГИБКАЯ СИСТЕМА СКИДОК.
Индивидуальный подход к каждому покупателю!***

Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б.

МОДУЛЬНАЯ ПРОГРАММА: «РУКОВОДИТЕЛЬ XXI ВЕКА»

для руководителей разного уровня и слушателей системы бизнес-образования
шесть книг-модулей, каждая из которых содержит
несколько рабочих тетрадей (разделов)

(Учеб.-практич. пособия. Формат 70x100/16. Обложка

Цена 88 руб. каждое пособие)



I. РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

- **Организационная эффективность и структура управленческой деятельности**
- **Взаимодействие руководителя и подчиненных.**
- **Эффективное лидерство**
- **Управление коллективом**
- **Организационные изменения**
128 с.

Современный подход к руководству невозможен без системного понимания ключевых факторов, влияющих на работу организации и ее персонала. Знакомство с материалами модуля поможет лучше разобраться в содержании тех задач, которые составляют основу управленческой деятельности и определяют успех проводимых в компании изменений. Предложенные в данном модуле задания направлены на прояснение подходов к управлению, процессу руководства людьми.



II ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ

- **Деловые коммуникации**
- **Управление конфликтами**
- **Выступление перед аудиторией**
96 с.

Работа с материалами, включенными в модуль «Деловое общение», поможет взаимодействию с другими людьми. Изучение рабочих тетрадей позволит попробовать изменить стиль делового общения, что поставит Вас на более высокий уровень взаимопонимания и сотрудничества.



III. МОТИВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

- **Мотивация в работе руководителя**
- **Обзор теорий мотивации**
- **Стимулирование труда**
96 с.

Эффективное управление людьми в любой организации невозможно без управления мотивацией персонала, без создания обстановки, повышающей приверженность работников своей ор-

ганизации и их готовность напряженно работать в ее интересах. Изучение рабочих тетрадей поможет проанализировать уже сложившиеся подходы к управлению мотивацией подчиненных. Усвоение изученного материала позволит применить на практике более широкий арсенал методов и средств воздействия на мотивацию работников.



IV. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

- Поиск, отбор и адаптация новых работников
 - Оценка работы персонала
 - Трудовая и исполнительская дисциплина
 - Организационная культура
- 128 с.

Эффективное управление людьми - основа конкурентоспособности компании в условиях рыночной экономики. Сегодня невозможно представить работу руководителя без умения грамотно управлять людьми, применения широкого арсенала средств, способствующих максимально полному использованию потенциала работников. Материалы, предложенные в этом модуле, дадут возможность проанализировать уже сложившийся у вас стиль управления людьми, помогут выявить дополнительные рычаги воздействия на поведение и рабочие результаты подчиненных и эффективно их использовать.



V. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Управление временем
 - Управление стрессом
 - Делегирование полномочий
- 80 с.

Изучение предлагаемых в данном модуле рабочих тетрадей позволит Вам оценить, в какой мере Вы используете в работе собственный управленческий потенциал, увидеть возможности дальнейшего самосовершенствования и с помощью механизма делегирования полномочий в полной мере задействовать потенциал других людей.



VI. ПОДГОТОВКА И РЕАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

- Подготовка управленческих решений
 - Совещания в практике подготовки и реализации управленческих решений
 - Проектные группы в практике реализации управленческих решений
- 80 с.

Самым серьезным пробелом в бизнес-образовании большинства российских руководителей является недостаток знаний и навыков

в ключевой области деятельности любого руководителя - подготовке и реализации управленческих решений. Проработка заданий, предложенных в рабочих тетрадях модуля, призвана углубить представления о процессе выработки управленческих решений и о тех методах, которые при этом могут быть использованы. Процесс реализации управленческих решений рассмотрен на примере организации работы проектных групп.



**СЕРИЯ УЧЕБНЫХ ПОСОБИЙ, ПОДГОТОВЛЕННЫХ
ИНСТИТУТОМ БИЗНЕСА И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ
АКАДЕМИИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ**

Книги предназначены для руководителей предприятий, менеджеров, слушателей программ «Мастер делового администрирования» и «Магистр менеджмента», студентов, аспирантов и преподавателей факультетов менеджмента и экономики.



Баранов В.В. Финансовый менеджмент: Механизмы финансового управления предприятиями в традиционных и наукоемких отраслях
Формат 60x90/16, обложка, 272 с.

Цена: 121 руб.

Бирман Л.А. Управленческие решения
Формат 60x90/16, обложка, 208 с.

Цена: 121 руб.

Борисова Л.Г. Организационный дизайн: Современные концепции управления Формат 60x90/16, обложка, 400 с.

Цена: 187 руб.

Ефимов И.С. Стратегия и тактика управления коммерческой сделкой: Подготовка, заключение, исполнение

Формат 60x90/16, переплет, 536 с.

Цена: 224 руб.

Зайцев М.Г. Методы оптимизации управления для менеджеров: Компьютерно-ориентированный подход

Формат 60x90/16, обложка, 304 с.

Цена: 132 руб.

Ивашковский С.Н. Экономика для менеджеров: Микро- и макроуровень

Формат 60x90/16, обложка, 440 с.

Цена: 165 руб.





Катрич С.В., Катрич Ю.С. **Правовые основы менеджмента в России: Технология использования законодательства в деловом администрировании**

Формат 60x90/16, переплет, 784 с.
Цена: 297 руб.



Кнорринг В.И. **Основы искусства управления**
Формат 60x90/16, обложка, 328 с.
Цена: 154 руб.

Комиссарова Т.А. **Управление человеческими ресурсами**

Формат 60x90/16, обложка, 312 с.
Цена: 132 руб.

Кочеткова А.И. **Введение в организационное поведение и организационное моделирование**

Формат 60x90/16, переплет, 944 с.
Цена: 352 руб.



Мясоедов С.П. **Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур**

Формат 60x90/16, обложка, 256 с.
Цена: 154 руб.

Попов С.А. **Стратегический менеджмент: Видение – важнее, чем знание**

Формат 60x84/8, обложка, 352 с.
Цена: 264 руб.

Саркисов С.В. **Управление логистикой**
Формат 60x90/16, обложка, 368 с.

Цена: 165 руб.



ПСИХОЛОГИЯ И РИТОРИКА

Зарецкая Е.Н. **Деловое общение.**

Учебник в 2 - х томах.

Формат 70x100/16, переплет, общ. объем 1416 с.

Цена 396 руб. каждый том.

Зарецкая Е.Н. **Риторика: теория и практика речевой коммуникации**

Формат 60x90/16, переплет, 480 с.

Цена 143 руб.





Батаршев А.В. **Тестирование: основной инструментальный практического психолога**
Формат 60x84/16, обложка, 240 с.

Цена 110 руб.

Батаршев А.В. **Личность делового человека: психология социализации**

Формат 60x84/16, обложка, 384 с.

Цена 154 руб.

Панасюк А.Ю. **А что у него в подсознании?**

(12 уроков по психотехнологии проникновения в подсознание собеседника), 6-е изд.

Формат 60x84/16, обложка, 272 с.

Цена 143 руб.

Панасюк А.Ю. **Как убеждать в своей правоте: современные психотехнологии убеждающего воздействия, 3-е изд.**

Формат 60x84/16, обложка, 312 с.

Цена 143 руб.

Панасюк А.Ю. **Я – Ваш имиджмейкер и готов помочь сформировать Ваш профессиональный имидж**

Формат 60x84/16, обложка, 240 с.

Цена 143 руб.



***Приглашаем Вас посетить сайт издательства «Дело»,
познакомиться с Интернет-магазином
WWW.delokniga.ru ,
в котором также представлены книги других ведущих
издательств, уточнить условия приобретения и
доставки книг.***

ТЕМА ГОДА - КАРЬЕРА. ИМИДЖ

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

– лозунг, который в разные периоды развития страны то выходил на передний план в государственной политике, то уходил в тень, давая развиваться другим направлениям. Сегодняшняя кадровая ситуация в библиотечной сфере говорит об актуальности этого лозунга, основополагающем его значении.

Автоматизация библиотечной сферы, развитие проектной среды, структурные и организационные изменения библиотек – всё это и многое другое требует квалифицированных мобильных кадров. И кому, как не молодым знающим специалистам, брать на себя задачи развития библиотек.

Сегодняшняя библиотечная молодежь желает видеть перспективу своего профессионального пути. Связавшие свою жизнь с библиотекой, библиотечным делом и готовые отдать ей свои знания, энергию, энтузиазм, эрудицию, они хотят знать, что могут получить от организации которая, этим будет пользоваться:



- достойную заработную плату;
- уникальную возможность саморазвития;
- комфортные условия работы с психологическим климатом, способствующим самореализации;
- реальность построения карьеры.

Сегодняшняя молодежь амбициозна – это не хорошо и не плохо, это – **НОРМАЛЬНО**. Как помочь молодым выстроить свою карьеру, создать только им свойственный имидж, реализовать свои идеи, направить их устремления на пользу библиотек и библиотечного дела? Об этом и многом другом мы будем говорить в этом разделе, а вести его буду я – Татьяна Сергеевна Макаренко, главный редактор журнала, кандидат педагогических наук.

Реалии и перспективы построения карьеры - содержательная основа данного раздела. Мы готовы рассмотреть вопросы:

- Библиотечная деятельность и карьера – реально ли это?
- Профессиональная или должностная карьера успешнее может развиваться в библиотеке?
- Управление карьерой персонала – это сегодняшний или завтрашний день библиотеки?



- *Карьерное пространство и карьерная среда библиотеки - только ли понятия?*
- *Что влияет на имидж библиотекаря?*
- *Насколько зависимы друг от друга карьера и имидж библиотекаря?*

Начинаем же мы раздел с материалов, раскрывающих лидерский потенциал руководителя. Почему именно руководителей? Потому, что происходящая смена формаций меняет место и роль руководителей в трудовом коллективе. Сущность и предназначение руководителя – быть лидером, творцом и созидателем достижений своего коллектива. Современная ситуация в библиотечном деле отличается тем, что идет смена профессиональных поколений: в отрасли много молодых управленцев как высшего, так и среднего звена.

Достижение определенной управленческой должности - это не пик карьеры, а для многих - только её начало. Поэтому мы начинаем раздел с раскрытия лидерского потенциала руководителя, его умений, качества и способностей.

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЯ

В кн.: Травин В.В., Магура М. И., Курбатова М.Б. Развитие управленческого потенциала: Модуль I: Учебн.-практич. пособие. - М.: Дело, 2004. -128 с. - (Модульная программа "Руководитель XXI века").



В работе руководителя большое значение имеют не только его опыт, знания и навыки в сфере управления, но и его организаторские способности, личностные и деловые качества. Руководитель, отвечая за результаты не только собственных действий (или бездействия), но и работы своих подчиненных, должен уметь добиваться от них высокой отдачи. Для этого он должен уметь:

- добиваться от людей хорошего уровня взаимодействия при выполнении общей работы;
- ставить перед подчиненными простые, четкие, понятные, объединяющие их цели;
- через постоянное обучение и повышение квалификации создавать условия, которые позволяют подчиненным расти не только как профессионалам, но и как личностям.

Обсуждение проблемы лидерства часто сводится к таким общим и расплывчатым вопросам, как компетентность и стиль руководства. Умение быть эффективным лидером предполагает способность не только концентрировать волю, внимание и усилия на решаемых задачах, но и максимально учитывать интересы и личностные особенности подчиненных.



Четыре основные составляющие лидерского потенциала:

- **компетентность** — опыт, знания, навыки, умение работать с людьми;
- **личностные особенности и деловые качества** — уверенность в себе, энергичность, коммуникабельность, готовность брать на себя ответственность, самостоятельность;
- **способности** — интеллект, память, творческие способности и т.п.;
- **установки, ценности, приоритеты** определяют к работе и то, что руководитель склонен ставить на план, работая с людьми, воспринимая информацию или принимая

✓ **Тест на определение лидерских качеств**

В данном тесте отражены 30 видов эффективных лидеров. Внимательно п та. Определите, в качества, умения, способности, обведя в кружок соответствующую цифру согласно предлагаемой шкале:

- 5 — данное качество (умение) выражено в полной мере;
- 4 — достаточно хорошо выражено;
- 3—умеренно выражено;
- 2 — плохо выражено;
- 1—практически отсутствует.

Умения, качества и способности	Оценка
1	2
<i>Поведенческие</i>	
1. Эффективное доведение информации до своих подчиненных	1 2 3 4 5
2. Четкое и убедительное выражение своих мыслей	1 2 3 4 5
3. Умение хорошо выступать перед большой аудиторией	1 2 3 4 5
4. Способность выслушать и понять собеседника	1 2 3 4 5
5. Умение заинтересовать своими мыслями, идеями, предложениями	1 2 3 4 5
6. Умение завоевать и поддержать свой авторитет	1 2 3 4 5
7. Умение собрать информацию от подчиненных	1 2 3 4 5
8. Внимание к проблемам и нуждам подчиненных	1 2 3 4 5
9. Умение по достоинству оценить работу подчиненных	1 2 3 4 5
10. Умение морально и эмоционально поддержать подчиненных	1 2 3 4 5
11. Умение привлекать людей на свою сторону	1 2 3 4 5
12. Быть в курсе той работы, которая выполняется подчиненными	1 2 3 4 5
13. Обеспечение командной работы для достижения поставленной цели	1 2 3 4 5
14. При постановке задачи четкое определение границ полномочий и ответственности исполнителей	1 2 3 4 5
15. Создание условий, когда достижение целей организации (подразделения) способствует достижению личных целей сотрудников	1 2 3 4 5
16. Высокая требовательность	1 2 3 4 5
17. Умение отдавать распоряжения и приказания, которые встречают поддержку со стороны подчиненных	1 2 3 4 5



18. Твердость и решительность в реализации намеченного	1 2 3 4 5
19. Умение брать на себя ответственность	1 2 3 4 5
20. Умение привлекать сотрудников к подготовке и принятию решений	1 2 3 4 5
21. Способность четко обосновать принимаемое решение	1 2 3 4 5
22. Умение работать с информацией (сбор, оценка, анализ) при подготовке и принятии решений	1 2 3 4 5
23. Умение признать собственную ошибку или допущенный просчет	1 2 3 4 5
24. Умение принимать рискованные решения (в том числе правильно оценивать степень риска)	1 2 3 4 5
25. Умение выявлять и использовать сильные стороны подчиненных	1 2 3 4 5
26. Умение стимулировать подчиненных к работе с полной отдачей сил	1 2 3 4 5
27. Умение поддержать и ободрить подчиненных, когда они встречаются затруднения в работе	1 2 3 4 5
28. Способность воодушевить, «зажечь» сотрудников	1 2 3 4 5
29. Умение создать деловую атмосферу в коллективе	1 2 3 4 5
30. Способность формировать у подчиненных чувства высокой удовлетворенности от выполняемой работы и гордости за достигнутые результаты	1 2 3 4 5

Подсчитайте число набранных баллов по следующим разделам:

Раздел	Вопросы	Набранные баллы
Коммуникативные способности	1 - 6	
Внимание к людям	7 - 12	
Использование власти	13 -18	
Принятие решений	19 -24	
Мотивация подчиненных	25 -30	



Менее 11 баллов — слабая выраженность соответствующего качества;
12—21 балл— средняя выраженность;
более 21 балла — высокая стелены

Комментарии

Опыт показывает, что результатом ответа на данный тест чаще всего будут показатели, близкие к средним значениям. Смысл ответов на вопросы этого теста состоит в том, чтобы помочь лучше увидеть, какие составляющие вашего лидерского потенциала нуждаются в усилении. Для этого полезно обратить внимание не только на те составляющие, которые у вас находятся ниже среднего уровня, но и на те, которые развиты слабее, чем другие составляющие, выявленные в результате ответа на вопросы данного теста (т. е. можно сравнивать составляющие лидерского потенциала не только с уровнем средних значений, но и друг с другом).



Ответьте на вопросы, приведенные ниже.

Какие составляющие лидерского потенциала развиты у вас слабее всего?

Чем в перспективе это может грозить вам?

Вашему подразделению?

Вашей организации?

Об управленческой компетентности, авторитете руководителя, а так же о развитии уверенности в себе вы сможете прочитать в последующих главах учебно-практического пособия:

Травин В.В., Магура М. И., Курбатова М.Б.

Развитие управленческого потенциала: Модуль I: Учебн.-практич. пособие. - М.: Дело, 2004. -128 с. - (Модульная программа "Руководитель XXI века").

(см. с. 21 нашего журнала)



ВАШЕ МНЕНИЕ: **реформа самоуправления** **и библиотеки**

Сегодняшнее общество ставит перед нами много проблем. Вводятся новые законы, постановления и другие документы, которые регламентируют нашу жизнь и производственную деятельность.

Разработанные документы, во-первых, не всегда несут в себе однозначное толкование, во-вторых, выполнение и реализация их может быть многовариантной.

Один из таких документов, который непосредственно отразится на деятельности библиотек – Закон о местном самоуправлении. Попробуем в нем разобраться.

РЕФОРМА САМОУПРАВЛЕНИЯ **И БИБЛИОТЕКИ**



Татьяна Львовна МАНИЛОВА,
заместитель начальника Отдела библиотек
Минкультуры России
(г. Москва)

Мы (увы или, наоборот, ура) живем в эпоху перемен. Довелось. Все, что было неизбежным и казалось вечным, вдруг переменялось. Только не всегда, не сразу, и не всем это становится понятно. Особенно, когда у тебя имеется опыт. И опыт иной. Молодые подвижнее и независимее в своих суждениях. Они, как правило, резче и кардинальней. Осторожность придет потом. Наверное... Наверняка. Но эпоха перемен – это тот случай, когда эта резкость и кардинальность становится востребованной. К чему я это? А все к профессиональному, нашему, почти исключительно девичьему.

Централизованные библиотечные системы, основанные по административно-территориальному принципу, на памяти большинства из ныне работающих – это единственный вариант организации муниципальных библиотек. Жизнь нам подкинула муниципализацию всей страны. В 1989 году - один вариант (закон о местном самоуправлении Российской Советской Федеративной Социалистической Республики), в 1991 – второй (закон о местном самоуправлении Союза Советских Социалистических Республик), в 1995 году – принципиально иной закон о местном самоуправлении Российской Федерации (он был уже третьим) и,



наконец, в 2003 г. - самый последний закон о местном самоуправлении Российской Федерации, по которому мы должны начать жить с 2006 года.

Сейчас самое время подумать о том, смогут ли муниципальные библиотеки очередной раз приспособиться. Или им надо измениться. А, если измениться, то в чем и как? И сколько вариантов и моделей может быть? И какие они? И от чего зависит выбор того или иного варианта?

2006 год - не за горами. В России 2200 централизованных библиотечных систем. Они все разные, хотя создавались по одной модели, основанной на административно-территориальном принципе. Небольшая часть из них является юридическими лицами. Большинство – нет. Некоторая часть расформирована. Существуют попытки слить сельские и школьные библиотеки. Имеются варианты структурного соединения библиотек и клубов. И при этом у подавляющего большинства, почти у всех, - нехватка финансирования и изношенность материальных ресурсов и фондов.

Первое, что приходит в голову людям, привыкшим мыслить структурными категориями, - сделать организацию библиотек соответствующей структуре муниципальных образований. Поскольку основная ответственность за библиотечное обслуживание по новому закону ложится на городские и сельские поселения, то первой должна возникнуть самая простая мысль – расформировать ЦБС и передать на баланс поселений библиотеки-филиалы. К их имуществу библиотеки закон уже отнес (см. статью 50 Закона).

Что можно сделать в существующем правовом поле? Что уже сделано и делается? Что сделать надо и чего нельзя ни в коем случае? Наша цель – собрать и представить готовый и апробированный опыт, а также предложения, еще не нашедшие своего практического воплощения.

Мы открываем дискуссию в журнале, специально выпускаемом для молодых. Необязательно, чтобы в ней приняли участие только молодые. Тем более, что возраст – категория весьма относительная. Начинаем дискуссию статьей директора одной из ЦБС Курганской области. Это материал, представленный на «Библиокараване-2003» в г. Омске.

Кто будет следующий?

АЛЬТЕРНАТИВНОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКИ



Надежда Михайловна ВОЛОКИТИНА,
*директор Далматовской центральной районной
библиотеки им. А. Ф. Мерзлякова
(г. Далматово, Курганская область)*

Далматовская центральная районная библиотека – одна из старейших в Курганской области. Она имеет не-



повторимую, богатую и интересную судьбу. В декабре 2002 года мы готовились к 130-летию юбилею. Но тут в «Пермских губернских ведомостях» за 1862 год обнаружилось упоминание о нашей библиотеке. Получилось - 140 лет. Сейчас мы ждем подтверждения об этом из архивов города Перми и Екатеринбургa.

Основными вехами в истории библиотеки стали:

- 1968 год, когда она была переведена из Николаевской церкви в новое двухэтажное здание по улице Советской, где находится и сейчас;

- в 1976 году в районе была создана централизованная библиотечная система, библиотека получила статус Центральной, объединив в ЦБС 36 библиотек-филиалов;

- в 1998 году по инициативе районной администрации произошла децентрализация ЦБС. Из ее состава выделены центральная районная и центральная детская библиотеки и 30 библиотек администраций городских и сельских советов. Книжные фонды библиотек, трудовые книжки работников, фонды заработной платы переданы на баланс в сельские администрации.

Свою задачу мы видели в том, чтобы принимаемое решение было психологически «мягким» и ни в коей мере не ухудшило бы условия для пользователей. Первоначальная реакция библиотекарей на децентрализацию была резко отрицательной. Они боялись остаться один на один со своей администрацией, ожидая изменений к худшему, тогда как в условиях сохранения ЦБС они могли надеяться на защиту районной власти и центральной библиотеки.

В ходе децентрализации была определена задача – провести преобразования так, чтобы сохранить централизованное комплектование, штат квалифицированных сотрудников, методическую функцию по отношению к сельским библиотекам. И нам это удалось. Мы сохранили за собой основные виды деятельности центральной библиотеки:

- информационную (создание различных банков данных);
- организационно-методическую (проведение совещаний, семинаров, организация профессионального общения);
- научно-практическую (разработка перспективных планов и программ, анализ ситуации);
- организационно-посредническую;
- единое комплектование и использование книжных фондов библиотек.

Несомненно одно – выживание сельской библиотеки невозможно без финансирования. За годы централизации местные администрации перестали считать библиотеки «своими», заботиться о них. В то же время обострились проблемы комплектования фондов библиотек – в последние годы списание литературы явно опережает ее приобретение, крайне тяжелая ситуация сложилась и с подпиской периодических изданий. Число комплектуемых экземпляров резко уменьшилось: хорошо, если есть одно из центральных изданий, а чаще всего – только районная газета. Необновляемые фонды все меньше удовлетворяют растущие читательские запросы.

Как же живут библиотеки Далматовского района в условиях децентрализации?



Сегодня Далматовская центральная районная библиотека является общеобразовательным, культурным и информационным центром города и района. Юридической базой ее развития служит Федеральный закон «О библиотечном деле», Закон «О библиотечном деле в Курганской области» и Устав библиотеки. Свою деятельность библиотека осуществляет согласно программе «Развитие и сохранение культуры и искусства Далматовского района за 2000-2005 гг.», утвержденной на заседании районной Думы. В соответствии с новыми задачами изменена структура центральной районной библиотеки. Существенно обновлены Положения об отделах, отредактированы должностные инструкции.

Далматовский район имеет 49 библиотек различных систем и ведомств. В распоряжении 26 тысяч пользователей, а это 69,6% населения района, - книжный фонд в 703 экземпляра печатных единиц. Мы гордимся количеством посетителей - ведь именно этот показатель характеризует, как мы оправдываем ожидания местного сообщества.

Библиотеки района сохраняют основные принципы своей деятельности: бесплатное обслуживание; свободный доступ к информации; помощь местным органам самоуправления во всех общественно-культурных начинаниях; приобщение населения города и района к ценностям национальной и мировой культуры.

Свою политику библиотеки района строят в тесном взаимодействии с районной, городской и сельскими администрациями, со всеми структурами власти. Установление партнерства с властью, постоянная поддержка районной администрации в настоящее время особенно важны. Глава администрации и заместитель главы по социальным вопросам хорошо знают нужды библиотеки. Они не раз помогали директору ЦРБ решать вопросы жизнеобеспечения библиотеки. Так, в 2003 году администрация района приобрела для центральной районной библиотеки компьютер, принтер, сканер.

Хочется отметить большую поддержку районной администрации в осуществлении мегапроекта «Пушкинская библиотека» Института «Открытое общество». Это позволило нам пополнить фонд ценными, элитными изданиями по искусству, по истории, энциклопедическими и справочными изданиями. Более того, мы откликнулись на проект фонда Сороса «Книги для сельских библиотек» и опять же при финансовой поддержке администрации района выписали 5 комплектов книг.

Благодаря помощи администрации ежегодную стабильную подписку имеют три библиотеки: центральная районная, детская и городской филиал. Сегодня ЦРБ может предложить своим читателям около 140 названий газет и журналов. Каждая сельская библиотека (впервые за последние 5 лет) получает районную газету «Далматовский вестник» и областную «Новый мир», 3-4 экземпляра детского журнала, 1 журнал для юношества, журналы для взрослых, более востребованные на селе.

Безусловно, органы власти, решая проблемы пополнения книжных фондов, прежде всего, руководствуются общим состоянием дел в районе. Но, если библиотека постоянно находится в курсе этих дел, стремится оказать посильную, реальную помощь в деятельности местной власти, то и администрация, как



правило, прикладывает максимум усилий для того, чтобы библиотека могла обеспечить достойный уровень обслуживания читателей. Наше дело – доказывать необходимость, ценность библиотек, а властных структур – создавать для них соответствующие условия.

Несмотря на помощь администрации нынешнее состояние наших фондов далеко не в полной мере отвечает современным задачам. Основным источником комплектования стали средства, вырученные от платных услуг, которые введены во всех библиотеках района. Поступления от них в 2001 году составили 95 тысяч рублей, в 2002 году – 107 тысяч рублей. Заработанные деньги используются на приобретение литературы.

С 1999 года при ЦРБ работает платный отдел «Популярной литературы», который комплектуется книгами и журналами, которые пользуются наибольшим спросом. Он работает по принципу организации и использования единого книжного фонда. Средства, получаемые от этого вида услуг, позволили закупить справочную, учебную и детскую литературу в каждую сельскую библиотеку. В среднем фонд каждой из них пополнился на 120 изданий.

Удивительно, но факт: вопреки нашим ожиданиям читатели не нашли ничего противоестественного во введении платных услуг. Наоборот, они, в большинстве случаев, поддержали это начинание. Платные услуги библиотек не привели к потере читателей, а посещаемость и книговыдача даже резко возросли.

В 1999 году за высокий уровень профессионализма, компетентность и качество библиотечной работы, значительный вклад в развитие библиотечного дела района центральной районной библиотеке присвоено имя русского поэта, профессора Московского университета, уроженца нашего города Алексея Федоровича Мерзлякова. В 2001 году учредителем библиотеки стало Управление по делам образования, культуры, молодежи и спорта.

Библиотекари Далматовского района в полном объеме используют льготы, предоставляемые Законом «О библиотечном деле в Курганской области» (статьи 25.4 и 25.3 – надбавки за стаж и работы на районном уровне, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет). В центральной районной библиотеке произведен капитальный ремонт помещений и фасада здания, на который выделено 110 тысяч рублей, десять сельских библиотек получили дополнительные средства от местных администраций на подписку периодических изданий. Улучшены условия работы в 8 библиотеках: они переведены в светлые, отапливаемые помещения. Проблемы библиотечного обслуживания обсуждаются на заседаниях у глав сельских администраций.

Расширяются и деловые контакты библиотек. Библиотекари стали более активно осуществлять экономические взаимоотношения с физическими и юридическими лицами. В результате спонсорами была оказана помощь в сумме 35 тысяч рублей, которая использовалась на проведение мероприятий, подписку. Мы четко осознали, что если и впредь хотим получать поддержку местной власти, то должны сделать все, чтобы власть еще более отчетливо видела и слышала библиотеку. Мы стремимся стать структурой, которую было бы важно, почетно и престижно поддерживать.



Думаю, что проверку на востребованность библиотека и ее коллектив прошли во время предвыборной кампании 1999 года. Именно с этого времени директор ЦРБ является председателем территориальной (районной) избирательной комиссии. 40% библиотекарей района принимали непосредственное участие в подготовке и проведении выборов в различные органы власти, четыре библиотекаря – активные депутаты представительных собраний в своих селах, двое – возглавляют культурно-образовательные центры. Деловые отношения с Управлением по делам образования, культуры, молодежи и спорта способствуют претворению в жизнь планов и замыслов коллектива центральной библиотеки.

Библиотеки района работают по программам:

- «Совершенствование библиотечного обслуживания»;
- «Старшее поколение»;
- «Мир без наркотиков»;
- «Экологическое воспитание»;
- «Тихая моя родина».

Кроме названных программ, библиотеки составляют оперативные планы работы:

- «Российской армии солдаты» (к месячнику оборонно-массовой работы);
- «Годы войны – века памяти» (ко Дню Победы - 9 мая);
- «Семейный калейдоскоп» (ко Дню семьи);
- «Лето, книга, я – друзья» и др.

Такой целевой подход к планированию способствует углублению содержания деятельности библиотек, координации с другими организациями, показывает местной власти возможности библиотек, их необходимость населению города и района.

За последнее время значительно возросла социальная функция центральной районной библиотеки. Все теснее становятся контакты с обществом инвалидов, районным советом ветеранов, центром социальной помощи населению, школами, профессиональным училищем № 31. Библиотека сотрудничает со средствами массовой информации – районным радио и газетой «Далматовский вестник», о нашей работе рассказывает областное радио и телевидение.

Центральная районная библиотека сохранила функции методического центра для всех библиотек города и района. Независимо от ведомственной принадлежности библиотек сохраняются старые связи и деловые контакты. Благодаря этому, нам удается без проблем своевременно получать любую информацию. Руководство и методический отдел ЦРБ пытаются следить за судьбой каждой сельской библиотеки, по необходимости помогая им в решении того или иного вопроса.

Прежде всего, мы привели в соответствие с изменившимися условиями законодательно-нормативную базу библиотек как муниципальных учреждений. Переработали и разработали заново «Рекомендации по учету библиотечного фонда в муниципальных библиотеках», должностные инструкции заведующих сельскими библиотеками, «Правила пользования библиотекой». Существенно обновлено «Положение о платных услугах», составлена калькуляция на каждый вид услуг.



Совершенствование библиотечной деятельности невозможно без повышения квалификации библиотекарей, развития их творческой инициативы. Именно это и стало одним из основных направлений методического отдела в условиях децентрализации. Для заведующих сельскими библиотеками, школьных и других ведомств работает «Школа руководителя», также использовались следующие формы обучения:

- День заведующих библиотеками («Традиции и новации»);
- Час профессионального общения;
- День специалиста;
- Дискуссионный час «Место библиотек в условиях децентрализации»;
- Круглый стол «Проблемы совершенствования работы библиотек Далматовского района».

Для сельских библиотекарей проводятся:

- семинары,
- консультации,
- методические дни,
- творческие лаборатории.
- практикумы для начинающих библиотекарей.

