

JSSN 0320 -1015

**ВУЗОВСКИЕ
БИБЛИОТЕКИ
ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ
ЗОНЫ**

**ОПЫТ РАБОТЫ
ВЫП.14**

ВУЗОВСКИЕ БИБЛИОТЕКИ ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ ЗОНЫ
ОПЫТ РАБОТЫ
Вып. I4.

Издательство Томского университета
Томск - 1986

Вузовские библиотеки Западно-Сибирской зоны: Опыт работы.
Вып. 14. Ред. М.П.Серебрякова. - Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986. -
49 с. - 39 к. 500 экз. 4463040000.

Настоящий сборник посвящается XXVI съезду КПСС. Авторы рассказывают о красоте и важности профессии библиотекаря. Раскрываются основные формы повышения идейно-теоретического уровня и профессиональной квалификации работников вузовских библиотек, в том числе активных методов обучения и деловых игр.

Для широкого круга работников библиотек высших учебных заведений.

Рецензент - Т.М.Питтер

Редакционная коллегия:

М.П.Серебрякова (отв. ред.), Г.С.Ерохина,
Г.А.Вайтингер

В 4403040000
I77 (012) - 86

© Издательство Томского университета, 1986

"... Профессии кажутся нам самыми возвышенными, если они пустили в нашем сердце глубокие корни, если идеалам, господствующим в них, мы готовы принести в жертву саму жизнь и все наши стремления"

К. Марко ^{х)}

^{х)} К.Маркс и Ф.Энгельс о молодежи. М., 1972, с. 249

БИБЛИОТЕКАРЬ – ДУША ДЕЛА

Библиотекарь – профессия древняя и уважаемая. Библиотекарями работали многие выдающиеся ученые и писатели: А.А.Крылов, Н.И.Лобачевский, В.В.Стасов. О работе библиотекарем в Публичной библиотеке Петербурга мечтал Н.Г.Чернышевский. Н.К.Крупская постоянно снабжала рабочих нелегальной марксистской литературой. Она и её соратники не только распространяли литературу, но и проводили беседы о прочитанном. Организатором библиотек для рабочих был и А.М.Горький.

Значение библиотекаря в наше время не уменьшилось, а возросло. Задачи, поставленные Коммунистической партией Советского Союза перед библиотеками как идеологическими учреждениями стали ответственнее и сложнее, возросли и требования к библиотекарям.

"Библиотекарь – душа дела. От него зависит очень многое, – писала Н.К.Крупская, – он должен быть энтузиастом своего дела, уметь работать с массой читателей, владеть методами библиотечной работы, уметь при помощи этих методов организовать всю работу библиотеки".^{*)} Эти слова и сейчас не потеряли своей актуальности.

Какими же чертами должен обладать советский библиотекарь?

Прежде всего идейной убежденностью, т.е. не только знанием основных положений теории марксизма–ленинизма, но и умением применять их в повседневной жизни.

Библиотекарь должен быть политически грамотным, хорошо разбираться в проблемах внутренней и внешней политики КПСС, экономической и культурной жизни, связывать пропаганду марксистско–ленинской теории коммунистических идеалов с решением практических задач, активно участвовать в общественной жизни коллектива. Ему необходимо также постоянно работать по расширению своего общекультурного кругозора, повышению культуры поведения, воспитанию высоких моральных качеств.

Библиотекарь должен быть хорошо подготовлен профессионально. Кроме того, знать основы информатики, владеть иностранным языком, уметь пользоваться средствами механизации библиотечных процессов. Но и этого еще мало.

Библиотекарь должен уметь творчески подходить к работе, быть трудолюбивым, на каком бы участке он ни работал.

*) Крупская Н.К. Важный участок социалистической стройки. – В кн.: Крупская Н.К. О библиотечном деле. М., 1984, т. 2, с. 360.

Особые требования предъявляются к библиотекарю отдела обслуживания, так как от качества его работы зависит, в целом, авторитет библиотеки. Поэтому ему должны быть присущи высокий уровень культуры, контактность, тактичность, выдержанность, быстрая ориентация и высокий профессионализм.

Важнейшим показателем культуры обслуживания является стиль и умение библиотекаря найти верный подход к читателю. В общении с читателем библиотекарю необходима подчеркнутая вежливость и приветливость, тактичность и радушие ко всем без исключения, будь то профессор, студент или рабочий. Бывает, что к кафедре выдачи подходит читатель напряженный, уже готовый отразить возможный недоброжелательный тон библиотекаря и как моментально расслабляется от вежливого внимания к нему.

Очень важно дать почувствовать читателю, что он, с его интересами, не безразличен библиотекарю. Не спешите ему показывать свое превосходство в знании книг, выслушайте внимательно и постарайтесь помочь.

Библиотекарь должен доброжелательно и внимательно отнестись к претензиям читателя, независимо от того, справедливы они или нет. Обязанность библиотекаря погасить раздражение читателя спокойным тоном и сделать все, чтобы он или получил книгу, или четкий ответ, почему её нет.

Бывают случаи, когда в индивидуальной работе с читателем необходима резко отрицательная реакция библиотекаря (потеря или порча книг), но гнев должен иметь воспитывающий характер.

Библиотекарь является первым читателем библиотеки и должен быть активным в своей работе. При обсуждении и рекомендации книг, во время обзора или беседы — выступать в роли инициатора, организатора, наиболее авторитетного участника. В.И. Ленин говорил, что библиотекарь не должен опускаться до нерадивого читателя, а неуклонно, с очень осторожной постепенностью поднимать его развитие.

Долг библиотекаря — обслужить читателя, не считаясь со своим личным временем — такова служебная этика. Никогда нельзя показывать читателю, что он пришел не вовремя.

В общении с читателем важным является культура речи библиотекаря. Ошибки в произношении, неправильное использование иностранных слов и изречений, стандартная, лишенная образности, речь не-

приятно действует на эстетическую сторону восприятия. Содержательность, убедительность, образность, точность, яркость и грамматическая верность – вот те качества, которые должны быть присущи речи библиотекаря.

Правила профессиональной этики библиотекаря требуют на работе не демонстрировать свое плохое настроение или самочувствие.

А.С.Макаренко писал: "Я никогда не позволял себе иметь печальную физиономию, грустное лицо, даже если у меня неприятности, или я болен, я должен уметь не выкладывать этого перед окружающими"^{*)}.

Впечатление, которое производит библиотекарь, в значительной степени зависит от того, как он говорит, как держится, как одет. Внешний облик библиотекаря должен соответствовать вкусам и ожиданиям большей части читателей.

И самое главное, нужно любить свою профессию и работу. Библиотекарям, которые не любят книги и читателей, нужно избирать другой вид деятельности. Потому, что только увлеченный библиотекарь может правильно понять интересы читателей и построить свою работу в зависимости от них.

Нужно всегда стремиться искать и вносить в работу новое, интересное, живое, только тогда она станет по-настоящему творческой, радующей и библиотекаря, и окружающих его.

Таким образом, идейная убежденность, социальная активность, широкий общенаучный и культурный кругозор, высокое профессиональное мастерство, непрерывное самообразование – такие качества должны быть присущи советскому библиотекарю.

*) А.С.Макаренко. Избранные пед. сочинения. т. I, М., 1977, с. 356.

Л.И.ВОЛКОВА, М.П.СЕРЕБРЯКОВА

БОЛЬШЕ ВНИМАНИЯ ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ
РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА БИБЛИОТЕК

Успешное решение библиотеками задач, поставленных апрельским (1985 г.) Пленумом ЦК КПСС в значительной мере зависит от того, какими кадрами они располагают. "Сейчас уже недостаточно простой исполнителности, — отмечалось в докладе Генерального секретаря ЦК КПСС тов. Горбачева М.С. на Пленуме, — хотя и ее порой не хватает. Все больше возрастает значение таких деловых качеств, как компетентность, чувство нового, инициатива... желание учиться работать".

Учитывая это, Научная библиотека Томского университета постоянно совершенствует систему повышения квалификации сотрудников и прежде всего руководящего состава (зав.отделами и главных специалистов).

В системе повышения квалификации руководящего состава центральное место занимает политическая учеба, которой занимается партийная организация библиотеки, она же осуществляет контроль за работой сети политического просвещения. Основными формами учебы являются занятия в университете марксизма-ленинизма (ежегодно по 3-4 человека) и обучение в 3-х теоретических семинарах: "Экономическая политика партии на современном этапе", "Проблемы культуры в практике коммунистического воспитания", "Современные проблемы культуры".

Политическую учебу необходимо так организовать, чтобы она помогала успешно решать задачи, стоящие перед библиотекой, и добиваться личного участия всего руководящего состава в работе семинаров, кружков текущей политики и проведения занятий в них. Для руководящего состава библиотеки основной формой повышения идейно-теоретического уровня должна стать учеба в университете марксизма-ленинизма под девизом "Каждому руководителю — высшее политическое образование".

Современное развитие библиотечной теории и практики требует от руководителей все более сложных и постоянно обновляемых профессиональных знаний. В библиотеке традиционными стали такие формы учебы, как курсы, семинары, командировки, самостоятельная работа с новой специальной литературой. Из них наиболее важной являются курсы повышения квалификации, которые организуются в библиотеке 1 раз в 5 лет. Весь руководящий состав библиотеки делится на 2 группы: зав.отделами, главные библиотекари и зав.секторами. Эффективность курсов во многом зависит от правильного решения таких вопросов, как чему учить и как

учить. Поэтому при формировании программы обязательно учитывается разнородный состав слушателей (по квалификации, стажу и возрасту). Так, программа курсов для зав.отделами составляет 50 часов. В ней выделяется 3 проблемы: актуальные вопросы политики КПСС, основы теории и практики управления, организация и управление библиотечным делом. Занятия проводятся 2 раза в неделю с отрывом от производства с марта по май. В лекциях по специальным дисциплинам слушателей знакомят с новейшими достижениями в теории библиотечного дела и даются рекомендации по их использованию. Организуется творческое обсуждение узловых вопросов и разбор различных ситуаций.

Вторая группа - главные библиотекари и заведующие секторами обучаются по той же программе, но с увеличением времени на практические занятия. По окончании занятий слушатели сдают зачет.

Исключительно важное значение при организации курсов имеет комплектование преподавательского состава специальных дисциплин, так как на курсах обучаются квалифицированные сотрудники.

В библиотеке занятия на курсах проводят директор и его заместитель, методисты, отдельные лекции читаются зав.отделами.

Курсы оказывают эффективное воздействие на уровень профессионального мастерства слушателей, приобретенные знания они широко используют в своей работе. Об этом хорошо говорят итоги стажировок, которые проводятся по окончании курсов. (См. приложение).

Другой проверенной формой обучения руководящего состава является постоянно действующий методический семинар, которым руководит заместитель директора библиотеки. В течение года проводится 4 занятия по различным актуальным вопросам, к примеру: "ББК - первая универсальная советская классификация", "Нормирование библиотечно-библиографических процессов", "Научная организация труда в библиотеках", "Стандартизация библиотечно-библиографических процессов".

