

ЭОЛ* *Абраева*

Время библиотечных инноваций

Сегодня библиотечный мир переживает инновационный бум. Библиотеки активно перестраивают не только свою структуру, но и содержание работы. Появляются информационные базы данных личного приобретения. Созданы школы инноватики федерального уровня: «Школа Рудомино» (Москва), Всероссийская школа инноватики (Белгород). Библиотечные инновации становятся предметом исследования: вышли в свет книги А.Н. Ванеева «Библиотечное дело: Теория. Методика. Практика» (СПбГУКИ, 2004), Л.А. Дубровиной «Минимум управления, максимум управляемости. Руководителям библиотек о Всеобщем управлении на основе качества» (М., 2004), Е.Ю. Качановой «Инновации в библиотеках» (СПбГУКИ, 2003), Л.Д. Комиссаровой «Социально-психологические технологии в работе современной публичной библиотеки» (М., 2003). Выпускаются специализированные журналы, тематические сборники, указатели, защищаются новые проекты; осуществляются целевые программы, например, впервые подготовлена корпоративная работа «Мир библиотечных изданий» (Екатеринбург; Кемерово, 2001); в Иркутске издаётся межрегиональный журнал «Библиотечный вестник Прибайкалья»; научно-практический сборник «Библиотечное дело — XXI век» (приложение к журналу «Библиотековедение») и журнал «Молодые в библиотечном деле» кумулируют в обзорно-аналитическом материале инновационный (интеллектуальный) потенциал библиотек. На страницах журнала «Библиография» к теме библиотечных инноваций обращались СП Матлина (1999. № 2. С. 50-60), С.А. Бражникова (2003. № 4. С. 35-47), Н.Т. Чуприна (2003. № 5. С. 25-34). Своё отношение к проблеме инноваций в библиотеке высказывает автор публикуемой ниже статьи.

Термин «инновация» ещё в начале XX в. исследовал австрийский учёный И. Шумпетер, который понимал инновацию как изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных, транспортных средств, рынков и форм ор-



ганизации в промышленности. Он структурировал сущность содержания данного понятия, выделил его составные части, что позволило в дальнейшем рассматривать инновации как неотъемлемую часть всего нового и передового в любой сфере, в том числе библиотечной. Как отмечает Н.Т.

Чуприна, исследование инновационных процессов в библиотечной деятельности «представлены преимущественно отдельными статьями в специальной периодике. Первые статьи по проблемам библиотечных инноваций появились в начале 80-х гг. прошлого столетия»¹. Начало положили С.А. Басов, А.Н. Ванеев, Н.С. Карташов, Ю.Н. Столяров. Предметом дискуссий являются не только определение сущности библиотечных инноваций, но и их классификация. Классификации строятся по различным основаниям, что затрудняет их практическое использование, несмотря на ряд достоинств, которыми они обладают. К сожалению, отсутствуют оригинальные доктрины, регламентирующие инновационную библиотечную деятельность применительно к конкретному типу библиотек.

Каждая библиотека является носителем тех или иных библиотечных традиций, форм и методов работы с читателем, персоналом, но не каждая из них становится центром инноваций в своем районе (городе), области, республики, крае. Для этого она должна обладать определённым научным потенциалом, соответствующими кадровыми и информационно-библиотечными ресурсами и материально-техническим обеспечением, иметь разнообразный спектр платных услуг. Кроме того, необходим высокий квалификационный уровень сотрудников с повышенными потребностями и притязаниями, обеспечивающих качество этих услуг, культуру обслуживания пользователя, применяющих новые технологии и осуществляющих внутренний и внешний маркетинг. Иными словами, библиотека и её коллектив должны «созреть», чтобы от традиций переходить к инновациям, создавать электронную базу инновационных продуктов и оперативно их распространять и внедрять, опи-

раясь на современные технологии и концепции, учитывая региональные достоинства и недостатки в развитии и функционировании библиотечной сети. В орбиту инновационного процесса до сих пор не включено огромное количество сельских библиотек как промышленно развитых регионов, так и дотационных. Зачастую «библиотечные маршруты», по которым движется «инновационный дилижанс», состоящий из инициаторов и авторов нововведений, пролегают вдали от библиотек «глубинки». На формирование единой системы инновационного развития библиотек в отдельно взятом субъекте Российской Федерации влияют протяжённость маршрутов, сроки, каналы распространения, средства связи, транспортные и другие услуги, разные климатические условия, не говоря уж об ограниченном финансировании и способах его реализации. Казалось бы, не требует доказательств, что инновации нуждаются в инвестициях, будь то смета одной библиотеки или единый консолидированный финансовый план района, города и т.д. На самом же деле доказывать это органам власти и местной администрации, руководителям департаментов и министерств культуры и даже библиотек, приходится постоянно. Простой пример. Чтобы выехать молодому специалисту на стажировку или на курсы в федеральные центры по библиотечной инноватике, нужно приложить немало усилий, поскольку чаще всего выезжают директора или их заместители, которые не всегда доводят до персонала новое, интересное, а результаты их поездок никем не контролируются. Ситуаций подобного рода много: поговорили, загорелись, и на этом все благие намерения закончились. Молодым специалистам остаётся ждать и надеяться, что их заметят, помогут и когда-нибудь они познакомятся с другими библиотеками, их успехами воочию, а не только с помощью специальной печати. Заслужить такие поездки удаётся