Методический отдел выписывает 15 наименований профессиональной периодики. Мы анализируем опыт работы библиотек по работе с детьми и с целью его популяризации выпускаем методические рекомендации «Организация работы с детьми летом», «Умей сказать «нет», списки литературы по датам и важным событиям.

Децентрализация развивает инициативу библиотечных работников. Они ищут нестандартные, творческие формы работы, привлекающие сельских читателей и развивающие их культуру. Каждая из 30 библиотек активно ищет свое место в социальной жизни села. Появилась библиотека семейного чтения, библиотека-музей, действуют 68 клубов по интересам самых разнообразных направлений: семейный клуб «Очаг», «Посиделки», клуб любителей поэзии «Рифма», экологический клуб «Муравей», «Книголюб», детские клубы «Малыш», «Веселые почемучки», «Этикет-класс», «Шалуныя».

Партнерство библиотек и местной власти во многом зависит от того, насколько привлекательна библиотека в глазах населения, чем она интересна, насколько профессиональные люди в ней работают. Работники библиотек нашего района всегда в гуще событий: они - участники художественной самодеятельности и безотказные помощники в любых массовых общественных мероприятиях. Мы проводим в среднем до одной тысячи мероприятий в год. Это дни информации, диспуты, литературно-музыкальные и поэтические вечера, презентации книг и многое другое. Центральная районная библиотека – неизменный участник всех проводимых в районе культурно-массовых мероприятий.

Децентрализация обнаружила как минусы, так и плюсы в организации работы библиотек. Администрации приняли на свой баланс фонды библиотек, что немаловажно: при любой ситуации книги не пропадут и не будут украдены. Местные администрации включили сельских библиотекарей в штатное расписание.

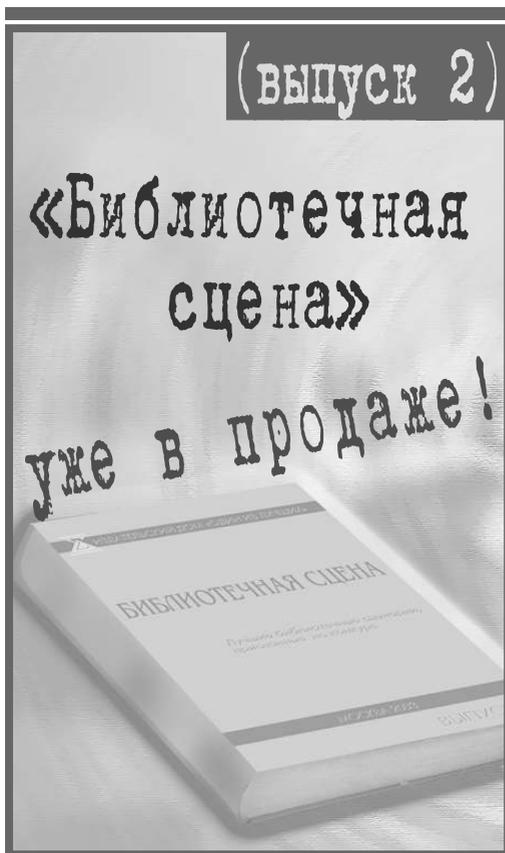


сание, и сотрудники стали полностью ответственны за проделанную работу.

Мы допускаем, что в нашей ситуации были возможны иные варианты решений. Время и практика внесут свои коррективы. Но нам ясно и то, что объективная реальность заставляет изменять существующие структуры, и без этого никак не обойтись. Насколько целесообразным и профессиональным было решение, принятое библиотекой в абсолютно новых для неё условиях, в условиях формирования муниципальных образований? Но децентрализация в районе закончилась, и мы работаем в соответствующих условиях.

Нашей работой заинтересовались библиотеки других регионов. В 2000 году директор ЦРБ принимала участие в работе III Павленковских чтений в г. Сатка Челябинской области, где выступила с сообщением «Сельская библиотека в условиях децентрализации».

Библиотечная жизнь в Далматовском районе не стоит на месте. Мы видим, что наша библиотека нужна людям и любима ими. Мы верим в правильность курса на тесное партнерство между властью и библиотекой. Мы – оптимисты, и будем стремиться дальше работать, творить, внедрять новое.



В Издательском доме «Один из лучших» вышел в свет сборник библиотечных сценариев «БИБЛИОТЕЧНАЯ СЦЕНА» (Выпуск 2). В сборник вошли лучшие сценарии, присланные на конкурс, объявленный журналом «АиФ. Новая библиотека», посвященные ТАТЬЯНИНОМУ ДНЮ, МАСЛЕНИЦЕ, БАРБИ, и еще двадцати темам.

- Участники конкурса, чьи работы вошли в сборник, получают его бесплатно.

- Вы можете заказать сборник «Библиотечная сцена» (Выпуск 2) наложенным платежом. Для этого следует прислать точные данные получателя по электронной почте на print2000@yandex.ru (с пометкой «заказ на сборник №2») или заказным письмом по адресу: 125 047, Москва, а/я 20 ИД «Один из лучших». Стоимость сборника составляет 120 руб. + почтовые расходы. Оплата сборника на почте при получении.

Подробности по тел.:
(095) 954-1803
8-905-598-5071



ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА

СДЕЛАЙТЕ СВОЙ ВЫБОР!

Переживаемый нашей страной период социальных реформ и реорганизаций заметно активизировал инновационные процессы и в библиотечной сфере. Реальные возможности инновационного развития библиотек получивших в ходе реформ управления полную или частичную юридическую и экономическую самостоятельность, существенно возрасли. Самостоятельность стала необходимым условием и мощным стимулом для раскрытия творческого потенциала руководителей библиотек. Мобилизация творческого организационно-управленческого потенциала и способностей библиоменеджеров позволяет им успешно противостоять вызовам времени. Обнадеживающим признаком библиотечной жизни современной России является тот факт, что к управлению приходят инициативные и предприимчивые администраторы, ориентированные на нововведения. Для таких руководителей-преобразователей характерен определенный тип поведения, нацеленный на самообучение и приверженность не просто к постоянному совершенствованию существующей системы, но и к полной смене парадигмы и технологии управления.

Современный менеджмент предлагает разнообразие управленческих подходов, часть из них так или иначе упоминалась на страницах специальной печати. Сделать правильный выбор, умело их сочетать, либо перейти на ту или иную модель управления - нелегкая задача для каждого руководителя библиотеки. В этих условиях для молодых управленческих кадров важно хорошо представлять особенности, достоинства, а, возможно, и недостатки каждого из подходов. Вам предлагается подборка материалов, посвященных различным подходам к управлению библиотекой: в контексте рыночной среды - маркетинговая модель, по конечному результату - менеджмент качества, в условиях намеченных в библиотеке изменений - менеджмент перемен. Отдельными библиотеками тот или иной подход, правда, чаще всего лишь частично, фрагментарно уже применяется. Однако без достаточной системности в подходах к этому процессу вряд ли можно было ожидать большой эффективности.

В значительной степени эта ситуация определяется отсутствием современных учебно-информационных материалов по управлению библиотеками. Имевшие место отечественные публикации по проблемам философии и технологии управления библиотеками, рассредоточены во времени и пространстве, ни в коей мере не покрывают образовавшейся в библиотечном сообществе потребности в новых управленческих знаниях.

В этой связи появление на страницах нашего журнала возможностей сопоставления и оценки различных управленческих подходов, представляется весьма актуальным и своевременным.

Руководитель Школы Светлана Дмитриевна Колегаева



МАРКЕТИНГОВАЯ ОРИЕНТАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ БИБЛИОТЕКОЙ

Светлана Дмитриевна КОЛЕГАЕВА,

*ведущий научный сотрудник РГБ,
член-корреспондент Международной академии
информатизации при Консультативном совете ООН
(г. Москва)*



Изменения во внешней среде функционирования библиотек, усложнение управления ими, вызванное тем, что библиотечные учреждения, будучи некоммерческими по своей сути, включились в системы рыночных отношений, активизировали интерес значительной части руководителей к механизмам регулирования библиотечной деятельности и методам руководства ею.

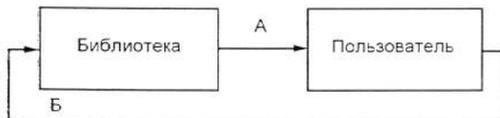
Под рыночными отношениями мы имеем в виду горизонтальные отношения экономического характера, складывающиеся на добровольной основе между библиотекой и различными субъектами хозяйствования, а также библиотекой и пользователями в рамках сверхнормативной хозрасчетной деятельности (см. схему №1).

1. Бесплатное обслуживание (основная деятельность)



А – основные задачи, финансовые ресурсы
Б – продукты, услуги (обслуживание)
В – политическое согласие, поступления (налоговые)
Г – рыночная информация

2. Платное обслуживание (дополнительная, сверхнормативная хозрасчетная деятельность)



А – продукция и услуги
Б – финансовые услуги, сигналы рынка

схема 1



Существует ряд объективных условий и предпосылок для включения библиотек в систему рыночных отношений. Во-первых, это необходимость нахождения своего места, своей ниши во вновь формирующейся системе общественного разделения труда. При этом, лишь смелые и своевременные ответы на вызовы времени позволят библиотеке выжить и сохраниться как социальному институту, и развиваться в соответствии с потребностями общества не только на этапе его перехода к рынку, но и в дальнейшем. Проблема выживания и развития библиотек приобретает далеко не однозначный и все более масштабный характер.

С одной стороны, выживание российских библиотек идет через качественное преобразование документально-информационной базы на фоне ставшей уже заметной конкуренции коммерческих информационных структур, постепенно меняющегося технического оснащения и систематически снижающейся из-за инфляции покупательной способности библиотек. С другой - крайне ограниченные финансовые возможности библиотек подталкивают отдельные из них к неразборчивости в средствах, что наносит серьезный ущерб не только их престижу, но и системе библиотечного обслуживания в целом.

Одновременно с проявившимся «варварским» характером деятельности библиотек, на рынке платных услуг обозначилось, правда, пока в достаточно зачаточном состоянии, второе направление - цивилизованное библиотечное предпринимательство. Его становлению в рамках регулируемой государственной сферы содействует ряд факторов:

- возможность превращения конечных результатов библиотечного труда в товар (информационный, издательский и т.д.) с последующим коммерческим использованием,

- усиливающийся спрос на информацию со стороны предпринимательских (в том числе - новых), альтернативных образовательных, издательских и других структур, нехватка собственных финансовых ресурсов, потребность в реализации интеллектуального, творческого потенциала работников и др.

Даже беглый взгляд на перечисленные факторы свидетельствуют о том, что включение библиотек в рыночные отношения требует пересмотра традиционных функций библиотек, прежних социальных ориентиров и приоритетов, их целевых установок, перехода на принципы управления, основанные на постулатах библиотечного маркетинга.

Под библиотечным маркетингом понимается философия управления библиотекой, максимально ориентированная на реальных и потенциальных пользователей, а также способ регулирования отношений библиотеки с внешним миром. Поэтому сутью маркетингового подхода к управлению является разработка таких стратегий и использование таких тактических приемов и инструментов, которые бы обеспечивали максимальную настроенность библиотеки и всего библиотечного производства на потребителя. Во второй половине 90-х гг. стала очевидна необходимость интенсификации маркетинговых подходов в управлении публичной библиотекой по целому ряду причин:

во-первых, маркетинговые компоненты, активно используемые в библио-



точной практике, дают значительный эффект в создании и поддержании положительного имиджа библиотеки;

во-вторых, маркетинговая философия управления библиотекой обеспечивает повышение ее востребованности пользователями;

в-третьих, развивая маркетинг как вид деятельности, библиотеки усиливают адаптивность библиотечного персонала к рыночным отношениям.

Концепция маркетинга становится все более важным инструментом управления функционированием и развитием для значительной части современных российских библиотек, ориентированных на запросы реальных и потенциальных пользователей. Она предполагает приспособленность библиотечного производства и технологических процессов к ситуационным требованиям, изучение профильных и смежных субрынков библиотеки, воздействие на рынок и потребительский спрос, то есть в центре проблемы находится вопрос о библиотеке как субъекте рынка. Поскольку под рынком мы понимаем не только денежный, но любой другой обмен или передачу продукции и услуг, то все библиотеки «находятся на рынке», предлагая пользователю обслуживание, информацию и т.д. В таком контексте и следует рассматривать взаимоотношения библиотек с пользователями и партнерами.

Среди основных целей и задач библиотечного маркетинга - достижение наиболее полной потребительской удовлетворенности, предоставление возможностей выбора необходимых потребителю библиотечно-информационных услуг и продукции, развитие перспективного спроса, определение и закрепление за библиотекой собственной ниши на профильном рынке, создание и поддержание позитивного имиджа библиотеки.

Сочетание социальных приоритетов основной (бесплатной для пользователя) деятельности с достижением собственных экономических интересов в области дополнительной хозяйственной деятельности обуславливает необходимость использования в библиотечной сфере как традиционного коммерческого, так и некоммерческого маркетинга при доминирующей роли последнего.

Некоммерческий маркетинг является эффективным средством достижения общественных интересов в большей части отраслей социально-культурной сферы. Его отличительными особенностями являются: отсутствие стремления к обязательной финансовой выгоде, наличие постоянно действующей обратной связи с потребителями (читателями, пользователями), комплексный подход к изучению потребностей и выработке предложений по их удовлетворению, нацеленность на создание и/или сохранение позитивного имиджа библиотеки.

Постулаты коммерческого маркетинга также приобретают особое значение для библиотек. В отличие от традиционного (без особой прогрессии доходов) платного библиотечно-информационного обслуживания, инновационный подход к нему предполагает его ориентацию на коммерческий расчет и рентабельность за счёт роста реализации конкурентоспособных продукции и услуг.

Сочетание двух видов маркетинга некоммерческого (социального) и коммерческого является одной из особенностей маркетинговой модели управления библиотеками как бюджетными организациями. Оптимальное соотноше-



ние этих двух видов, из которых некоммерческий ориентирован на основную, а коммерческий - на дополнительную платную деятельность, является одной из сложных управленческих задач библиотечного менеджмента.

Вместе с термином «библиотечный маркетинг» в профессиональную деятельность вошли не просто новое понятие или особая философия управления библиотекой, но и не существующий прежде в библиотечной практике вид деятельности.

В библиотечном маркетинге можно выделить три характерных особенности:

- целый *ряд действий* по определению потребителей и рынков, разработке продукции и услуг для каждого из них, обеспечение представления продукции и услуг потребителям и отслеживание результатов;

- набор *инструментов и технологий*, при помощи которых библиоменеджер может выполнять вышеперечисленные функции;

- *философия*, которая преломляется в корпоративную культуру внутри библиотечного учреждения.

Библиотека и её сотрудники начинают ориентироваться на потребителя: его вкусы и предпочтения, платежеспособность (в случае с коммерческим маркетингом) и т.д.

Библиотечный маркетинг - универсальный метод эффективного регулирования отношений в базовой системе «библиотека - читатель/потребитель информации». Он обеспечивает прогнозирование спроса, управление спросом, удовлетворение спроса. В процессе осуществления маркетинговой деятельности в библиотеке необходимо решать такие базовые вопросы, как разработка маркетинговой концепции, анализ рынков библиотек, стратегическое планирование, сегментация и позиционирование библиотечных продуктов, проведение диагностических и маркетинговых исследований. С этой целью ведется систематический анализ сильных и слабых сторон библиотеки в четырех направлениях:

- *предложения*: носители информации, услуг (их номенклатура, качество и количество);

- *спрос*: число и структура читателей (использование библиотечно-информационных ресурсов, выдача документов, каталоги, справочный отдел, журналы, рабочие места и пр.);

- *внешние факторы*: степень известности библиотеки, имидж;

- *внутрибиблиотечные факторы*: местоположение, площади, персонал, оснащение, финансовые средства.

Знание конкурентной среды также крайне важно. Изучение библиотечно-информационного рынка - одна из решающих фаз аналитического этапа маркетингового управления которая, как правило, включает следующие моменты:

- определение *емкости рынка* (или отдельных его частей - сегментов);

- конъюнктурные и прогнозные *исследования сбыта* библиотечно-информационного продукта;

- изучение *поведения потребителя* (отношение к продукции и услугам библиотеки, мотивы и способы получения продукции и услуг, иерархия потребностей);



выявление возможной *реакции на введение в рынок новой продукции* или услуги (возможный объем потребления, вероятный ответ конкурента);

изучение деятельности библиотеки: информационного, образовательного, досугового и других направлений работы учреждений конкурентов.

Анализ рынка для публичных (массовых) библиотек, обслуживающих пространственно ограниченную территорию, должен быть местным, так как интересы читателей в зависимости от структуры населения, от социокультурной инфраструктуры могут различаться даже в различных районах города. Вообще же анализ рынка включает не только изучение читателей и не читателей, конкурентов, но и исследование потенциала рынка. На основе собранной и проанализированной маркетинговой информации формируются цели библиотеки в области маркетинга. Заметим, что они значительно более сложные, чем в коммерческих организациях, поскольку маркетинговая концепция библиотек направлена на достижение следующих задач:

- установление и поддержание отношений как с потребителями, так и со спонсорами;
- обеспечение финансовой стабильности;
- соблюдение общественных интересов, социальных приоритетов и этических норм.

Маркетинговая концепция - это рациональное, логическое построение, стратегический плановый документ, руководствуясь которым, библиотека или ее организационная единица рассчитывает решить свои маркетинговые задачи.

Маркетинговая стратегия есть набор правил для принятия решений, которыми руководствуется библиотека в своей деятельности. Среди четырех групп правил, которые регулируют внутреннюю и внешнюю среду функционирования библиотеки, в данном контексте наиболее важное значение имеют правила, регулирующие отношения библиотеки с внешним миром, определяющие, какие виды продукции и технологий она будет разрабатывать, каким потребителям предлагать свои услуги и продукцию - одним словом, и утверждать свой престиж, и определять набор продуктов, которые необходимо производить в рамках маркетинговой стратегии.

Разработка такой стратегии имеет первостепенное значение для всей деятельности библиотеки, в том числе для тех ее начинаний, в рамках которых ей предстоит развиваться за счет собственных средств. В настоящее время можно выделить следующие направления библиотечного маркетинга: маркетинг организации, маркетинг персонала, маркетинг услуг, маркетинг продукции.

Маркетинг организации - его целью является создание положительного образа библиотеки, доказательство необходимости ее существования. В качестве целевых аудиторий можно рассматривать три сферы: органы власти и управления, общественные организации и фонды и общество в целом.

Маркетинг персонала - его цель создать рекламу наиболее ценным сотрудникам библиотеки, среди которых можно выделить две группы:

- ученые, методисты, консультанты и функциональные специалисты высокой квалификации;
- библиографы, реставраторы и т.д.



В рамках первой разновидности некоммерческого маркетинга отечественными библиоменеджерами уже сегодня проводится активная работа, чего нельзя сказать о втором его виде - маркетинге персонала.

Однако этим не ограничиваются разновидности маркетинга, применяемые библиотекой. Все большую роль в управлении библиотечной деятельностью играет **продуктовый маркетинг**. Причем практиками в основном проводится маркетинг услуг, но не продукции библиотеки, а среди инструментов маркетинга главный упор делается на одну составляющую всего набора - рекламу.

Можно сказать, что в отличие от некоммерческого маркетинга, который в определенной степени освоен отечественной практикой, принципы коммерческого маркетинга так и не стали ее достоянием. Вследствие этого и применяемые практикой стратегии управления платной деятельностью имеют далеко не маркетинговое звучание.

Можно назвать две основные стратегии управления, широко используемые в отечественных библиотеках: ответного реагирования и обороны. **Стратегия ответного реагирования** основана на адекватном реагировании библиотеки на существующий спрос и распространяется как на сферу платного, так и бесплатного функционирования. **Оборонительная стратегия** нацелена на защиту уже завоеванных ниш на рынке библиотечно-информационной продукции и услуг, и безусловно может быть полезна, если уже есть, что оборонять.

Однако и ответное реагирование, и оборонительная стратегии - это виды пассивной политики библиотеки, которая в современных условиях, в период становления библиотечного предпринимательства не может обеспечить серьезного динамичного развития. Большинство руководителей библиотечных учреждений придерживается **стратегии ограниченного роста**, поскольку это наиболее легкий и наименее рискованный способ действия, для которого характерно установление целей «от достигнутого». Заметим, что стратегия ограниченного роста, возможно не всегда осознанно в практике отечественного библиоменеджмента применялась задолго до перехода к рынку. Объективно это обусловлено тем, что для дореформенного периода развития библиотечного дела были характерны статичная технология, стабильное финансирование и удовлетворенность значительной части библиотекарей своим положением. Применительно к библиотечному предпринимательству она является позитивной лишь в том случае, когда оно достигнет определённого уровня развития. Наиболее соответствует современному уровню развития стратегия интенсивного роста, нацеленная на проведение библиотекой активной политики на профильном рынке. Выбор библиотекой данной стратегической альтернативы предпочтителен в том случае, когда она не исчерпала до конца своих возможностей и преимуществ.

Интенсивный рост, в сфере библиотечного предпринимательства не только возможен, но и остро необходим. Маркетинговая стратегия управления может быть направлена на повышение доходной части бюджета, а отсюда и обеспечение, хотя и ограниченной уровнем дохода финансовой самостоятельности, укрепление позиций библиотеки на рынке того или иного библиотечного продукта, а также на завоевание новых сегментов потребительского рынка и т.д.



Перечень стратегических целей маркетингового, продуктивно-рыночного содержания можно было бы продолжить, но и без того ясно, что просчеты в управлении предпринимательской деятельностью библиотеки начинаются с этапа выбора стратегии - пассивной или активной - и соответствующего ей целеполагания.

Достаточно аргументированная (то есть составленная с учетом результатов исследования внешней среды функционирования, а также преимуществ и недостатков библиотеки) активная маркетинговая стратегия позволяет преодолеть как социальные издержки библиотечного предпринимательства, так и просчеты экономического плана, обусловленные недостаточной профессиональной компетентностью библиоменеджеров. Стратегия имеет важное значение, так как именно с нее начинается процесс стратегического планирования, именно в ее рамках библиотеки будут определять набор библиотечных продуктов и технологии, с помощью которых их необходимо производить, каналы сбыта и принципы ценообразования маркетинговой стратегии определяются правилами, по которым складываются отношения библиотеки с внешней средой, формируется научно обоснованный механизм адаптации библиотеки к рынку и рыночным отношениям. Учитывая, что к настоящему времени правовое пространство для осуществления библиотечной, в том числе и инициативной деятельности в определенной мере сформировано, главными задачами сегодняшнего дня, является получение и накопление полноценного по своему содержанию и палитре знания о библиотеке как субъекте рынка и о рынке библиотечно-информационной продукции и услуг, а также практическое его освоение отечественными библиоменеджерами.

Разработка концептуальных основ маркетингового управления и выбор маркетинговой стратегии - лишь начало маркетингового процесса (см. Схему 2). В реализации стратегии важное значение имеет синтезирование полученной информации в детально разработанный план маркетинга. Целью теоретического маркетингового планирования является поиск рынков, которые наиболее соответствуют существующим в библиотеке направлениям и технологиям деятельности, имеющимся ресурсам, то есть сильным её сторонам. Одним из наиболее эффективных способов определения таких рынков является использование техники сегментации, деление большого рынка библиотечно-информационных продукции и услуг на подрынки (субрынки).

Наряду с маркетинг-планированием, полученная в ходе анализа и исследования информация может быть использована и для процесса бизнес-планирования библиотеки. Оно представляет собой циклический процесс, который начинается с детального рассмотрения всей деятельности библиотеки (диагностирования, оценки сдерживающих факторов и ограничений), а также отношений с внешней средой. В нем обязательно содержатся коммерческие цели библиотеки, основные направления дополнительной сверхнормативной хозрасчетной деятельности и необходимые для этого ресурсы.

Исходя из новой концепции управления, можно представить следующие основные направления маркетинговой практики библиотеки:

- организация эффективного библиотечно-информационного обслуживания пользователей;



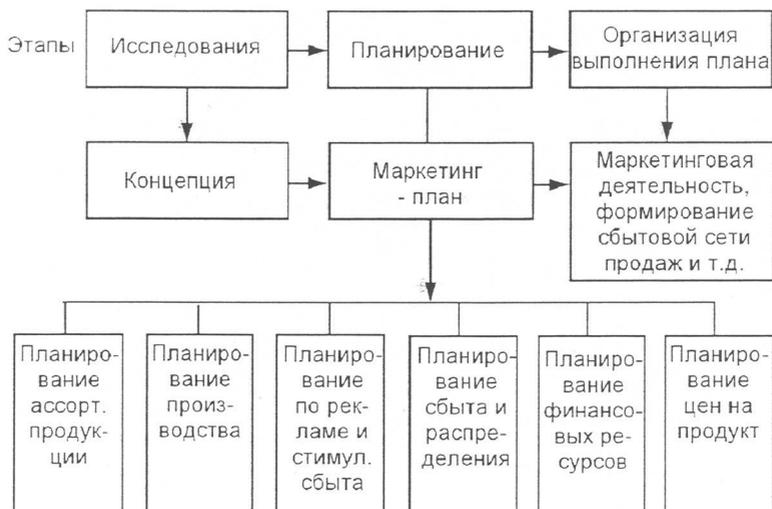


Схема 2

- планирование и прогнозирование номенклатуры продукции и услуг;
- управление распространением и реализацией итоговых результатов библиотечно-информационной деятельности;
- комплексное изучение профильного рынка и формирование спроса на продукт библиотечной деятельности;
- организация и проведение других мероприятий по стимулированию сбыта, интенсивное развитие связей библиотеки с внешней средой;
- разработка ценовой и продуктовой политики.

Проведенный нами анализ выявил значительную дифференциацию библиотек по уровню и масштабам осуществления маркетинговой деятельности. На сегодня по уровню практического освоения маркетинговых подходов можно выделить три группы библиотек:

первая группа - очень небольшая по численности. Для нее характерно глубокое проникновение идей маркетинга в философию управления всеми направлениями деятельности библиотеки как основными, так дополнительными платными, организация полноценных структур, осуществляющих маркетинговый анализ и исследования потребителя, продуктов, рынков, конкурентной среды, проведение бизнес- и маркетинг-планирования;

вторая группа - больше по численности, ее отличает распространение библиотечного маркетинга (коммерческого или некоммерческого) на отдельные направления основной или дополнительной платной деятельности (маркетинг информационных продукции и услуг; издательской деятельности, платных услуг и т.д.). В соответствии с этим часть библиотек создает специализированные структуры, реализующие названные направления (например, отделы/секторы платных услуг и т.д.);

третья группа - самая многочисленная, для нее характерно практическое применение отдельных элементов маркетинга - рекламы, публичных рилейнз и

т.д., то есть ими в платной деятельности, реализуются не маркетинговые, а сбытовые подходы. В некоммерческом маркетинге такие несистемные усилия не дают ожидаемого эффекта.

четвертая группа – библиотеки, далекие от практического освоения библиотечного маркетинга. Особенно заметно отставание в этом направлении небольших библиотек, входящих в качестве структурных подразделений в различные организации и учреждения, а также библиотек, расположенных в сельской местности, что в значительной степени обусловлено их юридической и экономической несамостоятельностью, а также отсутствием рыночной конкурентной среды их функционирования.

Основной задачей современного этапа библиотечного маркетинга является его дальнейшее проникновение в систему управления библиотекой, то есть следует рассматривать маркетинговую философию как главный инструмент повышения эффективности функционирования всех библиотек независимо от их типа, вида и форм собственности.

КАЧЕСТВО: ЗАЧЕМ, ПОЧЕМУ И КАК?

Людмила Александровна ДУБРОВИНА,
*главный специалист Отдела библиотек
Минкультуры России
(г. Москва)*



Качество является интегральным показателем уровня цивилизации. Человечество пользуется этим понятием, рассматривая все стороны мироздания, факторы социального устройства и деятельности людей. В современных условиях качество есть фундаментальная, важнейшая и подлежащая всеобщему изучению область знания, которая простирается существенно шире и уходит много глубже, чем информация, содержащаяся в правовых нормативно-технических документах, мотивационно-стимулирующих методиках. Качество есть область современной деятельности, имеющая обширную сферу для исследований специалистами широкого круга.

Поиск новых путей развития общества ведется по многим направлениям: постиндустриальные и информационные модели, концепция устойчивого развития, глобистские мироцелостные модели и т.п. Но все яснее осознается, что только качество жизни может в наибольшей степени выражать целевые устремления мирового сообщества, ибо человечество стоит на пороге перехода в новую цивилизацию – «цивилизацию качества».

Начавшиеся реформы политических систем, инновации в производстве и организации общества, изменения в технологиях и способах общения – все это нарушило привычные представления о роли качества. Один из членов Евро-



пейской комиссии Антонио Сильва Мендес заметил: «За последние десятилетия мир качества утратил свою исключительно техническую направленность и распространил свое влияние на все процессы деятельности организаций и менеджмент в целом. В настоящее время стоит задача внедрения идей качества в общество как стратегии повышения эффективности экономики в условиях глобализации рынков».

Поэтому все большое значение, как для гармонизации общества, так и для совершенствования деятельности его институций, в том числе и библиотек, приобретает Всеобщий менеджмент качества или Всеобщее управление на основе качества (TQM - Total Quality Management). Менеджмент качества возник как реакция на возрастание роли потребителя и его требований к качеству. Признание новой роли потребителей как основных источников устойчивого развития (в том числе и финансовой стабильности) организации привело к необходимости отказаться от функционального подхода к управлению качеством и перейти к системному менеджменту, возглавляемому руководителями – лидерами. TQM - менеджмент четвертого поколения и, начиная с 80-х годов XX века, мировое сообщество работает над моделями всеобщего управления качеством. Эта тема вобрала в себя не только обеспечение качества продукции и производств, но и всю сумму социальных, экологических, политических и правовых проблем от внутрифирменного до межгосударственного уровня управления. «Качество» в современном мире предстает как интегральный показатель успешности политики любых субъектов хозяйствования, в том числе и библиотек.

Для России проблема качества стоит особо остро. В годы перестройки и экономического кризиса было утрачено многое из наработанного в Советском Союзе. Пока Европа, Америка и Япония внедряли стандарты управления качеством ИСО серии 9000, перерабатывали старые версии, создавали новые, искали иные подходы к решению проблемы качества, Россия трудно и мучительно преодолевала полосу политических, социальных, экономических преобразований. И если самые продвинутые и успешные российские предприятия внедряли стандарты ИСО серии 9000 и изучали менеджмент качества, то государственные и социальные, в том числе культурные, институции этот опыт обошел стороной.

Освоение менеджмента качества в России осложняется в силу ряда причин. TQM завершает определенный этап эволюции менеджмента. В нашей стране часть этапов этой эволюции была пропущена, а часть – не понята, что особенно затронуло библиотечный менеджмент, который начал формироваться как направление деятельности только в начале 90-х годов XX столетия. TQM опирается на серьезные философские и мировоззренческие концепции, мало известные России и почти не известные в области библиотечного дела.

Распространение менеджмента качества в России осложняется и тем, что в стране еще не сформировались новые хозяйственные отношения и механизмы, заставляющие организации, в том числе и библиотеки, непрерывно повышать эффективность и качество своей деятельности. Концепции TQM обманчиво просты, но данная простота – следствие доведения текстов по TQM до ясных,



тщательно проработанных материалов, читать которые приятно, а претворить в жизнь сложно. Кроме того, в стране пока еще не создана информационная система сопровождения TQM и распространения его достижений. И это - явная возможность для библиотек включиться в процесс.