Основной формой занятий на семинарах является лекция, чтение доклада. А ведь еще М.И. Драгомиров сказал: "Учи показом, а не рассказом". Поэтому одним из важных направлений совершенствования обучения на таких семинарах является внедрение активных методов, таких как деловые игры, решение психологических ситуаций, практические занятия. В связи с автоматизацией и механизацией библиотечно-библиографических процессов планируется в будущем организовать изучение основ вычислительной техники.

В системе профессионального повышения квалификации не менее важно профессиональное самообразование. Оно призвано не столько помочь

в ведении текущих дел, сколько подготовить руководителя к принятию творческих решений в будущем. К сожалению, анализ состояния самообразования в библиотеке приводит к выводу, что оно используется не всеми библиотечными работниками. Этой формой также необходимо управлять. А для этого необходимо каждому руководителю иметь индивидуальный план работы и организовать контроль за его выполнением.

В настоящее время задача состоит в том, чтобы добиться от каждого руководителя и специалиста глубокого понимания того, что от его политической грамотности, профессионального отношения к делу зависит дальнейшее улучшение качества и эффективности работы библиотеки, ее завтрашний день.

А Н К Е Т А

для слушателей курсов повышения квалификации
руководящего состава библиотеки

1. Удаляет ли Вас программа курсов?
Да Отчасти Нет
2. Лекции по какой теме на Ваш взгляд необходимо:
сократить
увеличить
почему?
3. Какие лекции Вам особенно понравились? (Укажите тему)
4. Чем они понравились?
 - глубиной содержания
 - возможностью применения полученных знаний на практике
 - формой изложения материала
5. Какие лекции Вам не понравились (укажите тему)?
6. Чем они не понравились?
 - недостаточностью глубины содержания
 - отсутствием практических рекомендаций
 - плохой формой изложения
7. Что из услышанного на лекциях Вы используете в работе своего отдела (перечислите)?
8. Ваши пожелания и предложения по улучшению всей работы курсов

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В БИБЛИОТЕКЕ ВУЗА

В настоящее время потребность в высококвалифицированных специалистах в библиотеках вузов ощущается очень остро. Одним из важных условий в решении этой проблемы является закрепление кадров и их обучение библиотечному делу.

В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве" указывается на необходимость "усилить внимание к молодым работникам, особенно пришедшим на производство впервые, способствовать росту их профессионального мастерства и приобщению к делам коллектива". Это относится и к библиотекам.

Адаптация молодого специалиста в библиотеке вуза — это не простое приспособление его к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение им производственных навыков и профессиональной этики, трудовой дисциплины, взаимоотношений с читателями, традиций коллектива, и советского образа жизни.

В адаптации личности выделяются три главных аспекта: профессиональный, социально-психологический и общественно-политический.

Профессиональная адаптация — это процесс превращения молодого работника в полноценного специалиста, хорошо знающего основные требования профессии библиотекаря.

Предела профессиональному совершенствованию нет. Каждый человек адаптируется на протяжении всей своей рабочей жизни. Чем быстрее новый сотрудник освоит свои обязанности, тем скорее он включается в трудовой цикл и тем самым способствует повышению эффективности труда коллектива. Процесс профессиональной адаптации библиотекаря включает пассивную деятельность, то есть узнавание, привыкание к профессии, к товарищам по работе, знакомство с условиями труда и отработку навыков самостоятельной активной деятельности на своем рабочем месте, участие в общественной жизни и социалистическом соревновании.

К примеру, в Научной библиотеке Томского университета молодые специалисты проходят обязательную стажировку во всех отделах. Они знакомятся не только со всеми структурными подразделениями библиотеки, но и имеют возможность выбора своего будущего рабочего места. Это приносит большое удовлетворение, благоприятно влияет на его про-

фессиональную деятельность, вырабатывает уверенность в приобретенных знаниях, порождает желание работать лучше. Все это способствует росту производительности и качеству труда.

Хорошей формой профессиональной адаптации библиотекаря является наставничество. Эта форма в настоящее время дает наибольший эффект. В Научной библиотеке ТГУ создан "Совет наставников", работа которого находится под непосредственным руководством партийной и профсоюзной организаций. "Совет" оказывает большую помощь администрации в работе с кадрами. Основной задачей "Совета наставников" является координация работы наставников и оказание им методической помощи. Как правило, наставником выбирается человек, обладающий высоким профессиональным мастерством и жизненным опытом. Наставник призван воспитать любовь к своему делу и передать лучшие традиции коллектива, развить инициативу и самостоятельность молодого библиотекаря.

Одним из основных аспектов адаптации специалиста является его социально-психологическая адаптация, то есть, вживание в среду социального окружения, освоение его норм и традиций, превращение в активного члена трудового коллектива.

Решающее значение имеет первая встреча молодого специалиста в новом коллективе. Духовная атмосфера коллектива может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на производительность труда и качество работы. В "Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981-1985 годы и на период до 1990 года" психологический климат коллектива рассматривается в ряду важнейших условий труда и быта, которые требуют дальнейшего совершенствования.

Психологический климат библиотечного коллектива складывается под влиянием взаимоотношений людей, которые можно рассматривать как по "вертикали" (руководитель-подчиненный), так и по "горизонтали" (коллега-коллега). Негативные взаимоотношения как по вертикали, так и по горизонтали могут привести к возникновению конфликтов. Причины конфликтов могут быть самые разные: непризнание со стороны руководства и товарищей, несовместимость из-за индивидуальных различий в психике и темпераменте людей, привлечение специалистов других отраслей, когда есть свои, и т.п.

Конфликты приводят к потере рабочего времени, снижению производительности труда, к стрессам и, в конечном итоге, к распаду коллектива.

В библиотеке должна вестись активная работа по предупреждению конфликтных ситуаций, а для этого необходимо хорошо изучить причи-

ны, их вызывающие.

В Научной библиотеке ТГУ для вновь пришедших сотрудников проводится "День молодого библиотекаря". Всех вновь принятых сотрудников знакомят с библиотекой, её историей и традициями, представителями общественных организаций. Кроме этого, проводятся встречи молодых библиотекарей с ветеранами труда и посвящение в библиотекари.

От того, как встретили новых сотрудников в коллективе, каков его психологический климат, как сложатся взаимоотношения между сотрудниками и молодыми специалистами, а также с руководителем, зависит социально-психологическая и профессиональная адаптация специалиста.

Особо следует упомянуть еще один фактор, который влияет на социально-психологическую адаптацию специалиста в библиотеке - это жилищные условия. Не секрет, что квартирами обеспечивается крайне малое число библиотекарей, а молодым специалистам предлагается, в лучшем случае, место в общежитии.

Специалисты, не обеспеченные жильем, естественно, не удовлетворены бытовыми условиями и свою неудовлетворенность распространяют на работу, коллег, руководителей. Затягиваются сроки социально-психологической адаптации, что соответственно тормозит профессиональную адаптацию. Зачастую это приводит к увольнению.

Таким образом, общественно-политическая адаптация выступает для библиотекаря обязательным условием его плодотворной производственной работы.

Библиотека - учреждение идеологическое, и каждый библиотекарь - идеологический работник. Он должен хорошо разбираться в современной политике, активно участвовать в жизни коллектива. Нужно с первых дней вовлекать специалистов в общественную деятельность, давать поручения. Это позволит усилить идейный потенциал библиотеки, поможет стабилизировать коллектив, закрепить новичков.

На различных этапах освоения профессии молодые специалисты должны участвовать в социалистическом соревновании в таких его формах, как выполнение общих с наставником обязательств, выполнение коллективных обязательств, борьба за звание "Лучший по профессии", "Отличник библиотечной работы" и т.д.

Кадры решают все и квалифицированные кадры - это главное условие эффективности библиотечного труда, которое, в свою очередь, зависит от совместных усилий всего коллектива библиотеки, администрации, общественных организаций и каждого сотрудника в отдельности.

ПОСВЯЩЕНИЕ В БИБЛИОТЕКАРИ

В Научной библиотеке Томского университета в последние годы произошло омоложение коллектива, на смену опытным библиотечным работникам пришла молодежь, которая составляет более половины коллектива (86 чел.), и теперь во многом от нее зависит успешная работа всех служб.

Проблема быстрой адаптации молодых библиотекарей и роста их профессионального уровня имеет сейчас для библиотеки первостепенное значение. Поиски ее решения привели к тому, что в библиотеке становится традицией использование разнообразных форм приобщения к профессии и коллективу: проводится "День молодого библиотекаря", организуются курсы повышения квалификации этих сотрудников, каждый новичок прикрепляется к наставнику, устраиваются встречи с ветеранами библиотечного труда, лица со средней квалификацией ориентируются на продолжение учебы в институтах культуры.

Многое еще предстоит сделать в этом деле, но некоторые из найденных форм работы себя оправдали и "прижились" в библиотеке. Примером неформального подхода к молодым библиотекарям может служить проведение праздника "Посвящение в библиотекари".

Впервые такое мероприятие было организовано в библиотеке в 1979 году. И с тех пор молодежь, поступившая в библиотеку, в канун нового года (в декабре) торжественно вводится в коллектив с добрыми напутствиями на дальнейшую трудовую жизнь. Посвящению в библиотекари предшествует большая подготовительная работа, в которую вовлекаются все — от библиотекаря-новичка до директора. Праздник организуется по заранее составленному сценарию. В сценарии нужно решить три задачи: представить всех вновь поступивших в библиотеку и наоборот им — коллектив, принять новичков в библиотечную семью. Поэтому "посвящения" разных лет хотя и отличаются друг от друга, но суть их остается неизменной: они раскрывают облик молодежи, пришедшей в библиотеку, а новым сотрудникам дают представление о библиотеке, ее истории и традициях, о людях, которые приводят в движение книжные богатства и обслуживают многотысячную армию читателей.

Празднику приобщения к библиотеке и профессии было сразу дано шутовское, но верное определение: литературно-музыкальное и производственно-романтическое представление. Лейтмотивом "Посвящения в библиотекари" является идея о том, что во все времена звание библиоте-

каря было и остается почетным и уважаемым и налагает большую ответственность, и что работать в Научной библиотеке Томского университета – высокая честь.

Для молодых девушек праздник посвящения становится своего рода экзаменом, устным испытанием, во время которого надо показать себя с лучшей стороны, раскрыть свои знания, способности и талант, проявить умение общаться с читателем, находчивость, терпение, такт, то есть все то, что им пригодится в работе. Довершает представление собирательный портрет молодежи, претендующей на звание библиотекаря НБ ТГУ, который составляется заранее по деталям, распространяемым среди посвящаемых накануне праздника. Этот словесный портрет может начинаться, например, так: "... в среднем им по двадцать лет, стаж каждой пока исчисляется месяцами. Они наблюдательны: успели увидеть в библиотеке много хороших традиций... За их плечами – опыт читателей, теперь на их плечах – постижение профессии библиотекаря..."

Для сотрудников отделов библиотеки: комплектовщиков, каталогизаторов, хранителей фонда, библиографов, методистов: работников отдела обслуживания – праздник посвящения становится прекрасным средством пропаганды своей специальности. Библиотекари стремятся отразить специфику работы на каждом участке, используя шутку и юмор, песни и стихи, сценки и юморески собственного сочинения. В результате вырисовывается облик коллектива, большого, дружного, трудолюбивого, занятого одним общим, интересным и важным делом.

