

УДК 01-051:316.62

АКТУАЛЬНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ БІБЛІОГРАФА ТА ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЇ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Тетяна Біла

*Одеська національна наукова бібліотека ім. М. Горького,
вул. Пастера, 13, м. Одеса, Україна, 65026, тел. (048) 723-21-97,
ел. пошта: ognb@ukr.net*

Проаналізовано вимоги, яким у сучасному світі має відповідати інформаційний працівник, а також відповідність цим вимогам психологічних якостей бібліографа (за результатами опитування в бібліотеках Одеси). Охарактеризовано взаємозв'язок психологічних якостей та рівня готовності до змін у бібліографів.

Ключові слова: особистість бібліографа, психологічні якості, готовність до змін, мотивація.

Актуальність запропонованої теми обумовлена необхідністю проаналізувати і осмислити те, як масштабні зміни, що відбуваються в сучасному світі під впливом процесів інформатизації та глобалізації, впливають на особистість, що працює з інформацією. Розвиток інформаційних технологій, засобів масової інформації та електронної комунікації породжує глобальні зміни, яких зазнало сучасне суспільство протягом останніх десятиліть. Трансформація культури, виникнення нових культурних практик, зміна інформаційного простору сучасного соціуму спричиняють формування нових пізнавальних і практичних пріоритетів, які істотно впливають на громадську поведінку людини, на розвиток економічної і політичної системи, на функціонування практично усіх соціальних інститутів, у тому числі і бібліотеки.

Особливості соціокультурного процесу спонукають дослідників звертатися не лише до проблематики тих змін, яких зазнають культура і суспільство в умовах сучасного інформаційного простору, але й досліджувати людину як виробника та споживача інформаційних послуг в умовах дії нових вимог цього простору.

Дослідники припускають, що саме бібліотечний соціальний інститут має сприятливіші умови, яких потребує сучасна професійна аналітика, а саме: інтегровані документно-інформаційні ресурси, оперативний доступ до нової інформації, нові технології пошуку і обробки інформації, і, нарешті, персонал, підготований належним чином. “Саме бібліотекарі мають стати тим ядром фахівців, які спроможні проявити ініціативу і взяти на себе відповідальність за аналітичний напрям діяльності, а також забезпечити консолідацію всіх, хто усвідомлює важливість і своєчасність поставленої мети”¹.

У науково обґрунтованому підході до активізації людського чинника все очевиднішим стає значущість психології. Швидке зростання технічного прогресу, нових технологій впливає як на усі сфери життя, так і на людську особистість. Інформаційне поле, що оточує людину, неухильно трансформується: пошук інформації прискорився і розширився, значним чином завдяки Інтернету. Це якісно змінило характер, обсяг і напрям бібліотечних і, зокрема, бібліографічних послуг.

¹ Давидова І. Стратегічні орієнтири розвитку бібліотечної професії в сучасних соціально-комунікаційних умовах // *Вісник Книжкової палати*. – 2008. – № 9. – С. 18.

З усіх бібліотечних спеціалізацій саме робота бібліографа безпосередньо пов'язана з пошуком інформації. Поза сумнівом, що сучасний бібліограф повинен мати не лише специфічні професійні знання, але і швидко пристосовуватися до змін – вміти користуватися комп'ютером, Інтернетом, електронним каталогом. Ці вимоги потребують дослідження психологічних якостей бібліографа, саме тих якостей, які дозволяють не лише використати досвід, що вже надбано, але й вдосконалювати свої знання та розвивати здібності, що дозволить не боятися змін у професійній діяльності та зробить роботу бібліографа ефективнішою.