Особенностью применения менеджмента качества в России является тот факт, что в TQM важнейшее место занимают социальные аспекты организации деятельности, но именно наша страна накопила колоссальный опыт социальных достижений, который в соединении с рыночными отношениями дают уникальный шанс для экономического и социального возрождения. В этой связи библиотеки находятся в наиболее выигрышном положении, так как обладают большим опытом социальной работы, а в последние годы применяют многие инновационные методы управления и организации своей деятельности.

Сегодня страна оказалась перед альтернативой: либо серьезно заняться качеством, либо отказаться от амбициозных планов построения информационного общества и выхода на мировые рынки. В 2003 году Президент Российской Федерации В.В. Путин в Послании Федеральному Собранию призвал: «все наши действия подчинить тому, чтобы уже в обозримом будущем Россия прочно заняла место среди действительно сильных, экономически передовых и влиятельных государств мира», и это есть **«качественно новая задача, качественно новая ступень для страны»**. Речь идет о национальном доходе, который предполагается наращивать, чаще обращаясь к качественным измерениям. В тексте Послания упоминается о *качестве* текущей экономической политики, *качественных* подъемах и прорывах в экономике, о *качестве* работы законодателей, о *качестве* власти, не говоря уже о *качестве* питания, жилья и коммунальных услуг, о хорошем (*качественном*) образовании и современном здравоохранении.

Признание Президентом России роли качества в процессе возрождения и экономического подъема России – это начало движения в сторону новой философии качества. Чтобы это движение получило развитие, стало действительностью, нужны совместные усилия государства и гражданского общества, нужно мощное общественное движение за качество, охватывающее всю страну, все институты власти, науку, информационные центры и библиотеки, общественные организации, объединения товаропроизводителей, предпринимателей, потребителей, средства массовой информации и коммуникации. Надо добиваться того, чтобы через массовое обучение, профессиональную подготовку, проведение целенаправленной и активной информационной политики философия качества стала понятна всем слоям общества от рядового потребителя до руководителя любого уровня.

Качество должно стать национальной идеей нашего общества. Правительство России инициирует **этот** процесс. С 1996 года проводится ежегодный конкурс на Премию Правительства Российской Федерации в области качества (РПК), критерии которой во многом сходны с критериями аналогичной Европейской премии. За этот период свыше 60 организаций, в том числе и в сфере услуг, стали ее лауреатами. В стране действуют несколько конкурсных программ в области качества - «Российское качество», «100 лучших товаров Рос-



сии». Успешно осуществляются тщательно разработанные с участием территориальных органов Госстандарта России, региональные программы качества в Санкт-Петербурге, Ярославле, Саратове, Самаре, Ульяновске, в республиках Татарстан, Башкортостан, Чувашия, в Ставропольском крае и других субъектах Российской Федерации.

В 2001 г. по инициативе Госстандарта России и ряда общественных организаций была создана Всероссийская организация качества (ВОК). В настоящее время в ВОК входят 73 региональных отделения на уровне субъектов федерации и 8 отделений в крупных городах. В работе Президиума ВОК принимают участие руководители 64 субъектов федерации, федеральных министерств и ведомств. Основная цель ВОК - объединение усилий граждан и общественных организаций, предприятий и органов власти для содействия решению задач в области качества и конкурентоспособности отечественных продукции и услуг, формирование общероссийского движения за качество.

Принципиально значим тот факт, что Госстандарт России совместно с Минэкономразвития России и Минпромнауки России во исполнение поручения Президента Российской Федерации и по поручению Правительства Российской Федерации с 2002 г. разрабатывают **проект Концепции национальной политики России в области качества продукции и услуг**. Настоящая Концепция формируется в соответствии с Конституцией Российской Федерации и направлена на реализацию национальных интересов России, которые определены Концепцией национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 17 декабря 1997 г. № 1300 (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 10 января 2000 г. № 24). В данном документе подчеркивается: «Качество продукции и услуг является одним из важнейших факторов реализации национальных интересов в следующих сферах деятельности государства: экономической, социальной, военной, международной, информационной, экологической».

Главными задачами, по реализации данного направления являются:

повышение конкурентоспособности и обеспечение устойчивого развития российской экономики посредством внедрения общеевропейской политики в области качества;

поддержка регионов и организаций во внедрении и развитии методов менеджмента качества и управления изменениями;

содействие развитию теории и методологии обеспечения качества и обмену информацией, знаниями и опытом в этой области.

Решение этих задач будет способствовать прогрессивному развитию российского общества в целом, включению его в общеевропейские и мировые процессы совершенствования и обеспечения качества жизни.

Знаменательно, что Правительство Российской Федерации ответило согласием на предложение Европейской организации качества (ЕОК) провести очередной, 48-й Конгресс в Москве. Он состоится 7-9 сентября 2004 г. (Москва уже дважды принимала конгрессы ЕОК – в 1971 и в 1988 гг.). По традиции, генеральную тему и девиз конгресса определяет страна проведения. Госстандарт России, являющийся по поручению Правительства организатором конгресса,



Всероссийская организация качества и Академия проблем качества вышли с инициативой посвятить очередной конгресс взаимосвязи качества и нововведений, под девизом: «**Качество и инновации: путь к высоким стандартам жизни**». Этот девиз отражает тенденции, которые ярко проявляются и в России, и во всем бурно меняющемся мире. Ключевым понятием в этом девизе являются высокие стандарты жизни, ибо все, что совершает человек в процессе своей созидательной деятельности, – должно служить благу людей, которые живут и будут жить на планете Земля.

Именно библиотеки России как центры информационной, культурной, социальной работы имеют самые разнообразные возможности внести свой вклад в пропаганду и внедрение в массовое сознание идеи качества во всех сферах общества и на всех его уровнях, так как обладают развитой сетью распространения новых идей и информации. Однако для этого им, прежде всего, целесообразно овладеть философией и методологией менеджмента качества и модернизировать таким образом свою деятельность, а затем – активизировав информационный резерв, выйти на самую широкую аудиторию с размышлениями о том, как может (и должна!) развиваться жизнь России под воздействием философии качества, как должны поменяться подходы к воспитанию и образованию людей, вступающих в жизнь, чтобы сориентировать их на обустройство своей жизни, работы и быта по законам качества.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕМЕНАМИ В БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОМ ДЕЛЕ

Игорь Валерьевич КРАСНОВ,
заместитель директора Научной библиотеки
Марийского государственного университета,
магистр наук в области библиотечного и информационного дела
(г. Йошкар-Ола, Республика Марий-Эл)

Самая постоянная вещь в мире – перемены.

Неизвестный остряк

Не дай Бог жить во времена перемен!

Китайская мудрость



Причины перемен в современном обществе

Тема управления переменами в российской профессиональной библиотечно-информационной литературе практически не разработана, хотя массивные перемены уже давно затрагивают всех нас. Во многих американских школах библиотечно-информационного дела вводятся целые курсы, посвящённые управлению (менеджменту) переменами. Для написания этой статьи были использованы иностранные источники, поскольку на Западе эта тема



очень активно исследуется уже много лет. Плохое руководство переменами приводит к драматическому уменьшению эффективности работы организаций, и на эту тему накоплен большой объём данных.

Мир развивается, а не стоит на месте. В последние несколько десятилетий эти скорости заметно увеличились. Виднейший западный теоретик менеджмента Питер Дракер обозначает несколько причин увеличения числа перемен в нашей жизни:

Появление новых технологий, которые создают новые рынки и делают многие существующие рынки устаревшими (например, печатные машинки заменяют компьютерами);

Появление мировой экономики, которая стирает границы и делает весь мир одним большим рынком (все мы пользуемся зарубежными компьютерами, большинство операционных систем разработаны на Западе);

Изменение политической и социальной организации, что вызывает разочарование существующими властными структурами (читатели становятся более требовательными, в библиотеках вводятся новые услуги – доступ к Интернету, обеспечение удалённого доступа к ресурсам библиотек посредством электронного каталога и т.д.);

Создание «экономики знаний», в которой гораздо большее, чем раньше, количество денег тратится на приобретение идей и информации, и в которой знание становится центральным фактором производства (библиотеки закупают компьютеры и базы данных, и библиотекари должны учиться пользоваться ими и т.д.).

Суть перемен в библиотеках

Сдвиг парадигм в организациях, имеющих дело с информацией – общемировой процесс. ***Сдвиг этот состоит в замене ментальности индивидуализма, пассивности владения фондами и зацикленности на внутренних процессах на ментальность предоставления доступа к информации, активности, высококачественного и разнообразного обслуживания, сотрудничества и совместного приобретения и пользования ресурсами и услугами.*** Сегодня, говоря о библиотеке, специалист понимает, что её ценность состоит не в том, сколько миллионов единиц хранения в ней имеется, а в том, насколько «дружелюбны» услуги, ею предоставляемые. Это означает, насколько фонд отвечает информационным запросам пользователей, насколько облегчён доступ к этим единицам хранения, насколько востребованы и разнообразны услуги библиотеки.

Перемены в библиотеках происходят по тем же принципам, что и в обществе, поскольку в центре перемен всегда оказываются люди. В обществе часто речь идёт о реформах. Культурологическое отличие России в этом контексте – сопротивление реформам до последнего, после зачастую происходит драматическое революционное изменение, в результате которого все старые наработки и полезные в том числе беспощадно уничтожаются. Так, библиотеки огульно списывают труды К. Маркса, Ф. Энгельса, В. Ленина. Другая культурологическая особенность России – выделение слишком малых средств на внедрение перемен. В результате - разочарование в реформах, сопротивление



переменам и их пробуксовка (примером могут быть реформы 1960-х и многочисленные современные реформы).

Новые технологии повлияли на все стороны деятельности библиотек:

Во-первых, меняется планировка библиотечных помещений: в них появились компьютеры, компьютерная мебель, классы, появляются новые отделы, например, отдел автоматизации, связи с общественностью.

Во-вторых, существенно меняется техническая обработка материалов: комплектование, каталогизация, обработка информации происходит с помощью компьютера. Некоторые библиотеки прибегают к помощи аутсорсинга – покупки библиотечных услуг у сторонних организаций. *Аутсорсингом* является, например, модная сегодня на Западе покупка у книготорговых организаций услуг по обработке и каталогизации материалов, которые закупаются библиотекой. В результате материалы поступают в библиотеку уже готовые к тому, чтобы их поместили на полку, их обработка обычно очень последовательна и, соответственно, очень качественна. В таких условиях целые библиотечные отделы теряют свою работу. На это менеджмент крупных западных библиотек реагирует *реинжинирингом* - изменением структуры библиотеки. К сожалению, некоторые теряют работу, некоторым приходится переучиваться. Более распространена сегодня совместная работа библиотек по каталогизации материалов. Большинство западных библиотек сегодня подключаются к международной библиографической базе данных OCLC (Онлайновый Компьютерный Библиотечный Центр). За невысокую плату библиотеки могут копировать из этой БД библиографическое описание и данные по библиотечной каталогизации любого нового издания. В результате библиотеки сокращают штаты каталогизаторов, которым не нужно дублировать чужой труд. OCLC будет рано или поздно переведена на русский язык, как она уже переведена на испанский, китайский, французский, немецкий. В связи с этим возникает опасение, как бы в «лучших» русских традициях российские библиотеки, подключившись к OCLC, не решили уничтожить свои карточные каталоги!

В-третьих, меняется обслуживание: справки собираются в Интернете, предоставляются по электронной почте, внедряется электронная доставка документов, штрих-кодирование материалов и соответственно сканирование их при выдаче и возврате, предоставляется доступ к базам данных и электронным каталогам посредством позиционирования библиотеки в Интернете (веб-сайты). Библиотеки оснащаются магнитными воротами. Библиотечные автоматизированные системы позволяют отслеживать должников, начислять пени, информировать читателей, делать отчёты по основным фондовым показателям и т.д. Практика бесплатного владения материалами часто заменяется практикой платного доступа, иногда с оплатой за каждый ресурс. Речь идёт о базах данных, к которым подключается библиотека и предоставляет платный доступ пользователям.

В-четвёртых, меняется управление библиотеками: связь осуществляется по электронной почте, библиотеки организуют консорциумы, привлекают консультантов со стороны, создаются новые должности. Карьерный рост и различные карьерные льготы часто получают молодые специалисты, иногда даже



без высшего профессионального образования (например, программисты, которых сложно привлечь в библиотеки). Сотрудники с высшим образованием могут получать меньшую зарплату или вовсе оказаться не у дел, т.к. нет знаний и умений владения компьютером (в своё время это не преподавалось в вузах!). Другая льготная категория сотрудников на Западе – те, кто владеет иностранными языками. Такие сотрудники обрабатывают материалы на иностранных языках и обслуживают иноязычных пользователей. Существование негласных льгот среди сотрудников приводит к трениям и конфликтам среди персонала. Кроме того, библиотеки сегодня стали гораздо больше полагаться на источники внебюджетного финансирования (фандрайзинг), чем раньше.

Наконец, ***перемены в работе ведут к изменениям в законодательстве***. Примером может быть, в закон об авторском праве, который сейчас обсуждает авторские права на электронные ресурсы. В кодекс законов о труде вводятся статьи, которые обсуждают физические проблемы, вызываемые продолжительной работой на компьютере (больные кисти, слабое зрение, головные боли, гиподинамия, повышенный уровень усталости, сниженный иммунитет). Перемены требуют также внедрения новых учебных курсов в профессиональное образование.

Причины сопротивления переменам

Сопротивление переменам неизбежно, руководство любой библиотеки должно быть к этому готовым. Оно возникает из страха перед неизвестностью, являющейся неотъемлемой чертой человека. Люди сопротивляются изменениям, даже если перемены представляют из себя развитие и рост, и ведут к повышению эффективности и продуктивности труда. Сотрудники, вовлечённые в нововведения, могут испытывать ощущение дискомфорта («почва уходит из-под ног»), потери контроля над действительностью, своей профессиональной неадекватности, депрессию.

Сопротивление может иметь следующие формы: увеличение числа прогулов, опозданий, уходов на больничные; намеренно низкая продуктивность, разочарование в работе, недоверие, подозрительность и недоброжелательность к тем, кто вводит перемены, саботаж. Неспособность адаптироваться к новым технологиям имеет определенное название – техностресс.

Сопротивление возникает, когда:

- Люди не понимают или не хотят понять перемены. Опытные работники больше сопротивляются переменам, чем менее опытные: поскольку они посвятили гораздо больший период своей жизни существующему положению дел и думают, что знают, как работать лучше. Новички и молодые сотрудники, как правило, лучше приспосабливаются к переменам.
- Людей не информировали о переменах достаточно хорошо.
- Члены трудового коллектива не разделяют ценностей руководства. К сожалению, случается так, что эффективность работы библиотеки и удовлетворение информационных запросов читателей не является ценностью для библиотечных работников. В библиотеках часто можно услышать такую фразу: «Да зачем мне это нужно за такие деньги!» Многим только и надо, чтобы читатель больше не пришёл в библиотеку - будет работы меньше! Руководитель дол-



жен распознать сотрудников, которые душой болеют за общее дело, и ставить их на ключевые посты. Идеально, конечно чтобы все сотрудники библиотеки были такими.

- Сотрудникам приходится менять друзей, ценности (например, вместо допуска только «избранных» к информации нужно допускать всех), источники уверенности в своей профессиональной необходимости (например, красивый библиотечный почерк становится не так важен, как умение быстро набирать на компьютере)
- Сотрудники довольны тем, как дела обстоят сейчас и не понимают, зачем необходимо менять налаженную систему. Сотрудники могут даже объединиться против перемен.
- Сотрудники не против перемен, но имеют своё представление о том, как изменения должны вводиться.

Перемены происходят слишком быстро, и сотрудники не успевают к ним приспособиться. Я видел страх в глазах западных библиотекарей, когда им сообщали, что со следующей недели им предстоит работать ещё с двумя базами данных, хотя это, казалось бы, должно быть хорошей новостью.

Руководство выделяет недостаточные ресурсы для нововведений. Например, если необходимо установить компьютеры, то закупать следует такие, чтобы их системные возможности были достаточны для выполнения поставленных задач. Если компьютеры слабые, то работа производится неэффективно, растёт недовольство и сопротивление персонала.

Способы ослабления сопротивления переменам

Чтобы уменьшить сопротивление персонала переменам необходимо тщательное планирование процесса перемен. Плохой план может привести к катастрофе и выходу процесса внедрения новшеств из-под контроля. В процесс планирования должны быть обязательно включены следующие пункты:

Проинформировать персонал о переменам заранее. Исследования показывают, что важна любая достоверная информация, связанная с нововведениями, даже негативная. Если информации нет, то поползут слухи, которые невозможно будет контролировать. Сотрудники воспринимают перемены гораздо легче, если они хоть что-то знают наверняка, даже если это «что-то» - не очень радостная новость.

Объяснить причину перемен, и как от нововведений выиграет библиотека и её пользователи. Если сотрудники не понимают необходимость перемен, то они не будут стараться воплотить их в жизнь. Если они их понимают, то они всей душой воспринимают перемены и проявляют при этом большой энтузиазм. Так, например, внедрение ксерокопирования не встречает особых преград. Более того, я слышал восклицания библиотечных работников: «Как же мы раньше могли работать без ксерокса!» Любые перемены должны внедряться так, чтобы работники думали о них в аналогичном ключе.

Наладить обратную связь с сотрудниками, вовлечёнными в перемены. Для этого необходимо ответить на их вопросы. Помимо отрицательного, сопротивление переменам может иметь и положительный эффект, позволяя вы-



яснить недостатки нововведений. Но как любая критика, она требует конструктивного отношения руководства – инициаторов перемен. Руководителям необходимо выслушать жалобы персонала, и в этом смысле их роль становится похожей на функцию психотерапевтов. Для обратной связи и общего улучшения отношений прекрасно подходят совместные посиделки, пирушки, праздники. Хорошо, когда библиотеку объединяет общее дело помимо самой библиотеки. Например, ГПНТБ ежегодно организывает Крымскую конференцию. В результате они очень сплочены и хорошо осведомлены о библиотечных нововведениях.

Спротивление может быть снижено **вовлечением сотрудников в подготовку к переменам** (разработка плана автоматизации). Это увеличивает их знание о нововведениях и уменьшает страх, обеспечивает контроль над изменениями, заставляет сотрудников ощущать себя нужными. Участие должно быть на деле, а не на словах (например, если начальник проводит анкетирование по поводу нововведения, то он должен учесть его результаты при планировании внедрения нововведения). Вовлекать в подготовку к инновациям следует только тех, кто этого хочет, и не вовлекать тех, кто не хочет.

Необходимо **дать время на то, чтобы персонал привык к мысли о неизбежности перемен**. Дать понять сотрудникам, что никто не потеряет работу и не будет получать меньшую зарплату (если это так), и что ошибки в начале перемен – явление естественное и они не будут наказываться. Быть терпеливыми с теми, кто противостоит переменам, не высмеивать и не преследовать их.

При введении перемен **руководитель должен учитывать особенности так называемой «кривой обучения»**. Согласно ей, эффективность труда в начале переобучения персонала гораздо меньше, чем можно было бы ожидать, и количество ошибок гораздо больше. Естественно, могут возникнуть вопросы: а зачем нам это нововведение, если с ним мы работаем медленней. В качестве примера можно рассмотреть требование, чтобы сотрудники подавали все отчёты в компьютерной форме. В результате может оказаться, что набираются на компьютере они гораздо медленнее, чем пишутся от руки, и в них много ошибок. Но это не должно обескураживать ни сотрудников, ни начальство, потому что - это нормальное явление. Руководитель ещё раз должен объяснить выгоды (возможность сохранения основной формы текста, возможность использования табличного редактора Excel, облегчение чтения отчётов и т.д.). Со временем скорость печати на компьютере увеличится, количество ошибок уменьшится, и выгоды от нововведения станут более очевидными.

Дать **возможность дополнительного обучения** для получения и улучшения необходимых навыков. В приведённом выше примере это может быть мастер-класс по работе в различными программами, курсы скоропечатания (продаются на компакт-диске).

Сообщать персоналу о том, как развивается нововведение.

Наконец, ниже приведены основные плюсы использования компьютеров и Интернета в библиотеках.

Положительные стороны использования компьютеров в библиотеках:



- Текстовый редактор;
- Статистический анализ;
- Домашнее издательство;
- Способность работать во внешних и внутренних сетях;
- Электронная почта;
- Средство работы с базами данных и компакт-дисками.
- Положительные стороны использования Интернета в библиотеках:
- Даёт доступ удалённым пользователям к ресурсам библиотеки.
- Позволяет делиться информацией с другими библиотеками.
- Представляет из себя огромный справочник.
- Является средством профессиональных дискуссий (веб-конференции, подписные рассылки и т.д.).
- Даёт возможность осуществлять электронную доставку документов.

Литература:

Baker, Sh. Managing resistance to change / Sh. Baker // Critical issues in library personnel management. – USA: Univ. of Illinois, 1989. – p. 53-62

Rubin, R.E. Foundations of library and information science / R.E. Rubin. – New York: Neal-Schuman Publishers, Inc.: 1998. – p. 57-93

Stueart, R. Library and information center management / R.D. Stueart, B.B. Moran. – Englewood, Colorado: Libraries Unlimited, Inc., 1998. – p. 389-414



БИБЛИОТЕЧНАЯ СТОЛИЦА

**ТВОЙ
САМЫЙ
БЛИЗКИЙ
ДРУГ**

**Ежемесячная
газета
о библиотеках,
библиотекарях
и не только**

**подписной индекс
25 567**



НА ХОЛОДНОМ, НО ЖИВИТЕЛЬНОМ ВЕТРУ ПЕРЕМЕН

Нам с Вами посчастливилось жить в период перемен, колоссальных перестроек и преобразований во всех сферах жизни. Библиотеки в этот сложный период прошли «школу выживания», выдержав жесткую конкуренцию на информационном рынке, накопив интересный опыт совершенствования систем управления коллективами. Такой бесценный опыт необходимо передавать коллегам, на нем необходимо обучать и воспитывать молодых библиотекарей – наше будущее. И как не сделать это на страницах нашего журнала, в рубрике с таким поэтическим названием.

ОБЛАСТНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ БИБЛИОТЕКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И НОВЫЕ ФОРМЫ СОТРУДНИЧЕСТВА



Надежда Сергеевна СУЛИМОВА,
*заместитель директора по научной и методической
деятельности Свердловской областной
универсальной научной библиотеки
им. В.Г. Белинского
(г. Екатеринбург)*

Библиотеки в последние годы оказались, по образному выражению Т.Л. Маниловой, «на холодном, но живительном ветру перемен» (1). Принято считать, что эти изменения вызваны одновременным проявлением двух ведущих тенденций, таких как:

- проникновение в библиотечную практику компьютерных и телекоммуникационных технологий;
- возрастание социальной значимости библиотек в структуре общества и



общественных отношений, превращение библиотеки из «вечного просителя» в успешного и престижного социального партнера.

Эти, казалось бы, параллельные прямые, пересекаются: реализация новых социальных функций библиотеки на базе старых технологий неэффективна.

Однако, наша новая практика сопряжена с большим количеством проблем. В качестве главной я бы назвала **«устаревший образ библиотеки»**:

- темпы развития библиотек опережают темпы развития и общественного сознания, и местного самоуправления;
- современные библиотеки не укладываются в «прокрустово ложе» стереотипных представлений (даже такая писательница как Татьяна Толстая !!!);
- мы, библиотекари, не умеем подавать проблемы библиотек как проблемы населения.

Как в разговоре о библиотеке сегодня должны быть расставлены **акценты?** Специалисты, в частности, Н. Могилевер (2), советуют представлять библиотеку с точки зрения общественной выгоды, «внешнего эффекта», которые в самом общем виде можно определить следующим образом:

- освоение свободного времени населения в зоне обслуживания, формирование культурной среды, влияющей на развитие общества (**библиотека – центр осмысленного досуга**);
- поддержка системы образования всех уровней (**библиотека – образовательный центр**);
- формирование информационных ресурсов общества, информационное обеспечение процессов принятия решений во всех сферах деятельности (**библиотека – информационный центр**).

Какую роль играют библиотеки Свердловской области в своих муниципальных образованиях?

Библиотеки Свердловской области в своих муниципальных образованиях играют разные роли, спектр которых достаточно широк: от многофункционального центра общественной жизни в крупных городах и закрытых административно-территориальных образованиях до бледных, малозаметных приложений к клубам на большинстве сельских территорий.

Получается «замкнутый круг»: реальным отражением и одной из главных причин занимаемого библиотекой в сообществе места является величина потока финансовых средств, направляемых в неё. Например, в 2002 году в Северном округе Свердловской области финансирование библиотек осуществлялось в таком диапазоне: *город Лесной – 6940 тыс. руб. на 10 библиотек, расходы на содержание одной библиотеки в Лесном – 694 тыс. руб.; Гаринский район – 532 тыс. руб. на 11 библиотек, расходы на содержание одной библиотеки в Гаринском районе составили 48, 4 тыс. руб. (на порядок меньше, чем в Лесном)*. Очевидно, что Гаринские библиотеки существенно отличаются от библиотек Лесного, Новоуральска и т. д., ибо еще К. Прутков замечал, что «Кофе на болоте не растёт, как ни поливай».

Неравномерность развития, многоукладность библиотечной системы области и страны – серьезная проблема и для библиотекарей, и для читателей: **нарушается право на всеобщий и равный доступ к информации.**



Что может сделать право на доступ к информации более реальным, «игровое поле» для всех субъектов процесса более равным?

Механизм выравнивания доступа к информации для всех субъектов информационного процесса области, как нам кажется, найден – это участие муниципальных библиотек в **областных корпоративных библиотечных проектах**, инициированных и поддерживаемых областной научной библиотекой. Поскольку в самом общем виде цель нашей деятельности можно сформулировать как постоянное улучшение, то уместно вспомнить, что существуют два основных подхода к процессу постоянного улучшения:

- деятельность в рамках текущего функционирования;
- проекты «прорыва».

В моей компетенции – **«ПРОЕКТЫ ПРОРЫВА»:**

- в сфере автоматизации - **«Точка опоры», «Сводная БД «Статьи», «Весь Урал»;**

- в деле повышения квалификации - **«Передвижной учебный Центр», «Школа библиотечного автоматизатора»;**

- комплексные, многоаспектные проекты, определяющие содержание работы и способы профессиональных коммуникаций – **«Год сельской библиотеки», «Молодые в библиотечном деле».**

Автоматизация библиотечных процессов – «конек» Свердловской ОУНБ им. В.Г. Белинского, наша библиотека – один из российских лидеров в деле освоения новых технологий (наш специалист получил сертификат каталогизатора ЛИБНЕТ №007, что дает нам право каталогизировать в режиме online для Сводного каталога российских библиотек ЛИБНЕТ и приступить к созданию **Регионального центра корпоративной каталогизации**). Однако, вспомним слова Алисы из Страны чудес, по сути, формулу, изобретенную математиком и писателем Л. Кэрроллом: «Голова уже достаточно высоко, а где же ноги?». Невозможно построить «библиотечный коммунизм» в одной отдельно взятой библиотеке:

- ни одна библиотека не может сегодня собрать исчерпывающий информационный ресурс, он может быть только распределенным и совокупным, это предполагает корпоративное взаимодействие: вклад муниципальных библиотек – уникальная краеведческая информация;
- большая стратегическая задача – создание единого информационного пространства области, Урала, России, поэтому необходимы типовые решения в рамках единой стратегии информатизации;
- новые технологии – дорогое удовольствие, решить в одиночку финансовые проблемы сегодня никому не под силу.

Почему мы МОЖЕМ этим заниматься?

Создан механизм управления корпоративным взаимодействием библиотек области, стержнем этого механизма являются соответствующие звенья организационной структуры нашей библиотеки. В нашей библиотеке идет постоянная (с периодичностью один раз в пять лет) подстройка организационной структуры библиотеки под задачи текущего момента:

- отказ от типовой организационной структуры;



- создание новых структурных подразделений (в 90-е годы);
- структурная реорганизация, которая осуществляется сегодня.

Первый и самый заметный областной корпоративный проект – «Точка опоры» - работает уже 5 лет. Сейчас реализуется его второй этап, который финансируется на «встречной» основе Министерства культуры Свердловской области и местными бюджетами (на первом этапе проект имел также поддержку Фонда Сороса).

Сегодня задача формулируется так: **создание электронной системы централизованного библиотечно-информационного обслуживания малых городов и районных центров области.**

Вклад СОУНБ им. В. Г. Белинского:

- приобретение и установка сервера в ЦБ конкретного муниципального образования;
- установка, наладка и сопровождение программного обеспечения «BACK SITE», обеспечивающего пересылку и прием большого объема информации из Библиотеки им. В.Г. Белинского в автоматическом режиме по дешевому тарифу, а также организацию и хранение информации на сервере ЦБ;
- создание городской библиотечной сети «ЦБ+филиалы»;
- обучение персонала;
- договор на электронную доставку документов (ЭДД) - пересылка электронных копий из Библиотеки им. В.Г. Белинского бесплатно;
- доступ к БД, как библиографическим, так и полнотекстовым («Библиотека Мошкова»).

В перспективе:

- приобретение мини-ОРАСа, что даст возможность муниципальным библиотекам создавать собственный электронный каталог;
- использование информационного комплекса «Кирилл и Мефодий» (CD-ROM+on-line),

Точка опоры.

Первый этап (до Back site)

1. Н. Тагил
2. Первоуральск
3. Каменск-Уральский
4. Талица

Второй этап (эра Back site)

2002:

1. Асбест
2. В. Пышма
3. Камышлов
4. Красноуфимск
5. Кушва
6. Лесной
7. Серов
8. Ревда
9. Н. Тагил

2003:

1. Богданович
 2. Реж
 3. Арти
 4. Первоуральск – 13-я «точка» по модели 2 этапа.
- Пуск - 13 ноября

2004 - участники

(потенциальные, подали заявки):

1. Краснотурьинск
2. Североуральск
3. Красноуральск
4. Сысерть
5. Камышловский район
6. Каменский район
7. Новая Утка
8. (МО «Первоуральск»)
9. Артинский район
10. Тавдинский район
11. Ирбит



- организация асинхронного доступа в Интернет (спутниковая антенна-тарелка).

Вклад Центральной библиотеки муниципального образования:

- приобретение для ЦБ двух компьютеров; трех модемов; принтера;
- выход в Интернет;
- средства на локальную сеть;
- «крыша» для компьютеров;
- наличие технического специалиста;
- компьютеров в филиалах.

Проект «Точка опоры» – базовый, на его основе разворачиваются еще два: «Сводная БД «Статьи» и «Весь Урал». Реализация этих проектов в полном объеме делает достижимой задачу обеспечения пользователей информацией там и тогда, где и когда они в ней нуждаются.

За последние два года в муниципальных библиотеках Свердловской области «поставлено» девять автоматизированных библиотечных систем. Процесс «пошел», понятно, что автоматизация в библиотеках муниципальных объединений нуждается в сопровождении и квалифицированной поддержке. Как ни парадоксально, в новой технологической ситуации усиливается роль классических библиотечных методистов, хотя нам хорошо знакома и такая картина: «высоколобые» (технари) снисходительно рассказывают о тарелках, резаках, зеркалах, опаксах, методисты (гуманитарии) с благоговейным ужасом внимают ...