В завершение церемонии новичков принимают в коллектив и желают продолжать добрые традиции старейшей библиотеки Сибири, оставаясь людьми беспокойной и нужной людям профессии.

Опыт проведения праздника "Посвящение в библиотекари" показывает, что эта форма работы оправдывает себя, что она является хорошим средством пропаганды профессии и воспитания молодых библиотекарей. Используя такую форму работы, нужно лишь наполнять ее полноценным содержанием. Важно искать и другие эффективные формы работы, которые являются выражением внимания к молодому работнику, на что нацеливают сейчас трудовые коллективы КПСС и Советское правительство. Необходимо использовать такие формы работы с молодыми библиотекарями, которые позволят им быстрее адаптироваться в новом коллективе в социально-психологическом плане, что очень важно не только для новичков, но и для всего коллектива библиотеки.

А Н К Е Т А
принятого на работу в НБ ТГУ

1. Возраст.
2. Образование.
3. Стаж работы в НБ ТГУ.
4. Что повлияло на выбор места работы (советы родителей, учителей, знакомых, сверстников, любовь к чтению и книге, возможность общения с читателями? Другие причины.)
5. Как представляли работу в библиотеке до поступления?
6. Как представляете её теперь?
7. Ваше отношение к профессии как бывшего читателя?
8. Ваше отношение к читателю как библиотекаря?
9. Какие человеческие качества Вы цените в людях больше всего?
10. Какими качествами Вы прежде всего наделили бы библиотекаря?
11. В каком отделе работаете?
12. Как состоялось Ваше знакомство с коллективом?
13. Чем занимались в первый день работы в библиотеке?
14. Назовите традиции Вашего отдела.
15. Читателем каких библиотек Вы были?
16. Ваши увлечения?

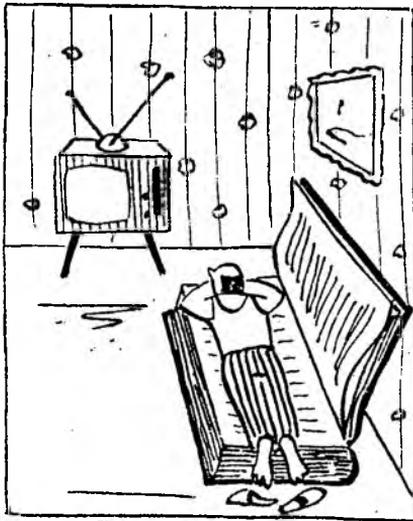
БИБЛИОТЕКАРИ ШУТЯТ



- Он вернул книгу в библиотеку в целостности и сохранности



Хозяева нашлись.



Книга-диван.



В творческом поиске.

СЛОВО О КНИГЕ

Книга— огромная сила.

В.И. Ленин

Коммунистом можно стать лишь тогда, когда обогатишь свою память знанием всех тех богатств, которое выработало человечество.

В.И. Ленин

Книги — дети разума.

Д. Свифт

Книги делают человека лучше, а это одно из основных условий и даже основная, чуть ли не единственная цель искусства.

И. А. Гончаров

Мы не умрем, пока у нас есть книги.

М. Сэвинье

Книги — корабли мысли, странствующие по волнам времени и бережно несущие свой драгоценный груз от поколения к поколению.

Ф. Бэкон

Книги просвещают душу, поднимают и укрепляют человека, пробуждают в нем лучшие стремления, острят его ум и смягчают сердце.

У. Теккерей

Все бледнеет перед книгами.

А. П. Чехов

Пусть книг будет меньше, но они должны быть ярче. Серой книге нет места на книжной полке. Нельзя воровать время у честного труженика.

Н. А. Островский

Семья, где не читают книг, — семья духовно неполноценная.

П. А. Навляенко

Люди перестают мыслить, когда перестают читать.

Дидро

ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ КАДРОВ

Повышение социальной эффективности библиотечного дела должно идти не в экстенсивном наращивании количества показателей, а в качестве услуг, с дифференцированным подходом к различным группам читателей.

Это требует психологической перестройки кадров и изменения системы повышения их квалификации.

Хорошие результаты можно получить, включив в систему повышения квалификации современные активные методы обучения, из которых наиболее результативными являются – игровые.

предлагается описание нескольких деловых игр различного типа для работников библиотек.

Важным условием успеха игр является активное участие и заинтересованность в ней тех, кто будет ее проводить.

Первые две игры – "Зеркало" и "Телепатия" – рассчитаны на то, чтобы все участники установили определенные связи между собой, преодолели психологический барьер. Это крайне важно для проведения последующих игр, так как успех коллективного творчества во многом определяется уровнем доверия участников группы и их уверенностью в себе.

Третья деловая игра – "Беседа" – ситуативная и рассчитана на дальнейшее углубление контактов, но уже на основе конкретного содержания, связанного с работой библиотекаря.

Четвертая – "Аквариум" – носит характер дискуссии и является продолжением "Беседы". Она проводится с использованием распределения ролей между участниками и связана с конкретным материалом, связанному с решением проблемных ситуаций библиотечной практики.

Пятая – "Заседание Совета" – проводится как имитация заседания общественного органа библиотеки с распределением ролей и строится на материалах предварительной подготовки предыдущих игр.

Подготовка и проведение игры может проводиться в течение 2-х и более дней, общей продолжительностью 8-10 часов по схеме.

I этап

- 4 часа
1. Определение уровня осведомленности участников в проблеме.
 2. Вводная лекция об активных методах обучения.
 3. Установка по методике игры и распределение ролей. Выдача домашних заданий.
 4. Лекция по проблеме.

II этап

- 4 часа
5. "Разминка". Снятие психологического напряжения. Упражнения "Зеркало", "Телепатия".
 6. Тренинг делового общения "Беседа". Обзор информации для следующих этапов.
 7. Дискуссия по проблеме "Аквариум". Сбор данных для следующего этапа.
 8. Итоговая игра "Заседание Совета". Разработка плана.

III этап

- 1-2 часа
9. Анализ результатов деловой игры.

Упражнения (тренинги) "Зеркало" и "Телепатия".

Библиотекарь в своей работе постоянно связан с проблемой объективизации профессионального опыта общения. Он много раз в день вступает в контакт. Опыт формирует у него интуицию и способы самонастройки, кристаллизуется в видении различных библиотечных ситуаций, в особом строе внутреннего состояния.

Однако опыт библиотечного общения откладывается преимущественно в бессознательных формах: зачастую библиотекарь сам не может объяснить, как именно он строит тот или иной контакт. Немного предлагают и учебники по курсам "Работа с читателями", "Организация и методика библиографической работы", "Управление библиотечным делом".

Вместе с тем, накопленный опыт можно выразить, проводя с работниками игры, тренинги, разбор конкретных ситуаций, которые помогут "обнажить" механизмы человеческой психики, такие как организация интенсивного самонаблюдения по заданию, специальные упражнения по управлению своими действиями, групповые обсуждения.

С этой целью рекомендуем использовать игру "Зеркало", сущность которой состоит в том, что участники, выходя попарно перед аудиторией, демонстрируют умение видеть "коллегу". Один из них медленно делает движения руками, головой, телом, которые отражают какие-либо библиотечные операции или их элементы. Задача другого - в точности копировать все его движения.

Наблюдающие за ними должны угадать и записать название операций и оценить точность их копирования.

Тренинг "Телепатия" также предполагает участие пар, но играют все одновременно. Одному отводится роль "передающего", другому - "принимающего". Ведущий должен глубоко сосредоточиться на каком-либо сюжете из библиотечных ситуаций и внушить его принимающему. Задача "принимающего" - проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание партнера. Затем они могут меняться ролями.

Разнообразить эту игру можно путем передачи "мысли" всей группы одному - двум, которые на время удаляются из аудитории, чтобы остальные могли согласовать объект "внушения".

Включившись в указанные игры-разминки, участники заметно снимают напряжение, чувство неловкости, перестают стесняться, у них поднимается настроение, они становятся активнее. После этого можно переходить к следующей игре.

Игра "Беседа".

Относится к ситуативным играм. Основной метод ее - разыгрывание попарно ситуации в ролях. Целью ее является привитие навыков деловых контактов. Наряду с этим игра позволяет в определенной степени познакомиться ближе друг с другом всем участникам. Она помогает дальнейшему формированию группы. Каждой паре выдается тема для "беседы". Дается время 10-15 минут на обдумывание и подготовку. Но при этом очень важно, чтобы игроки пар не договаривались между собой о приемах поведения. Практика проведения игры показала, что после согласования игроки стараются воспроизвести то, о чем заранее условились и эвристичность, творческий поиск прекращается, пропадает. В этой ситуации следует объяснить, что лучше не советоваться с партнером, как предварительно не советуется библиотекарь, обслуживая читателей.

Если число участников семинара большое, можно ограничиться 7-10 парами. Все остальные слушатели примут участие в других играх и должны собирать для себя информацию по ходу "Беседы".

Задание: организация и подготовка беседы с представителем общественных организаций. Для примера возьмем игру "Сохраним фонды", проведенную библиотечными работниками вузов Кемерова.

Возможные варианты должностей: зав.отделом обслуживания, зав.читальным залом, зав.учебным абонементом, ст.библиотекари, библиотекари, зав. библиографическим отделом, ст.библиограф, зав.отделами комплектования и обработки, председатель Библиотечного совета, проректор по учебной работе, декан, зам.декана, зав.кафедрой, преподаватель, секретарь комитета ВЛКСМ и др.

Ход выполнения задания "библиотекарем".

1. Выяснить вопросы: 1 образование "собеседника", общий уровень развития, профессиональная подготовка, отношение к библиотечным проблемам, особенности его как человека /качества личности/, общий внешний вид.

2. Предварительно подготовиться к встрече: получить предварительную информацию у руководителей игры, составить план беседы, решить вопрос о том, как ее начать, выбрать вступление к беседе и хорошо сформулировать вопрос (чтобы расположить собеседника к разговору), подготовить план беседы.

3. Проведение беседы: сформулировать цель встречи, выяснить факты участия "представителя" подразделения организации в решении задач, связанных с темой беседы, обсудить с ним вопрос, выяснить его взгляды, предложить взять на себя конкретные вопросы или сотрудничество, раскрыть положительные

или отрицательное в работе библиотеки, ее проблеме и участии в ней организации. Соблюдая правила и этику деловой беседы, умело закончить ее.

Ход выполнения задания "собеседником".

1. Выяснить содержание работы и функции представляемой организации, определить, входит ли в ее функции и содержание работы вопрос по которому состоится беседа, кто привлекался в качестве ее организатора, что конкретно было проведено данной организацией в целях решения проблемы, что можно предложить, можно ли признать целесообразным или обязательным (совсем не обязательным) участие данного подразделения в предлагаемом варианте "Беседы".

2. Проведение встречи. В ходе встречи представителю необходимо определить целесообразность включения своей организации в работу по сохранности фонда библиотеки. При этом следует иметь в виду, что документы, регламентирующие деятельность этой организации, как-то отражают ее функции по отношению к данной проблеме. Наряду с этим, организация имеет также свои более важные функции и задачи. Приглашение в библиотеку или визит к вам библиотекаря застал вас врасплох. Вы не очень подготовлены к беседе, тем более к конкретным решениям, влекущим за собой выполнение дополнительной работы, не предусмотренной планами.