¹ Чуприна Н.Т. Профессиональная инноватика как фактор развития современной библиотеки : автореф. дис... канд. пел. наук. М, 2003. С. 8.

не всем. Руководство библиотек, как правило, придерживает молодых: дескать, «ещё рано им выезжать». Ссылаются на отсутствие средств, которые не выделила администрация района, на то, что некому работать на обслуживании, что нужно срочно готовить справку в отдел культуры и т.п. Может быть, руководители по-своему правы, причины всегда найдутся, чтобы отказать, но время быстротечно, и «новое» становится обычным, появляются другие проблемы. Вот только кто их будет решать? Инновационный накал, который ещё горит в душе молодого специалиста, постепенно угасает, а библиотека теряет в их лице будущих лауреатов в номинации «За лучшую научную и прикладную работу». В то же время не все хотят участвовать в инновационной деятельности. В библиотеки приходят молодые люди с разными целевыми установками, разной биографией, разными способностями и уровнем знаний.

Систематически изучая опыт работы с молодыми специалистами, особенно в Областной универсальной научной библиотеке (ОУНБ) им. В.Г. Белинского (Екатеринбург), ОУНБ им. И.И. Молчанова-Сибирского (Иркутск), Национальной библиотеке Республики Бурятия (РБ), Государственной юношеской библиотеке РБ (Улан-Удэ) и некоторых централизованных библиотечных системах (ЦБС) РБ, мы пришли к выводу, что можно выделить несколько их типов.

1. «Интеллектуал» — «знайка». Может быть «вещью в себе» или активно утверждающим своё знание. В библиотеку пришёл по убеждению. Имеет способности к аналитике, систематике, часто технически грамотен. Его необходимо «открыть». В инновационном процессе способен выступать в роли критика.

2. «Общественник» — вечный активист и староста класса. В библиотеке оказался случайно, может легко сменить работу. Контактен, инициативен, имеет организаторские способности,

активно включается в социальную, общественную жизнь коллектива. Ищет внимания коллег. Организатор инновационного процесса.

3. «Созерцатель» — воплощение медитирующего йога. Бывает безмятежным, как дитя, порой подвержен сомнениям. В библиотеку шёл по протоптанной дорожке. Его отличают высокая исполнительская культура, твёрдое следование правилам, уживчивость, иногда до конформизма. Нуждается в подталкивании. Незаменим как исполнитель инновационных проектов.

4. «Пропагандист» — убеждённый, идейный «партиец». Библиотека — призвание. Целеустремлённый, доводит дело до конца, идею до воплощения, прекрасный оратор, карьерист. Необходимо одобрение руководства. Источник новых идей, руководитель проектов².

Естественно, что инновационный потенциал этих групп молодых библиотекарей различный. Он формируется на основе двух составляющих: физическое и психологическое здоровье человека и врождённые интеллектуальные особенности; наличие определённых условий, которые созданы в библиотеке. В этом случае роль руководителей достаточно огромна. Умение увидеть, поддержать вовремя инициативу молодого специалиста в стократ оправдано.

Требования к молодым специалистам на различных должностях не одинаковы. Инновационный потенциал быстрее формируется у тех, кто находится на переднем крае библиотечной деятельности, вовлечён в творческий процесс и участвует в разработке проектов. Наиболее ярко он проявляется у сотрудников методических отделов, где сама жизнь заставляет их интенсивнее вникать в сущность работы низовых библиотек. Молодые специалисты методических отделов взрослеют раньше своих

² Авраева Ю.Б., Очирова Э.С. Формула успеха : Библиотечные инновации глазами молодых // Молодые в библиотечном деле. 2004. № 3-4 (спецвып.). С. 66-73.