Наш опыт управления корпоративным взаимодействием показывает, что и внутри областной научной библиотеки, и вне ее роль методиста – это роль агитатора и пропагандиста, инициатора, организатора и координатора всех программ работы с областью, в том числе и тех, которые базируются на новых технологиях. Почему? У методической службы есть сильные стороны, преимущества, имеющие значение сегодня и, как правило, не так ярко выраженные у сотрудников других отделов библиотеки:

- представление о библиотечном деле как о системе;
- знание людей и обстоятельств;
- пассионарность («ежедневно с 8 до 10 – подвиг»);
- владение административным ресурсом (в «глубинке» методистов по инерции воспринимают как «начальство», перед приездом которого чинят крышу, выделя-

Вместе!

27 января 2004 г. состоялось заседание **рабочей группы** по проекту «Точка опоры». Впервые за «круглым столом» встретились специалисты двух областных методических центров, в «зоне ответственности» которых – автоматизация библиотечных процессов в муниципальных библиотеках Свердловской области: **библиотека им. В. Г. Белинского и Областная библиотека для детей и юношества**. Согласована стратегия модернизации библиотек в территориях, объединены финансовые и интеллектуальные ресурсы. Названы города, библиотечные системы которых вошли в основной и резервный списки проекта «Точка опоры» на 2004 г. Это

Ирбит, Тавда (по полной схеме), **Ревда, Полевской, Североуральск, Краснотурьинск** (по сокращенной схеме). Стартует проект «Точка опоры» в феврале 2004 г. в **Каменском районе**.



ют деньги на подписку и пр.);

● управленческие знания о «восьми принципах менеджмента качества», лидерстве руководителя, вовлечении работников, «постоянном улучшении».

Втянутые ходом библиотечного развития в инновационный процесс, методисты решают, в первую очередь, гуманитарные проблемы автоматизации (проблемы управления):

«услышь меня» - в прямом (у нас пока даже телефоны – проблема) и переносном смысле (уровни управления, к сожалению, иногда становятся информационными фильтрами). Наверное, нерешённостью этой проблемы объясняется высокий интерес библиотек к собственной издательской деятельности. В Свердловской ОУНБ издается газета «NB» со вкладкой о сельских библиотеках «NB + область».

«пойми меня» - взаимопонимание осложнено библиотечной многоукладностью, существенной разницей в уровнях профессиональной подготовки, конфликтом типа «сытый – голодный» («пеший – конный») и т. д. Кроме того, нет единого профессионального сознания ещё и потому, на мой взгляд, что излишне педалируется специфика работы библиографов, краеведов, фондовиков (в ситуации перехода к электронной информации эти разговоры вообще не имеют смысла).

Как найти общий язык? Как преодолеть «сегментацию» профессионального сознания и обеспечить его «конвенционализацию», т.е. рост согласованности на всех уровнях – см. монографию А.И. Каптерева «Виртуальный мир российского библиотекаря»(3)?

«ТЕПЕРЬ, КОГДА МЫ НАКОНЕЦ УВИДЕЛИ ДРУГ ДРУГА, ДАВАЙ ДОГОВОРИМСЯ: ТЫ БУДЕШЬ ВЕРИТЬ МНЕ, А Я БУДУ ВЕРИТЬ ТЕБЕ»- Кэрролл Л. «Алиса в Зазеркалье»;

«доверяй мне» – «Теперь, когда мы наконец увидели друг друга, давай договоримся: ты будешь верить мне, я буду верить тебе» – Л.Кэрролл «Алиса в зазеркалье».Выполнить это очень сложно: неадекватна самооценка, велика «цена вопроса», следовательно, цена ошибки и т. д. Но «наше всё» - проект «Корпоративная сеть библиотек Урала» – имеет второе название «Consensus omnium», что означает «всеобщее согласие», невозможное без доверия.

Основной принцип методической работы: научился сам – научи другого, «делай, как я», «следуй за мной». Наилучший способ тренировки этих навыков - партнерские проекты областной научной библиотеки и муниципальных библиотек области, где в разных ролях (инициаторов, консультантов, экспертов, партнеров) выступают методисты. Такая работа, помимо чисто профессиональных, требует и других талантов – психологической гибкости, умения договариваться, а не советовать или приказывать (4, 5).

О других проектах.

Понимая важность и сложность проблемы повышения квалификации, Свердловская ОУНБ им. В.Г. Белинского реализует в муниципальных библиотеках области два корпоративных образовательных проекта:

● проект **«Передвижной учебный центр «Муниципальная библиотека»**. Организуя обучение специалистов «на выезде», мы даем возможность ЦБС существенно сократить расходы на повышение квалификации своего персонала. Сегодня в каче-



стве преподавателей в Передвижном учебном центре работают библиотекари как областной научной библиотеки, так и муниципальных библиотек (6, 7);

● проект **«Школа библиотечного автоматизатора»**. Это мастер-классы ведущих специалистов областной научной библиотеки, слушателями которых становятся участники областных корпоративных проектов, цель – «шлифовка» знаний, умений и навыков. 2-я Школа прошла в мае 2003 г. на базе одной из ЦБС;

● **«Год сельской библиотеки»** закончился научно-практической конференцией «6-е Всероссийские Павленковские чтения» и финалом областного конкурса «Я – сельский библиотекарь»;

● **«Молодые в библиотечном деле: Карьера. Иидж»** - проект 2004 г., девиз **“PRESENT PERFECT”**.

Раскрытие этих проектов будут посвящены последующие статьи.

Литература

1. Манилова Т.Л.(заместитель начальника Отдела библиотек Минкультуры России) Муниципальные публичные библиотеки как предмет федеральной библиотечной политики //Девятая Международная Конференция “Крым 2002”: Труды конференции. Т. 2. С. 893-897.

2. Могилевер Н. В. Формирование управляющих параметров развития библиотечного дела как проблема конструктивного диалога библиотек с обществом (экономический аспект) // Петербургская библиотечная школа. 1999. №3. С. 4 - 9.

3. Каптерев А.И. Виртуальный мир российского библиотекаря

4. Сулимова Н. С. Главное — ноги, голова уже и так достаточно высоко / Н. С. Сулимова // Творческий поиск.: «Методист — это звучит гордо» Ч. 2. / Свердл. обл. науч. б-ка; Под ред. Н. С. Сулимовой. — Екатеринбург, 2001. — С. 41–42.

5. «Точка опоры» – www.corp.oversite.ru

6. Колосова, Т. А. Непрерывное образование библиотекарей в условиях финансового кризиса: первый опыт реализации проекта «Передвижной учебный центр» / Т. А. Колосова // Сборник методико-библиографических материалов. Вып. 13. / Свердл. обл. науч. б-ка; Под ред. Н. С. Сулимовой. — Екатеринбург, 2000. — С. 21–26.

7. «Передвижной учебный центр» - www.corp.oversite.ru

«ТОЧЕК ОПОРЫ» СТАЛО БОЛЬШЕ

+ АСБЕСТ



Наталья Васильевна СПИЦЫНА,
*директор Центральзованной
библиотечной системы
(г. Асбест, Свердловская обл.)*

Автоматизация, освоение новых технологий и оказание на их основе современных информационных услуг



пользователям стали сегодня реальностью и для многих провинциальных библиотек.

Первая волна компьютеризации докатилась до г. Асбеста в 1997 году, когда в нашей ЦБС появился компьютер, долгое время использовавшийся для создания рекламной и печатной продукции. С 1998 года, когда начал работать проект «Точка опоры», процесс информатизации медленно начал подбираться к глубинке. Мы поверили, что в скором времени и наши пользователи получат доступ к региональным, российским и даже мировым информационным ресурсам. И вот это день настал!

Сегодня ЦБС г. Асбест имеет четыре компьютера (в т.ч. один сервер и один компьютер в Центральной детской библиотеке), три модема (в т.ч. в ЦДБ), сканер, два принтера, четыре ксерокса. Компьютеры ЦГБ им. А.И. Чечулина и ЦДБ объединены в локальную сеть. Сегодня мы делаем первые шаги в создании в городе единой информационной среды, которая должна обеспечить нашим пользователям доступ ко всей необходимой информации и предоставить её в удобной форме. Медленно, но уверенно мы начали создавать собственное «информационное пространство»: электронный каталог ЦГБ им. А.И. Чечулина содержит более 2,5 тысяч записей. Это новые поступления и литература, поступившая взамен утерянной.

Мы обеспечиваем роспись городских газет в электронную базу данных «Весь Урал», в результате, значительно расширили доступ к информационным краеведческим ресурсам, в то время как собственная база по краеведению составляет около 200 записей. Мы получили доступ к электронным каталогам Свердловской ОУНБ им. В.Г. Белинского и других библиотек, а также возможность пользоваться библиотекой Мошкова (38 тысяч записей). ЦДБ пока осваивает МАРК и участвует в областном корпоративном проекте «Пионер».

Наши читатели получили возможность пользоваться правовой базой «Консультант Плюс». Стала возможной электронная доставка документов. Благодаря выходу в Интернет, наши пользователи в скором времени начнут осваивать мировое информационное пространство. Пока эта работа, к сожалению, затрудняется из-за несовершенства телекоммуникационных связей в нашем городе, а также некоторой неопытности сотрудников и самих пользователей.

На базе компьютерных технологий мы смогли расширить спектр дополнительных сервисных услуг. Это графическое и текстовое оформление документов, сканирование текста и изображений, копирование информации на магнитные носители, распечатка текста. Немаловажным является создание печатной продукции и рекламных изданий.

Мы в самом начале пути. Но уверены, что участие в корпоративном проекте уже в ближайшее время позволит нам выйти на новый уровень общения с читателями и коллегами из других библиотек, даст мощный толчок для нового витка развития.





Татьяна Матвеевна ОШИВАЛОВА,
*директор Центральзованной
библиотечной системы*
(г. Камышлов, Свердловская обл.)

Амплитуда нашего отношения к проекту «Точка опоры» колебалась по мере поступления информации: от высшей точки – «все получится», до низшей – «все это не для нас», и снова вверх – «ура, мы тоже чего-то стоим!» и «у нас все получится».

Библиотечная система г. Камышлов попала во второй этап проекта, но реальные шансы участия в нем таяли, как снег под весенним солнышком. Закончилась бесплатная «раздача слонов» - нужно было доленое участие. Городские власти отмахивались от меня, как от надоедливой мухи. Каждая поездка в Екатеринбург давала новую информацию, но возвращение в родные пенаты опять ставило все на свои места.

Наконец, в начале 2002 года прозвучало довольно жестко: не сделаете подвижек останетесь ни с чем. «Свои» люди в Свердловской ОУНБ пришли на помощь. «Разведка» донесла: ищите пути к Андрею Витальевичу Новичеву, и он поможет. В первые визиты, когда я возникала перед ним, как «черт из табакерки», – то в коридоре, то на лестнице, то у методистов в кабинете, он смотрел на меня, силясь вспомнить, «что это такое?» и «где я это видел?». Но в конце концов мои усилия увенчались успехом - всемогущий компьютерный босс Белинки почтил нас своим визитом. Пока Т.А. Колосова и О.В. Птиченко проводили у нас семинар, Андрей Витальевич и наша заведующая отделом культуры М.А. Павлова и совместными усилиями (я тоже скромно присутствовала) воздействовали на Главу г. Камышлов и председателя городской Думы. Это был **сентябрь 2002 года.**

Спустя два месяца, в начале декабря, в нашей ЦБС была смонтирована локальная сеть с выходом на Белинку и в Интернет. Счастью нашему не было предела. Царский подарок Белинки – сервер – и наши четыре компьютера объединили библиотеки: Центральную городскую, Центральную детскую и Свердловскую областную. Для кого-то наши восторги смешны и нелепы, но для нас это очень важный шаг. Пройдет время, которое все расставит на свои места, отделит зерна от плевел, и общество обязательно отметит нашу – такую внешне малозаметную – но такую важную и нужную работу по развитию информационных ресурсов в Камышлове.

Я не буду рассказывать о том, как шла установка системы и что было потом. Это другая – очень смешная и хорошая история. Просто хочу еще и еще раз сказать Белинке: «Какое счастье, что вы есть у нас, а мы у вас (простите мне эту нескромность)».

ИНТЕРВЬЮ НОМЕРА

В этом разделе мы будем публиковать интервью с яркими представителями библиотечного сообщества, деятелями культуры и искусства, представителями бизнеса. Их мнения о библиотеке, о нас, библиотекарях, помогут посмотреть на себя со стороны.

«БУДУЩЕЕ РОССИИ ВО МНОГОМ ЗАВИСИТ ОТ БИБЛИОТЕКАРЕЙ...»



- так считает бывший директор медиатеки Французского культурного центра Жан-Жак Донар. Бывший потому, что мы беседуем с Жан-Жаком в один из последних дней его пребывания в России. Контракт заканчивается, его ждут другие страны, перед ним как специалистом ставятся другие задачи.

Итак:

Сколько лет Вы проработали в России? С чего началась Ваша деятельность в нашей стране?

Я приехал в Россию четыре года назад, чтобы на посту директора медиатеки Французского культурного центра начать сотрудничество с российскими библиотеками. У меня не было какого-то плана действий, я просто начал с изучения библиотечной панорамы Вашей страны. Я быстро понял, что необходимо начать со встреч между библиотекарями, поэтому в октябре 2000 года мы впервые организовали семинар, в котором участвовали библиотекари из Франции и России. Международный семинар «Публичные библиотеки в информацион-



ном обществе: «Франция-Россия» проходил в Москве во Французском посольстве, в нем приняло участие около 300 специалистов различных библиотек. Именно с этого большого семинара начались мои контакты с библиотеками и библиотекарями России.

Какая библиотека – первая из посещенных Вами в России?

Это библиотека-читальня им. И.С. Тургенева в Москве, а в регионах я первой посетил Иркутскую областную государственную универсальную научную библиотеку. Это замечательная библиотека, в которой уже тогда работал французский центр.

Что нового Вы привнесли в работу уже существовавших французских культурных центров в России?

К началу моей работы сеть центров Франции в России уже существовала, но сотрудничество между этими организациями еще не было налажено. Необходимо было привнести в работу культурных центров и читальных залов несколько иной характер работы. Скорее всего, он заключался в профессиональном взгляде на библиотечную работу, то есть не просто как на людей, с которыми мы время от времени встречаемся, но как на профессионалов и наших партнеров.

Прошло четыре года, Вы посетили многие библиотеки, общались лично со многими их сотрудниками. Кого Вы можете назвать другом Франции?

Стоит особо отметить сеть читальных залов, которые посвящают свою деятельность Франции. Они очень активны и открыты для сотрудничества, поэтому назвать кого-то одного очень сложно.

Я очень плодотворно работал со Свердловской областной универсальной научной библиотекой им. В.Г. Белинского, лично с госпожой Цыпиной и ее сотрудниками, особо хотелось бы отметить деловое сотрудничество с Валентиной Александровной Терехович. Дружеские отношения связывают меня с директором Иркутской областной государственной универсальной научной библиотеки им. И.И. Молчанова-Сибирского Евгенией Леонидовной Гутор. Хочется вспомнить и Марину Ушакову - сотрудницу этой библиотеки.

У нас налажено сотрудничество с очень многими городами России - Санкт-Петербургом, Сургутом, Архангельском. Вообще, интересно отметить, что именно в регионах люди прилагают много усилий для развития сотрудничества, и, зачастую, профессиональное общение на периферии проходило приятнее и эффективнее, нежели в центре, в Москве.

Каковы были Ваши первые впечатления о библиотечной России?

Что меня действительно удивило - это количество российских библиотек. Поражает очень развитая, богатая, насыщенная библиотечная сеть. Однако,



после распада Советского Союза именно это, на мой взгляд, стало большой проблемой. Встал вопрос о целесообразности такого количества библиотек, в тоже время, необходимо было сохранить это накопленное богатство. Я понимаю положение моих российских коллег, которые пытаются решать эту проблему. По-моему, даже с учетом того, что Россия – огромная страна, на сегодняшний день существует слишком много библиотек. Может быть, для привлечения читателей целесообразно объединить различные структурные единицы в библиотеки современного типа – культурные комплексы, аналогичные медиатекам, очень распространенным во Франции. Фонды медиатек содержат книги и периодику – как традиционные формы хранения информации, а также материалы на современных носителях – видеокассетах, компакт-дисках и DVD. Это дает библиотекам возможность более интересной и глобальной работы, создает ощущение неразделимости и целостности культуры.

Вы приехали в Россию с определенными ожиданиями. Оправдались ли они?

Мои ожидания совершенно оправдались. Россия - страна для творческих устремлений и созидания. Я уезжаю с чувством грусти, остается еще очень много интересных и перспективных дел, начатых, но не завершенных, которые хотелось бы закончить самому.

Если бы Вы были министром культуры России, что бы Вы сделали для наших библиотек?

Первоочередной задачей, по-моему, является повышение престижа библиотек в глазах общества через повышение престижа их сотрудников. Очень важно достойно оценивать профессиональный труд библиотекарей, выплачивать людям достойную заработную плату, как, например, специалистам по телекоммуникациям, информатике, компьютерным технологиям, а также другим отраслям науки и культуры. Важна поддержка государства, но, по-моему, гораздо эффективнее искать поддержки у представителей местной власти. Например, во Франции государственные средства составляют всего четверть всего объема финансирования библиотек, а основные расходы берут на себя муниципалитеты и другие региональные власти.

Библиотеки очень важны для России, поскольку они заменили во многих, особенно сельских регионах Дома культуры и, что немаловажно - бесплатные. Значимо, что везде, а в особенности – на периферии, библиотеки – это очаги не только культуры, но и демократии. К сожалению, представители российской власти пока понимают это не в полной мере. Быть может, именно с этим связано бедственное положение многих российских библиотек. Я много ездил по регионам и видел, что люди нуждаются в библиотеках, для многих из них это – сокровище. Будущее России во многом зависит от работников библиотек - необходимо не допустить гибели огромного богатства, накопленного в библиотеках России, поскольку это грозит культурным самоубийством нации.



Господин Донар, Вы как представитель Французского центра в России можете объяснить, почему деньги французских налогоплательщиков тратятся на создание в России именно культурных центров, а не объектов здравоохранения или образования, например?

Использование денежных средств зависит от финансируемой страны. Сейчас работает 160 французских центров в различных странах мира. В соответствии с планом сотрудничества Россия не включена в список так называемых «бедных стран», поэтому здесь мы не вкладываем средства в развитие таких социальных сфер как, например, образование и медицина. Такие программы действуют в Африке, некоторых странах ближневосточного и карибского регионов. Россия – страна с великой культурой, по нашему мнению, достойна развития именно этой сферы, которую и представляют французские культурные центры.

Сколько французских культурных центров функционирует сейчас на территории Российской Федерации?

В России существует два официальных культурных центра – это Французский культурный центр в Москве и Французский институт в Санкт-Петербурге. В библиотеках функционирует десять французских читальных залов. Кроме того, существует пять так называемых Alliance française – общественных организаций, в которых работают библиотеки. Таким образом, на сегодняшний день в России насчитывается около 20 французских культурных центров, различных по функциональной направленности и величине фондов.

Существует мнение, что библиотекарь – профессия, отличающаяся от всех других. Согласны ли Вы с этим и в чем, по Вашему мнению (Вы работали в различных странах), отличие российского библиотекаря?

Библиотекари отличаются от других профессий тем, что заведения, где они работают, являются вместилищами универсальной культуры. Если человек работает в магазине, на предприятии или в министерстве, он не окружен постоянно культурой мира, как мы, библиотекари. Это не может не оказывать влияния - меняются суждения о человеке, человечестве, политике, культуре и мире вообще. Это большая удача – работать среди книг и других носителей культуры, постоянно общаться с ними.

Российские библиотекари отличаются удивительным энтузиазмом и самоотдачей, особенно если учитывать те условия, в которых большинство из них работает. Наверное, нужно иметь определенное мужество, чтобы сейчас быть библиотекарем в России. Но, нужно сказать, за этой профессией – будущее, потому что именно специалисты библиотек откроют новым поколениям возможность познания и преумножения мировой культуры.



БИБЛИОТЕЧНАЯ ФИЛОСОФСКАЯ ШКОЛА

Молодежь всегда задумывалась об истоках и основах профессии.
Поэтому появление такой рубрики в нашем журнале закономерно.

И начать разговор на эту тему весьма своевременно.

Тем более, что создана

Международная библиотечная философская школа.

НАЧАЛО РАЗГОВОРА – НАЧАЛО ДЕЙСТВИЯ



Предметом нашего разговора является «библиотечная философия» и начну его я, Юрий Александрович ГРИХАНОВ, кандидат педагогических наук, профессор, руководитель Центра мониторинга отечественной культуры АПРИКТ и ведущий этой рубрики.

Динамичные преобразования общественной жизни, обусловленные глобальным процессом информатизации, структурными изменениями в мировой экономике и политике, формируют новую систему социальных коммуникаций, в которой заметное место занимают **библиотеки**.

Наступающая эпоха электронной культуры меняет сложившиеся стереотипы отношений между библиотекой и обществом и в то же время обостряет вопрос о роли библиотеки как древнейшего социального института, призванного сохранять коллективную память человечества, способствовать передаче знания от поколения к поколению и обеспечивать доступ к накопленным информационным ресурсам в меняющемся мире.

Наряду со своими классическими функциями библиотека в современных условиях становится комплексным информационным центром, способным удовлетворять многообразные общественные потребности в социально-значимой информации: по вопросам местного самоуправления, права, экономики, науки, образования, культуры, экологии, оказывая тем самым позитивное влияние на поступательное развитие общества. Однако в коллективном сознании все более широко распространяется мнение о неизбежном исчезновении библиотек по мере развития телекоммуникационных технологий и замене книги электронными изданиями.



Философское осмысление миссии, роли и функций библиотеки в информационном обществе, для которого характерно преобладание технократического сознания, является исключительно актуальной задачей, от решения которой во многом зависит судьба мировой культуры, сохранение гуманистических основ общества и его дальнейшее устойчивое развитие. Постановка и научное решение этой задачи согласуется с политикой Программы ЮНЕСКО «Информация для всех», в которой библиотеки позиционируются как общедоступные пути выхода на информационные магистрали и бесплатные точки доступа к общественным информационным ресурсам. Эта позиция позволила нам подойти к серьезному разговору о библиотечной философии и создать **Международную библиотечную философскую школу**.



Цель Международной библиотечной философской школы – способствовать разработке философских основ развития библиотек в информационную эпоху как центрального звена системы социально-информационных коммуникаций и транслировать полученное знание в широкие круги профессионального сообщества.

Главные задачи Школы:

исследовать роль библиотеки в экономическом, культурном и технологическом прогрессе общества, в социализации и творческом развитии личности, повышении качества жизни и гармонизации социальных отношений;

рассмотреть взаимосвязи библиотеки с различными формами общественного сознания и социальными институтами: политическими, экономическими, религиозными, научными, образовательными, творческими;

определить этические критерии библиотечной деятельности в современном обществе, психологические основы взаимодействий в системе: «читатель - книга – библиотека»;

выявить психологические и социальные особенности личности библиотекаря как базовые характеристики профессиограммы современного специалиста библиотечного дела.

Оригинальность проекта заключается в том, что он призван синтезировать эвристический процесс поиска философского знания с образовательным инструментарием, благодаря чему будут созданы принципиально новые условия генерации идей и их трансляции в общественное сознание.

Организаторы Международной библиотечной философской школы – Министерство культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Академия переподготовки работников искусства и культуры (Москва), Администрация Калининградской области, Калининградская государственная областная универсальная научная библиотека, Калининградский государственный университет.

Основание Международной библиотечной философской школы в Калининграде является весьма символичным, так как именно здесь родился и творил один из величайших философов планеты Иммануил Кант (1724 – 1804), наследие которого изучает и развивает кафедра философии Калининградского



государственного университета. Кроме того, регион Балтии – исконное место многонациональных культурных, научных и экономических связей, узловой пункт обмена идеями, технологическими и социальными достижениями народов Европы и всего мира.

Организаторы надеются, что Международная библиотечная философская школа будет способствовать осмыслению роли библиотеки как социокультурного института в информационном обществе, обществе знания, а также дальнейшему развитию и укреплению международных контактов специалистов самых разных отраслей социальной информации, науки и образования в интересах гуманитарного общественного прогресса.

Их надежды уже начали реализовываться в ходе предсессионного семинара, который состоялся 18-20 февраля 2004 г. на базе Калининградской областной универсальной научной библиотеки и Центральной библиотеки им. А. Чехова Черняховского района. Присутствие на предсессионном семинаре представителей Министерства культуры Российской Федерации, представителей областной законодательной и представительной власти Калининградской области и Черняховского района, директоров крупнейших образовательных и культурных учреждений области – ректор Калининградского государственного университета, директор Калининградской областной универсальной научной библиотеки говорит о значимости проведенного мероприятия. Семинар открыла руководитель проекта *Татьяна Яковлевна Кузнецова*, зав. кафедрой библиотековедения и информатики АПРИКТ, руководитель Координационного центра дополнительного профессионального библиотечного образования, канд. пед. наук, профессор (г. Москва). Она изложила концепцию, проблематику и задачи Школы, осветила основные организационные вопросы ее работы, предложения по составу участников.

Установочные доклады были сделаны *Юрием Александровичем Грихановым* (г. Москва) «Социальный метаморфизм как закономерность исторического развития библиотеки» и *Еленой Викторовной Смолиной*, заведующей НИО библиотековедения Российской национальной библиотеки, канд. пед. наук (г. Санкт-Петербург) «Саморефлексия библиотеки: уровни осмысления её развития».

Во время открытой дискуссии были обсуждена следующие темы:

- Цель Школы, её задачи, методологические, дидактические и организационные принципы.
- Проблематика Школы, её предметно-содержательные границы и категории. Логика исследовательского процесса, научно-эвристический и образовательный инструментарий.
- Полидисциплинарный характер Школы и пути синтеза нового знания как философской основы системы социальных коммуникаций.
- Механизм трансляции научных результатов в различные функциональные структуры библиотечно-информационной деятельности.
- Организационные вопросы работы Школы, состав Научного совета, участники Школы (преподаватели, слушатели), формы аттестации слушателей, публикации материалов Школы.



- Партнеры (интеллектуальный вклад, финансовая, материально-техническая и информационная поддержка).
- Роль библиотек и научных учреждений Калининградской области в формировании контента Школы и экспериментальной реализации её инновационных идей.

Встреча прошла достаточно результативно. Было принято решение о проведении Первой сессии Международной библиотечной философской школы сентябре 2004 г. на базе библиотек Калининградской области. В этой связи к участию в сессиях Школы приглашаются крупнейшие ученые: философы, библиотековеды, культурологи, науковеды, специалисты в области библиографии, книговедения, информатики, руководители и работники сферы культуры, образования и науки из различных стран мира и в первую очередь – Балтии.

Школу библиотечной философии в нашем журнале мы открываем статьей Елены Ивановны Ратниковой, кандидата педагогических наук, зав. сектором Российской государственной библиотеки (Москва) «БИБЛИОТЕЧНАЯ ФИЛОСОФИЯ», написанная для готовящейся в этом году к печати издательством «Пашков дом» первой в нашей стране «Библиотечной энциклопедии».

БИБЛИОТЕЧНАЯ ФИЛОСОФИЯ



Елена Ивановна РАТНИКОВА,
*заведующая сектором Библиотечной энциклопедии
 и справочных изданий
 Российской государственной библиотеки,
 кандидат педагогических наук
 (г. Москва)*

БИБЛИОТЕЧНАЯ ФИЛОСОФИЯ, учение об основном предназначении библиотеки (*миссии библиотеки*) в обществе; теоретическая форма профессионального сознания, система идей, взглядов на цели и принципы организации *библиотечной деятельности*. Библиотечная философия является основой для выработки *библиотечной идеологии и библиотечной политики*.

Учение об основном предназначении библиотеки в обществе выходит за рамки библиотечной философии и приобретает общецивилизационный, гуманистический смысл, когда о миссии библиотеки и книги размышляют известные философы и мыслители. В конце XIX в. русский религиозный мыслитель Н.Ф. Федоров (1829-1903), долгое время работавший библиотекарем в Московском Публичном и Румянцевском музеях (1874-98), придавал



особое значение собирательской, культурной деятельности человечества. Его философия «общего дела» пронизана идеей памяти, сохранения и восстановления утраченного, особенно - роли книги и библиографии. Н.Ф. Федоров представлял библиотеку согласно основным постулатам своего учения как своего рода музей: «это само человечество в его книжном и вообще вещественном выражении» (Собр. соч. в 4-х тт., Т. 2, с. 379). Стремясь возвысить значение библиотек и музеев, он выступал за их объединение и превращение в центры собирания, исследования, воспитания и обучения, вокруг которых группировались бы коллективы ученых - «специалистов по всем отраслям человековедения», выдвигал идею музейно-библиотечного образования, ориентированного на самостоятельное, активное и творческое изучение материала, неотделимого от любви к прошедшему.

В конце XX столетия эти мысли оказались созвучны известному аргентинскому писателю и поэту, философу и библиотекарю Хорхе Л. Борхесу. Занимаясь многие годы (1937-73) составлением каталогов в Национальной библиотеке, он не мог пройти мимо решения задачи доступности человеку Знания. Идея всеобъемлющей Книги и всеобъемлющего Каталога стала основополагающей для его идеального университета Музея-библиотеки.

Эти идеи о библиотеке как вместилище знания и культуры человечества свойственны и профессиональному мышлению. Еще Н.А. Рубакин подчеркивал, что «библиотечное дело не философия книжных полок, а философия знания, понимания и настроения». Советское библиотековедение имело и свой механизм формирования научной теории и ее воздействия на практику, особенностью которого был известный разрыв между наукой и практикой, фронтальное внедрение в нее новых достижений посредством проведения централизации государственных библиотек политики. Это приводило к однотипности библиотек и неадекватности их деятельности потребностям местного сообщества.

В конце 80-х - начале 90-х гг. в ходе демократических преобразований в обществе произошли кардинальные изменения в профессиональном сознании, сформировалась новая система отношений и ценностей в области библиотечного обслуживания. Приоритетной целью деятельности библиотек становится доступность информации, за которой в конечном итоге стоит инструментальный (технологический) подход. Важное значение придается избирательному, аналитическому характеру потребления информации, новый ореол приобретает пропаганда в обществе знаний как новая ценность библиотечного обслуживания (А.И. Ракитов). Вместе с тем, вся эта система мировоззренческих представлений, концепций и ценностей в большей мере продукт библиотечной теории, чем философии, поскольку исходит из общенаучных построений. Не случайно В.В. Скворцов считает, что понятие «библиотечная философия» всего лишь образное выражение понятия «общее библиотековедение».