В связи с этим ваша задача попытаться выяснить: насколько можно обойтись без участия в решении данной проблемы, возможно, следует отказаться?. Соглашайтесь только при условии абсолютной уверенности в целесообразности предпринимаемых действий и несомненной пользе для вашей организации. Если вы дали согласие, определите свою долю участия в работе и форму фиксации взятых обязательств.

Игра заканчивается, когда участники исчерпали предмет разговора и приняли решение. Время беседы каждой пары 3-4 минут.

Игра "Аквариум"

Относится к разряду групповых имитационных игр, используемых в двух различных ситуациях: во-первых, когда требуется передать информацию от нескольких лиц большому числу участников. Поскольку подготовленных человек передают информацию, они умеют выполнить какой-то процесс, операцию, прием и знакомят остальных участников с техникой и планами действия; во-вторых, для проведения дискуссии, в которой имеется узкий круг единомышленников /в нашем случае исполнители игры "Беседа"/, которым важно услышать мнение присутствующих и выявить ошибки и упущения.

Игра требует 2 круга стульев. Во внутренний круг садятся те, кто играл в "Беседе", но один стул должен быть свободным. Внешний ряд стульев предназначен для всех участвующих в дискуссии и наблюдающих. Поочередно занимая свободный стул во внутреннем ряду, они ведут дискуссию с участниками "Беседы". Дискуссия длится до тех пор, пока вопрос не окажется исчерпанным.

Преимущество игры в том, что она спонтанная, кроме того, на обсуждающих вопрос, имеется определенное психологическое давление со стороны наблюдателей. В группе, достигшей высокого уровня доверия, допускается критика.

Применяемый метод позволяет выслушать мнение каждого участника, а не отдельных лиц, которые в традиционной дискуссии из-за своей активности не дают высказаться всем участникам подобных дискуссий. В ходе игры каждый участник определяет свое отношение к проблеме, к самой дискуссии, одновременно происходит привыкание к контактам в группе, появляется возможность более глубоко познакомиться с содержанием темы, определить наиболее жизненные варианты организации работы по сохранности фондов.

Первым начинает дискуссию самый молодой, самый малоопытный, заканчивает - самый опытный, что выравнивает шансы всех участвующих.

Перечень вопросов для проведения дискуссии представителям внешнего круга: а/ профессиональность беседы; б/ эмоциональность и этика беседы; в/ язык и стиль беседы.

Деловая игра "Заседание Совета"

Накануне игры желательно провести социометрический замер взаимоотношений в группе, если она работает не менее 10 дней.

Игра охватывает функциональные вопросы деятельности библиотеки и взаимодействие ее с различными общественными организациями и подразделениями вуза: от партийной организации до активного читателя. Игра принадлежит к классу ролевых игр ручного типа без применения ЭВМ и реализует учебные, производственные и исследовательские цели. Она позволяет приобрести организаторские навыки, умение вести деловые совещания, развивает эвристические способности библиотекаря, обучает методам комплексного целевого планирования с привлечением широкого круга участников.

Игра требует максимум творчества, знаний форм организации работы по рассматриваемой теме, умения анализировать предложенные идеи, критически оценивать, синтезировать и комплексно использовать полученные данные. Для успешного проведения игры весьма важно соблюдать

два основных правила: 1) полное взаимное доверие участников группы друг к другу; 2) запрещение критики идей (за критику - штраф). Для активизации игры вводятся элементы соревнования. Игровой характер носят выдвинутые направления форм, методики организации работы по сохранности фондов, определение компетентности представителей общест-венности. Сложность и особенность игры в том, что не все участники имеют непосредственное отношение к функциям организаций, которые они представляют.

Техника ее проведения включает: лекцию-установку по проблеме и методике деловых игр, распределение ролей в игровых группах, индивидуаль-ные консультации участников по выбранной роли (проводят органи-заторы игры), составление текста выступления на заседании Совета библио-теки, проведение заседаний. В распоряжение участников игры выдаются отчет библиотеки, планы, методические указания, стандарты, положени-я, инструкции и т.п. Участники самостоятельно выполняют библиогра-фическое разыскание информации для подготовки роли, изучают литера-туру и документацию, встречаются с представителями организаций, от имени которых они должны играть.

Игра имитирует многосторонний процесс заседания Совета библиотеки. Успех игры во многом зависит от предварительной подготовки слуша-телей. Поэтому лучше, если задания, роли и лекции они прослушают за несколько дней до игры.

Задание: Предложение о разработке мероприятий по сохранности фонда было выдвинуто на предыдущем заседании Совета библиотеки. Всем участникам было поручено представить на данное заседание конкретные предложения для включения в план.

Варианты решений обсуждаются на Совете. Каждый участник выступа-ет в роли, которую он получил. Руководитель игры, организаторы, экс-перты выполняют роль арбитража и консультантов.

На заседании Совета слушатели должны будут выступить на основе полученных сведений, в том числе и из игр "Беседа" и "Аквариум". Их задача также оценить поступившие предложения, сформулировать прин-ципы организации и методический подход к разработке плана мероприя-тий, обосновать свои предложения.

Ход заседания.

Этап 1. Открытие заседания председателем Совета библиотеки, представление участников и объявление повестки дня.

Этап 2. Заслушивание сообщений. Эксперты фиксируют поданные пред-ложения. Время на выступление и вопрос - 1 минута, на ответ - 1-2 ми-нуты.

Этап 3. Эксперты проводят 30-минутное заседание для подведения итогов собранных предложений и выработке проекта плана мероприятий. Остальные участники в это время просматривают выставки, кино.

Этап 4. Эксперты докладывают проект плана мероприятий.

Этап 5. Все участники обеспечиваются проектом плана. Арбитры оценивают ход игры.

Данное заседание может проводиться без подготовки методом "мозговой атаки" в течение 2-4 часов.

Литература

1. Гидрович С.Р., Сыроежкин И.М. Игровое моделирование экономических процессов. - М.: Экономика, 1976. - 116 с.
2. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. - М.: Наука, 1980. - 272 с.
3. Метод деловых игр. Обзор под редакцией Д.М.Гвишиани и С.Э.Емельянова. - М., МИНТИ, 1976. - 56 с.
4. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психологические игры в спорте. М.: Физкультура и спорт, 1985. - 161 с.
5. Рудич Л.И., Ивлева Т.Н. Применение активных методов обучения в подготовке и повышении квалификации культпросветработников. - Кемерово, 1984. - 24 с.

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ ПО СОХРАНЕНИЮ ФОНДОВ

Предлагается методика деловой игры, которая проводилась в библиотеке Новосибирского электротехнического института (НЭТИ) с целью решения проблемы сохранности фонда. Дается вариант игры по работе с читателями-должниками.

Для организации игры избирается совет экспертов (5 человек), который оценит игру и группа-участников (12-16 человек).

Игра проводится в три этапа:

- диалоги (разминка или имитационные упражнения);
- дискуссия по состоявшемуся диалогом и оценка их экспертами;
- обсуждение результатов игры на Совете дирекции библиотеки.

I этап. Диалоги

Задание 1. Диалог библиотекаря и читателя

Читатель-дипломник приходит в читальный зал периодики в период дипломного проектирования.

Библиотекарь: "Вы являетесь должником абонента учебной литературы, поэтому Вас обслуживать не будем, пока Вы не рассчитаетесь".

Читатель: "Я не могу сейчас рассчитаться, потому что потерял книги. Заменить их равноценными пока не имею возможности (таких книг в магазинах города нет). Платить 10-кратную стоимость не могу, так как живу только на стипендию".

Предполагаемый ход ситуации: культура поведения читателя, выяснение ситуации утери книги и времени задержки книг, выяснение того, часто ли студент задерживал книги, были ли какие-либо нарекания, есть ли пометки в читательском формуляре, заключение соглашения между библиотекарями читального зала периодики и абонента учебной литературы по обслуживанию читателя, принимаемое решение, объявление решения читателю.

Задание 2. Диалог главного библиотекаря и декана по поводу возможного отчисления из вуза студента, варварски обращающегося с книгой.

Предполагаемый ход ситуации: определение ценности книги, восста-

новление или замена книги, лишение права пользования библиотекой (на время), ходатайство о вынесении выговора студенту деканатом, привлечение общественных организаций к обсуждению инцидента, проведение беседы в группе, где учится студент, о культуре чтения, правилах пользования библиотекой, предание гласности факта варварского обращения с книгой.

Задание 3. Диалоги библиотекаря с преподавателями-должниками, с руководителями кафедр.
Диалог директора библиотеки с ректором вуза

Предполагаемый ход игры: выяснение того, кто из преподавателей является должниками библиотеки, проведение беседы с ними, привлечение руководителя кафедры к решению вопроса, обсуждение на Совете дирекции библиотеки решения выйти на ректорат, решение ректора о подготовке приказа по институту, обсуждение дирекцией библиотеки проекта приказа, подача его на подпись ректору.

2 этап. Дискуссия библиотекарей по состоявшимся диалогам. Анализ и оценка диалогов экспертами.

Примерные критерии оценки выполнения заданий (диалогов):

- Ясно ли представлял себе библиотекарь цель бесед с читателями?
- Убедительны ли беседы?
- Владеет ли библиотекарь культурной речью?
- Правомочны ли решения, принимаемые библиотекой с юридической точки зрения?
- Убедителен ли текст проекта приказа ректора?

3 этап. Обсуждение результатов игры на Совете дирекции библиотеки

Принимаемые решения: разработать систему работы библиотеки, которая предусматривала бы более широкое привлечение общественных организаций и актива вуза к борьбе с читательской задолженностью.

Новосиби́рский электротехнический институт

П Р И К А З

" 6 " января 1985 г.

№ 5

г. Новосибирск

О наказании за халатное отношение
к книжному фонду библиотеки ИЭТИ

Библиотека ИЭТИ, являясь учебно-вспомогательным, научным и идеологическим подразделением вуза, широко предоставляя в пользование читателей более миллионный книжный фонд, обеспечивает права граждан на образование и пользование достижениями науки и культуры, закрепленные в ст. 45 и 46 Конституции СССР.

Библиотека ежегодно обслуживает свыше 22 тыс. читателей - преподавателей, студентов, рабочих и служащих института, удовлетворяя их информационные и культурные запросы, выдает более 1,5 млн. экз. различных изданий. Коллектив библиотеки проводит большую работу по формированию, пропаганде, использованию и сохранности книжных фондов; по обучению студентов, аспирантов, преподавателей основам информатики, библиотековедения, библиографии; по коммунистическому воспитанию студентов. Большую помощь библиотеке в ее разносторонней деятельности оказывают члены библиотечного Совета (председатель проф. Жуловян В.В.), представители кафедр, кураторы студенческих групп.

Вместе с тем имеет место нерадивое отношение профессорско-преподавательского состава к исполнению читательских обязанностей: 65 преподавателей являются должниками библиотеки, из них 13 человек - злостными. Нередки случаи утери преподавателями ценных библиотечных книг. Имеются случаи выноса книг из читального зала.

