

Арзуханов А. С., Иванков В. М., Сорокин А. С.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ГПНТБ СССР

Рассмотрены организация непрерывного образования библиотечных работников, первые итоги перестройки системы повышения квалификации кадров ГПНТБ СССР. Поставлены задачи по дальнейшему развитию системы.

Переход библиотек на интенсивный путь развития на основе использования новейших достижений науки и техники повышает требования к профессиональной компетенции кадров, к знаниям современной библиотечно-информационной технологии и организации обслуживания, умению изыскивать резервы эффективности и качества обеспечения информационных потребностей общества.

Под воздействием научно-технического прогресса существенно меняется техническая и технологическая база информационной и библиотечной деятельности. Например, в крупных библиотеках автоматизированы процессы обработки, контроля выдачи и возврата литературы; реализованы документальные библиотечно-информационные системы, включающие электронные каталоги и базы данных (БД) с интерактивным доступом; создаются локальные сети с возможностями автоматизированной обработки данных и их передачи на рабочее место потребителя НТИ. Новая техника и технология, само содержание труда требуют от библиотечных и информационных работников нового уровня знаний, производственных навыков и умений, деловой квалификации, профессионального мастерства, творческой инициативы. Если развитие этих качеств будет отставать от развития технологической базы библиотеки, то сами работники могут оказаться тормозом на пути интенсификации библиотечно-информационного обслуживания, сдерживать динамизм экономического и социального развития трудового коллектива.

Вот почему можно утверждать, что лишь активная реализация комплекса мер по перестройке системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства, предусмотренных последними постановлениями партии и правительства, в строгом соответствии с Законом СССР о государственном предприятии (объединении)¹ позволит обеспечить развитие и повышение эффективности производ-

ства, его всемерную интенсификацию, профессиональное становление и квалификационный рост сотрудников и в конечном итоге гармоничное развитие коллектива в целом.

Основной установкой социально-экономического развития ГПНТБ СССР является производство библиотечно-информационных услуг в соответствии с потребностями народного хозяйства. Отсюда следует основная цель управления кадрами — обеспечение производства библиотечно-информационных услуг необходимым качественным и количественным составом кадров и их эффективное использование.

Мероприятия по подготовке, повышению квалификации и переподготовке кадров ГПНТБ СССР, с помощью которых все подразделения обеспечиваются научным и библиотечным персоналом в соответствии с их функциональными задачами, включены в пятилетний план экономического и социального развития. Основными концептуальными положениями системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров ГПНТБ СССР в новых условиях хозяйствования являются:

оптимизация профессионально-квалификационной структуры библиотечного, научного и технического персонала;

целевая базовая подготовка кадров в средних специальных и высших учебных заведениях с отрывом от производства, а также подготовка научных кадров высшей квалификации на основе прогнозных данных о естественной убыли персонала (уход на пенсию, переход на другую работу и т. п.) и потребностях в связи с развитием производственной деятельности;

повышение квалификации и переподготовка специалистов в институтах и на факультетах повышения квалификации, специальных курсах, организуемых ГПНТБ СССР и другими организациями, а также путем стажировок;

обеспечение широкого обмена опытом с другими организациями по всем каналам сотрудничества (совместные научные семинары, взаимное командирование специалистов, выставки и т. п.);

определение рационального объема экономических знаний для всех категорий сотруд-

¹ Закон Союза Советских Социалистических Республик о государственном предприятии (объединении) // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1987. — № 26 (2412) — ст. 385. — С. 427—463.

ников и обеспечение постоянной взаимосвязи между профессионально-должностными функциями сотрудников и объемом экономических знаний;

подготовка резерва руководящих кадров всех уровней.

Для реализации этих положений в ГПНТБ СССР должны быть решены следующие задачи: создание системы управления подготовкой, повышением квалификации и переподготовкой кадров; развитие оперативных связей с ведомственными и межведомственными учебными центрами по повышению квалификации и переподготовке кадров; повышение эффективности и качества учебных процессов, обеспечивающих пополнение и обновление знаний библиотечных, научных и технических работников и их опережающую подготовку по отношению к новой технологии и техническому оснащению библиотеки.

В 1988 г. предприняты первые шаги по совершенствованию системы повышения квалификации кадров ГПНТБ СССР. Для формирования комплексной системы непрерывного научно-технического, производственно-профессионального и экономического образования кадров создан Совет по повышению квалификации кадров ГПНТБ СССР. В его состав вошли специалисты библиотечных и научных подразделений, председатели советов трудового коллектива и молодых специалистов, партийного бюро, профсоюзного комитета и комитета комсомола.

Основной задачей Совета является обеспечение органического единства экономического и социального развития коллектива в части повышения квалификации и переподготовки персонала. Совет осуществляет организационно-методическое руководство и информационное обеспечение, координацию всех звеньев системы повышения квалификации кадров ГПНТБ СССР, обеспечивая переход от периодического к непрерывному производственно-профессиональному обучению. Решения Совета являются обязательными для исполнения в структурных подразделениях ГПНТБ СССР. Совет рассматривает проекты учебных планов и программы повышения квалификации работников структурных подразделений и дает по ним заключения; заслушивает руководителей структурных подразделений и оценивает работу по повышению квалификации, реализацию учебных планов, результаты проводимых в подразделениях мероприятий; рекомендует к использованию передовой опыт по повышению квалификации и переподготовке руководящих работников и специалистов; разрабатывает Сводный план мероприятий по повышению квалификации кадров ГПНТБ

СССР на новый учебный год и ежегодно подводит итоги этой работы.