Однако, по мнению Л.Н. Гусевой, описание научной картины действительности в научных понятиях какой-либо теории еще не означает, что объект обладает надлежащими свойствами, - необходимо подтвердить это на-



учным опытом, установить соответствие между теорией и реальностью. В связи с этим вопреки сложившемуся представлению о библиотечной философии как обобщающей науке Л.Н. Гусева предлагает другой подход, развивающий взгляд на библиотечную философию Л. Шореса. Его точка зрения состоит в том, что библиотечная профессия - интеллектуальная, духовная сфера, и библиотекари, заинтересованные в результатах своей деятельности, самостоятельно занимаются философской рефлексией целей и действий. Исходя из того, что философия практиков ограничивается их субъективным опытом, Л.Н. Гусева считает актуальной проблемой создание философской концепций на основе осмысления результатов эмпирического исследования идеалов, норм, ценностей различных социальных групп. Преимущество этих исследований - выражаемое в различных библиотечных практиках общее видение мира (общие понятия) и действие в нем, в отличие от научных обобщений и законов. В этом случае общие понятия создаются не в результате осмысления добытых фактов (рационально), а через личный опыт. Подобный подход реализуется в развитых англоязычных странах и в современных условиях находит выражение, например, в создании маркетинговых. Для многих современных библиотековедов идея о миссии библиотеки является первоосновой для построения философских концепций. А.Н. Ванеев считает, что философия библиотеки это наука о наиболее, общих теоретико-мировоззренческих проблемах библиотековедения и, если она призвана рассматривать сущность библиотеки в контексте ее идеального предназначения, состоящего в передаче культурного наследия, духовной памяти человечества, то социальные функции библиотеки направлены на исполнение тех знаний, той информации, которые заложены в документах, хранящихся в фондах реальных библиотек. В таком понимании эта миссия относится к любой библиотеке, независимо от реальной формы ее организации, в т.ч. и к виртуальной библиотеке, которая также содержит в себе «память человечества», не книжное, а компьютерное «отражение Вселенной».

У ряда библиотековедов проявляется стремление конкретизировать общезначимую миссию, вписать ее в систему координат современного этапа развития общества. А.В. Соколов в качестве контекста для определения миссии библиотеки предлагает обратиться к системе социальных коммуникаций, используя при этом информационный подход, согласно которому социальная информация - это осмысленное коммуникационное сообщение. Особенность социальной информации состоит в том, что она представляет собой знание, сообщения, сведения о социальной форме движения и о всех ее других формах в той мере, в какой они используются обществом, человеком, вовлечены в орбиту общественной жизни. Поскольку библиотека является информационным учреждением, в котором максимально сосредоточена и востребована подобная информация, целесообразно рассмотрение библиотеки в качестве звена в системе социальных коммуникаций и широкое применение информационного подхода в библиотековедении, что подводит к актуальности формирования в этом ракурсе предмета библиотечной философии.



Обращение к информационному подходу, но уже в контексте информационной науки и процессов информатизации общества, находит все более заметное место в процессе формирования библиотечной мысли, профессионального сознания. Это проявляется не только в позиции отдельных библиотекведов (В.В. Скворцов, Г.С. Галиуллина), но и в высказываниях специалистов-практиков, в частности в их выступлениях на ежегодной конференции «Крым-...». Своего рода альтернативой исполнению для библиотечной философии информационного подхода является обращение к документоведению и построение в рамках библиотекведения документной концепции. Этот подход, по мнению Ю.Н. Столярова, более близок и органичен для библиотеки, поскольку документная концепция выстраивается на основе базового элемента библиотеки - фонда документов.

Ряд библиотекведов пытается конкретизировать общецивилизационную миссию библиотеки применительно к тому или иному историческому периоду, используя в качестве основной идеи библиотечной философии характерную для соответствующей социальной действительности «сверхидею», отражающуюся в главной цели развития библиотек, их социальной миссии. При рассмотрении социальной миссии библиотеки как философской категории предполагается, что каждая такая «сверхидея» является отправной точкой для формирования частных концепций для различных видов деятельности (например, организации библиотечного обслуживания, комплектования библиотечных фондов), а также для выработки идеалов, норм, ценностей библиотекаря.

М.Я. Дворкина, рассматривая проблему в историческом плане отмечает, что философией дореволюционного дела, была философия просветительства. Она включалась в систему ценностей благодаря ей сформировался идеал библиотекаря. Согласно А.Е. Шапошникову, социальная миссия библиотеки состоит в ее общественно-преобразующей деятельности», имеющей определенные исторические этапы: духовно-нравственный - с XI в., просветительно-образовательный - с VIII в., культурно-возрожденческий - с начала 90-х гг. XX в. Главная задача библиотеки в современном обществе, как считает С.Г. Матлина, - способствовать включению конкретного человека в культуру, выступая не только ее ретранслятором (через духовные ценности, зафиксированные в информационном источнике), но и стимулятором творческой активности личности.

Однако наиболее тесные и глубокие связи прослеживаются между библиотечной философией и библиотекведением. Р.Батлер в «Ведении в библиотекведение» (1933) рассматривал философию библиотекведения как научную теорию, служащую для объяснения, подтверждения и контроля практики. Этот подход совпадает со взглядами советских библиотекведов, в частности О.С. Чубарьяна. При этом в качестве исходной для философских представлений того времени была коммунистическая идеология, что накладывало свой отпечаток на идеалы, нормы и ценности профессионального сознания и, в частности, находило проявление в такой форме работы с читателем, как руководство чтением. Вместе с тем, были провозглашены и



осуществлялись такие принципы организации библиотечного обслуживания населения, как общедоступность библиотек, планомерное и равномерное размещение библиотечной сети и др. концепций библиотечного обслуживания. В этом случае библиотечная философия выступает как специализированная деятельность по созданию теоретических (нормативных) концепций. Не являясь дисциплиной подчинения власти идеологии одной социальной группы, она предлагает различные интерпретации библиотечной реальности в зависимости от сложности и многообразия социальной действительности. Благодаря этому расширяются горизонты мировоззрения библиотечных специалистов, устанавливаются диалог и взаимопонимание библиотекарей с различными группами мультикультурного общества.

Литература

1. Акилина М.И. Сущностная природа библиотеки // Библиотековедение. 1994. №5
2. Ванев А.Н.. О «кризисе» и «застое» в отечественном библиотековедении // Библиотековедение. 1996. № 1;
3. Ванев А.Н. Проблемы философии библиотеки // Книга: Исследования и материалы. 1999. Вып. 76;
4. Ванев А.Н. Философия библиотеки в теоретическом наследии Николая Федоровича Федорова // Библиотековедение. 2001. № 6;
5. Гусева Л.Н. Профессиональная идеология, философия библиотечного дела и библиотековедения // Библиотековедение. 1996. № 1;
6. Гусева Л.Н., Смолина Е.В. Библиотековедение: Нормативный подход (понимающая парадигма мышления). СПб.,1997;
7. Дворкина М.Я. Библиотечная философия: что это? // Библиотековедение. 1996. № 1;
8. Матлина С.Г. Заметки на полях «философских статей» в журнале «Библиотековедение» //Библиотековедение. 1996. № 4/5;
9. Порошин С.А. Философия библиотеки: К постановке вопроса // Библиотековедение. 1994. №5;
10. Ракитов А.И. Есть ли такая философия... // Библиотековедение. 1996. № 4/5;
11. Рубакин Н.А. Письмо к Л.Б. Хавкиной от 20.05.1913 // Труды МГБИ. 1961. Т. 8;
12. Скворцов В.В. Теоретические основы библиотековедения. М., 1996;
13. Соколов А.В. Знакомьтесь: метатеория социальной коммуникации // Науч. и техн. б-ки. 2001. № 4;
14. Соколов А.В. Философия и библиотеки // Науч. и техн. б-ки. 1996. № 6;
15. Столяров Ю.Н. Беспринципность как основной принцип современной библиотечной политики // Науч. и техн. библиотеки. 1993. № 7;
16. Тюлина Н.И. Теоретические аспекты библиотечного обслуживания // Библиотековедение. 1994. №6.



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
АКАДЕМИЯ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ИСКУССТВА,
КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА
Кафедра библиотековедения и информатики
РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ ПРОГРАММЫ ЮНЕСКО
«ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ВСЕХ»**

Директорам библиотек

Уважаемые коллеги!

Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ) Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации приглашает вас принять участие в работе **Международной библиотечной философской школы с 12 по 21 сентября 2004 г.**

Международная библиотечная философская школа поможет осмыслению роли библиотеки в формирующемся обществе знания, будет способствовать дальнейшему развитию и укреплению международных контактов специалистов самых разных отраслей социальной информации, науки и образования в интересах гуманитарного общественного прогресса.

Преподавателями Школы выступают **крупнейшие ученые:** философы, культурологи, науковеды, психологи, социологи, библиотековеды, специалисты в области библиографии, книговедения, информатики, руководители и работники сферы культуры, образования и науки из различных стран мира.

Занятия Школы будут проходить в интерактивном режиме. Эвристический процесс поиска философского знания предусматривает сочетание лекционных курсов с активным обсуждением выдвинутых научных положений и концептуальных выводов. Школа **явится формой коллективной генерации новых идей и их освоения общественным сознанием.**

Руководство работой Школы будет осуществлять **Научный совет.**

Заседание Научного совета Школы - в Калининграде, в Мемориальном зале Музея И. Канта **12 сентября с.г.**

Начало заседания - 10 часов.

Заезд участников заседания Научного совета Школа -11 сентября (суббота).

Заезд слушателей Школы - 12 сентября (воскресенье), г. Черняховск.

Занятия Школы проводятся в г. Черняховске на базе Центральной районной библиотеки им. А.П.Чехова Черняховского района,

Начало занятий Школы - 13 сентября (понедельник) в 10 часов, по адресу: г. Черниховск, ул. Ленина, 11 , Дом культуры.

С 18 по 20 сентября - выезд в Польшу с целью знакомства с деятельностью публичных библиотек этой страны. Посещение гг. **Венгожево, Гольдапа, города-курорта Миколайки, Польша).**

Культурная программа Школы: обзорная экскурсия по городу Калининграду; экскурсия « замок Георгенбург (XII в.), посещение Международного аукциона конезвода Георгенбурга, Башни Бисмарка, храма Св. Бруно и православного Свято-Михайловского храма, памятника Барклаю де Толли, акварка (г. Миколайки, Польша).

По окончании обучения выдаются **свидетельства государственного образца о повышении квалификации по академической образовательной программе.**

Стоимость обучения - 3 000 руб. НДС не взимается. Оплата по безналичному расчету, либо наличными деньгами по прибытии в Школу. Копия платежного поручения предъявляется при регистрации.

Банковские реквизиты АПРИКТ:

Адрес: 123007, г. Москва, 5-я Магистральная ул., 5.
ФГОУ ДПО Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма. Тел./ факс: 940 - 02 - 54
Л/с 06056358742 ОФК по САО г. Москвы
Банк Отделение I Московского ГТУ Банка России
Р/счет 40503810800001009002
ИНН 7714033340
БИК 044583001
ОКНО 02173934

Проживание:

Калининград - с И по 13 сентября (для членов Научного совета и желающих принять участие в его работе): Гостиница «Золотая бухта» (ул. Б. Хмельницкого, 53). Тел.: (0112) 44-57-77, факс: (0112) 44-58-78.

Стоимость: I -местный номер - 950 руб. в сутки; место в 2-х местном номере – 550 руб. в сутки.

Черняховск - с 12 по 21 сентября: Гостиница: «У медведя» (ул. Тоннельная, 7).

Тел.: (01141)348-15.

Стоимость: 1-местный номер - 500 руб. в сутки; место в 2-х местном номере - 350 руб. в сутки.

(Завтрак 50 -70 руб.).

Стоимость поездки в Польшу: 100 - 120 долларов США. Консульский сбор - 12 долларов США, оформление визы - 300 руб. Для оформления визы необходимы российский и загранпаспорт, два фото.

Завершение работы Школы 21 сентября (вторник).

Отъезд - 21 сентября (вечер), 22 сентября (утро).

О Вашем участии в Школе просим сообщить до 1 сентября.

Контакты:

Москва: тел.: (095) 940-02-85, факс: (095) 940-02-36, Кузнецова Татьяна Яковлевна, Головкина Наталья Владимировна;

e-mail: aprikt.biblio02@inbox.ru

Калининград: тел.: (01Б2) 27-24-40; Рузова Нина Александровна,

e-mail: postmaster@fjlsfo.koenig.ru

Черняховск: тел.: (00-41)^-48-94; Пикалова Зоя Ивановна,

e-mail: pikalovatffiyandex.ru

**Ректор АПРИКТ,
профессор**

В.П.Демин

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ

БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Библиотечное обслуживание - это та часть библиотечной практики, где применение теоретических основ и практических методов психологии наиболее обоснованно и уже имеет традицию (избранную библиографию мы приводим). Наибольшее число публикаций посвящено вопросу социально-психологической компетентности библиотекарей и библиотечному общению. Обсуждается сам процесс общения, типология читателей, коммуникативные навыки библиотекаря и их развитие, включая метод социально-психологического тренинга (СПТ), значительная часть публикаций посвящена управлению конфликтами. Особенно приятно то, что тема осмысливается «с обеих сторон» - и библиотекарями, и психологами, причем материал чрезвычайно разнообразен: есть и теоретические статьи, и наблюдения из опыта работы, и методические пособия, и даже учебные программы. Мы в свою очередь, также планируем регулярно обращаться к данной теме. Сегодня мы представляем Вашему вниманию две статьи, которые затрагивают помимо вопросов коммуникации, и другой пласт проблем. Он связан с саморегуляцией библиотекаря в процессе обслуживания пользователей, способностью управлять стрессом и не допускать «эмоционального выгорания».

Рекомендуемая литература:

1. Алтухова Г. А. Этические нормы библиотечного труда // Мир библиотексегодня. Вып. 1.– 1998.– С. 60-68.
2. Библиотекарь и читатель: проблемы общения.– М.: РНБ, 2000.– Вып. 2.– С.8-16.
3. Ванеев А. Н. Библиотекарь и читатель: проблемы общения // Библиотековедение.– 2000.– №6.– С. 118-121.
4. Ванеев А. Н. Конфликты в библиотеке: предупреждение и разрешение.– СПб.,Профессия, 2001.– 128 с.
5. Васильева Е. Н. Социальная психология на службе библиотек: Курс лекций.–Тюмень: Изд-во ТГУ, 1999.– 192 с.



6. Головачева В. Н. Обслуживание читателей: история и современность // Мир библиографии.– 2001.– №4.– С. 34-36.
7. Гусева А. С. Искусство общения – это и труд, и талант, и творчество // Мир библиотек сегодня. Вып. 4.– М., РГБ, 1998.– С. 59-76.
8. Джерелиевская И. К., Джерелиевская М. А. Групповой тренинг коммуникативных навыков библиотекарей // Научные и технические библиотеки.–1994.– №7.– С. 68-80.
9. Езова С. А. Грани библиотечного общения: Учебно-методическое пособие.–М.: Профиздат, 2002.– 159 с.
10. Езова С. А. Профессиональное поведение библиотекаря в ракурсе психологии// Научные и технические библиотеки.– 1994.– №1.– С. 58-63.
11. Мейжис И. А. Коммуникативные навыки библиотекаря // Научные и технические библиотеки.– 1994.– №6.– С. 42-52.
12. Мейжис И. А. Коммуникативные особенности интервью // Научные и технические библиотеки.– 1994.– №7.– С. 47-57.
13. Мейжис И. А. Невербальное общение // Научные и технические библиотеки.–1993.– №12.– С. 31-43.
14. Мейжис И. А. Обратная связь. Инструктирование. Конфликты // Научные и технические библиотеки.– 1994.– №4.– С. 38-47.
15. Мейжис И. А. Профессиональное общение в библиотеке // Научные и технические библиотеки.– 1993.– №11.– С. 32-40.
16. Мейжис И. А. Социально-психологические основы библиотечного обслуживания: Учеб. пособие.– Николаев, 1994.– 192 с.
17. Мейжис И. А. Умение слушать // Научные и технические библиотеки.– 1994.–1.– С. 49-58.
18. Олзоева Г. К. Лицом к лицу с посетителем // Библиотека.– 2002.– №11.– С.55-56.
19. Ратманова С. Б. Библиотекарь-читатель: грани межличностных взаимоотношений // Научные и технические библиотеки.– 1993.– №2.– С. 28-41.
20. Скарук Г. А., Жданова Т. А. Отношение читателя к библиотеке как фактор формирования ее престижа // Научные и технические библиотеки.– 1993.– №8.–С. 37-51.
21. Соколова Т. В. Войну легче предотвратить, чем выиграть: агрессия как фактор конфликтогенности // Библиотечное дело.– 2003.– №2.– С. 37-40.
22. Соколова Т. В. Управление конфликтами. Осознавая себя, понимать других// Библиотечное дело.– 2003.– №5.– С. 26-30.
23. Шапошников А. Е. Библиотекарь и читатель: аспекты общения // Библиотековедение.– 2001.– №1.– С. 59-62.



БИБЛИОТЕКАРЬ КАК ПОМОГАЮЩАЯ ПРОФЕССИЯ



Валентина Викторовна МАНАХОВА,
заведующая отделом психологической поддержки
Центральной городской публичной библиотеки
им. Н.А. Некрасова
(г. Москва)

Начиная беседу о психологических особенностях библиотечного обслуживания, невольно противостояшь искушению сконцентрировать внимание на психологии общения. Вопрос действительно наболевший, и на нем мы обязательно остановимся позднее. А сейчас попробую предложить несколько иной ракурс рассмотрения проблемы обслуживания.

Библиотечная специальность в той части, в которой она соотносится с обслуживанием читателей, несомненно относится к *помогающим* профессиям, точно также как образование или медицина. Это дает полное основание применить к нашей отрасли многие характеристики помогающих профессий. Их немало. Хочу остановиться на одном важном и почему-то мало обсуждаемом вопросе – ответственности профессионала за свою способность помогать.

Этика для помогающей профессии не менее важна чем технология, с этим, я думаю, согласится большинство профессионалов. Многие авторы обсуждают социальную миссию библиотеки, существуют всевозможные декларации и даже сформулирован Этический кодекс библиотекаря. Но, если попытаться честно оценить, насколько легко рядовые библиотекари воспринимают эти декларации как норму жизни, приходишь к неутешительным выводам. Определенно, есть пропагандируемые ценности, но есть и ежедневная практика обслуживания. А это, как говорится, «две большие разницы».

Поэтому попробуем зайти с другой стороны. Поговорим о состоянии библиотекаря во время обслуживания.

Мы привыкли, что наше состояние зависит от множества внешних причин, и в результате принимаем усталость как неизбежность, не обращая внимания на потерю интереса к работе, раздражение на посетителей, игнорируем ухудшение здоровья. Дорогие коллеги, для помогающих профессий это не менее, чем должностное преступление! Помощь не состоится без субъекта – библиотекаря – причем находящегося в работоспособном или, как говорят психологи, в ресурсном состоянии. «Врач, излечися сам», – говорят медику, но и другим профессионалам, работающим с людьми, необходимо *возложить на себя ответственность* за свое состояние, желание работать и уровень личной энергии. Еще раз повторю: забота о собственной работоспособности – важный навык для специалистов помогающих специальностей, определяющий уровень профессионализма.



Недавно состоялась конференция, посвященная проблеме «профессионального выгорания» психотерапевтов и психоконсультантов, не меньшее внимание этой проблеме уделяет педагогическое сообщество, не говоря уже о медицинском. А вот о «профессиональном выгорании» библиотекарей пока практически ничего не говорят, вероятно, считая библиотечную работу патриархальной, спокойной, лишенной стресса. Но мы-то знаем, что это не так. Наблюдения показывают, что большая часть библиотекарей находятся на той или иной стадии «эмоционального выгорания».

Во всех помогающих профессиях существует проблема так называемого «эмоционального выгорания». Что же такое «выгорание»? Это понятие относится к группе так называемых «профессиональных деформаций» личности и возникает чаще всего как раз у специалистов помогающих профессий. Работая с людьми, приходится постоянно входить и находиться в состоянии собеседника – всматриваться, вслушиваться, вчувствоваться в него, сопереживать, предвосхищать его слова, настроения, поступки, а, зачастую, еще и принимать на себя его «энергетические разряды». При этом часто на специалисте лежит моральная (а иногда и юридическая) ответственность за благополучие вверенных ему людей (пациентов, клиентов, учеников, читателей). Чем выше самоотдача, тем выше нервное перенапряжение. Постепенно эмоционально-энергетические ресурсы истощаются, человек чувствует себя перегруженным проблемами других людей, и психика переходит на «режим экономии».

Рассмотрим чуть подробнее, в чем это проявляется.

– На самой ранней стадии человек ощущает, что с прежней самоотдачей работать все труднее. Он устает, чувствует раздражение, нарастающую неудовлетворенность собой, работой, избранной профессией, испытывает разочарование. Психологи называют эту стадию **фазой напряжения**. Реакции могут усугубляться до чувства безысходности, «загнанности в клетку» или тревоги.

– Когда напряжение достигает определенной степени, включаются механизмы психологической защиты, их функция – оберегать нервную систему от перегрузок. Эта фаза называется **фазой резистентности**. Каждый раз с каждым посетителем эмоционально вовлекаться в беседу, сопереживать, входить в его положение становится слишком «затратно» для психики. Появляется избирательность. Библиотекарь в зависимости от своего настроения и уровня энергии (или симпатии/антипатии к читателю) либо сочувствует и помогает в полной мере, либо «дает себе поблажку» и ограничивается более формальным общением. Бывает? Конечно, бывает, и мы не видим в этом ничего предосудительного, наоборот, советуем более молодым коллегам беречь нервы, «не принимать близко к сердцу». Тем не менее, психологи называют это «редукцией («снижением планки») профессиональных обязанностей» и рассматривают как симптом «выгорания». В дальнейшем ситуация может усугубиться до еще более формального отношения к читателю («выдал книгу – принял книгу, остальное – не мое дело»).

– Не менее знакомое явление: на работе человек еще кое-как держится, а дома замыкается в себе или «срывается» на близких. Это тоже явный признак «эмоционального выгорания», который важно вовремя в себе заметить.



– Наконец, если человек не внял сигналам своей психики, наступает **фаза истощения**: внутренних сил эмоционально реагировать не остается, человек действует «на автопилоте», становится черствым и циничным, неспособным к сочувствию. Ухудшается здоровье: могут появиться головные и спинные боли, бессонница, апатия и т.п.

О каких нравственных императивах может идти речь, когда налицо такие разрушительные для личности последствия?

Итак, давайте разбираться, какие причины вызывают «выгорание» и, следовательно, что можно сделать для его профилактики. Сразу оговорюсь, что в настоящей статье разберу далеко не все причины и нюансы. Желающим подробнее ознакомиться с данным вопросом могу порекомендовать работы уже упомянутого автора – В.В. Бойко (Бойко В.В. Энергия эмоций. – СПб., Питер, 2003).

Как и у любого явления, у «эмоционального выгорания» есть внешние и внутренние причины. Начнем с внешних. Реакции психики и организма усугубляются, если человек работает в стрессовых условиях: авралы, напряженный график (например, поток посетителей), повышенная ответственность, любые личные или профессиональные проблемы (в особенности дефицит поддержки, одиночество), ситуация неопределенности (в служебной, экономической, семейной сфере). Особый фактор риска – общение с людьми с тяжелыми проблемами (пожилые, инвалиды, с психическими расстройствами, нарушители порядка и т.д.). Во всех перечисленных случаях необходимы специальные усилия по психологической разгрузке и управлению стрессом.

Внутренние, т.е. непосредственно связанные с внутренней психической реальностью, факторы риска, можно разбить на две большие группы.

1. Ситуация, когда общение, в том числе профессиональное, дается с трудом. Сюда можно отнести отсутствие навыков общения или необщительность как черту личности, негибкость, нетерпимость, категоричность в суждениях о людях, негативизм, нелюбовь к людям (например, неизбежно «выгорание» у учителя, который не любит детей). Суть затруднения проста: человек вынужден делать то, что ему несвойственно или неприятно (в данном случае – общаться), в результате - живет в состоянии постоянного насилия над собой. Так же прост и совет: помогающие профессии - явно не его стезя, стоит подумать о смене рабочего участка, например, библиотекаря – перейти во внутренние отделы, не связанные с обслуживанием читателей.

Важная оговорка: случается, человеку просто не хватает навыков общения, например, он страдает застенчивостью или дефектом речи, но при этом вполне расположен к общению, даже испытывает дефицит. В такой ситуации поможет специальный тренинг.

2. Ситуация, когда в общение вкладывается чрезмерный смысл. Это классическая «беда» помогающих профессий. Известно, что такие профессии чаще выбирают люди общительные и ценящие общение, способные к эмпатии, хорошо умеющие подстраиваться, малоконфликтные. К сожалению, и их может поджидать несколько ловушек. Рассмотрим некоторые из них:

– Ловушка первая. Так называемое «безграмотное сочувствие», когда специ-



алист заражается состоянием клиента. Например, профессиональный психотерапевт обязательно «держит дистанцию» в общении, не позволяет себе слепо сопереживать чужой внутренней боли, иначе он потеряет способность смотреть на проблему клиента со стороны и помочь ему. В особенности это касается профессионалов, имеющих дело с сильными переживаниями подопечных (врачи, психологи, социальные работники, волонтеры). Психологическому ратозожествлению и дистанцированию специально обучают. На эту проблему следует обратить внимание библиотекарям, которые работают с «трудными» категориями – пожилые, инвалиды, социально незащищенные группы населения.

– Ловушка вторая – чрезмерная поглощенность работой. Всем нам знакомо слово «трудоголик», и чаще всего мы вкладываем в него отрицательный смысл. Психологически это верно, поскольку речь идет не просто о высокой работоспособности и трудолюбии, а о камуфлировании работой каких-либо личных проблем. Ситуация, когда специалист все свое время и всю личную энергию отдает работе с людьми, даже продолжает решать проблемы других после работы, может быть сигналом того, что он пытается заполнить весьма серьезные лакуны в личной жизни (и даже заглушить в себе мысль о них). Фактор риска состоит в том, что такой метод решения личных проблем неэффективен и разрушителен для личности. «Эмоциональное выгорание» в данном случае – лишь первый симптом.

– Ловушка третья – тревожность. В целом можно говорить о таких явлениях как «гиперответственность» - возложение на себя ответственности, а то и вины за то, что явно лежит за пределами профессиональных задач или даже человеческих возможностей, а также «перфекционизм», или так называемый «комплекс отличника» – стремление любую работу довести до совершенства. Но может быть и другое, например, зависимость от мнения окружающих, стремление вызывать у других только положительные эмоции. Хотя специалисты дают этой личной особенности такое нелестное название как истероидность, на самом деле явление это очень распространенное, особенно для женщин. Установка на создание и поддержание гармоничных отношений традиционно поощряется в нашем обществе и для многих является осознанной ценностью. Проблема возникает тогда, когда человеку становится тяжела мысль, что его поведение кому-то неприятно, возникает страх обидеть, рассердить, разочаровать. Резко возрастают энергозатраты: нужна «удвоенная» эмпатия («Почему он хмурится, неужели недоволен?!»), очень сильны переживания в конфликтной ситуации, вину за которую, естественно, человек возлагает только на себя.

Разумеется, такое чрезмерное вложение сил и личной энергии со временем приводит к «выгоранию». Мы говорим: человек «сгорел», «сам себя загнал». Рекомендации в этом случае высказать сложно. Необходима серьезная работа с личностными ценностями, поиск ответа на вопросы: «что значит быть профессионалом», «где границы моей компетентности, моей помощи». Если воспользоваться христианской терминологией, то речь идет об определенной доле смирения.



Что же можно сделать для профилактики выгорания:

1. Освоить и применять базовые методики психологической разгрузки и управления стрессом (им можно посвятить отдельную публикацию). А для библиотечарей, занимающихся с «трудными» категориями, – получить специальные знания и навыки.

2. Следить за своей способностью сопереживать. Заметив у себя признаки избирательного отношения или раздражения, немедленно заняться своим состоянием (отдохнуть, выполнить специальные упражнения).

3. Вовремя замечать и решать свои психологические проблемы (с помощью книг, друзей или же специалистов-психологов).

4. Найти мощный источник радости (в работе, семье, досуге и т.д.).

5. Уделить внимание своим убеждениям и ценностям, сформулировать собственную этику. Можно называть это по-разному – профессионализм, личная философия, кредо или миссия. Можно говорить проще: это то, что делает работу осмысленной. Осмысленность – это, пожалуй, действительно универсальное противоядие против «выгорания». Одухотворенная работа приносит радость.

Хотя говорить о смыслах и этике после многочисленных громких фраз и опубликованных манифестов приходится с некоторой осторожностью. Уж слишком часто миссию мы связываем с деятельностью профсоюзов, ассоциаций, глав профессионального сообщества с очевидным выводом – это что-то слишком большое и значительное, это не для нас.

Смысл – вещь гораздо более интимная, более «своя». Почему я – библиотечарь? Какие чувства это во мне вызывает? Горечь, легкий стыд или радость, гордость? Зачем я нужен? Что я как библиотечарь могу дать другим? Навязать ответы на эти вопросы невозможно.

В завершении этого разговора (и к началу другого) приведу пример из психотерапии. Можно условно выделить две идеологии, или этики психотерапевтической помощи. Первая, скорее, авторитарная, давящая. Здесь психотерапевт – сильная мудрая фигура, имеющая психологическое влияние на клиента, он дает четкие рекомендации и советы. Вторую идеологию называют *клиентоцентрированной*, или *человекоцентрированной* психотерапией. Это означает, что психотерапевт признает психологическую и духовную самостоятельность человека и лишь помогает ему сделать осознанный личностный выбор, ни в коем случае не принимая решение за него. Он может слушать, задавать вопросы, предлагать разные интерпретации случившегося, но не давать советы. Иными словами, помощь не должна навязываться и лишать человека ответственности за свой выбор. В определенном смысле, такой подход может даже признавать право человека действовать себе во вред и извлекать из этого уроки, приобретать жизненный опыт.

Другое название этого направления – гуманистическое. Сейчас принято говорить о гуманистическом образовании, гуманистическом менеджменте. Пожалуй, интересно было бы поговорить о гуманистическом библиотечном обслуживании. К такой дискуссии я и приглашаю коллег-библиотечарей.



СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БИБЛИОТЕЧНО-БИБЛИОГРАФИЧЕСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ



Анастасия Арсеньевна МАРКОВА,
заведующая отделом научно-организационной
и методической работы
Республиканской научно-технической библиотеки
(г. Минск, Республика Белоруссия)

Сегодня, в это сложное время, когда за год меняется все как за десять предыдущих лет, психологи признают, что много людей постоянно находятся в стрессовом состоянии. Появился новый опасный недуг, вызывающий апатию, растерянность, вялость, подавленность, называемый синдромом хронической усталости.

Огромные изменения происходят и в библиотечно-информационной профессии: внедрение рыночных отношений, новых компьютерных технологий, распад системы комплектования фондов, отсутствие финансовых средств, необходимых для полноценного формирования фондов. Стоит признать, что библиотечная жизнь полна стрессов и часть библиотекарей также страдают синдромом хронической усталости.

Мы не в состоянии избежать стресса. **Стресс** - это неспецифический ответ организма на любое достаточно сильное воздействие: на «успех», «неудачу», «счастье».

Конфликт является одной из наиболее частых причин стресса. Мы можем использовать конфликт и даже наслаждаться им, если лучше узнаем механизмы его возникновения и развития, выработаем соответствующую жизненную философию. Полезность конфликта связана с обнаружением явлений и процессов, нуждающихся в обновлении. В конфликте люди лучше узнают друг друга: возникает возможность оценки персонала по их моральным качествам, стойкости, чувству ответственности. Вместе с этим, несомненно, конфликты обладают большой разрушительной силой. Они ухудшают социальный климат, снижают производительность труда, отрицательно сказываются на престиже организации, ее репутации. Очень часто негативные последствия несет не сам конфликт, свидетельствующий о возникновении новой сложной задачи, а неадекватное поведение людей, не умеющих найти пути его разрешения.