На основании вышеизложенного

П Р И К А З Ы В А Ю

1. За нарушение правил пользования библиотекой, выразившееся в злостном несоблюдении срока возврата литературы, преподавателям Должникову И.И., Несмышляеву П.Н., Нарущаеву С.Г. объявить выговор.
2. Деканам факультетов, заведующим кафедрами обсуждать по представлению библиотеки на заседаниях Совета факультетов и кафедр каждый случай невозврата или порчи библиотечных книг преподавателями.
 - 2.1. Осуществлять постоянный контроль за работой представителей кафедр по формированию книжных фондов библиотеки по профилю кафедры.
 3. Заведующим кафедрами общественных наук предупредить преподавателей о недопустимости самовольного выноса литературы из читального

зала общественно-политической литературы. Активизировать пропаганду сохранности книжного фонда как социалистической собственности и культурной ценности государства.

Библиотеке НЭТИ (директор Геллер И.С.) шире применять меры наказания к читателям-должникам и другим нарушителям, предусмотренные в "Положении о библиотечном деле в СССР" ст. 22 и "Правилах пользования библиотекой НЭТИ".

О грубых нарушениях пользования библиотекой и расхищении книжных фондов читателями информировать меня лично.

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА НАУЧНОЙ
 БИБЛИОТЕКИ ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В XI ПЯТИЛЕТКЕ

Коллектив Научной библиотеки Томского университета, руководствуясь решениями XXVI съезда КПСС и постановлением ЦК КПСС "О повышении роли библиотек в коммунистическом воспитании трудящихся и научно-техническом прогрессе", успешно выполнил основные задания XI пятилетки.

В пятилетнем плане библиотеки впервые был разработан комплекс мероприятий по социальному развитию коллектива, который предусматривал: во-первых, улучшение подбора и расстановки кадров, социальной структуры, социальных отношений и морально-психологического климата в коллективе; условий труда, жилищных и бытовых; организации отдыха, работы по коммунистическому воспитанию коллектива; во-вторых, повышение идейно-теоретического, профессионального и общеобразовательного уровней сотрудников; их общественно-политической активности и роли в управлении библиотекой, сознательной трудовой и производственной дисциплины; развитие и совершенствование социальное соревнования.

При составлении такого плана самой трудоемкой частью его оказалась разработка социальной карты коллектива. Для этого надо было составить карту на каждого сотрудника по таким позициям: Ф.И.О., год рождения, национальность, отношение к воинской службе, образование, где учится, где собирается учиться; стаж работы, удовлетворенность трудом; семейное положение, состав семьи, обеспеченность детскими учреждениями; обеспеченность жильем; участие в социальном соревновании; общественная работа; политическое образование; участие в различных творческих кружках; занятия физкультурой и спортом; культурная информация (личная библиотека, посещение кино, театра); состояние здоровья, потери дней по болезни. Кстати, в этой карте можно предусмотреть и другие позиции с учетом особенностей коллектива, условий работы, необходимой информации для анализа отдельных проблем. На основе индивидуальной карты составляется сводная карта социального развития коллектива, которую необходимо ежегодно корректировать и дополнять на всех вновь принятых сотрудников.

Каковы же итоги выполнения плана социального развития коллектива Научной библиотеки за 1981-1985 гг.?

В целом, этот план оказался реальным и помог администрации и общественным организациям успешно решить ряд вопросов в работе с кадрами, по улучшению условий труда сотрудников, развитию материально-технической базы библиотеки и др.

Большие изменения в коллективе библиотеки произошли за пятилетку по возрастному и образовательному цензам и стажу работы. Коллектив помолодел; если в 1981 г. в библиотеке работало сотрудников от 20 до 30 лет – 40,3%, то в 1985 г. они составили более 50%.

Возросло в коллективе и число сотрудников с высшим специальным образованием (с 23 до 31 чел.), уменьшилось число лиц со средним образованием (с 85 до 47 чел.).

Большие изменения произошли в стаже работы. Если на начало пятилетки в библиотеке 24 человека имели стаж работы до 5 лет, то в 1985 году таких сотрудников стало в 2,5 раза больше (64 человека).

В XI пятилетке произошли большие изменения в руководящем составе библиотеки. В последние годы на заслуженный отдых ушло 12 человек, проработавших в библиотеке более 20 лет, в том числе зав. отделами Адрианова А.Г., Редько В.Г., гл.библиотекарь Семина М.П., зав. секторами Романчук А.М., Овсяк Н.М. и др.

В 1985 году по разным причинам (низкая заработная плата, отсутствие жилья) уволилось 46 человек.

В конце пятилетки заметно уменьшился приток в библиотеку выпускников педагогических институтов и абитуриентов. В этих условиях основным источником получения специалистов с высшим образованием стало заочное обучение в вузах, которое в библиотеке всячески поощряется. Если в 1981 году училось 33 сотрудника (из них 14 чел. в институте культуры), то в 1985 – 36 человек (в институте культуры – 9 человек).

Больше всего заочно учится сотрудников отделов обслуживания и книгохранения. За пятилетку закончили вузы 15 человек, из них институт культуры – 8 человек, в том числе: Перегонова Н.А., Биктукеева Т.В. Лукьянова С.А., Осина Р.М., Гринева А.Д., Харченко З.В., которые сейчас возглавляют важные участки работы.

В библиотеке улучшился социальный состав сотрудников. Численно выросли партийная и комсомольская организации, теперь каждый третий библиотекарь – член ВЛКСМ. В библиотеке работают представители 9 национальностей – 94,4% – составляют русские. Изменился состав по семейному положению в сторону увеличения замужних сотрудниц. Появились новые молодые семьи. У сотрудников библиотеки на начало 1986 го-

да 105 детей. В 33 семьях по 2 ребенка, в 3-х — по три и одна семья имеет 4-х детей.

За последние 10 лет 8 семей получили благоустроенные квартиры. Однако жилищная проблема остается одной из острых, в результате чего в последние годы библиотека не делала заявок на выпускников институтов культуры.

В пятилетнем плане хорошо были представлены мероприятия по направлению социального развития коллектива. Больше внимания было уделено организации системы повышения теоретического, профессионального и общеобразовательного уровней сотрудников.

Выполнены мероприятия по улучшению условий труда. В XI пятилетке библиотека работала в новых корпусах с кафетерием и конференц-залом для сотрудников.

Продолжалась работа по улучшению условий труда для читателей и сотрудников. В отделах книгохранения и обслуживания оборудованы комнаты отдыха для сотрудников. Администрация библиотеки выполняла все договоры с коллективом по охране труда. Введен в эксплуатацию вертикальный конвейер на 14 постов, пассажирский лифт и селекторная связь на 24 абонента в новом книгохранилище. В холлах нового корпуса установлены 15 потолочных вентиляторов и в читальных залах более 100 светильников.

За пятилетку библиотека приобрела легковой автомобиль, резательный станок, киноустановку, деревянные стеллажи, каталожные ящики, 5 холодильников, 8 пишущих машинок и 12 электронных счетчиков.

Большая забота проявлялась по организации отдыха сотрудников и их детей. За пять лет 22 сотрудника побывали на курорте, 28 человек в домах отдыха, 56 в туристических поездках, 122 человека отдохнули в профилактории университета, 72 — пользовались диетпитанием. Дети сотрудников отдыхали в пионерском лагере университета.

Большое внимание уделялось эстетическому оформлению и озеленению помещений в зонах обслуживания читателей и служебной зоне. Ежегодно проводились конкурсы на лучшее рабочее место. Библиотека успешно принимала участие в конкурсах по охране труда и технике безопасности среди подразделений университета. Руководители библиотеки и отделов ежегодно проходят аттестацию по охране труда и технике безопасности.

В XI пятилетке совершенствовались социальные отношения в коллективе, сотрудники широко привлекались к участию в управлении библиотекой. Все заведующие отделами входят в Совет дирекции, на засе-

даниях которого обсуждают актуальные вопросы развития библиотеки, отчитываются о состоянии производственной и идейно-воспитательной деятельности в своих подразделениях, выступают с критикой и предложениями по совершенствованию отдельных участков работы, а также занимаются планированием и анализом работы, составляют организационно-методические документы, участвуют в научных исследованиях и в общественной жизни коллектива. Повысилась политическая активность сотрудников, 65% имеют постоянные общественные поручения.

Улучшилась работа по развитию форм самоуправления. Это работа сотрудников в различных комиссиях по проверке подразделений и служб библиотеки, в группе народного контроля, женской комиссии и др.

Сотрудники библиотеки постоянно выступают на страницах печати, с докладами на семинарах и конференциях, на библиотечном совете.

Ежегодно в библиотеке проводится производственное собрание коллектива по итогам работы за год, а также партийные и комсомольские собрания. В 1961 году библиотека впервые отчитывалась на конференции читателей.

В плане совершенствования социальных отношений большое место занимает вопросы повышения трудовой и производственной дисциплины. Организовывались лекции и беседы по трудовому законодательству. Ежемесячно проводились совместные рейды профбюро и группы народного контроля по проверке выхода на работу и состоянию дисциплины среди работников библиотеки. Введено обязательное знакомство всех вновь принятых сотрудников с правилами внутреннего распорядка.

Вопросы состояния трудовой дисциплины широко обсуждаются в отделах, на партийных, комсомольских и профсоюзных собраниях.

В библиотеке имеется юриконсульт, у которого любой сотрудник может получить консультацию.

Дирекция, общественные организации постоянно проявляют заботу по улучшению морально-психологического климата в коллективе. Опыт этой работы говорит о том, что ее надо начинать с мероприятий по привитию любви к библиотечной профессии, к библиотеке и вузу. Наряду с другими мероприятиями, большой воспитательный эффект имеет чествование ветеранов труда, особенно рядовых сотрудников, в газете "Библиотечный работник" и многотиражке университета - "За советскую науку".

В библиотеке работают, в основном, женщины с различными интересами, вкусами: 76 сотрудников собирают личные

библиотеки, еще больше просто любителей чтения. При библиотеке работает клуб "Библиофил". Есть в коллективе знатоки искусства, живописи, музыки и театра, любители вязания и шитья. Больше половины работающих занимаются садоводством, огородничеством и цветоводством. В последнее время многие стали заниматься спортом. 30 человек уже имеют значки "ГТО", 40 человек посещают секцию ритмической гимнастики. В результате наблюдается некоторое уменьшение простудных заболеваний; хотя в целом еще многие сотрудники библиотеки болеют. За пять последних лет пропуски по болезни составили 19360 рабочих дней, т.е. в среднем ежегодно не работало 16 человек.

Одним из резервов повышения производительности труда, развития творческой активности каждого работника является социальное соревнование. В библиотеке в социальном соревновании участвуют все сотрудники, хорошо организовано социальное соревнование между отделами, в соответствии с "Положением о социальном соревновании" и инструкцией по подведению итогов. Главными условиями в социальном соревновании является доведение взятых обязательств до каждого сотрудника, широкая информация о ходе соревнования и наличие моральных и материальных поощрений.

В XI пятилетке первое место в социальном соревновании между отделами занимали сотрудники отдела обслуживания, научно-библиографического и научно-методического отделов.

При подведении итогов социального соревнования всегда учитывается состояние трудовой дисциплины.

В социальном соревновании между подразделениями университета библиотека постоянно занимала призовые места и награждалась Почетной грамотой победителя.