сверстников из других отделов. Те, кто прошёл «боевое крещение», навсегда связывают свою жизнь с нелёгкой миссией методиста, а это значит быть на переднем крае библиотечной науки и практики. Такой портрет методиста кому-то покажется идеальным, но идеальное постепенно становится типичным. Методист не имеет права отставать, хотя ему постоянно приходится преодолевать трудности психологического, морально-нравственного, профессионального и социального характера, часто от него не зависящих. Они обусловлены ещё и тем, что методиста принято считать чуть ли не единственным субъектом инновационного процесса. При этом он выступает в многочисленных ролях: инициатора, организатора, рентраслятора, пропагандиста, ведь его задача — воспроизводство нового, передового опыта и его внедрение. Рентрасляция как один из способов и механизмов передачи новых знаний, новой информации широко используется методистами во время семинаров, курсов и других форм обучения библиотекарей. Данный подход не является инновационным, но он надёжный. Методисты нуждаются в обучении новым методам, приёмам. Немногим свойственно адекватно реагировать на изменения, воспринимать новые точки зрения и правильно их интерпретировать. Одна из причин этого — недоступность информации (из-за отдалённости от библиотечных центров, отсутствия многоканальной связи, подорожания транспортных расходов и т.д.). Информационный вакуум порождает информационный голод и чреват тем, что у методистов вырабатывается чувство невозможности что-либо изменить. Но это тема отдельного разговора.

Процесс разработки инновационных проектов — дело достаточно трудоёмкое. Требуется *усит* со стороны и руководителей библиотек, и молодых специалистов для осуществления задуманного, финансовое обес-

печение инновационной работы библиотекарей, морально-психологическое и общественное одобрение, информационная поддержка их творчества. Библиотечные инновации не возникают на пустом месте, они являются результатом осмысления каждым из них собственного «Я», прошлого своей библиотеки и её недалёкого будущего. Их амбиции являются своеобразным «двигателем прогресса» в отдельно взятой библиотеке и стимулируют удовлетворение потребности «быть лучше, быть нужными». Настало время способствовать творчеству всех категорий специалистов, создавать школы инноватики в каждом регионе, в Интернете. Ведь библиотечные инновации имеют не только социальное значение, но и коммерческий эффект в условиях рыночных отношений, которые затронули информационно-библиотечную сферу. Библиотечные инновации — залог успешной образовательной, досуговой, информационной деятельности. В связи с этим нужна широкомасштабная рекламная кампания в средствах массовой информации о достижениях библиотеки. Роль в проведении таких кампаний принадлежит областным библиотекам, которые формируют и осуществляют региональную инновационную политику, направленную на развитие у библиотекарей «нестандартного мышления, поощрение инновационных идей, стимулирование творческого подхода к разрешению различных ситуаций, стимулирование инвесторов библиотечных инноваций». В Белгородской области координационную функцию в этом процессе, как пишет Н.Т. Чуприна, выполняет научно-методическая инновационная служба Белгородской ГУНБ. Меняется не только мышление библиотекарей, меняются парадигма методической деятельности и профессиональное кредо методистов: от инспектора — к эксперту, исследователю, консультанту. Найти готового методиста, который способен играть эти роли,

практически невозможно. Следовательно, нужны методисты-эксперты, методисты-исследователи, методисты-консультанты.

Как в реальной ситуации определить способности и склонности людей к работе на должностях, требующих творческого мышления, творческих данных? Ведь у нас отсутствуют научные рекомендации при подборе специалистов на ту или иную должность, тем более для выполнения творческих процессов, реализации инновационной политики. Истоки творчества, психология творчества — эти ключевые понятия чаще всего декларируются и на практике почти не учитываются, не формируются. Более того, библиотеки готовы принять любого специалиста на работу при наличии вакантных мест, чтобы только их заполнить. Нехватка специалистов с творческим потенциалом и соответствующим образованием стала «бичом» для многих периферийных библиотек. Причин много: падение престижа библиотечной профессии, слабое финансовое обеспечение и т.д. Молодые люди хотят жить и работать в комфортных условиях и, как правило, не торопятся после окончания вуза ехать туда, где им не могут предоставить жилье, высокую зарплату, работу по желанию. И все же, несмотря на отсутствие внимания к библиотекам местных властей, есть позитивные сдвиги. Мы опросили участников II Межрегионального слёта молодых библиотекарей Сибири (Улан-Удэ, октябрь 2003 г.) с целью исследования «выбора молодых», выявления их приоритетов и ценностных установок, которые помогают им развиваться в личностном плане, квалифицированно выполнять профессиональные обязанности. Слёт проходил на базе ГЮБ РБ в рамках правительственной программы «Сибирское соглашение». Были опрошены 50 молодых специалистов (некоторые из них имеют высшее университетское образование) из Алтая, Кузбасса, Крас-

ноярска, Новосибирска, Иркутска, Читы и Бурятии.

Главные составляющие творческого настроения они видят в непосредственном участии в проектной деятельности, в решении конкретных дел (13%). Не последнее место среди приоритетов и ценностных установок занимают справедливая оценка их труда со стороны администрации библиотек и «нормальный нравственно-психологический климат», чтобы «их желания и потребности соответствовали той должности, которую им определяют руководители» (46%). Очень важной является «возможность общаться друг с другом», «овладевать новыми знаниями» (20%)³.