Отечественные исследователи почти не изучали стресс в библиотеке, причины его возникновения и пути преодоления. Зарубежные же специалисты уделяют значительное внимание изучению этой проблемы в библиотечной среде. Является ли профессия библиотекаря стрессовой? Много ли работающих в библиотеч-



но-информационных учреждениях испытывают стресс? Как эффективно управлять этим процессом?

Причины и источники стресса

Профессия библиотекаря имеет невысокий общественный статус. Именно низкая оценка труда библиотечного работника и деятельности библиотеки потребителями, общественностью, государственными структурами может стать источником постоянного стресса. Даже в работах зарубежных исследователей-специалистов отмечается, что сотрудники специальных библиотек жалуются на то, что читатели - опытные специалисты в своей области знания - отказываются признавать их опыт и умения, относятся к ним, как к людям «второго сорта», придерживаются мнения, что «библиотекари, в каком бы они подразделении не работали, лишь читают книжки». Более низкий профессиональный статус - лишь у обслуживающего персонала, например работников почты, служб быта. Установлено, что представители многих фирм просто не представляют себе, какую реальную помощь могут принести библиотечные работники. Потребители информации зачастую практически ничего не знают о существующих возможностях оперативного получения информации, не имеют сведений о местонахождении литературы. Согласно данным английских исследований, только 30% служащих промышленных и коммерческих фирм были достаточно высокого мнения о библиотечных работниках.

Одной из главных причин возникновения стресса является большая нагрузка, вызванная сокращением финансирования библиотек и, соответственно, уменьшением штата сотрудников. Число специалистов, работающих в библиотеках, недостаточно для осуществления полноценной работы. Когда постоянно ощущаешь, что работы больше, чем времени на ее выполнение, возникает стресс. Однако малая загруженность работников, когда ничто не стимулирует труд, также может стать источником стресса.

Другой причиной может стать большая, с точки зрения сотрудника, сложность работы. Недостаток профессиональной подготовки, ощущение несоответствия знаний и навыков уровню выполняемой работы как самим сотрудником, так и потребителем - может стать источником стресса. Если выполнение работы требует знаний и умений, которыми библиотекарь не обладает, стресс неизбежен. В то же время, рутинная, малоинтересная, «не требующая большого ума» деятельность также может способствовать возникновению стресса. Вынужденное прерывание работы по разным причинам, когда порой возникает чувство, что тебя постоянно «дергают», может вызвать дискомфортное состояние. Кроме того, к факторам, вызывающим стресс, можно отнести также неблагоприятный режим работы, интерьер рабочего места, технику, оборудование, условия труда например, отсутствие вентиляции в помещениях, большое количество работающих в подразделениях, где очень трудно сосредоточиться. Изменение привычной для сотрудников технологии, да и любые структурные преобразования часто являются мощными стрессорами. Перемены пугают. Следовательно, всегда присутствует подсознательное сопротивление им.

Разные виды деятельности порождают различные типы стрессов. Если деятельность сотрудника напрямую связана с обслуживанием, возникновение стресс-



совой ситуации наиболее вероятно В отделах обслуживания источником напряжения могут стать взаимоотношения читателя и библиотекаря.

Профессионально важные качества библиотекаря

На основе анализа труда библиотекаря были выделены следующие характерные **психологические качества**.

1. Познавательные процессы

- Ощущение и восприятие

Слух. Библиотекарю в процессе работы приходится постоянно выслушивать относящиеся к нему требования и вопросы. Для того, чтобы постоянно воспринимать словесные раздражители, неодинаково громко и ясно произносимые, нужен нормальный слух. Многие библиотекари жалуются на то, что к концу рабочего дня в связи с утомлением уровень восприятия звуков значительно снижается.

Зрение. Библиотекарь вынужден в течение дня непрерывно напрягать зрение: книжные полки освещены неравномерно, расстановочные шифры проставлены всегда четко.

- Память и мышление. Библиотекарь должен ориентироваться в разнообразных требованиях, различных категорий читателей; пользоваться одновременно традиционными и автоматизированными технологиями. Работнику библиотеки постоянно необходимо подключать ассоциативную память, наблюдательность при работе с каталогами и читателями.

- Внимание. Работа библиотекаря требует постоянного напряженного внимания, способности в процессе работы легко переключаться с более простой деятельности на более сложную, легко концентрироваться на нужных явлениях.

2. Особенности эмоциональной сферы.

Библиотечная деятельность требует непрерывного общения с людьми различного уровня, находится в зависимости от полноты формирования книжного фонда, оперативности и качества раскрытия его в справочно-библиографическом аппарате.

3. Коммуникативные навыки.

Работа библиотекаря требует индивидуального подхода к читателю, легкости в общении, такта, вежливости в сочетании с активным желанием оказания помощи пользователю.

На вопрос, заданный библиотекарям «*Какими качествами должен обладать современный библиотечный работник?*», подавляющее большинство отметили, как очень важные, следующие качества: профессиональные умения и навыки, общую культуру, культуру общения, коммуникабельность, знание потребностей пользователей, творческое отношение к работе. Менее значимые: профессиональное образование, дисциплинированность и аккуратность. Анализ ответов показал, что основная часть респондентов видит современного библиотекаря как человека «**свободной профессии**» - культурного специалиста, творческую личность, для которой дисциплинированность менее важна, чем коммуникабельность. Од-



нако за последнее время такое восприятие профессии стало меняться, поскольку знание потребностей пользователей, степень их удовлетворения все больше определяют статус библиотеки, ее экономические возможности, материальное положение сотрудников.

Коммуникативные установки библиотекаря

По наблюдениям зарубежных исследователей, библиотекарь при общении с читателем крайне напряжен, зажат. Ему удобнее придерживаться отношений, регламентированных инструкциями, сложившимся порядком, традициями. Линия поведения библиотекаря изобилует оборонительными приемами, отражающими стремление к доминированию. Библиотекарь **«должен уметь выкрутиться при любых обстоятельствах»**. Сотрудник библиотеки видит себя, прежде всего, лидером, требовательным, непримиримым, что соответствует его идеалу профессионала. В тоже время, он наделяет себя отзывчивостью, бескорыстием и дружелюбием. Цель такого специалиста - безусловное признание его превосходства перед читателем.

По оценке библиотекаря, читатель выглядит несговорчивым скептиком, стремящимся доминировать, хотя ему следовало быть пассивным, кротким и дружелюбным. Порой читатели недостаточно воспитаны, грубы, и их представления о манерах и поведении несколько отличаются от общепринятых. Недостаточно подготовленные к работе в библиотеке, не умеющие четко сформулировать запрос, иногда от них можно услышать настойчивые просьбы о немедленном предоставлении несуществующего издания.

Библиотекарь, ожидая враждебности от читателя, заранее склоняется к конфронтации, необоснованному утверждению собственной точки зрения. Для конкретного изменения ситуации необходимо действовать в двух направлениях. *Первое* - развитие у библиотекарей умения объективно оценивать себя и партнеров. *Второе* - изучение производственной сферы библиотекаря на предмет определения факторов, вызывающих в общении трения с пользователем. Ведь только при конструктивном диалоге наиболее полно удовлетворяются потребности читателя и реализуется профессиональный потенциал сотрудника библиотеки. Для того, чтобы овладеть умением устанавливать контакты с другими людьми на практике, библиотекарю необходимо понять свои возможности и определить свои слабые стороны. От библиотекаря требуется постоянное изучение своих реальных и потенциальных пользователей, неудовлетворенных запросов, совершенствование процессов библиотечной технологии. Именно от библиотечного работника, в первую очередь, зависит установление правильной тональности в общении с читателем, именно библиотекарю следует подстраиваться в диалоге под пользователя, т.е. ориентироваться на особенности его личности, изменяя соответственно свое поведение.

Внутренняя и внешняя среда библиотеки и стресс

В улучшении образа библиотеки важную роль должна сыграть реклама. Библиотекари должны быть *«громогласными»*, *«заметными»* в обществе, уметь осознать и доказать, что они знают об информации больше, чем кто-либо другой. При всем этом главной задачей должно остаться качественное обслуживание пользователей. Сами библиотекари часто наносят вред своему имиджу. Было бы



неплохо, если бы читатель знал не только о новых поступлениях литературы, но и о вновь созданных и функционирующих базах данных, о разнообразных библиотечно-информационных услугах. Читатели судят о библиотеке прежде всего по сотрудникам, с которыми они сталкиваются. Знания, умения, навыки, целевые установки работников библиотек являются теми факторами, от которых зависит успех организации обслуживания. Каждая плохо организованная библиотека, беспомощный библиотекарь наносят вред имиджу библиотекаря-профессионала и библиотечной профессии в целом.

Межличностные отношения и уровень общения читателей и библиотекарей, рядовых сотрудников и вышестоящего руководства, работников внутри одного или разных структурных подразделений - все это довольно часто является факторами, вызывающими стресс.

Отсутствие оперативной оценки труда сотрудника со стороны руководителя и со стороны потребителя является не менее значимой по важности причиной возникновения стрессовой ситуации в коллективе. Пользователи информационных служб часто воспринимают библиотекарей как нечто само собой разумеющееся и не находят возможности оценить должным образом их труд. То же самое можно сказать и о взаимоотношениях руководителей и сотрудников. Редкое поощрение специалистов за хорошую работу не способствует эффективной деятельности коллектива. Необходима своевременная обратная связь между руководителем и подчиненным. Немотивированность поведения отдельных руководителей по отношению к сотрудникам также может стать причиной возникновения стресса. Приходится наблюдать и отсутствие участия руководителя в «судьбе» членов своего коллектива, когда им необходима поддержка в решении как производственных, так и личных вопросов, и отказ от привлечения сотрудников к решению общих задач, принятию решений, и от доведения необходимой для работы информации от вышестоящего руководства или других структурных подразделений до своих коллег.

Анализируя карьеру библиотекаря на протяжении времени от поступления на работу до выхода на пенсию, исследователи установили, что в наиболее сильном стрессовом состоянии сотрудники находятся в первый год, когда ощущается так называемый разрыв между профессиональными ожиданиями сотрудников и реальностью службы; в середине карьеры, когда подводятся некоторые итоги; и в последние годы, когда они все чаще чувствуют несоответствие между требованиями, которые им предъявляют, и ресурсами, которыми они располагают для выполнения задач.

Кроме названных факторов, являющихся причинами возникновения стресса или синдрома хронической усталости у работников библиотек, указывают еще на чисто психологические: чувство одиночества и неопределенности, когда возникает ощущение, что твои профессионально-библиотечные проблемы - только твои и более никому не интересны.

Многие ли библиотекари испытывают стресс на рабочем месте или страдают синдромом хронической усталости? Согласно очередному исследованию зарубежных специалистов, синдрому хронической усталости подвержены почти все сотрудники, но прежде всего женщины: **14% из них очень сильно утомлены, 20%** -



имеют признаки развивающегося психологического стресса, 42% - недалеко от состояния усталости. Согласно другим исследованиям, 1/5 часть обследованных библиотекарей испытывают сильное эмоциональное истощение. Эти исследования носят субъективный характер, но все они говорят о том, что библиотечная жизнь полна напряжения и значительная часть библиотекарей страдает синдромом хронической усталости. Больше всего подвержены стрессу честолюбивые, нетерпеливые, гиперактивные, много берущие на себя работники. Другие случайные наблюдения позволили установить, что с возрастом «усталость» уменьшается; семейные люди меньше реагируют на усталость, нежели одинокие; работающие неполный рабочий день также находятся в более выгодном положении. «Если в учреждении много молодых энергичных одиноких девушек - берегитесь!»

Несомненно, уровень стрессов у библиотекарей ниже, чем у людей, чья деятельность связана с постоянным риском, но он сравним с таковым у представителей профессий, имеющих дело с людьми, в том числе у учителей.

Стресс является причиной многих заболеваний: болезней сердца, желудочно-кишечного тракта, мигреней, синдрома хронической усталости, который проявляется в непрекращающейся депрессии, учащенном сердцебиении, повышенном кровяном давлении, бессоннице, утомляемости, раздражительности, рассеянности, высокой частоте возникновения заболеваний, постоянной потребности в сладостях, а, порой, в алкоголе, частом курении, кусании ногтей.

Управление стрессом

Как можно смягчить влияние стрессовых ситуаций на сотрудников библиотек?

В организации ответственность за решение стрессовых проблем лежит, прежде всего, на руководителе. Важно его стремление видеть, изучать ситуации, вызывающие стресс у подчиненных, и направлять их течение в нужное русло. Что может сделать руководитель? Стремиться к уменьшению числа стрессов и возможностей возникновения напряженных ситуаций; к развитию способностей сотрудников в эффективном разрешении конфликтов самостоятельно; к признанию стрессовых ситуаций и оказанию помощи тем, кто не может самостоятельно справиться с ними; к поддержанию напряжения на некоем уровне, когда сотрудники могут эффективно справиться с ним. Только вместе руководитель и подчиненные смогут преодолеть стресс.

Ситуации, возникающие по причине большой нагрузки на сотрудников, могут быть преодолены, если руководителем будут пересмотрены должностные обязанности сотрудников. Можно попытаться организовать рабочий день таким образом, чтобы интенсивная деятельность или сложная работа перемежалась с более легкой. Число часов, когда выполняется наиболее сложная работа, должно быть строго лимитировано, должна быть возможность своеобразных перерывов, изменений в заведенном порядке, в установившейся практике в процессе тяжелой работы. Сотрудники должны иметь возможность повышать свою квалификацию, использовать свой творческий потенциал, и это должно быть определено должностными инструкциями.

Стрессовую ситуацию можно разрешить путём хорошей коммуникации в организации. Сотрудник должен получать ясную, полную, своевременную, инфор-



мацию, установку на выполнение задачи. Например, при оценке профессиональной эффективности важно оперировать четкими стандартами и конкретными примерами. Пока цели и искомые результаты не сформулированы и всеми не осознаны, шансы на исправление положения минимальны.

Кроме способности предупреждения стресса на рабочем месте руководитель должен суметь оказать помощь своим подчиненным в сложных психологических ситуациях, если таковые возникнут. Разрешая стрессовую проблему, руководитель должен ее признать. Возможно ее обсуждение, свободный обмен мнениями, идеями, что будет способствовать поддержанию морального духа сотрудников, эффективному управлению и функционированию библиотеки. Руководитель должен уметь идти на переговоры и компромиссы, когда это возможно. Адекватное решение любой проблемы - это когда *«я победил и ты победил»*, поэтому переговоры и компромиссы - непременное условие позитивного руководства. Работая с людьми, чья позиция определяется их положением в организационной структуре, следовательно, может не совпадать с точкой зрения других членов коллектива, следует быть готовым к противодействию. Сосредоточившись на задачах, а не на позициях, необходимо проработать альтернативные предложения, чтобы найти компромиссное решение, не задевающее ни чьих интересов и идущее на пользу делу. Сама просьба предложить альтернативу может погасить противодействие. Руководитель должен помнить, что существует множество точек зрения, и быть готовым, учитывая мнение сотрудников, пересмотреть свою собственную. Чтобы конфликт был погашен, кто-то должен принять на себя ответственность за движение по направлению к более конструктивным решениям. Необходима настойчивость, особенно - в стрессовых ситуациях, например, при решении вопроса о переходе от ручных операций к автоматизированным. Напряжение следует смягчить, указав на преимущества, привносимые переменами, терпеливо обсуждая и оценивая ситуацию, часто поощряя подчиненных.

Своевременное поощрение сотрудников, как мы уже говорили, очень важно. Материальное поощрение доступно не всегда, поэтому можно рекомендовать нематериальные формы поощрения: предоставить более интересную работу или возможность дальнейшего обучения; попросить изложить результаты работы в отчете вышестоящему руководству; похвалить, а также информировать непосредственного руководителя о вкладе сотрудника в дело. Чтобы поощрение было максимально эффективным, оно должно быть конкретным, своевременным, индивидуализированным. Конкретность похвалы способствует повышению самооценке человека. Любое действие по предотвращению стрессовых ситуаций должно предприниматься таким образом, чтобы сотруднику был предоставлен определенный выбор, и он не рассматривал предложенную меру как наказание.

Каждый работающий в организации признает, что стресс может стать огнем радости от выполняемой работы. Однако, если у сотрудника не хватает ресурсов для управления и осуществления контроля за этим огнем, он может «сгореть». В каждом костре, который выгорел, имеются тлеющие угольки. И наша задача, заботясь о людях, помочь тем, кто хочет раздуть эту искорку и пребывать у этого костра, но не сгореть в нем.

Стресс зависит от индивидуума очень сильно. Определенная ситуация или ок-



ружение порой не играют существенной роли при его возникновении, Некоторые люди могут создавать стрессовые ситуации своими собственными силами, и предотвращение таковых является их проблемой. Можно справиться с напряжением самостоятельно, применив индивидуальные меры, но для устранения причин возникновения его в библиотеке необходимы также организационные и, зачастую, социальные меры.

Помощь в острой стрессовой ситуации

В острой стрессовой ситуации не следует принимать никаких решений. Исключение составляют стихийные бедствия, когда речь идет о спасении жизни.

Сосчитайте до десяти. Займитесь своим дыханием. Медленно вдохните воздух носом и на некоторое время задержите дыхание. Выдох осуществляйте постепенно, также через нос, сосредоточившись на ощущениях, связанных с вашим дыханием.

Если стрессовая ситуация застигла вас в помещении, встаньте, и, при необходимости извинившись, выйдите из комнаты туда, где сможете остаться наедине.

Смочите лоб, виски и сосуды на руках холодной водой.

Осмотрите по сторонам, даже в том случае, если помещение, в котором вы находитесь, вам хорошо знакомо. Переводя взгляд с одного предмета на другой, мысленно описывайте их внешний вид.

Посмотрите в окно на небо. Сосредоточьтесь на том, что видите. Когда вы в последний раз вот так смотрели на небо?

Медленно, сосредоточенно выпейте стакан воды. Сконцентрируете свое внимание на ощущениях.

Выпрямитесь, поставьте ноги на ширину плеч и на выдохе наклонитесь, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышите глубже, следите за своим дыханием. Повторите несколько раз. Затем медленно выпрямитесь, действуйте осторожно, чтобы не закружилась голова. *(Внимание! При гипертонии не применять!)*

Если стрессовая ситуация застигла вас где-либо вне помещения, осмотритесь по сторонам. Попробуйте взглянуть на окружающие предметы с разных позиций, мысленно называйте все, что видите. Детально рассмотрите небо, также называя все, что видите.

Найдите какой-нибудь мелкий предмет (листок, ветку, камень) и внимательно рассмотрите его. Разглядывайте предмет не менее четырех минут, знакомясь с его формой, цветом, структурой таким образом, чтобы суметь четко представить его с закрытыми глазами.

Еще раз проследите за своим дыханием. При каждом выдохе концентрируйте внимание на том, как расслабляются и опускаются ваши плечи.

В качестве первой помощи этого вполне достаточно. Попробуйте заняться каким-либо простым видом деятельности.

Попытайтесь познать себя и свои возможности; развивайте позитивные привычки, такие как медленная ходьба; займитесь физическими упражнениями; не помешает массаж; проводите больше времени с друзьями и семьей; отнеситесь более ответственно к своему питанию - откажитесь, если это вызывает излишний стресс, от кофе и крепких напитков; будьте терпимы к себе и другим; откажитесь



от ответственного поста в организации; пройдите психологический курс обучения положительного отношения к жизни; наконец, будьте спокойны и не тревожьтесь. Произвольное отвлечение - самый лучший способ уменьшить стресс.

Немецкая поговорка гласит: *«Берите пример с солнечных часов - ведите счет лишь радостным (светлым) дням»*. Ничто не обескураживает больше, чем неудача, ничто не ободряет сильнее, чем успех. Даже после сокрушительного поражения бороться с угнетающей мыслью о неудаче лучше всего с помощью воспоминаний о былых успехах. Такое преднамеренное припоминание - действенное средство восстановления веры в себя, необходимое для будущих побед. Даже в скромной карьере есть что-то, о чем можно с гордостью вспомнить. Вы сами удивитесь, как это поможет, когда все кажется беспросветным. Можно провести свой отпуск в каком-либо экзотическом месте, заняться любимым делом. Одним из последних советов, которым предлагают воспользоваться специалисты с целью избавления от стресса, является созерцание горного хрусталя.

Так что, лучший способ выхода из конфликта - его недопущение!

Литература:

1. Ванев А.Н. Конфликты в библиотеке: предупреждение и разрешение. - СПб.: Профессия, 2001.-120 с. - (Библ. практикум)
2. Ловкова Т.Б. Библиотечная конфликтология как учебная дисциплина // Науч. и техн. б-ки. - 2000. - № 11. - С. 10-16
3. Минина Л.М. Планирование социального развития коллектива библиотеки // Актуальные вопросы библиотечной работы: Теория и практика: Сб. 1987.-М., 1987.-С. 29-39
4. Минкина В.И. Библиотечная конфликтология: приглашение к продолжению дискуссии // Науч. и техн. б-ки. - 2001. - № 10. - С. 39-48
5. Сенокосова Н.М. Совершенствование управления качеством библиотечного труда (социально-психологический и педагогический аспекты). // Библиотечно-библиографическая деятельность и история книги в Молдавии. - Кишинев, 1990. - С. 62-72
6. Сукиасян Э.Р. Библиотечная конфликтология // Науч. и техн. б-ки. - 2000. - № 11. - С. 17-24.

ЧТО ТАКОЕ СТРЕСС?

В кн.: Травин В.В., Магура М. И., Курбатова М.Б. Индивидуальные ресурсы управления: Модуль V: Учеб.-практич. пособие. - М.:Дело, 2004. -80 с. - (Модульная программа "Руководитель XXI века").

В обыденной жизни нам часто приходится слышать слово «стресс». Обычно в него вкладывается негативный смысл. Под стрессом подразумевается нечто такое, чего по возможности следует избегать. Но что стоит за этим словом, не все четко представляют.

Стресс - это общая реакция организма на любые воздействия, превышающие средний уровень. Жара или холод, боль, горе, переутомление, повышенный уровень шума, авралы — все это примеры факторов, вызывающих стресс.

Однако стресс - это не всегда плохо. Состояние стресса можно рассматривать как мобилизацию всех систем организма под воздействием экстремальных внешних факторов. Это может быть полезно, когда тре-



буется собрать все силы для того, чтобы добиться результата, который достигим лишь при реализации всех возможностей человека: экзамены, спортивные соревнования, чрезвычайные обстоятельства (авария, пожар, кораблекрушение и т. п.), когда в борьбе за жизнь необходима активизация обычно незадействованных ресурсов, о существовании которых человек часто даже не подозревает.

Стресс проявляется в физиологических реакциях организма: повышается мышечный тонус, дыхание становится более частым, повышается кислотность желудка, человек краснеет или бледнеет, в кровь выбрасывается адреналин, учащается пульс. При этом стрессовое состояние, особенно если оно не уравновешено физической и эмоциональной разрядкой, ведет к разрушительным последствиям, нанося непоправимый вред здоровью человека. Негативные последствия стресса проявляются в чувстве переутомления, апатии, в раздражительности и несдержанности, в безразличии к работе, в таких эмоциональных реакциях, как страх, злость, гнев, стыд, состояние растерянности и тревоги.

Работа руководителя связана с значительными нервными перегрузками, которые вызывают состояние стресса и весь набор негативных последствий, связанных с ним. Особенно высокие нагрузки приходятся на сердечно-сосудистую систему, инфаркт и гипертония являются профессиональными заболеваниями руководителей. Очень важно нейтрализовать действие нервных и физических перегрузок, с которыми связана работа руководителя, и научиться преодолевать - негативные последствия стресса. Это позволяет не только обеспечить высокий уровень работоспособности, но и сохранить здоровье и способность получать удовольствие от жизни.

Есть ли у вас симптомы стресса?

Чтобы оценить уровень стресса, укажите, как часто у вас проявляются следующие симптомы, обведя в кружок по каждому пункту вариант ответа, соответствующий частоте их Проявления:

- 0 — никогда или редко;
- 1 — от случая к случаю;
- 2 — часто;
- 3 — всегда или почти всегда.

Симптомы стресса	Ответ
1	2
<i>Поведенческие</i>	
Конфликты с другими людьми	0 1 2 3
Трудности при принятии решений	0 1 2 3
Потеря чувства юмора	0 1 2 3
Едва сдерживаемое раздражение при малейших затруднениях в работе	0 1 2 3



Трудно сосредоточиться на выполняемой работе	0 1 2 3
Склонность, не завершив одну работу, браться за другую	0 1 2 3
Ощущение себя мишенью для враждебности других людей	0 1 2 3
Ощущение неспособности к сотрудничеству	0 1 2 3
Склонность говорить на повышенных тонах по малейшему поводу	0 1 2 3
Апатия, отсутствие желания что-либо делать после возвращения домой с работы	0 1 2 3
Ощущение усталости утром, как после бессонной ночи	0 1 2 3
Пониженный тонус на работе, ощущение словно из тебя «выпустили воздух»	0 1 2 3
Физиологические	
Отсутствие аппетита	0 1 2 3
Неумеренное желание есть, когда возникают затруднения в работе	0 1 2 3
Частые нарушения пищеварения, боли под ложечкой, изжога	0 1 2 3
Запоры или поносы	0 1 2 3
Бессонница	0 1 2 3
Беспричинная испарина	0 1 2 3
Тики, кусание ногтей и т.п.	0 1 2 3
Головные боли	0 1 2 3
Судороги и мышечные спазмы	0 1 2 3
Тошнота	0 1 2 3
Одышка при малейшем усилии	0 1 2 3
Импотенция или фригидность	0 1 2 3
Нейродермит, экзема	0 1 2 3



Если в любой категории (поведенческие или физиологические симптомы стресса) более трех симптомов получили оценку 2 или 3, то это свидетельствует о наличии у вас в данный момент стресса.

Стресс является сложным феноменом, и разные люди реагирует на него по-разному. Уровень стресса в значительной степени определяется теми **воздействиями** (требованиями), которые ситуация предъявляет к человеку, оказывая давление на его психику, и теми **возможностями** противостоять стрессу, которыми располагает человек (рис. За).

Отсюда *вытекают* две **основные характеристики стресса:**

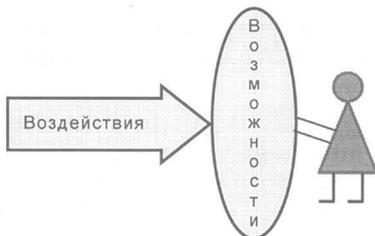
- *никто не* застрахован от стресса;
- стрессу можно противостоять.

Никто не застрахован от стресса. Любого человека независимо от того, какими ресурсами, он обладает, можно поставить в условия, когда требования к нему со стороны окружающей среды будут превышать его способность справляться с ними (рис. Зб).

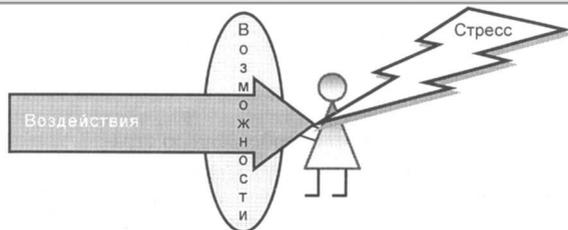


Стрессу можно противостоять. Если мы хотим уменьшить стресс, то должны либо понизить неблагоприятные воздействия со стороны окружающей среды, либо увеличить свои защитные силы (рис. Зв, г).

а)

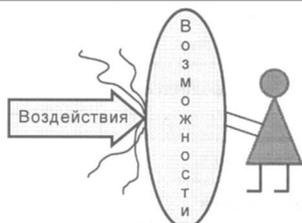


б)



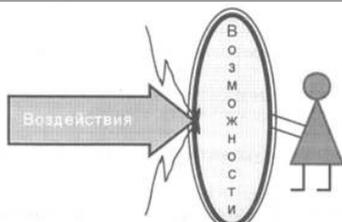
Если неблагоприятные воздействия превышают наши возможности сопротивляться им — возникает стресс

в)



Если неблагоприятные воздействия невелики, мы можем успешно противостоять им

г)



Повышение собственных возможностей противостоять стрессу позволяет успешно противостоять даже сильным воздействиям



Стрессовые воздействия могут быть связаны как с рабочими, так и с нерабочими ситуациями. Примеры воздействий, которые обычно вызывают сильный стресс:

- рабочие перегрузки, авралы, частые командировки;
- напряженные отношения, конфликты с коллегами, подчиненными или вышестоящим руководством;
- переезд, ремонт, долги, плохие жилищные условия и т. п.;
- расплывчатость рабочих целей и требований, предъявляемых к работе, к конечному результату;
- конфликтные семейные отношения (с мужем, женой, детьми, тещей и т. п.).



Прежде чем выработать собственную стратегию борьбы со стрессом, сначала надо установить, какие источники стресса для вас являются доминирующими в работе. Ниже предлагается список возможных источников стресса. Выберите из него девять наиболее значимых для вас, отметив их галочкой.

Источники стресса	<input checked="" type="checkbox"/>
1	2
1. Высокая напряженность труда	
2. Постоянная нехватка времени	
3. Плохие условия труда (сильный шум, плохая освещенность, вредные условия производства, духота и т.п.)	
4. Монотонность, однообразие труда	
5. Отсутствие возможности проявления инициативы или творчества в работе	
6. Вынужденные периоды бездеятельности, простоя	
7. Несогласованность, плохая увязка планов (заданий), вызывающая затруднения в работе	
8. Неудовлетворенность степенью самостоятельности, уровнем полномочий	
9. Постоянные переработки, недостаток времени для отдыха	
10. Неудовлетворенность содержанием труда	
11. Ощущение бесполезности, невостребованности результатов выполняемой работы	
12. Высокий груз ответственности за результаты работы	
13. Неувязки в работе, накладки, не позволяющие должным образом выполнить задачи, поставленные руководством	
14. Беспокойство и тревога, связанные с ограничениями и препятствиями на пути должностного роста	
15. Конфликты с сотрудниками	
16. Отсутствие команды единомышленников	
17. Конфликты с сотрудниками	
18. Плохой психологический климат в коллективе	
19. Волнение в связи с предстоящими ответственными событиями	
20. Неудовлетворенность занимаемой должностью	
21. Трудности во взаимоотношениях с вышестоящим руководством	



22. Необходимость «разрываться» между семьей и работой	
23. Ощущение собственной беспомощности, невозможность найти правильное решение	
24. Плохое состояние здоровья	
25. Другое (укажите) _____	



Теперь разделите получившийся список из девяти наиболее значимых для вас источников стресса на три группы.

А - источники стресса, действие которых вы можете устранить сами

Б - источники стресса, действие которых вы можете ослабить

В - источники стресса, которые не зависят от вас, с которыми вы ничего не можете сделать

Каким, по вашему мнению, может быть план действий, который позволит успешно противостоять выделенным источникам стресса?



Каким образом можно было бы устранить действие факторов, относящихся к категории А?

Каким образом можно было бы устранить действие факторов, относящихся к категории Б?

Каким образом можно было бы устранить действие факторов, относящихся к категории В?