В социальном соревновании в методическом городском объединении вузовских библиотек она все годы занимала первое место, лишь в 1934 году уступив его библиотеке политехнического института.

В XI пятилетке совершенствовалась система морального и материального стимулирования производственной и общественной деятельности и участия в социальном соревновании. За пять лет фактически был поощрен каждый сотрудник библиотеки. Главный библиотекарь В.В.Лобанов был награжден медалью "За трудовое отличие", значком Минвуза СССР "За отличные успехи в работе" были награждены 6 человек: М.Р.Филимонов, Л.И.Волкова, Г.И.Данильцева, Т.М.Питтер, Т.П.Путятина, А.Г.Адрианова. Значком "Ударник 10-й пятилетки" была награждена Г.И.Данильцева, Почетным знаком ВЦСПС - Л.Г.Романова. Кроме того, 4 человека награждены значками "Победитель социального соревнования", 10 - медалью "Ветеран труда", 8 человек получили Почетные грамоты Министерства культуры РСФСР, 5 - Мин-

вуза РСФСР, I – грамоту Томского обкома КПСС, I – грамоту горкома КПСС, I – Кировского РК КПСС, 8 – грамоты ректора университета, I4 – директора библиотеки. Благодарность ректора – 72 человека, директора библиотеки – 163. На Доску почета университета было занесено 4 человека и библиотеки – 32 человека. Директору библиотеки М.П.Се-ребряковой было присвоено Почетное звание "Заслуженный работник культуры РСФСР", и в 1984 – 1985 гг. она была представлена в Аллее трудовой славы Кировского района.

За пятилетку 235 человек получили денежные премии на сумму 9800 рублей.

В 1985 году Научная библиотека была награждена персональной денежной премией Минвуза РСФСР за достигнутые успехи в идейно-политическом и интернационально-патриотическом воспитании студентов, формировании у них научного марксистско-ленинского мировоззрения, идейной убежденности и успешное выполнение заданий Министерства.

Таковы основные итоги выполнения плана социального развития коллектива за годы XI пятилетки. Среди сотрудников много хорошо знающих и любящих свое дело специалистов, их отличают высокая общественно-политическая активность, сознательность и дисциплина, это Волкова Л.И. и Гетьман Р.Г. – секретари партийной организации, зам.директора Т.П.Путятина, руководители и члены профбюро Л.Л.Бердун, Е.А.Осипова, Л.Т.Шорохова, Г.И.Миллева, Э.В.Состовская, В.А.Гаврилина, Л.Г.Романова, председатель группы народного контроля Л.Ф.Мальцева, председатель комиссии по охране труда Э.И.Руднева, член совета по контрпропаганде Т.М.Питтер, редакторы газеты "Библиотечный работник" Н.Н.Тураева, Г.А.Байтингер, В.С.Крылова, Э.К.Майданик и многие другие. Благодаря их самоотверженному труду и высокому профессионализму выросла роль и авторитет библиотеки в деле обслуживания учебного и научного процессов и коммунистическом воспитании студентов и как научно-методического центра вузовских библиотек Западной Сибири.

Однако новые задачи, поставленные КПСС перед советским народом по ускорению научно-технического прогресса, преобразованию материально-технической базы общества за счет применения прогрессивной технологии, повышения производительности труда и личного участия в этом каждого труженика, касаются и коллектива библиотеки, которому необходимо еще много сделать по улучшению и совершенствованию всей работы и особенно по механизации и автоматизации библиотечного труда.

Все это найдет свое отражение в перспективном плане развития библиотеки на XII пятилетку. При разработке плана социального разви-

тия коллектива необходимо будет руководствоваться требованиями Программы КПСС (новой редакции), где сказано: "Партия подчеркивает необходимость значительного усиления внимания к социальным проблемам молодежи и прежде всего более полного удовлетворения ее запросов в сфере труда и быта, образования и культуры, профессионального и служебного роста, разумного использования свободного времени".^{х)}

^{х)} Программа Коммунистической партии Советского Союза (Новая редакция): Проект. М. 1986, с. 42.

ПРИМЕНЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
К УПРАВЛЕНИЮ БИБЛИОТЕКОЙ

Непременным условием успешного решения ключевых задач экономической стратегии КПСС является "развертывание социалистического самоуправления народа путем все более полного вовлечения граждан в управление государственными и общественными делами"^х).

Производственное самоуправление (как и в целом социалистическое самоуправление народа) осуществляется через систему органов и учреждений представительной и непосредственной демократии: общенародное государство, партийные и общественные организации, трудовые коллективы.

Ядром политической системы советского общества, главной централизующей силой самоуправления народа является Коммунистическая партия.

Использование различных общественных форм и методов управления свидетельствует о том, что степень активности трудящихся зависит от целого ряда факторов: уровня организации труда, социально-психологического климата, стиля работы руководителя, состояния воспитательной деятельности в коллективе, морального и материального стимулирования, регулярности проведения общественных мероприятий и т. д.

Вузовские библиотеки, являясь идейно-воспитательным, учебно-вспомогательным, научно-информационным и культурно-просветительным подразделением вуза, имеют некоторую специфику в привлечении масс к управлению.

В библиотеке Томского политехнического института действуют такие общественные организации и советы: партийная, профсоюзная и комсомольская организации, группа народного контроля; советы: дирекции, методический, библиотечный, наставников; комиссия по списанию литературы, идеологическая комиссия, общественный отдел кадров, редколлегия стенной газеты.

Гаскрыть содержание работы всех организаций не представляется возможным, поэтому кратко осветим лишь часть ее.

В библиотеке существует партийная организация, которая направляет деятельность общественных организаций и оказывает помощь дирекции. Систематически, 1 раз в месяц, на открытых партийных собраниях

^х) Программа Коммунистической партии Советского Союза. (Новая редакция): Проект. М., 1965, с. 25.

лях обсуждаются вопросы идейно-политического воспитания кадров, заслушиваются руководители подразделений с отчетами о состоянии идейно-политической работы, обсуждаются важнейшие решения партии и правительства.

Основная форма руководства деятельностью библиотеки — участие сотрудников в совещаниях, проводимых дирекцией, а также заведующими отделов. На таких совещаниях решаются многие производственные вопросы.

Самым массовым органом самоуправления библиотекой является профсоюзная организация (97% сотрудников выполняют постоянные и отдельные поручения). Профсоюзная организация, насчитывающая 145 человек, возглавляется профсоюзным бюро из 11 человек. В структуру профбюро входит 10 комиссий: производственная, социального страхования, детская, жилищно-бытовая, молодежная, женская, культурно-массовая, по охране труда, спортивной работе.

Неоценима роль профсоюзных собраний, привлекающих всех членов профсоюза к активному участию в жизни коллектива. На собраниях обсуждаются итоги выполнения обязательств и принимаются новые, рассматриваются задачи коллектива. Широко практикуется проведение открытых совместных партийно-профсоюзно-производственных собраний. Ежегодно планируется 8 производственных совещаний в каждом отделе, где рассматриваются планы, их реализация, обязательства, вопросы поощрения передовиков, важнейшие стороны производственной жизни отдела.

Комсомольской организацией, насчитывающей 53 комсомольцев, руководит бюро ВЛКСМ (5 человек). Комсомол библиотеки — застрельщик разнообразных начинаний. Особенно много делается комсомольцами по очистке фонда, проводятся специальные субботники, "Комсомольский прожектор" освещает всю комсомольскую жизнь, уделяя серьезное внимание недостаткам в работе. "Комсомольский прожектор" работает в тесном контакте с группой народного контроля.

Группа народного контроля оказывает большую помощь администрации библиотеки в вопросах обеспечения сохранности фондов. В поле зрения группы постоянно находится трудовая, исполнительская и производственная дисциплина. Организован стенд "Народный контроль в действии", где широко освещаются результаты рейдов и проверок, выявленные недостатки и принятые меры по их устранению.

Стенная газета "Библиотекарь" активно освещает жизнь коллектива. В состав редколлегии входят работники всех отделов библиотек, каждый из которых имеет конкретные задания, тему, готовит заметки.

Ежегодно составляется план работы редколлегии и выпускается не менее 10 номеров стенных газет. Организуются совместные рейды редколлегии с народным контролем и другими общественными организациями, а результаты их освещаются в выпусках газет.

Совещательным производственно-административным коллегиальным органом при директоре библиотеки является Совет дирекции, который полномочен обсуждать вопросы, входящие в компетенцию библиотеки, принимать рекомендации и решения.

В состав Совета дирекции входят: директор, его заместители по научной и административно-хозяйственной работе, зав.отделами, а также представители партийной, профсоюзной и комсомольской организаций библиотеки. Председателем Совета дирекции является директор библиотеки.

При Совете дирекции создаются постоянные и временные комиссии, решающие вопросы производственного и методического характера. Например постоянно действующей является комиссия по списанию литературы, а временными – комиссии по нормированию библиотечного труда, совершенствованию технологических процессов, проверке работы подразделений библиотеки. План работы Совета дирекции составляется на календарный год. Совет дирекции контролирует реализацию тех или иных решений.

Методический совет библиотеки создан для осуществления методического руководства, а также научной организации труда в отделах, секторах и на отдельных участках. Методический Совет является совещательным органом, и решения его носят рекомендательный характер.

В состав Совета введены наиболее квалифицированные, инициативные сотрудники и руководители отделов. Представителем методического Совета является заместитель директора НТБ.

Среди разнообразных форм привлечения сотрудников к управлению библиотекой, следует особо отметить деятельность Совета наставников, который назначается дирекцией библиотеки совместно с партийной, профсоюзной и комсомольской организациями. Совет оказывает практическую помощь наставникам в обучении и воспитании молодых работников в духе верности коммунистическим идеалам, любви и уважения к труду, к избранной профессии, организует контроль за работой наставников.

В состав совета наставников входит 5 человек, возглавляет его председатель. Наставниками назначаются политически грамотные, авторитетные, квалифицированные работники, обладающие жизненным и трудовым опытом, хорошо зарекомендовавшие себя в работе с молодежью. Спи-

сок наставников утверждается распоряжением по библиотеке.

Наставники, добившиеся наиболее высоких результатов в воспитании молодежи, на основе разработанных условий, поощряются совместным решением партийной, профсоюзной и комсомольской организациями и дирекцией библиотеки по представлению Совета наставников – им присваивается звание "Лучший наставник". Наставники, получившие такое звание, представляются к поощрению администрацией института.

В библиотеке ТПИ создана комиссия по идейно-воспитательной работе, в которую включены 5 квалифицированных специалистов из разных отделов. Комиссия по идейно-воспитательной работе осуществляет систематический контроль за подготовкой и проведением всех массовых мероприятий с точки зрения их идеологической выдержанности и качества изложения материала.

Совершенствуя состав активы общественных организаций библиотеки, добиваемся развития социально-политической активности работников и повышения их роли в управлении. Для этого проводится учеба профактива на семинарах внутри библиотеки и в профкоме института, а членов редколлегии – в институтском клубе "Заметка" и на занятиях, организованных по отдельным направлениям стенной печати. Большую роль в развитии общественной активности библиотекарей играет моральное и материальное поощрение деятельных общественников.