Сводный план готовится с учетом проблемной ориентации обучения, общетеоретической подготовки и непрерывного обновления практических знаний специалистов. В соответствии с планом повышение квалификации кадров ГПНТБ СССР осуществляется на трех уровнях. Первый — производственно-профессиональное обучение непосредственно в подразделениях по направлениям библиотечных и научных работ. Второй — обучение руководителей и главных специалистов на общебиблиотечных курсах целевого назначения. Третий — специализированное обучение специалистов в Институте повышения квалификации информационных работников, Народном университете по научно-технической информации ВИНТИ, Международном центре НТИ, факультете повышения квалификации и в аспирантуре Московского государственного института культуры и др.

Первый уровень обучения зависит от особенностей технологического процесса или научной проблематики подразделения. Здесь характерны сравнительно небольшие сроки обучения, проведение занятий и стажировок без отрыва от производственной или научной работы. Такая форма повышения квалификации является важным фактором накопления профессиональных знаний и умений в процессе труда. В подразделениях ведутся курсы по автоматизации библиотечно-информационных процессов (обучение основам компьютерной грамотности, практическому применению персональных компьютеров, основам программирования); научные семинары по проблематике работы научных подразделений; методические семинары и совещания по направлениям работы библиотечных подразделений, школы передового опыта и стажировка молодых специалистов на рабочих местах.

Составным элементом этого уровня является самообразование. К нему относятся самостоятельное изучение специалистами опыта работы своих коллег, командировки по изучению передового производственного опыта, участие в научных конференциях и научно-практических семинарах по актуальным проблемам библиотечного дела и научно-технической информации.

На втором уровне обучения в текущем учебном году действуют курсы повышения квалификации руководителей и ведущих специалистов по темам: «Основные принципы хозяйственного расчета в научных организациях», «Основные принципы советского социалистического права в новых условиях работы ГПНТБ СССР» и научный семинар «Анализ и синтез автоматизированных информационно-

библиотечных сетей». К этому уровню обучения относятся также курсы повышения квалификации для новых сотрудников (занятия по основным направлениям деятельности ГПНТБ СССР) и курсы иностранных языков (английского, немецкого и французского) для работников, повседневно использующих иностранные языки.

Говоря о формах и методах повышения квалификации по третьему уровню обучения кадров следует подчеркнуть роль Института повышения квалификации информационных работников в подготовке и переподготовке специалистов ГПНТБ СССР. За 1972—1987 гг. здесь повысили квалификацию 164 человека. В 1988 г. осуществлен подход к системе целенаправленной подготовки и переподготовки специалистов ГПНТБ СССР на договорной основе. За 1988—1989 гг. 45 сотрудников библиотеки прошли подготовку в ИПКИР по дневной, вечерней и заочной формам обучения по следующим специальностям: «Методическая работа в новых условиях хозяйствования в органах НТИ», «Информационное обеспечение и справочно-информационное обслуживание», «Автоматизированные системы научно-технической информации», «Автоматизированные библиотечно-информационные системы», «Мини- и микроЭВМ в информационных системах», «Программное обеспечение микроЭВМ на примере ДВК-ЗМ2», «Программирование информационно-логических задач на языке Паскаль на примере ДВК-ЗМ2, Роботрон 1715».

На краткосрочных учебных курсах Международного центра НТИ специалисты ГПНТБ СССР ознакомились с программной системой «CDS//ISIS/EC» и развитием международной системы НТИ и вопросами ее использования для информационного обеспечения, ориентированного на целевые комплексные программы.

Необходимо подчеркнуть, что интенсивная подготовка и переподготовка работников библиотеки по перечисленным специальностям обусловлена качественно изменяющейся технологией библиотечно-информационных процессов в ГПНТБ СССР.

Важной составляющей третьего уровня обучения являются мероприятия по целевой под-

готовке специалистов ГПНТБ СССР в высших и средних специальных учебных заведениях. Ежегодно в них без отрыва от производства обучается более 40 человек.

Таким образом, в 1988—1989 гг. в мероприятиях по Сводному плану повышения квалификации кадров ГПНТБ СССР приняли участие почти 90% специалистов от общего числа работников библиотеки с учетом сочетания коллективных и индивидуальных форм обучения.

Несмотря на разнообразие форм и методов повышения квалификации кадров ГПНТБ СССР, существующая система не лишена недостатков: нечетко выражены формы подготовки резерва кадров на определенную должность, повышения их квалификации и переподготовки; недостаточно регламентированы различные формы целенаправленного повышения квалификации и переподготовки кадров библиотеки по производственным и научным направлениям работы.

Чтобы улучшить планирование повышения квалификации кадров ГПНТБ СССР, следует исходить, на наш взгляд, из двух принципов. Во-первых, основой планирования должна стать перспективная потребность подразделений библиотеки в специалистах в условиях дальнейшего совершенствования библиотечной технологии, форм и методов обслуживания. Планы должны составляться на пятилетний период с годовыми уточнениями. Во-вторых, определение потребностей в повышении квалификации и переподготовке специалистов должно базироваться на знании общей и дополнительной потребности в кадрах разных уровней. Зная количество специалистов, выбывающих в планируемый период по возрасту и текучести, число вакантных должностей и предполагаемые кандидатуры на их замещение, нужно определить количественные и качественные характеристики подготовки резерва и переподготовки специалистов по должностям и формам повышения квалификации.

Применение такой методике позволит создать базу для реального планирования повышения квалификации кадров, а также подготовки резерва на основе программы научно-технического, экономического и социального развития ГПНТБ СССР.