Такой анализ позволит вместо пассивного восприятия событий, вызывающих стресс, выработать определенную стратегию, реализация которой поможет чувствовать себя спокойнее и увереннее.

О повышении собственных возможностей в борьбе со стрессом, о способах преодоления стресса, об управлении своим отношением к происходящему вы сможете прочитать в последующих главах учебно-практического пособия:

Травин В.В., Магура М. И., Курбатова М.Б.

Индивидуальные ресурсы управления: Модуль V: Учеб.-практ. пособие. - М.: Дело, 2004. -80 с. - (Модульная программа "Руководитель XXI века").

(см. с. 21 нашего журнала)



ВНИМАНИЕ: ОСОБЫЙ ЧИТАТЕЛЬ!

(ИНФОРМАЦИОННО-БИБЛИОТЕЧНАЯ СРЕДА ДЛЯ
ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ)

Дорогие коллеги!

Сегодня мы открываем новую рубрику, в рамках которой предлагаем обсудить различные аспекты информационно-библиотечного обслуживания людей, имеющих проблемы со здоровьем, и, в первую очередь, со зрением.



Вести ее буду я, Елена Васильевна Захарова - заместитель директора по научной работе Российской государственной библиотеки для слепых, кандидат педагогических наук.

В последнее время все большее число библиотек развивает это направление деятельности, проводит специальные акции, принимает долгосрочные программы, готовит адресные проекты и т.д. Творческий подход и искреннее стремление оказать реальную пользу подсказывают библиотекарям самые неожиданные способы и приемы работы с этой категорией пользователей, которые, безусловно, требуют большей заботы. Это связано не только с тем, что они обладают особыми потребностями, но и с тем, что изначально подавляющее число библиотек, как, впрочем, и других учреждений культуры, не ориентированы на посещение инвалидами, и, фактически, недоступны для них. Представьте библиотеки своего города:

- *легко ли человеку с ограниченными возможностями добраться до них?*
- *найти вход в библиотеку?*
- *сориентироваться внутри помещения?*
- *воспользоваться каталогом?*
- *обратиться в то или иное структурное подразделение?*
- *найдет ли он там информацию в удобном для себя виде?*
- *получит ли все те же услуги, что и другие читатели?*

Скорее всего, такой читатель столкнется с целым рядом ограничений. А раз инвалиду трудно пользоваться библиотекой, - она должна измениться. Давайте вместе искать пути изменений и обсуждать те проблемы, которые трудно решить в одиночку.

Обширный опыт накоплен специальными библиотеками для слепых, чья деятельность полностью ориентирована на обслуживание незрячих и слабовидящих, а также других пользователей, испытывающих трудности при чтении плоскочечатных текстов. В жизни слепого человека чтение играет очень важную, а иногда и определяющую роль. Задача библиотеки - вовремя понять и



поддержать его, предложить нужную книгу, вовлечь в сферу своего влияния. В этом направлении интересную работу проводит Тверская областная специальная библиотека для слепых имени М.И. Суворова, и об этом пойдет речь в статье С.В. Макаровой.

Специализированное обслуживание, конечно, имеет свои преимущества, однако, не менее значима работа тех библиотечных учреждений, которые максимально приближены к месту проживания, работы или учебы инвалидов. Особенно, если из разовых акций она перерастает в постоянную, систематическую деятельность на основе перспективных планов и программ. Успешной можно считать работу муниципальных библиотек г. Омска, объединенными усилиями создавших систему библиотечного обслуживания социально незащищенных слоев населения города. В своей статье Б.М. Мажикбаева, специалист библиотеки им. Н.К. Крупской, рассказывает как о результатах четырехлетней работы, так и о приемах, которыми они пользовались, и о намеченных перспективах.

Постараемся и в дальнейшем знакомить вас, наших читателей, с интересным опытом разных библиотек – специальных, публичных, научных, учебных, академических, – а также отвечать на ваши вопросы, касающиеся обслуживания лиц с ограниченными возможностями.

СПЕЦИАЛЬНЫЕ БИБЛИОТЕКИ: ВОЗМОЖНОСТИ ПОДДЕРЖКИ ЧТЕНИЯ



Светлана Валерьевна МАКАРОВА,
заведующая отделом обслуживания
Областной специальной библиотеки
для слепых им. М. И. Суворова
(г. Тверь)

Наша библиотека является специальной, особенной, поскольку мы обслуживаем особый контингент пользователей – инвалидов по зрению (слепых, слабовидящих) и членов их семей. С недавних пор мы расширяем свои функции, вовлекая в сферу обслуживания детей и взрослых, с другими физическими недостатками - тех, кто не может читать печатные материалы или самостоятельно добираться в библиотеку. Таким образом, мы по своей сути являемся публичной библиотекой, и берем на себя функцию удовлетворения не только самообразовательных и досуговых, но и учебных, профессиональных потребностей читателей.

Кроме того, как и большинство специальных библиотек, мы выполняем издательские функции, осуществляя репродуцирование литературы на специальные форматы и производя брайлевские, озвученные, крупнопечатные материалы.

Наша библиотека имеет широкие возможности для оперативного обеспечения пользователей правовой информацией, этому способствует автоматизированное рабочее место, оснащенное читающей машиной «ИНФА 100». Благодаря

активному использованию консультационно-правовой системы «ГАРАНТ», сотрудничеству с «Юридической клиникой» Тверского государственного университета читатели бесплатно получают квалифицированную помощь по правовым вопросам.

У библиотеки - большая клубная практика: «Собеседник» - интеллектуальный клуб; «Забота» - клуб для пенсионеров; «Музыкальная гостиная»; «Моя Муза». Функционируют также клуб любителей английского языка для незрячих и слабовидящих; «Женский клуб», «Дом и семья» - клуб молодых инвалидов; клуб слепоглухих. Уже несколько лет действуют Детский реабилитационный досуговый центр и театральная студия «Улыбка», работает детский рукодельный клуб «Мастерилка». В штате Тверской областной специальной библиотеки для слепых им. М. И. Суворова работает психолог, благодаря чему есть возможность достаточно эффективно и профессионально заниматься библиотерапией.

Библиотека стремится активно влиять на информационную грамотность, культурный уровень горожан в целом и на ситуацию с чтением, в частности. Для этого мы стараемся оптимально использовать имеющиеся ресурсы и развивать соответствующие направления работы.

Прежде книга считалась самой драгоценной военной добычей, что само по себе говорит о многом, книга была окружена ореолом таинственности и почитания. Со становлением общедоступности книги, появлением новых технологий ее уникальную роль постепенно перестают замечать. И только в отношении людей с теми или иными нарушениями органов чувств, когда человек стеснен в проявлении своей жизнедеятельности (скажем, в случае потери зрения), роль книги как специфического органа чувств, приумножающего возможности и способности человека, остается неизменной.

Давно замечено и зафиксировано в работах по тифлопсихологии, что образованный незрячий человек легче сходится с людьми, адекватнее реагирует в острых ситуациях, быстрее и качественнее овладевает трудовыми операциями, чем необразованный. Более того, образованный незрячий в определенных вопросах может знать и уметь гораздо больше зрячего человека. К примеру, может тоньше и глубже понять душевное состояние человека в непосредственном голосовом контакте, яснее представить себе жизненную ситуацию; логическое мышление, память зачастую развиты у незрячих значительно лучше.

Вот что пишет незрячий кандидат философских наук В.Г. Нестеренко: «...помню, в первые годы работы в институте мне нередко приходилось опротестовывать ходившие среди студентов слухи, легенды о том, что я, будто бы, обладаю способностью к телепатии и гипнозу, мол, как иначе объяснить, что незрячий преподаватель, знает, когда студент использует шпаргалку, списывает конспект и т. д. А виной всему — книга, давшая и постоянно дающая пищу для моей мысли, воображения, способных восполнить отсутствие зрения, отточить различные формы моей интуиции, которая, в конечном счете, облегчает мне жизнь, расширяет мои профессиональные и личные возможности...». Многие незрячие это очень хорошо понимают и сознательно обращаются в библиотеку. Таких читателей - большинство. Но есть и другая категория — незрячие люди или люди с серьезными недостатками зрения, которые не читают, проводят свой досуг за рас-



питием спиртных напитков. Но и здесь библиотекари пытаются не опускать рук и привлекать их в библиотеку, приобщая к чтению.

Таким образом, в ГОСБС им. М.И. Суворова, как и в любой другой библиотеке, существует два направления работы:

- работа с читателями, т. е. теми, кто приходит регулярно, берет книги;
- работа по привлечению читателя.

Первое направление – работа внутри библиотеки с её читателями, т.е. теми, кто приходит регулярно, берет книги, считается постоянным посетителем. Однако, если мы проанализируем их читательские формуляры, то увидим, что большинство читает бульварные романы, детективы, то есть, выражаясь языком филолога, литературу низкой художественной ценности. Я не говорю о том, что это плохо, однако общепризнанные шедевры классиков, и так называемые «толстые» литературные журналы – всё это забыто и пылится на полках.

В детском чтении тоже возникает немало трудностей. Нельзя не согласиться, что насущная проблема нашего времени – дисбаланс между интеллектом и духовностью. Интеллекту отдается многое (школьные уроки, телепередачи), а вот душе – практически ничего. Получается, что интеллект у современных детей развивается однобоко, чаще – в сторону запоминания огромного количества информации. Но количество автоматически не переходит в качество, масса знаний не делает ребенка счастливее и добрее – ему не хватает духовных переживаний от общения с искусством.

Эмоциональный мир большинства современных детей крайне беден. А это значит, что эмоциональный голод будет закономерно гнать туда, где можно получить хотя бы суррогат чувств: к массовой культуре, криминальным сообществам, наркотикам, пьянству. «Свято место пусто не бывает», душа ребенка – вместилнице чувств, и заполнить его необходимо полноценной эмоциональной пищей. Только так можно дать читателю некое противоядие безнравственности, инфантильности, безразличию.

Что же может стать этой эмоциональной средой? Ответ очевиден: искусство, художественная литература, внимание к маленькому человеку. К сожалению, наша система просвещения, учебники, а зачастую и сами учителя школ делают все, что бы отвлечь ребенка от классической литературы. Забывая, что важно не просто получить отчет о прочитанном, написать сочинение по шаблону – необходимо научить ребенка думать и чувствовать. Можно сказать, интеллектуализация учебного процесса имеет побочный эффект – выработку «иммунитета к классике».

На V Международной научно-практической конференции «Психология, педагогика и социология чтения», состоявшейся в марте 2001 г. в г. Москве, Д. Лентьева справедливо отметила, что «чтение произведений высокохудожественной литературы представляет собой тяжкий труд. Оно требует от читателя высокой степени заинтересованности и внимания. Читатель здесь выступает как действующая, активная личность. Читая же произведения массовой литературы, человек, напротив, становится объектом, на который направлено волевое усилие составителя текста...» Возникает вопрос: почему же чтение художественной литературы для современного человека - зачастую нелегкий труд? Видимо, в дет-



стве его не смогли научить читать подобную литературу так, чтобы это стало трудом приятным, восхитительным, приносящим удовлетворение.

Таким образом, библиотекарь, как и учитель, должен заниматься развитием эмоционального восприятия книг. А это возможно при использовании хорошо известных форм работы: литературно-музыкальные вечера, ролевые игры, организация театральных студий, встречи с творческими людьми. В этом опыте нет ничего нового, однако, в нем же заложен неограниченный потенциал. Только такими методами можно изменить читательский вкус, постепенно, шаг за шагом, делать его тоньше, пытаясь приподнять над объективно существующей неприглядной неустроенной деятельностью.

Второе направление работы библиотеки обращено к тем, кто не читает, в библиотеку не ходит и не задумывается о том, почему он не читает. Здесь уместно будет вспомнить небольшую заметку в журнале «Огонек» о конкурсе современного сатирического плаката. На странице издания представлен плакат, изображающий женщину неопределенного возраста в платке, стоящую посреди улицы, хмурящую брови, и комментарий: «Если ты читать не будешь, скоро грамоту забудешь».

Итак, что же делать с этими «потенциальными» читателями как их называют в нашей профессиональной среде? Нужно «идти в народ», устраивать разного рода мероприятия на улице, вне стен библиотеки, таким образом распространять саму идею чтения.

Приведу пример очень удачного, на мой взгляд, «хождения в народ» с целью просвещения. Я была участницей межрегиональной творческой лаборатории «Проектная среда Северо-Запада: инициативы молодых библиотекарей» в Пскове. Мы имели возможность наблюдать мероприятия книжной и полиграфической ярмарки «Псковская весна-2002». Представьте себе такую картину: весенние, теплые солнечные дни, на улице во дворе библиотеки множество палаток, где продают книги и сувениры. Везде блики солнца, звучит музыка... На подмостках театральные коллективы города представляют сцены из спектаклей по произведениям русских и зарубежных классиков... Огромный поток народа... Вся неделя заполнена творческими встречами, круглыми столами и т.д. В областной библиотеке оформлена выставка книг псковских издательств.

Еще один пример — выставка «Книга. Из века в век», организованная Тверским библиотечным обществом в областном музейно-выставочном центре им. Лизы Чайкиной. Ежедневно по экспозиции проводились экскурсии, делались обзоры, устраивались встречи, игры, конкурсы.

Что же можно почерпнуть из опыта работы нашей специальной библиотеки для слепых в плане привлечения к чтению. Так сказать «изюминки» нашей работы, использование которых, на мой взгляд, очень перспективно.

Во-первых, **издание** так называемых **«говорящих»** книг. Дело для нашей библиотеки не новое, более того, совершенно необходимое. Литература, поступающая из центральных студий звукозаписи (ИПТК «Логос» ВОС, издательская фирма «ВИРА М»), не может удовлетворить все тематические запросы читателей. Чтобы полнее обеспечить потребности, мы активно и регулярно озвучиваем различные тексты, начитываем материалы периодической печати, публикации



по краеведению, новинки художественной литературы и др. В течение нескольких лет делается запись на магнитную ленту учебников и других достаточно специфических текстов по индивидуальным заказам студентов-инвалидов по зрению. В перспективе — издание звукового каталога «говорящих» книг, регулярное обновление его содержания, распространение среди других библиотек, размещение и предложение к обмену в Интернете.

Открываются большие возможности использования «говорящих» книг с целью приобщения к литературе зрячей не читающей аудитории. Подобный опыт уже есть в г. Пскове. Наши коллеги начитывают книги на две дорожки, что позволяет прослушивать кассеты на обыкновенных магнитофонах. Они пользуются большим спросом у автомобилистов, которые слушают классические литературные произведения в поездках. Согласитесь, нестандартное решение проблемы.

Во-вторых, очень перспективны **тактильные книги**, которые также создают библиотекарю своими руками. Нетрадиционно оформленная книга, книга-игрушка, эффективнейшим способом влияет на воспитание любви к чтению у детей в раннем возрасте, как прививка. Правда, издание таких книг затруднено кропотливостью и трудоемкостью работы.

В-третьих, **библиотерапевтическая деятельность**. Всем хорошо известно, что доброе слово может вылечить подобно лекарству в самых разных ситуациях (при депрессивных и пограничных состояниях, неврозах). Библиотерапия способна оказать оздоравливающее действие при гипотонии и гипертонии, при психосоматических расстройствах и сердечно-сосудистых заболеваниях. Человек, получивший реальное улучшение самочувствия от чтения, скорее всего, и в дальнейшем станет активным читателем и почитателем библиотеки. Таким образом, люди, страдающие определенными недугом, услышав о таком нетрадиционном лечении, обращаются в библиотеку. Их вниманию предлагают целый ряд услуг: кассеты с библиотерапевтическими сеансами, консультации психолога, книги со специальных тематических полок, семинары соответствующей тематики. В нашей практике уже есть примеры улучшения физического и психологического состояния у пользователей библиотеки.

В-четвертых. Очень эффективно **привлечение к чтению через творчество**. Пример тому - театральная студия «Улыбка», созданная на базе Детского реабилитационно-досугового центра в библиотеке. Ведь прежде, чем поставить на сцене какое-либо произведение (в основном, это сказки) дети вместе с квалифицированным преподавателем сотрудником библиотеки, обсуждают литературный материал, размышляют. Например, последняя авторская работа студии «Улыбка» — литературно-музыкальная композиция на стихи М.И. Суворова «Лес», посвященная тверской природе. В спектакле принимают участие дети разных возрастов, как с проблемами зрения, так и обычные, из соседнего двора. Таким образом, через творчество, через игру идет приобщение ребенка к чтению.

В перспективе разработка PR-программы под девизом:

**«Если хочешь модным быть,
Надо чтение любить!»**



«ДУША ПО КАПЛЕ СОБИРАЕТ СВЕТ»: РАБОТА БИБЛИОТЕКИ С ДЕТЬМИ-ИНВАЛИДАМИ

Бижан Мухтаровна МАЖИКБАЕВА,
заведующая библиотекой им. Н.К. Крупской,
Централизованной системы муниципальных библиотек
(г. Омск)



*«Милосердие – это милость сердца,
это желание принести пользу другим людям,
не думая о вознаграждении...»*
Х. Келлер

Библиотека им. Н.К. Крупской – одна из десяти муниципальных библиотек, которая вот уже второй год занимается реализацией целевой программы ЦСМБ «Равные возможности - всем» (2002-2005 гг.).

Цель нашей совместной деятельности сегодня – создать в городе систему библиотечного обслуживания социально незащищенных слоев населения, обеспечить полное и оперативное удовлетворение их информационных потребностей, оказывать данным группам населения широкий спектр бесплатных услуг. Данная деятельность муниципальных библиотек системы – не единовременная акция, а постоянная, кропотливая работа на перспективу. Социальной поддержкой и защитой населения в нашем городе занимаются организованные в последние годы службы, центры, а муниципальные библиотеки, имеющие опыт работы с пенсионерами, инвалидами, малоимущими семьями, оказались способны им в этом помочь.

Все вместе сегодня мы:

- Путем создания и развития легкого и бесплатного доступа к информации, помогая людям учиться и поощряя любовь к чтению, стремимся сделать жизнь омицей информированной, насыщенной;
- Обслуживаем пользователей квалифицированно, с должным вниманием и пониманием; стремимся сделать наши библиотеки не только информационными, но и социальными центрами (центрами общественного утешения);
- Создаем в библиотеках доброжелательную атмосферу, чтобы обездоленные люди обрели у нас тепло общения;
- Принимаем активное участие в реализации городских проектов, таких как «Книга в каждый дом», «Святочный экспресс», ежегодных Благотворительных сезонов и весенней Неделе добра и т.д.

Что же у нас получилось? Чего мы уже достигли?

Четыре года назад в нашем округе был открыт Центр социальной помощи семье и детям (с приютом). Основная работа проводится с ребятами в возрасте от 3 до 16 лет. Оказалось, что не так-то просто с такими детьми



провести обыкновенную беседу: было трудно объяснять, рассказывать. Нам пришлось искать свой путь, приобретать опыт, подбирать новые формы работы, поэтому в библиотеке был создан смешанный коллектив детей-инвалидов и их здоровых сверстников для общего творчества, учебы и добрых дел. Сегодня это – клуб общения «Вместе», а также кукольный театр, кружок оригами «Листок». Осваивали вместе с детьми психологию общения, добивались сотворчества детей и взрослых, здоровых детей и детей-инвалидов, «домашних» и детей из приюта.

С ребятами из приюта мы встречаемся три раза в неделю: в среду – вне-стационарное обслуживание, в четверг – библиотечный день, а в воскресенье – концерты в приюте. Дети с удовольствием репетируют и показывают праздничные программы, театрализованные беседы, кукольные спектакли. Вокруг все знают, что в четверг в библиотеку приходят ребята из приюта, и у нас обязательно будут концерты, спектакли, конкурсы, игры, викторины. Приходят бабушки, молодые мамы с детьми, ребята разных возрастов.

Во многом краски и звуки мира познаются малышами через игру, которая понятна и близка каждому ребенку. Детям с ограниченными возможностями часто бывает свойственна эмоциональная неуравновешенность. И игровая форма позволяет создать в процессе общения с детьми комфортную эмоциональную атмосферу. Мы выбрали такие формы, как театрализованные праздники, часы веселья, игры-путешествия, игры-эстафеты, игры-фантазии и другие.

Цель нашей работы с реабилитационным центром – помочь детям обрести хотя бы частичку утраченных радостей жизни с помощью встреч со сверстниками, библиотекой, научить любить книгу и чтение. Весь коллектив изумлялся, с каким азартом, радостью все это делалось в клубе общения «Вместе». Сейчас нашим объединениям уже три года. Некоторые ребята служат в армии, девушки учатся, выбрав профессию социального педагога, социального работника, психолога, чтобы в будущем заниматься с данной категорией детей. Они до сих пор, несмотря на учебу и большую занятость, помогают нам.

Клуб общения «Вместе» - участник всех мероприятий библиотеки. На микроучастке их все знают, ласково называют артистами, звездочками. Для детей, взрослых-инвалидов, ограниченных в передвижении, мы организуем заочные викторины, конкурсы рисунков, выставки поделок, поздравляем с праздниками, носим книги; организовали «домашний» абонемент, знакомим с информацией по различным проблемам. Учитывая, что наши пользователи нуждаются в фактографической информации, работники библиотек формируют банк данных, включающий сведения о медицинских и реабилитационных центрах, учреждениях системы социальной защиты населения, образования, специализированных школах, предприятиях для инвалидов, с указанием адресов, телефонов (например, где дешевле купить уголь или дрова; в каком магазине купить книгу Бажова для ребенка-инвалида, заказать очки, найти нужные лекарства, вызвать врача, где купить слуховые аппараты и другие справки). Кроме того, сформирована картотека игр, систе-



матическая картотека статей постоянно пополняется новыми рубриками. Недавно мы стали формировать фонд дидактических игр и игровых материалов, приобрели настольные игры, используемые в коррекционной работе с детьми-инвалидами.

Библиотека, являясь центром информации, культуры, досуга, делает многое для организации отдыха, общения, просвещения инвалидов, пожилых людей, опекунов, многодетных семей, матерей-одиночек. Для инвалидов, родителей детей-инвалидов копируются статьи по увлечениям детей, лечебной гимнастике, лекарственной и нетрадиционной медицине, литературе по организации домашнего обучения и т.д.

Библиотека находится в постоянном контакте с социальными работниками, которые обслуживают пенсионеров и инвалидов на дому, с Советом ветеранов.

Для слабовидящих детей организован выпуск крупнопечатных изданий. Пришлось изменить библиотечную подписку, поскольку мы старались охватить интересы и потребности всех категорий пользователей. В библиотеку поступают журналы: «Социальная защита», «Социальная политика», «Дефектология», «Предупреждение», различные детские журналы с игровыми элементами («АБВГД», «Веселые уроки» и др.); газеты: «Российская газета», «ЗОЖ», «Айболит», «АиФ «Я долгожитель» и др., которые сразу нашли своего пользователя. Фонд библиотечный пополняется книгами социальной тематики, коррекционной педагогики.

Полностью реализовав целевую программу ЦСМБ «Равные возможности всем», мы сможем:

- создать условия и определенную систему информационно-библиотечного обслуживания социально незащищённых категорий населения, организовать на окраинах города центры: информационной поддержки (Библиотека им. Н.К. Крупской); по работе с пожилыми людьми (библиотека им. В.В. Маяковского); по работе с детьми-инвалидами и их родителями (Детская библиотека им. С.М. Кирова).

- повысить техническую оснащенность библиотек, скомплектовать фонды; создать доступ социально незащищенных слоев омичей к информации и сокровищам культуры.

Впланах у нас - марафон милосердия «Подарим радость и надежду людям», эстафета добрых дел «Жизнь дана на добрые дела», акция «Согреть своим сердцем», конкурс творческих работ детей-инвалидов и их родителей, постоянные циклы массовых мероприятий, лечебные чтения. Предполагается реализация ряда проектов: «Культура, доступная детям», «Помощь, Любовь, Общение, Творчество» (ПЛОТ), «Дом без одиночества».

Разнообразная поддержка социально незащищенных групп населения, оказание им широкого спектра услуг – трудоемкое и кропотливое, но благодарное дело, отвечающее требованиям жизни. Мы объединили ресурсы, творческие возможности, большое терпение, ежеминутную готовность помогать. Мы выбрали свой путь, и останавливаться нам теперь просто нельзя.



КОЛЛЕГИ РЕКОМЕНДУЮТ ПРОЧИТАТЬ

С новыми литературными именами, как понимают все, работники библиотек должны знакомиться одними из первых. В этом разделе мы будем публиковать материалы, в которых коллеги рекомендуют для прочтения те или иные книги, журнальные публикации. Эти материалы могут быть уже опубликованы в газетах, методических рекомендациях и других изданиях, а также написаны специально для нашего журнала. Раздел мы начинаем с материалов Марии Скрягиной - представительницы формирующейся в Омске библиотечной династии. Она - ведущая рубрики «Мировая книга» газеты молодых библиотекарей г. Омска «БЭМС: быстрые, энергические, молодые, симпатичные». Мы надеемся, что эстафету подхватят коллеги из Новоуральска, в чьей газете «13» есть рубрика «Новые имена нового века», и все, кто хочет поделиться своим мнением о литературных новинках. Ждем ваших материалов, коллеги!



Мария СКРЯГИНА-младшая,
главный библиотекарь
Центральной городской
библиотеки
(г. Омск)



Джулиан БАРНС «МЕТРОЛЕНД»

Один мой друг сказал: «Хорошо англичанам – у них есть Барнс». Не знаю, что он имел в виду – наличие у нации собственного «знамени» постмодернизма, или то, что английская земля все еще способна рождать талантливых писателей, но с этим утверждением трудно не согласиться – Джулиан





Барнс хорош. Всегда умеет прикинуться вашим другом – образованным, начитанным, полным юмора, в меру циничным, доверительно глядящим вам в глаза, говорящим то, что вам хочется слышать. Он – тот, с кем хочется проводить время.

Литературная деятельность Барнса подобна трудам новой хозяйки, которая начинает с перетряхивания вещей в старых сундуках, его пересмотр ценностей последователен (от Библии в «Истории мира в 10 главах», любви и брака в «Как все было», до собственной родины в «Англия, Англия»). Зачастую он будет действовать вам на нервы, полностью пренебрегая установившимся пиететом по отношению к самым сокровенным вещам, но, в конце концов, вы будете ему благодарны за новый взгляд, за избавление от пыли.

Герой Барнса в «Метроленде» (не стоит пугаться названия – к метро эта книга имеет весьма далекое отношение) – бунтарь мелкого пошиба. Свой бунт он осуществляет через эпатаж, мелкие пакости и подтрунивание. Чистенький, умненький, неординарный, способный мальчик из состоятельной семьи, которому уже с детства претят пути родителей и окружающих: скучная работа где-нибудь в банке, уютный домик на окраине Лондона, жена да пара ребятишек. Неоднократные попытки осмысления жизни в обыденном, даже, скажем больше, буржуазно-капиталистическом мире с его скучными ценностями, статусами, ориентирами и отношениями приводят всегда к одному – к встраиванию в это общество через срезание своих собственных острых углов. Бунтарский налет исчезает, на смену ему приходит самоуспокоение. Насмешник Барнс сдается. Улыбка еще остается на губах, но внутри – тоска и жалость. Скучно как-то. Безысходно, однообразно и предсказуемо. Может быть, как и в жизни?

Джулиан Барнс

Метроленд

Серия: Мастера. Современная проза

Издательство: АСТ, 2001 г.

Твердый переплет, 300 стр.

ISBN 5-17-010939-3

Тираж: 5000 экз.

Формат: 84x108/32

Артуро ПЕРЕС-РЕВЕРТЕ «ТАЙНЫЙ МЕРИДИАН»

Тема Артуро Переса-Реверте в литературе – таинственные, эзотерические субкультурные пространства, закрытые для профанов, но весьма манящие и привлекательные. Его герои – шахматные гении, коллекционеры ан-





тиквариата, полубезумные реставраторы или совершенно безумные коллекционеры книг. Сюжеты произведений – таинственные находки и сокровища, исторические загадки, мистические переплетения, совпадения и встречи. В общем, есть, где разгуляться интеллектуалу, которому хочется и что-то сложное, познавательное прочитать, но, в то же время, не затосковать над книгой (недаром серия, в которой печатают Реверте, называется «Лекарство от скуки»).

Герой «Тайного меридиана» - моряк Кой, оказавшийся не по своему желанию на берегу. Мир моря – опасный, но честный, а вот от мира с твердой землей под ногами так и ждешь неприятностей, предательства, обмана. Это только вопрос времени. По воле случая Кой становится участником погони за сокровищами, сокрытыми морской пучиной много лет назад. И вот уже перед ним история Испании XIII века, секретные документы из архивов, старинные карты, загадки ордена иезуитов, корсарские баталии и толи - быль, толи - небыль о «зрачках дьявола» - великолепных изумрудах, ждущих своего часа на морском дне. Кой – человек простой, честный, добрый - даже оказавшись без гроша в кармане, не мечтает о деньгах, а ведом лишь своей любовью к женщине и к морю. Море не подводит Коя, а вот женщина – красивая, целеустремленная - ведет нечестную игру. Амбиции для нее важнее чувств и отношений. Кой, как настоящий моряк, предчувствует катастрофу, но опасности не боится и готов идти до конца. Только, увы, красавице Танжер Сото известен рецепт, как предавать преданных...

Загадка книги: «Есть где-то остров, на котором живут только рыцари и оруженосцы. Оруженосцы всегда лгут, а рыцари – никогда. И вот один обитатель острова говорит другому: «Я тебя обману и предам». Вопрос: кто это сказал – рыцарь или оруженосец?»

Артуро Перес-Реверте
Тайный меридиан
La carta esferica
Серия: The Best of Иностранка
Издательство: Иностранка, 2003 г.
Твердый переплет, 621 стр.
ISBN 5-94145-139-3
Тираж: 10000 экз.
Формат: 80x100/32

Горан Петровиц «ОСАДА ЦЕРКВИ СВЯТОГО СПАСА»

Сербский писатель Горан Петровиц известен российскому читателю, пожалуй, меньше, чем его прославленный и получивший титул живого классика земляк Милорад Павич. Однако именно произведения Петровица Павич называет «самыми редкими по своему вкусу плодами, выросшими сегодня в саду сербской литературы».





В основе сюжета книги «Осада церкви святого Спаса» лежат реальные исторические события - захват средневекового монастыря Жичи. В романе прослеживаются явные аналогии между событиями той эпохи и войной в Югославии - своего рода осмысление настоящего через прошлое, через дела давно минувших дней, которые оживают перед нами, описанные с необычайной яркостью. Здесь и путешествия через века, и сны, и фольклорные мотивы, и безграничная поэтическая фантазия.

Если в современной российской литературе зачастую предпочтение отдается языку маргиналов, и без жаргона и мата уже не обойтись, то у Петровича язык – драгоценность, сокровище, в его текстах привычные слова приобретают новый смысл и сияют свежими оттенками. Однако, не могу не отметить, что, увлекаясь, Петрович иногда превращает словесный полет в тяжеловесные конструкции, отчего в мгновение ока чтение теряет все свое очарование, и читателю приходится изо всех сил продираться сквозь дебри сербского терпкословия, чтобы выбраться на чистую воду смысла.