Многогранная деятельность общественных организаций координируется в проведении различных мероприятий, заседаний и совещаний.

Активное, заинтересованное участие всех сотрудников в работе общественных органов оказывает положительное влияние на достижение успехов коллектива в целом.

Х Р О Н И К А

Семинар-совещание председателей
секций обработки

В Томске 10-13 июня 1955 г. в Научной библиотеке университета состоялся семинар председателей секций обработки городских методических объединений Западно-Сибирской зоны.

На семинаре были обсуждены следующие вопросы:

1. Организация и основные направления деятельности секций обработки городских методических объединений (Торшениова Л.Г. - Новосибирск)
2. Состояние и перспективы развития системы каталогов вузовских библиотек (Киселева Н.И. - Омск)
3. Внедрение критериев оценки качества в практику редактирования (Павлова Т.С. - Кемерово)
4. Совершенствование технологических процессов в отделах научной обработки (Климентьева В.А. - Барнаул, Федяева В.Н. - Новокузнецк)
5. Инструктивно-методическая документация, регламентирующая внедрение ББК в библиотеках (Ларкович И.И. - Томск)
6. Отражение материалов съездов и пленумов ЦК КПСС в каталогах. Консультация. (Байтингер Г.А.; Жаркова М.В. - Томск)
7. Трудные случаи описания сериальных изданий. Организация каталога периодических и продолжающихся изданий. Консультация. Практическое занятие. (Жаркова М.В. - Томск)

В ходе работы семинара состоялся заинтересованный обмен опытом работы. Для слушателей семинара была организована выставка "Каталоги: состояние и тенденции развития", экскурсия по Научной библиотеке Томского университета. Участники семинара подробно ознакомились с работой отдела обработки университетской библиотеки. Кроме того, посетили библиотеку Томского политехнического института.

В рекомендациях семинара отмечалось, что во всех методических объединениях созданы секции обработки, которые проводят большую работу по координации и методическому руководству в области систематизации, предметизации, организации и редактирования библиотечных каталогов.

Секции обработки вносят значительный вклад в решение таких важных задач, как унификация технологических процессов, выявление, изучение, обобщение и внедрение передового опыта, организация повышения квалификации сотрудников библиотек.

Однако до сих пор не налажена работа секции обработки зонального методического совета. Отсутствует перспективное планирование работы секции на уровне зоны, что приводит к дублированию и параллелизму в городах, а отдельные актуальные вопросы не получают должного освещения. В методических объединениях работа секции обработки нередко ограничивается вопросами повышения квалификации сотрудников, слабо координируется с другими секциями. Недостаточен контроль за выполнением собственных решений.

В целях улучшения работы секции обработки необходимо:

1. Активизировать работу секции обработки зонального совета, составить план работы на XII пятилетку.
2. Ввести в практику рабочие совещания членов секции I раз в 5 лет.
3. Просить Зональную библиотеку подготовить письменную консультацию по теме: "Отражение материалов съездов и пленумов ЦК КПСС в каталогах".
4. Изучить вопрос о ведении единого АПУ к систематическому каталогу и картотеке газетно-журнальных статей.

Городским методическим объединениям:

1. Рекомендовать секциям вести работу по следующим направлениям:
 - анализ и унификация процессов каталогизации;
 - обобщение и распространение передового библиотечного опыта;
 - повышение квалификации сотрудников;
 - оказание методической помощи библиотекам техникумов.

2. Расширять тематику вопросов, обсуждаемых на заседаниях. Наряду с традиционными темами рассматривать вопросы организации каталогов на подсобные фонды, ведение АПУ, картотеки методических решений. Проводить анализ применения инструктивно-методической документации.

3. Разработать перспективный план работы секции на 1986-1990 гг.

4. Библиотекам-центрам методических объединений провести совещание по итогам работы секции в XI пятилетке и задачам на XII пятилетку.

Вузовским библиотекам зоны:

1. Обратит внимание на организацию и ведение каталога периодических и продолжающихся изданий. Библиотекам, не имеющим данного каталога, приступить к его организации.

2. Для получения объективных данных о качественном состоянии каталогов внедрять оценки качества, используя опыт библиотеки им. В.И.Ленина, ИИПТБ СО АН СССР и др.

3. Улучшать алфавитно-предметный указатель к систематическому каталогу. Библиотекам, где еще нет систематической контрольной картотеки к АПУ, приступить к её созданию.

4. Совершенствовать организационно-методическую документацию. Во всех библиотеках иметь положение о системе каталогов, паспорта, дневники каталогов.

* * *

Научно-практический семинар

8-12 октября 1965 г. в Новосибирске в библиотеке электротехнического института состоялся 14-й научно-практический семинар "Совершенствование работы по комплектованию фонда библиотеки вуза". На семинаре присутствовали 124 человека из 46 библиотек зоны и представители библиотек Тартуского и Киргизского университетов, Горьковского института инженеров железнодорожного транспорта, Целиноградского сельскохозяйственного института.

В программу семинара были включены доклады и выступления по следующим вопросам:

Состояние и задачи дальнейшего совершенствования комплектования фондов вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны (М.П.Серебрякова - Томск).

Планирование комплектования фондов библиотеки вуза. Тематический план комплектования (Л.А.Лазарева-Смерова, Л.И.Бельферман-Барнаул).

Задачи и методы изучения эффективности источников книгоснабжения (Н.Г.Паулкина - Томск).

Комплектование учебного и научного фондов библиотеки вуза (Л.А.Актуганова - Новосибирск).

Комплектование и организация фонда спецвидов (Е.С.Игнатенко - Омск).

Роль книгообмена в комплектовании фонда библиотеки вуза (Н.И.Коновалова - Кемерово, Н.В.Денисенко - Омск).

Организация докомплектования фонда библиотеки (Т.А.Фомина-Барнаул, Н.Н.Михайлова - Новокузнецк).

секции. Составлены сводные тематические планы комплектования (Омск, Новосибирск), выпускаются сводные каталоги периодических изданий (Томск). Вместе с тем, шла речь о недостаточном уровне координации в зоне. Принимаемые сводные планы носят информационный характер и не выполняют координационных функций.

С анализом планов мероприятий вузовских библиотек зоны на встрече XXVII съезду КНСС выступила зам.директора библиотеки Новосибирского электротехнического института Е.Е.Киреева. Она отметила, что библиотеки активно включились в работу по достойной встрече XXVII съезда КНСС. Тематика планируемых мероприятий определена решениями партии и правительства, используются разнообразные формы и методы пропаганды литературы. В решении совета рекомендуется шире внедрять комплексные мероприятия (декады, месячники, недели книги, викторины), координировать эту работу с общественными организациями вуза, кафедрами.

С докладом "Основные направления развития вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны на 1985-1990 гг." выступила зав.научно-методическим отделом Научной библиотеки Томского университета Л.И.Волкова. Она обратила внимание библиотек зоны на реализацию главных задач в XII пятилетке: вовлечение в число читателей подавляющего большинства контингента вуза, активизацию перераспределения непрофильной и многоэкземплярной литературы между библиотеками, завершение перевода на ББС фондов и каталогов, повышение уровня технической перевооруженности библиотек на базе внедрения средств автоматизации, механизации, ЭВМ.

Доклад "Автоматизация библиотечно-информационных процессов в научно-технической библиотеке Томского политехнического института" сделала директор З.А.Седельникова.

Совет рассмотрел и утвердил "Положение о школе передового библиотечного опыта" и "Инструкцию по составлению плана работы методического объединения вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны" (Изд-е 2, доп. и переработанное).

Л.И.Волкова

РЕКОМЕНДАЦИИ
зонального научно-практического семинара
"Совершенствование работы по комплектованию
фонда библиотеки вуза"

8-12 октября 1965 г.

г. Новосибирск

Решения XXVI съезда КПСС, "Положение о библиотечном деле в СССР", утвержденное указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 марта 1964 г., требуют от библиотеки наиболее полного и эффективного использования фондов в целях дальнейшего экономического, социально-политического и духовного прогресса советского общества, воспитания человека в духе норм и принципов развитого социализма.

Решение этих задач налагает большую ответственность на вузовские библиотеки, которые располагают большими книжными фондами, обеспечивают необходимой литературой научный и учебный процессы вуза, эффективно участвуют в коммунистическом воспитании студенческой молодежи.

Фонды вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны насчитывают свыше 26 млн. экз. литературы. За последние 10 лет они увеличились почти на 6 млн. В основном фонды удовлетворяют информационные запросы и потребности читателей. Однако в работе вузовских библиотек зоны по комплектованию фондов имеются трудности и недостатки. В ряде библиотек тематический план комплектования не утвержден ректором, не редактируется. Во многих библиотеках имеется не используемая читателями литература, а работа по списанию и перераспределению малоиспользуемой, непрофильной и дублетной литературы ведется недостаточно активно. В результате обрабатываемость фонда библиотек зоны ниже, чем в среднем по стране. В библиотеках имеются факты небрежного ведения документов учета. Слабо координируется комплектование фондов библиотек. Библиотечные коллекторы в городах не выполняют полностью заказы библиотек, особенно на учебную и художественную литературу.

В целях дальнейшего совершенствования комплектования фондов библиотек необходимо:

1. Улучшать качественный состав фондов с целью наиболее полного и оперативного удовлетворения все возрастающих потребностей читателей.

2. Ежегодно корректировать тематический план комплектования библиотеки, вносить изменения, происшедшие в планах научной и учебной работы вуза и новых достижений в развитии науки и техники.

3. Систематически изучать и анализировать состояние комплектования библиотечных фондов, обратив особое внимание на полноту комплектования фондов библиотеки в соответствии с её профилем, источников комплектования и их роли в создании полноценного фонда, использование

новых поступлений и т.д.

4. Шире привлекать ученых вуза, преподавателей и студентов к комплектованию и докомплектованию фондов. Всем библиотекам при заказе многоэкземплярной, учебной литературы использовать письменную заявку кафедры.

5. Совершенствовать организацию учета фондов, строго руководствоваться ГОСТом 7.20-80 Единицы учета фондов библиотек и органов научно-технической информации. Внедрить новую форму книги суммарного учета, рекомендованную ЦНМБК.

6. Постоянно изучать состав фондов библиотеки, своевременно выявлять устаревшие по содержанию и ветхие издания и оперативно исключать их из фонда. Каждой библиотеке создать комиссию по отбору и списанию литературы в соответствии с приказом Минвуза СССР от 26.09.78 № 911.

7. Совершенствовать координацию в комплектовании литературы. Библиотекам-центрам методических объединений составить сводный тематический план комплектования вузовских библиотек. Принять участие в общем сводном плане комплектования научных и специальных библиотек города.

8. Всем библиотекам шире применять в работе технические средства, найти возможность использования в условиях вуза ЭВМ для обработки и анализа данных, характеризующих состояние фонда.

9. Зональной библиотеке и библиотекам методических городских объединений улучшить методическое руководство по комплектованию фондов, постоянно изучать, обобщать и распространять передовой опыт, организовать постоянную учебу в системе повышения квалификации для комплектаторов.