Стремление молодых специалистов к общению, самосовершенствованию является естественной потребностью и обусловлено не только их возрастом, но и реальной ситуацией, складывающейся на рынке труда. Библиотечный рынок труда отсутствует, хотя библиотеки нуждаются в высокопрофессиональных кадрах, в первую очередь в методистах. Несмотря на большую ответственность и сложность работы, специалисты методических отделов проходят по одной «сетке» со специалистами других отделов, менее загруженных заданиями не только своей администрации, но и представителей вышестоящих органов области, района. Это одна из причин высокой текучести кадров методистов. Материальная составляющая не адекватна оценке их труда. Получается, что из библиотечной среды вымываются лучшие, инициативные, интеллектуально развитые кадры. Руководителям библиотек становится не до инноваций, удержать бы тех, кто ещё за невысокую зарплату и по моральным соображениям обслуживает читателей. В от-

³ Авраева Ю.Б., Ринчинова К.С. Влияние материальных и моральных стимулов на удовлетворенность работой библиотечных специалистов (по материалам исследования) // Кадровое обеспечение социально-культурной сферы Восточной Сибири : состояние и перспективы развития. Улан-Удэ : ИПК ВСГАКИ, 2003. С. 100-106.

личие от библиотечного рынка труда, рынок труда других сфер более развит, может предложить заманчивые перспективы и комфортные условия труда, в том числе высокую зарплату. Конкуренция - показатель рыночных отношений — в библиотечной сфере отсутствует, особенно на периферии.

Обслуживанием занимаются или вчерашние школьники, или энтузиасты, или специалисты, успевшие в советское время получить бесплатное образование. На них во многих библиотеках держится вся работа. Статус библиотеки, качество обслуживания они обеспечивают как могут, а методист — один на всю ЦБС, — никогда не выезжавший ни в одну передовую библиотеку другого региона, действует на свой страх и риск.

Профессиональное счастье, удача, успех приходят в те библиотеки, где существует преемственность поколений, где сложились традиции и есть место творчеству, где материальное благополучие обеспечено властью и библиотечное сообщество находит поддержку у населения. Таких библиотек в России немало.

А что движет специалистами более зрелого возраста? Ведь не секрет, что многие из них не хотят ничего менять в своей профессиональной деятельности. Здравый смысл позволяет им сохранять некое равновесие, «уходить от стрессов». В то же время часть зрелых специалистов — руководители библиотек, структурных подразделений — понимают, что мыслить и работать по-старому уже невозможно. Их идеология и мировоззрение складывались в доперестроечное время, их социотип пришёл в противоречие с рыночной концепцией управления производством. Поэтому им приходится преодолевать собственное внутреннее торможение из-за устаревших убеждений и работать в другом режиме, в другом темпе. Их собственное «управление изменениями» достигло такого накала, что многие уходят с должности, не

выдержав испытания не только властью, но и временем. Готовы ли они к прогрессивным инновационным преобразованиям? Исследований такого рода нет. На практике мы сталкиваемся с руководителями, сумевшими направить свой творческий резерв на новое, передовое. К ним можно отнести руководителей библиотек Екатеринбурга, Белгорода, Пскова, уже известных библиотечному сообществу. Но по-прежнему преобладают такие типы руководителей, как «консерваторы», «администраторы». «Новаторы» как тип руководителя более всего характерны для сильных личностей, умеющих жестко отстаивать свои убеждения и в то же время способных к обдуманному, мотивационно прогнозируемому управленческому действию. Они владеют разнообразной информацией, умело используют ситуацию, применяют весь комплекс современных управленческих, особенно интерактивных, методов. В связи с этим их роль в организации инновационного процесса имеет исключительное значение. Не понимать этого — значит не видеть перспективы развития библиотек региона, страны⁴.

Таким образом, слагаемыми инновационного процесса, его эффективности являются наличие творчески развитых кадров методистов, умеющих управлять изменениями, владеющих современными знаниями и технологиями, профессиональная поддержка специалистов, носителей инновационных идей со стороны администрации; документационно-правовое обеспечение инновационной политики; инвестирование инноваций. Инновации должны быть доступными для всех библиотек.

⁴ Матвеева И.Ю. Структура и пути формирования инновационного потенциала библиотечных специалистов // Инновационная деятельность библиотек и подготовка библиотечных кадров: материалы III региональной научно-практической конференции (Улан-Удэ, 19-20 нояб. 2002 г.) / под ред. Р.И. Пшеничниковой. Улан-Удэ: ИПК ВСГАКИ, 2002. С. 15-16.