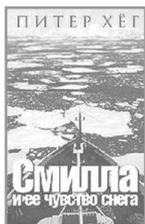
На мой взгляд, эта книга – попытка включить православную традицию в орбиту постмодернизма. В какой-то степени это делалось Милорадом Павичем, но именно у Петровича в центре романа – православный монастырь, православные монахи и государи. Живое православие, живая вера, сильная, действенная, насколько придуманная, настолько и реальная. Не там где-то, существующая параллельно, как церковь на соседней улице, не формальная – в храм на Рождество и Пасху, но в центре нации, как ее ядро, живой корень, удерживающий народ в единстве, сохраняющий сквозь века его самобытность, независимость и цельность вопреки внешней агрессии и внутреннему разброду. Так это на самом деле, или же «Осада» - еще один фрагмент сербского мифа, которым мы живем последние десять лет, решать читателю.

Горан Петрович
Осада церкви Святого Спаса
Издательство: Амфора, 2001 г.
Твердый переплет, 429 стр.
ISBN 5-94278-219-9
Тираж: 5000 экз.
Формат: 84x90/32

Питер Хег «СМИЛЛА И ЕЁ ЧУВСТВО СНЕГА»

Давно ли вы читали датский детектив? Возможно, вы вообще не жалуете датских авторов, да и существуют ли они в природе? Датчанин Питер





Хег своей книгой «Смилла и её чувство снега» приоткрывает читателю тайны датской словесности и преподносит сюрпризы.

На мой взгляд, особенность книги в её многоуровневости: детектив по жанру, она затрагивает множество тем, этнических, географических, социальных, медицинских, экологических, исторических; многие факты становятся известны читателю впервые, и книга выступает как своеобразный ресурс для самообразования. «Смиллу» можно также назвать и художественной энциклопедией Дании (в книге даже есть карта Дании и Гренландии), в ней ярко описаны проблемы современного датского общества, но нет четко выверенных, шаблонных для западного мировосприятия парадигм, определений и ответов. У автора свои, зачастую неординарные, взгляды.

Книга написана от лица женщины, гренландки, и вначале кажется слишком холодновато, непривычно, но после прочтения понимаешь, что стиль повествования выбран правильно, потому что Смилла – эскимоска, она выросла среди снега. Как она еще может рассказывать? Со своим внутренним чувством снега...

Я думаю, Хегу удалось поймать нужную для этой книги интонацию, и писать, воспринимая лишь как медиум: кажется, это не он, а сама Смилла рассказывает о произошедшем, она – автор, свидетель идвигающий механизм того, как из маленького происшествия, случившегося на одной из улиц Копенгагена – мальчик сорвался с крыши – разворачивается история, в которую оказывается замешано все больше и больше людей, и вот она уже затрагивает судьбы человечества. Читателю остается лишь привыкнуть к холодному гренландскому слогу и следовать за Смиллой, о она-то, со своим эскимосским упрямством, приведет к развязке и спасет наш заснеженный мир.

Питер Хег
Смилла и ее чувство снега
Froken Smillas fornemmelse for sne
Серия: Tabula Rasa

Издательство: Симпозиум, 2002 г.
Суперобложка, 542 стр.
ISBN 5-89091-179-1
Тираж: 5000 экз.
Формат: 84x108/32



ИНИЦИАТИВА МОЛОДЫХ

Вернувшись из Ижевска со II Конференции-фестиваля «Молодые в библиотечном деле: профессиональное творчество», решили ...

СВЕРШИЛОСЬ! СЛУЧИЛОСЬ! ПРОИЗОШЛО!



Юлия Владимировна БАЗУЕВА,
заведующая Центром «Город» МУК ЦБС
(г. Барнаул)

«Строили мы, строили и, наконец, построили!», - как говорил Чебурашка.

17 марта 2004 года был создан первый в Барнауле Молодёжный

творческий Совет. Совет, в котором объединились молодые библиотекари Централизованной библиотечной системы города Барнаула.

Фактографическая справка:

Централизованная библиотечная система г. Барнаула насчитывает 33 библиотеки-филиала, из них 7 - сельских, 5 - детских. Количество читателей муниципальных библиотек более 120 тысяч человек, фонд ЦБС - более одного миллиона единиц хранения. Численность специалистов, работающих в системе составляет 177 человек, 94% которых имеют высшее и среднее специальное образование. Средний возраст работающих - 43 года, молодых специалистов до 35 лет всего 20 %.

ЦБС г. Барнаула и её молодые специалисты достаточно долго об-

Орган муниципального учреждения культуры Централизованная библиотечная система г. Барнаула **БИБЛИОТЕЧНАЯ КАНИТЕЛЬ**

Октябрь, 2003

№ 1

газета выходит с мая 2003 года

Уважаемые читатели!

Этот номер газеты посвящен Юбилею. Праздник злёт особенный, многогранный. Не просто найти слова, уловить настроение, которое обещает это событие. Но гораздо это даётся: внешне можно почувствовать, если пристально вглядеться в прошлое, понять настоящее и устремиться мыслями в будущее. Да, мы не всегда находим ответы на волнующие нас вопросы, но находим в себе и немалую по силе!

В самой гуще именно такого переживания жизни мы и хотим увидеть первый номер газеты «Библиотечная канитель».

Редакция «БС»

От имени всего коллектива ЦБС имеем честь и удовольствие поздравить Людмилу Александровну с 55-летием. Мы желаем своему удивительному директору здоровья, радости и оптимизма! Не предавайтесь унынию из-за регулярно возникающих финансовых проблем, переживайте обиднее с постоянно чего - то требующими читателями, сверяя наши подчас и непростительными начальниками.

Дорогой наш директор! Надеемся еще долгие годы вместе преодолевать трудности, делить печали и радости. Желаем Вам всего доброго и гордимся Вами!

Символическая дата

Кто осмелится угадать, как для отдельного человека, так и для нашей страны, как в данном случае, для ЦБС. И хочется привести всем коллективам библиотек и всем читателям самые искренние и сердечные поздравления с этой датой. Мы рады, что вы выстояли в сложнейшем российском экономическом кризисе.

Восхищаемся умением коллектива ЦБС не терять оптимизма и профессионального интереса к культуре и творческим возможностям в наше трудное время. Рады, что библиотеки существуют, живут и несут людям свет и добро.

Дождались!

В этом юбилей ЦБС финальным конкурсом

«Лучшая библиотека ЦБС»

определены абсолютные победители и

победители в номинациях:

1 место - Библиотека № 14

2 место - ЦБ им. Н. М. Яковлева

3 место - библиотека № 32

Победители в номинациях:

«Лучшее творческое название» - Центр информации, образования и досуга «Город»

«Лучшая библиотека ЦБС» - библиотека № 1

«Библиотечная карточка библиотеки» - библиотека № 27

«Стиль обычной необычной рекламы» - библиотека № 22

«Мастер своего дела» - библиотека № 15

«Здесь я живу лучше!» - библиотека № 17

«Интернет-библиотека в интернете» - ЦБ им. К.И. Чуковского

Надеемся, что и этот конкурс войдет в историю ЦБС, наряду с вашими делами, как событие значимое.

Некоторые работы победителей опубликованы на стр. 5-6



думывали идею объединения, - практически год, а точнее, после посещения II международной конференции-фестиваля «Молодые в библиотечном деле: профессиональное творчество» в г. Ижевске. Было очень интересно, весело, шумно, креативно – невозможно не впечатлиться и тут же не захотеть создать свой собственный Молодёжный Совет, который будет также активно и, главное, так же продуктивно нести инновационные достижения библиотечного дела в массы. И вот после долгих раздумий, и трудоёмкой подготовительной работы увидело свет Положение о Молодёжном Совете МУК ЦБС. Директор Централизованной библиотечной системы Людмила Александровна Пашкова с большим воодушевлением встретила наше начинание и «благословила на все четыре стороны», практически в прямом смысле, так как основной задачей мы определили работу четырёх секций. Но, - всё по порядку.

17 марта на первом официальном заседании Молодёжного творческого Совета



большинством голосов был выбран председатель – Базуева Юлия Владимировна, заведующая Центром информации, образования и досуга «Город». Единогласно были определены для работы четыре секции:

1. Творческих проектов и программ «Футурама».

Деятельность секции направлена на выявление, активизацию и реализацию творческого потенциала молодых библиотекарей, которая включает в себя подготовку и действительное применение творческих проектов и программ, направленных на организацию общественной жизни коллектива.

2. Библиотечной журналистики «Золотой Паркер».

Задачи секции: популяризация библиотечной деятельности, в том числе, деятельности Молодёжного Совета, посредством журналистики, то есть через выпуск информационной молодёжной газеты. Изучение, описание и пропаганда интересного опыта, достижений и передовых методик других библиотечных школ и регионов в области библиотечного дела.

3. Молодых руководителей - «Триумф».

Цель работы: расширение влияния молодых сотрудников на процессы управления МУК ЦБС, участие и возможное проведение еженедельного Совета



при Директоре, право голоса при участии в обсуждении важных организационных и управленческих вопросов.

4. Социальной работы - «Социум».

Целью работы данной секции является привлечение молодежи к занятию более активной позиции в конкретном социальном контексте. Это и привлечение внимания молодёжи к социологии обустройства окружающей среды, и изучение основ социологии массовых коммуникаций, и сотрудничество с органами социальной защиты города, и организация и проведение мероприятий для контингента социально незащищённых горожан и лиц с ограниченными физическими возможностями, и, конечно, пропаганда среди молодёжи здорового образа жизни и занятий спортом.

И конечно социум библиотекарей.

Пунктирной линией были намечены дальнейшие пути «триумфального шествия» идей и новаций, генерируемых Молодёжным Советом.

В рамках секции Творческих проектов и программ «Футурама» мы планируем создание Закрытого Интеллектуального Сообщества «Литературная кухня имени Фредерика Бегбедера», где участники будут не только знакомиться с новинками мировой художественной литературы, участвовать в филологических диспутах, но и попытаются сами создать «нетленные шедевры» писательского мастерства. Подобные экспериментальные опусы, будут опубликованы в газете, издаваемой секцией Библиотечной журналистики «Золотой Паркер».



В рамках секции Молодых руководителей «Триумф» мы, решив, что всё новое – это хорошо забытое старое (впрочем, в нашем случае - не так уж и

хорошо забытое), в ближайшее время планируем провести «Праздник непослушания» (своеобразный аналог проводимых в советское время в школах Дней самоуправления), где по итогам проведенного конкурса победитель будет дублером директора ЦБС, а участники конкурса, соответственно – заведующих отделами и библиотеками-филиалами.



Барнаул – спортивный город. Мы гордимся победами и рекордами наших спортсменов –футболиста Алексея Смертина, легкоатлетки Татьяны Котовой, конькобежца Сергея Клевчени, лыжника Виталия Денисова. Поэтому, не



смотря ни на что, в сентябре Молодёжным Советом решено провести осеннюю спартакиаду «Назло рекордам-2004!». Мы, конечно, не сможем показать столь высокий уровень подготовки ... Но, как говорится, - главное участие.

Наверное многое из того, что мы планируем делать или уже делаем, возможно, кто-то уже обдумывал или осуществлял, но, вы знаете, мысли также материальны, как и многое другое и они витают в воздухе; просто мы пришли к похожим формулировкам может чуть позже, а может чуть раньше. К сожалению, в алфавите всего 33 буквы, а в музыке только 7 нот, Америка уже открыта, а велосипед изобретён.

Нас немного, скорее мало, но мы можем, хотим и сделаем всё для того, чтобы наше дело процветало, приносило радость, интриговало и интересовало каждый день, час и секунду с момента нашего существования.

И используя всё те же семь нот, мы попробуем написать свою и если уж не симфонию, то, как минимум, бравурную мазурку.

Помните? «Я ещё не волшебник, я только учусь...»

Мы много не умеем, но мы научимся! Обещаем!

УТВЕРЖДАЮ

**Директор МУК ЦБС г. Барнаула
Пашкова Л. А.**

**Положение о Молодежном творческом совете
Муниципального Учреждения Культуры
«Централизованная
Библиотечная Система» г. Барнаула.**

1. Общее положение

1.1 Молодежный творческий совет создан при МУК ЦБС г. Барнаула.

1.2 Молодежный творческий совет - является общественным профессиональным объединением, в который входят молодые специалисты МУК ЦБС г. Барнаула в возрасте до 35 лет независимо от их образования и занимаемой должности.

1.3 Молодежный творческий совет является добровольным профессиональным объединением, работа которого строится с учетом интеллектуальных и творческих способностей молодых специалистов, а так же их желания и потребностей.



2. Задачи Молодежного творческого совета

2.1 Привлечь молодых специалистов к более активной деятельности в библиотеке, - создание привлекательной профессиональной среды для молодежи.

2.2 Выявление и реализация творческих способностей молодых специалистов.

2.3 Освоение информационно-библиотечного пространства и популяризация библиотечной деятельности.

2.4 Привлечение потенциала молодежи к участию молодых специалистов в исследовательской работе.

2.5 Расширение влияния молодых сотрудников библиотеки на процессы управления.

2.6 Выявление и внедрение инновационных методик библиотечного обслуживания различных категорий пользователей библиотеки.

2.7 Развитие молодежной досуговой инфраструктуры.

2.8 Организация контактов молодежи и молодежных организаций с органами власти.

3. Функции Молодежного творческого совета

На совет возлагается:

3.1 Подготовка и реализация творческих проектов, программ, мероприятий по организации профессиональной и общественной жизни молодежного коллектива.

3.2 Содействие профессиональному и общему самообразованию специалистов библиотеки.

3.3 Подготовка и размещение материалов о работе молодежного творческого совета в СМИ и профессиональной прессе.

3.4 Выпуск молодежной информационной газеты МУК ЦБС.

3.5 Инициирование и проведение самостоятельных библиотечных исследований.

3.6 Изучение и распространение позитивного опыта работы библиотек России и зарубежья.

3.7 Участие в обсуждении управленческих решений и организационно-методических проблем деятельности МУК ЦБС.

3.8 Организация и проведение стажировок молодых специалистов у ведущих руководителей МУК ЦБС.

4. Структура и организация работы Молодежного творческого совета

4.1 Заседания Молодежного творческого совета.

4.1.1 Молодежный творческий совет осуществляет свою деятельность путем проведения заседаний Совета, заседаний создаваемых им рабочих органов, которыми являются: Секции и комиссии Молодежного творческого совета.

4.1.2 Организация деятельности Молодежного творческого совета и создаваемых им органов осуществляется в соответствии с нормами, установленными



данным положением.

4.1.3 Заседание Молодежного творческого совета является организационной формой работы Молодежного творческого совета и созывается председателем Молодежного Совета не реже одного раза в месяц. Заседание Молодежного Совета правомочно принимать решения по любым вопросам деятельности Молодежного Совета

4.1.4 Работа совета осуществляется на плановой основе.

4.1.5 Общий план работы Совета складывается из предложений председателей секций и комиссий, обсуждается на заседании Молодежного творческого совета и утверждается его председателем.

4.1.6 К исключительной компетенции заседания Молодежного Совета относятся:

- определение основных направлений и принципов деятельности Молодежного творческого совета;
- решение вопросов реорганизации и прекращения деятельности Молодежного творческого совета;
- утверждение секций и комиссий Молодежного творческого совета;
- выдвижение и избрание председателя Молодежного творческого совета и его заместителей, председателей (руководителей) секций Молодежного творческого совета;
- подготовка проектов изменений и дополнений к настоящему Положению.

4.2 Председатель Молодежного творческого совета.

4.2.1 Председатель избирается на заседании Молодежного творческого совета из числа его членов голосованием сроком на 2 года.

4.2.2 Председатель Молодежного Совета:

- проводит заседания Молодежного творческого совета;
- представляет Молодежный творческий совет в отношениях с государственными и муниципальными органами управления, общественными и другими организациями и учреждениями;
- подписывает документы Молодежного творческого совета;
- координирует и организует работу Молодежного творческого совета;
- созывает заседания Молодежного творческого Совета;
- принимает распоряжения, по вопросам, отнесенным к его компетенции;
- выполняет поручения Молодежного творческого совета и директора МУК ЦБС. Молодежный творческий совет из своего состава выбирает заместителя председателя Совета. Заместитель председателя Совета организует работу секций и комиссий Молодежного Совета, за которые он ответственен, исполняет обязанности председателя Совета в случае его отсутствия.

4.3 Секции и комиссии Молодежного творческого совета.

4.3.1 Молодежным творческим советом образуются секции и комиссии по мере необходимости и потребности. Перечень секций и комиссий, их персональный состав утверждается на заседании Молодежного



творческого совета.

4.3.2 Член Совета имеет право работать не более чем в двух секциях.

4.3.3 Работой секции руководит председатель секции, избираемый из числа членов секции и утверждаемый на заседании Молодежного творческого совета.

4.3.4 Секции и комиссии по своему профилю:

- осуществляют изучение и предварительное рассмотрение проектов (программ) разработанных молодежью библиотеки;
- осуществляют изучение и предварительное рассмотрение проектов решений, обращений, заявлений Молодежного творческого совета;
- вносят на рассмотрение членов Молодежного творческого совета проекты решений, обращений и заявлений;
- рассматривают поступающие в Молодежный Совет или секции письма, заявления, дают по ним соответствующие заключения принимают решения;
- содействуют реализации решений Молодежного творческого совета, выполняют поручения Молодежного творческого совета и директора МУК ЦБС;
- ежегодно представляют отчет о своей деятельности Молодежному творческому совету.

4.4 Кураторами секции являются библиотечные специалисты, имеющие опыт работы, на основании соблюдения принципа добровольности.

4.5 При Молодежном творческом совете в соответствии с программой его деятельности, могут создаваться как постоянные, так и временные комиссии, для решения более конкретных задач.

В составе Молодежного творческого совета предполагается организовать следующие секции:

- Секция Творческих проектов и программ «Футурама»;
- Секция Библиотечной журналистики «Золотой Паркер»;
- Секция Молодых руководителей «Триумф»;
- Социальной работы «Социум».

5. Права Молодежного творческого совета

Совет имеет право:

5.1 Самостоятельно определять содержание и конкретные формы своей деятельности.

5.2 Вносить предложения руководству о дальнейшем совершенствовании деятельности библиотеки.

5.3 Молодежный Совет вправе привлекать к своей работе ученых и специалистов для выполнения аналитических, исследовательских, социологических и экспертных работ по вопросам, относящимся к ведению Молодежного творческого совета.

5.4 Привлекать внебюджетные средства для осуществления своей деятельности.

6. Ответственность

6.1 Всю полноту ответственности за качество выполнения возложен-



ных на Совет задач и функций несет Председатель Совета.

6.2 Председатель совета отчитывается о деятельности Совета один раз в году перед общим собранием молодых специалистов и дирекцией МУК ЦБС.

7. Заключительные положения

7.1 Содержание и порядок работы Совета (Секции) определяется планом мероприятий.

7.2 Итогом деятельности Молодежного творческого совета являются городские и общепубличные мероприятия (фестиваль молодежных творческих проектов, научно-практическая конференция молодых специалистов, КВН и др.).

Содержание работы Молодежного творческого совета:

Секция Творческих проектов и программ «Футурама».

Задачи секции:

- активизация творческой деятельности молодых специалистов библиотеки;
- выявление и реализация творческих способностей молодых библиотекарей МУК ЦБС.

Содержание работы секции:

- подготовка и реализация групповых творческих проектов и программ подготовка творческих мероприятий по организации общественной жизни коллектива молодежи;
- организация конкурсов профессионального мастерства молодых специалистов библиотеки; подготовка методических материалов для библиотечных работников.

Периодичность проведения: (по плану секции).

Секция Библиотечной журналистики «Золотой Паркер».

Задачи секции:

- освоение информационного библиотечного пространства посредством журналистики; популяризация библиотечной деятельности через выпуск информационной молодежной газеты.

Содержание работы секции:

- расширение информационного библиотечного пространства через изучение и пропаганду ресурсов Интернет;
- ознакомление с прошедшими и готовящимися мероприятиями Совета; изучение и описание интересного опыта, передовых методик в области библиотечного дела;
- пропаганда опыта и достижений других библиотек и библиотечных школ; популяризация интересного опыта, нетрадиционных методик и новшеств через различные формы (проведение обзоров опыта, подготовку консультаций для библиотечных работников);
- оказание помощи молодым специалистам в публикации подготовленных ими работ;
- подготовка материалов в профессиональную библиотечную печать; ■



■ подготовка материалов в местные и российские СМИ.
Периодичность выпуска газеты - по мере сбора материалов.

Секция Молодых руководителей «Триумф».

Задачи секции:

■ расширение влияния молодых сотрудников библиотек на процессы управления МУК ЦБС.

Содержание работы секции:

■ обсуждение важных управленческих и организационно-методических вопросов библиотек МУК ЦБС;

■ стажировки у ведущих руководителей библиотек-филиалов МУК ЦБС;

■ участие в работе Совета при Директоре МУК ЦБС, в т.ч. его проведение;

■ изучение передового опыта, инновационных методик управления и организационно методической работы библиотек;

■ проведение профессионального имидж конкурса «Триумфальная арка».

Периодичность работы секции: (по плану работы).

Секция Социальной работы «Социум».

Задачи секции:

■ привлечение молодежи к занятию более активной позиции в данном конкретном социальном контексте.

Содержание работы:

■ ликвидация правовой безграмотности посредством изучения развития и действия права, а также нескольких типов законодательства - конституционного, гражданского, уголовного;

■ привлечение внимания молодёжи к социологии обустройства окружающей среды; изучение основ социологии массовых коммуникаций;

■ сотрудничество с органами социальной защиты и муниципальной властью города;

■ организация праздничных мероприятий для пожилых людей и ветеранов;

■ организация и проведение мероприятий для контингента социально незащищённых горожан;

■ проведение марафонов милосердия для детей и взрослых с ограниченными физическими возможностями и детей сирот;

■ пропаганда среди молодёжи здорового образа жизни и занятий спортом;

■ организация и проведение в МУК ЦБС спортивных соревнований и оздоровительных мероприятий;

■ организация выездов на природу и активного отдыха;

■ организация лекций и семинаров, посвященных оздоровлению организма.

Периодичность работы секции: (по плану работы).



«ГОЛЬ НА ВЫДУМКУ ХИТРА» (лаборатория рацпредложений)

Эту рубрику мы начали с № 5-6 2003 г., в которой коллеги из Центральной муниципальной детской библиотеки им. М. Горького г. Ижевска нам дали **Семь полезных советов.**

И вот уже продолжают рубрику коллеги из Свердловской областной универсальной научной библиотеки им. В.Г. Белинского. Скорее всего, они вдохновились высказыванием «Красота спасёт мир» и сделали девизом своей разработки его перефразировку «Красота спасет библиотеку».

КРАСИВЫЕ СОВЕТЫ



В роли творца выступила **Марина Владимировна БАРМИНА**, библиотекарь Регионального центра депозитарного хранения.

Её моральным спонсором и по совместительству фотографом являлась



Анна Александровна ВОРОНЦОВА, библиотекарь Регионального центра депозитарного хранения Свердловской областной научной универсальной библиотеки им. В.Г. Белинского (г. Екатеринбург)

Как порой нам хочется сделать своё рабочее место уютным, красивым! Наверное, каждому из вас уже приходила в голову такая мысль, а может быть, даже и какие-то конкретные идеи. Однако по каким-либо причинам вы не воплотили их в жизнь?

Не бойтесь творить, дайте свободу своей фантазии!

В качестве наставления можно сказать следующее: делать нужно с душой, любовью, а главное, - иметь огромное желание сделать что-нибудь своими руками.





А мы вам предлагаем несколько практических советов:

БУТЫЛКА + ПЕНОПЛАСТ = **БУКЕТ**

Берем пластиковую бутылку, разрезаем её пополам, нарезаем края «соломкой» (почти до основания). Можно взять и пластиковый стакан, тогда у него срезаем верхний плотный ободок.

Длину надрезов вы можете корректировать в зависимости от того, какой букет вы хотите получить «плакучая ива» или «салют». Чтобы букет не рассыпался на нарезанный «лапшой» стакан надевают срезанный плотный ободок. Он будет выполнять функцию обруча.

Затем необходимо заострить края «соломки» для того, чтобы удобнее было нанизывать на неё кубики или многогранники пенопласта (белый упаковочный материал, который вы можете покрасить). *А вот, может быть, вы подскажете, как из пенопласта быстро сделать шарики?* Размер кубиков также будет зависеть от задуманной композиции. Большие будут больше оттягивать «стельки», маленькие ...- это понятно.

Пышность букета может также регулироваться количеством разновеликих бутылочек поставленных друг в друга. Цветовая гамма пластмассовых бутылок и стаканов разнообразна, поэтому можно выбрать то сочетание, которое вам необходимо. Вариаций на тему предостаточно.

Наши изделия готовы! Они получились такими.

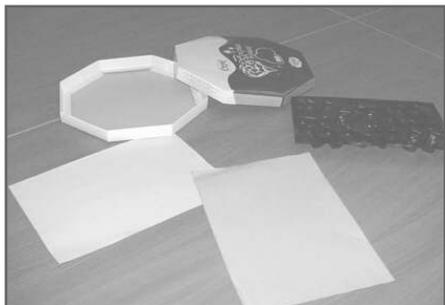


ПАННО ИЗ КОРРЕКСА

Если у вас есть не очень вкусный коррекс из под очень вкусных конфет, не спешите его выбрасывать. Из него можно сделать необычное декоративное панно, радующее глаз.

Берется коробка из-под конфет, клей, ножницы. Из коррекса (формочки для конфет разного цвета) вырезаем элементы цветов: лепестки, листочки, стебли, тычинки.





На картонную основу наклеиваем лепестки цветов, начиная с нижнего ряда затем последовательно все остальные ряды лепестков. Получаются готовые цветки, которые могут быть различной пышности в зависимости от количества лепестков положенных в основание – в первый нижний ряд. Цветовая гамма коррексов не очень велика в основном - оттенки коричневого, белово-бежевого,



но если попадаются другие цвета – это подарок судьбы. Да, попадаются ещё золотые и серебряные коррексы, и тогда можно делать «Новогоднее панно» - золо-серебряные букеты с еловыми ветками ... Как видите, наша фантазия безгранична.

Из готовых элементов панно: цветки, листики, стебельки составляем композицию и наклеиваем её на крышку коробки, а можно выбрать и другую основу – всё тот же упаковочный пенопласт. Из него можно сделать основы различных форм – это и плоское панно, и объёмные кубы и квадраты.



Посмотрите, какой шедевр у нас получился!



ВНИМАНИЕ!

Открыв на страницах нашего журнала лабораторию рацпредложений, мы ещё и ещё раз убедились в том, что талантливых, изобретательных людей в библиотеках работает огромное количество, а поводов применить свои способности у библиотекарей предостаточно.

Много находок используют библиотекари при хранении и расстановке фондов, при подготовке наглядной рекламы и выставок, при оформлении массовых мероприятий. А используют библиотекари для своих поделок материалы, которые находят «под руками и ногами» и которые при определенной «доводке» становятся очень полезными.

Кроме направления - изготовление поделок, мы обращаем ваше внимание и на второе направление – рацпредложения, то есть те экономичные и рациональные решения, которые возникают при оформлении фонда, выставки, при разработке БД и других составляющих деятельности библиотеки. Очень интересны способы экономии электроэнергии и расходных материалов, рациональное использование оборудования.

Поделитесь своей идеей, своей удачей, и она вернется к вам сторицей.



**Секция РБА «Молодые в библиотечном деле»
Редакция журнала «Молодые в библиотечном деле»
ОБЪЯВЛЯЕТ**

**Конкурс рацпредложений и поделок
«ИСПОЛЬЗУЕМ С ПОЛЬЗОЙ».**

**В конкурсе могут принять участие все желающие.
Все, кто готов творить, улучшать и совершенствовать.**

Основное условие:

сделано своими руками и применено в своей библиотеке;
использование вторресурсов;
экономичное использование материальных ресурсов библиотеки
(оборудования, материалов, электроэнергии).

Наградой творцам будут участие в профессиональных мероприятиях, проходящих в рамках Секции РБА «Молодые в библиотечном деле» в 2005 г. и ... кое-что ещё!

Планируется организация выставок:

на IV Конференции-фестивале «Молодые в библиотечном деле:
социальная политика», апрель 2005, г. Рязань;
на X Ежегодной сессии Конференции РБА, 23-29 мая 2005 г., г.
Санкт-Петербург

Описания, рисунки, схемы поделок и рацпредложений, а также сами изделия присылайте простым или заказным письмом-бандеролью до 31 марта 2005 г.

по адресу:

121 471, Москва, ул. Рябиновая, 4-20
E-mail: mbr1@yandex.ru
Контактные телефоны: (095) 952-1152
(095) 954-1803



Открылась редакционная подписка на журнал «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ»

Вы можете подписаться на наш журнал:

1. Наложным платежом с оплатой при получении на ближайшей от Вас почте.
2. Оплатить по счету, выписанному редакцией, а затем регулярно получать на почте (почтовые затраты - за счет заказчика).

Для этого необходимо:

Заполнить прилагаемый ниже АБОНЕМЕНТ.

Отправить абонемент заказным или обычным письмом по адресу:

125 047, Москва, а/я 20 «Один из лучших».

Необходимо знать:

Цены указаны без стоимости пересылки, с учетом всех налогов и действительны для всех стран СНГ.

Для стран Европы и Америки стоимость одного номера 3 евро+ почтовые расходы.

Подписчики стран СНГ заполняют абонемент на русском языке,

подписчики других стран - латинскими буквами.

Подписчики, которые станут нашими региональными представителями, подписав на полугодие или на год 5 библиотек своего региона, получат бесплатную подписку на II полугодие 2004 г.

**Подписавшись на полугодие или на год,
Вы экономите деньги!**

АБОНЕМЕНТ НА ПОДПИСКУ 2004 г.

Прошу Выслать следующие номера в следующем количестве

№ 1 (7) - 60 рублей. экз.	№ 7 (13) - 60 рублей. экз.
№ 2 (8) - 60 рублей. экз.	8 (14) - 60 рублей. экз.
№ 3 (9) - 60 рублей. экз.	№ 9 (15) - 60 рублей. экз.
№ 4 (10) - 60 рублей. экз.	№ 10 (16) - 60 рублей. экз.
№ 5 (11) - 60 рублей. экз.	№ 11 (17) - 60 рублей. экз.
№ 6 (12) - 60 рублей. экз.	№ 12 (18) - 60 рублей. экз.
I полугодие № 1(7) - № 6(12) – 330 рублей. экз.	
II полугодие № 7(13) - № 12(18) - 330 рублей. экз.	
Годовая № 1(7) - № 12(18) – 600 рублей. экз.	
Наименование организации или ФИО подписчика (полное без сокращений)	

прошу выписать счет на заказанные журналы:

наши реквизиты: полное банковское название организации _____

ИНН _____

Р/С _____ наименование банка _____

К/С _____ БИК _____

КПП _____

Юридический адрес _____

прошу высылать заказ наложенным платежом.

Оплату заказанных журналов «Молодые в библиотечном деле» при получении на почте гарантирую. Дата _____ Подпись _____

◆ *прошу высылать журнал по адресу:*

Индекс _____ государство _____ город _____

улица _____ дом _____ корп _____ кв. _____

Контактный телефон: код _____ тел _____ E mail _____

Региональные представители высылают в адрес редакции копии заказов своих абонентов.

поставте галочку напротив удобной для вас формы оплаты