А в т о р ы с б о р н и к а

БЕЛКИНА Надежда Дмитриевна – ст. методист библиотеки Новосибирского электротехнического института

ВОЛКОВА Лариса Ивановна – зав. научно-методическим отделом Научной библиотеки Томского университета

ГЕЛШЕР Инесса Сергеевна – директор библиотеки Новосибирского электротехнического института, кандидат педагогических наук

ГЕТЬМАН Раиса Григорьевна – зав. отделом идейно-воспитательной работы Научной библиотеки Томского университета

БРОХИНА Галина Степановна – зав. сектором научно-библиографического отдела Научной библиотеки Томского университета

КИРЕЕВА Евдокия Евстафьевна – зам. директора библиотеки Новосибирского электротехнического института

ПЕРЕГОНОВА Нина Александровна – гл. библиотекарь отдела комплектования Научной библиотеки Томского университета

РУДИЧ Любовь Ивановна – доцент Кемеровского института культуры, зав. кафедрой управления и экономики

СФЕДЕЛЬНИКОВА Зинаида Андреевна – директор библиотеки Томского политехнического института

СЕРГЬЯКОВА Муза Павловна – директор Научной библиотеки Томского университета, заслуженный работник культуры РСФСР

АДРЕСА ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК ЗАПАДНО-СИБИРСКОЙ
ЗОНЫ

Наименование вуза	Адрес	Фамилия, имя, отчество, № телефона		
		Зав. библио- текой	зам. зав. библиотекой	методиста
Алтайский политех- нический институт	656099, Барнаул, пр. Ленина, 4б	Беллаферман Людмила Петровна 5-34-25	Бойко Алла Александр. ровна 5-72-34	Шефнер Клара Яковлевна 5-49-95
Алтайский медицин- ский институт	656099, Барнаул, пр. Ленина, 40	Бунтина Муза Дмитриевна 2-29-03	Левант Людмила Павловна	
Алтайский уни- верситет	656099, Барнаул, пр. Социалис- тический, 68	Сбитнева Людмила Дмитриевна 2-20-57	Серегина Нелли Ильинична	
Алтайский сельско- хозяйственный ин- ститут	656099, Барнаул, пр. Красноар- мейский, 96	Щадрина Мария Дмитриевна 5-89-37	Щетинина Галина Анатольевна	
Алтайский государ- ственный институт культуры	656055, Барнаул, ул. Орна, 277	Фомина Татьяна Александровна 4-56-44		
Барнаулский педа- гогический институт	656015, Барнаул, пр. Социалисти- ческий, 126	Климентьева Валентина Артемьевна 2-35-26	Лунина Ольга Александровна	
Бийский педагогичес- кий институт	659325, Бийск, ул. Ленина, 85	Михайлова Людмила Аркадьевна		
Горно-Алтайский пе- дагогический инсти- тут	659700, Горно- Алтайск, ул. Социалистичес- кая, 26	Можковская Ольга Рафаиловна		

Кузбасский политехнический институт	650026, Кемерово, ул. Весенняя, 28	Деринг Галина Евгеньевна 23-40-84	Киндиченко Елена Николаевна на	Куртукова Валентина Георгиев- на
Кемеровский университет	650043, Кемерово, пр. Советский, 73	Коновалова Налли Петровна 23-14-26	Костык Ольга Констан- тиновна	Токарева Нина Васили- евна
Кемеровский технологический институт пищевой промышленности	650002, Кемерово, бульвар Строителей, 21	Полухина Тамара Николаевна 55-73-90	Бажукова Людмила Леонидовна	
Кемеровский государственный институт культуры	650040, Кемерово, ул. Спортивная, 91	Гаврилова Валентина Александровна 23-67-52		
Кемеровский медицинский институт	650029, Кемерово, ул. Ворошилова, 22 "а"	Фролова Галина Александ- ровна 55-92-00	Попова Людмила Степановна	
Сибирский металлургический институт	654053, Новокузнецк, ул. Кирова, 42	Агеенко Татьяна Дмитриевна 47-51-77	Исачева Валентина Евгень- евна	Иванова Зинаида Александ- ровна
Новокузнецкий педагогический институт	654027, Новокузнецк, пр. Пионерский, 7	Герасимова Галина Сафроновна 4-33-19	Черепанова Нина Викторовна	Донягина Галина Сафроновна
Новокузнецкий институт усовершенствования врачей	654011, Новокузнецк, пр. Строителей, 3	Санжарова Александровна Алексеевна 4-10-71		
Новосибирский электротехнический инсти- тут	630087, Новосибирск, пр. К.Маркса, 20	Геллер Инесса Сергеевна 45-02-46	Киреева Евдокия Евстафь- евна 45-08-54	Тюкова Тамара Николаевна 45-08-55

Новосиоирский инети- тут инженеров желез- нолорожного транс- порте	630023, Новосибирск, ул. Д.Ковальчук, 191	Мачульская Ксения Серафимовна	Жужалова Вера Георгиевна
Новосибирский сель- скохозяйственный институт	630039 Новоси- бирск, ул.Доб- люова, 160	Родыгин Иван Романович	Петрова Елена Федоровна
Новосибирский педа- гогический институт	630126, Новоси- бирск, ул. Ви- лойская, 26	Качалова Калерия Ивановна	Копылова Ираида Олиановна
Новосибирский госу- дарственный уни- верситет	630090, Новоси- бирск, ул.Пиро- гова, 2	Торшенова Людмила Георгиевна	Коршевер Фаина Анатоль- евна
Новосибирский инже- нерно-строительный институт	630006, Новоси- бирск, ул.Ле- нинградская, 113	Дмитриева Лариса Николаевна	Рейн Людмила Николаевна
Новосибирский ин- ститут народного хозяйства	630070, Новоси- бирск, ул. Ка- менская, 56	Портнягина Раиса Леонтьевна	Григорова Любовь Михайловна
Новосибирский меди- цинский институт	630091, Новоси- бирск, Красный просп. 52	Щероакова Татьяна Витальевна	Морозова Надежда Александровна
Новосибирский инсти- тут советской коопе- ративной торговли	630087, Новоси- бирск, пр. Марк- са, 26	Соловьева Лилия Викторовна	Болдырова Маргарита Яковлевна
Новосибирский инсти- тут легкой промыш- ленности	630099, Новоси- бирск, ул. По- танинакая, 5	Четаева Марина Матвеевна	Ширяева Анна Петровна
Новосибирский инсти- тут инженеров геоде- зии, аэрофотосъемки	630104, Новоси- бирск, ул. Па- хотного, 10	Ягжева Ирина Викторовна	Беккер Агнесса Март ьновна

и картографии

43-39-37

Новосибирская государственная консерватория	630099, Новосибирск, ул. Советская, 31	Пашкова Евгения Олеговна 22-25-23	Кашина Наталья Андреевна
Новосибирский институт инженеров водного транспорта	630099, Новосибирск, ул. Щеткина, 33	Шахова Галина Ивановна 22-26-66	Емельянова Любовь Николаевна Резникова Наталья Михайловна
Омский институт инженеров железнодорожного транспорта	644010, Омск, пр. К.Маркса, 35	Варьяш Ирина Николаевна 31-07-11	Горн Нина Григорьевна Рочева Наталья Юрьевна
Омский сельскохозяйственный институт	644006, Омск, ул. Сibaковского, 4	Попатенко Галина Васильевна 65-37-88	Троицкая Людмила Викторовна Крючкова Лариса Константиновна
Омский институт физической культуры	644063, Омск, ул. Масленникова, 144	Денисенко Нина Викторовна	Смурыгина Валентина Павловна
Омский государственный университет	644007, Омск, пр. Мира, 55-а	Балакина Людмила Константиновна 64-31-86	Решетникова Александра Валентиновна
Сибирский автомобильно-дорожный институт им. Куйбышева	644060, Омск, пр. Мира, 5	Игнатенко Елизавета Степановна 65-01-63	Гросс Мария Александровна Шишкина Мария Петровна
Омский медицинский институт	644099, Омск-центр, ул. В.И.Ленина, 12	Маркевич Людмила Митриевна 22-19-80	Кравченко Евгения Васильевна Емельянова Татьяна Леонидовна
Омский технологический институт бытового обслуживания	644099, Омск, ул. Красногвардейская, 9	Бяткина Анна Максимовна	

Омский педагогический институт	644099, Омск, наб. Тухачевского, 14	Гомаскова Лина Михайловна	Нечаева Наталья Эдуардовна	Нездаймога Лариса Петровна
Омский политехнический институт	644050, Омск, пр. Мира, 11	Андрюшина Ольга Ильинична	Колягина Валентина Никифоровна	Литвина Лариса Григорьевна
Омский ветеринарный институт	644007, Омск, ул. Октябрьская, 92	Олькова Валентина Иосифовна	Серякова Светлана Федоровна	
Томский институт автоматизированных систем управления и радиозлектроники	634000, Томск, пр. В.И.Ленина, 45	Кулеш Любовь Ивановна	Репешко Галина Ивановна	Титова Наталья Александровна
Томский инженерно-строительный институт	634003, Томск, ул. Макушина, 9	Лазарева Людмила Андреевна	Носкова Ирина Романовна	Соколова Татьяна Владимировна
Томский педагогический институт	634044, Томск, пр. Комсомольский, 75	Литосова Мария Васильевна	Холзунова Татьяна Семеновна	
Томский политехнический институт	634004, Томск, ул. Беллинского, 53-а	Седельникова Зинаида Андреевна	Демьяненко Галина Степановна	Тарасова Марина Николаевна
Томский государственный университет	634010, Томск, пр. Ленина, 34-а	Сереорякова Муза Павловна	Путятина Тамара Павловна	Волкова Лариса Ивановна
Томский медицинский институт	634050, Томск, пр. Ленина, 107	Шавшина Екатерина Николаевна	Конинина Лариса Николаевна	Анкудинова Надежда Ивановна

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Р.Г.Г е т ь м а н. Библиотекарь — душа дела ...	4
Л.И.В о л к о в а, М.П.С е р е б р я к о в а. Больше внимания повышению квалификации руководящего состава библиотек	7
Н.А.П е р е г о н о в а. Проблемы профессио- нальной и социальной адаптации молодого специалиста в библиотеке вуза.	10
Г.С.К р о х и н а. Посвящение в библиотекари ...	13
Л.И.Р у д и ч. Игровые методы в повышении ква- лификации библиотечных кадров	18
И.С.Г е л л е р, Е.Е.К и р е е в а, Н.Д.Б е л к и н а. Деловые игры по сохранению фондов	26
М.П.С е р е б р я к о в а. Социальное развитие коллектива Научной библиотеки Томского университета в XI пятилетке	30
З.А.С е д е л ь н и к о в а. Привлечение общест- венных организаций к управлению библиотекой	37
Х р о н и к а	41
Авторы сборника	48
Адреса вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны	49

Вузовские библиотеки Западно-Сибирской зоны.
Опыт работы

Редактор В.А.Малаховская

Подписано к печати 13.11.86г КЗ 06031
Формат бумаги 60 x 84 1/16 Бумага тилограф. № 3
П.л. 3,0 уч.-изд. л. 2,6; усл.п.л. 2,8
Тираж 500 экз. Заказ 147 Цена 39 к.

Издательство ТГУ, 634029, Томск, ул. Никитина, 4.
Ротапринт ТГУ, 634029, Томск, ул. Никитина, 4.