Інтерес до вивчення професійних якостей бібліотекаря і бібліографа з'явився ще у 1930-ті рр., а психологічні якості бібліографа були вперше проаналізовані в дослідженні "Психологічні аспекти роботи бібліографа"², яке виконали в 1980-х рр. Урядова (тепер Президентська) бібліотека Білоруської РСР спільно з технічними бібліотеками Білоруської та Латвійської РСР. Найбільше балів дістали такі якості бібліографа:

– у довідково-бібліографічному обслуговуванні: стриманість, уміння вести бесіду, сумлінність, тактовність, ввічливість, хороша пам'ять, контактність, уміння спілкуватися з людьми, здатність переключати увагу, енергійність, впевненість у собі, дипломатичність;

– в інформаційно-бібліографічному обслуговуванні: активність, сумлінність, ввічливість, інтерес до роботи, організованість, вибірковість уваги, уміння ладнати з людьми, уміння вести бесіду, енергійність, аналітичне мислення, рівний характер і настрої, стриманість;

– при підготовці бібліографічних посібників і роботі з довідково-бібліографічним апаратом: акуратність, відповідальність, почуття обов'язку, сумлінність, цілеспрямованість, інтерес до роботи, синтетичне мислення, стійкість і вибірковість уваги, інтуїція, розум, хороша пам'ять, рівний характер і настрої.

Професійно важливі якості бібліографа розглядали також відомі бібліотекознавці Г. Г. Воробйов та І. Г. Моргенштерн. Професіограма Г. Г. Воробйова виявила, що загально важливою якістю для всіх категорій інформаційних працівників є самовладання. Загальна картина ранжування якостей бібліографа має такий вигляд: творчий склад розуму, пам'ять, самовладання, самоконтроль, воля, аналітичний склад розуму, викладацька здатність, лідерство, соціальна відповідальність, уважність, чесність, колективізм, соціальна впевненість, допитливість, гнучкість, інтуїція, педантизм, здоров'я, терпимість, врівноваженість³. І. Г. Моргенштерн у своїй професіограмі зазначав, що для бібліографів у процесі роботи характерні спокій, вони цінують виробничий комфорт, їм притаманні любов до порядку, чіткості, налагодженої технології, дотримання трудового режиму. При довідково-бібліографічному обслуговуванні важливі зосередженість, уміння відбирати необхідну інформацію, здатність швидко приймати правильні рішення при дефіциті часу й інформації, збереження ділової активності в умовах нерівномірного надходження запитів різного ступеня складності, емоційна стійкість, мобільність (здатність переключатися з однієї теми на іншу), евристичний склад мислення, інтуїція, такт у спілкуванні з читачем, наполегливість у досягненні результату в пошуках⁴.

² Янчук В. А., Богданович Н. И., Шевченко Л. В. Влияние психологических особенностей личности на деятельность библиографа // *Научные и технические библиотеки СССР*. – 1988. – № 11. – С. 15–18.

³ Воробьев Г. Г. Профессиональный характер информационного работника // *Научная и техническая информация. Серия 1*. – 1989. – № 11. – С. 38–44.

⁴ Моргенштерн И. Г. О профессии и личности библиографа: (к разработке профессиограмм) // *Советская библиография*. – 1983. – № 5. – С. 13–22.

Слід відзначити також роботи відомого дослідника в галузі бібліотечної справи А. С. Чачко “Бібліотечний спеціаліст: особливості праці та професіоналізації”⁵ та “Бібліотекарі як соціально-професійна група”⁶. Ці роботи висвітлюють особливості роботи бібліотекаря, зокрема, бібліографа, і визначають професійно важливі якості фахівця в певній області. Тобто, аналіз психологічних якостей бібліографа базується на вимогах професії (спеціалізації) до особистості і, виходячи з цього, визначається набір провідних характеристик. Наприклад, “високі вимоги до групи розумових якостей були пояснені змістом роботи, в котрій його загальні процеси (пошук, відбір, бібліографічна характеристика та організація матеріалу) базуються на прийнятті рішень. Звідси високі вимоги до уваги як необхідної умови такої діяльності: зосередженість, стійкість, здатність до тривалого збереження, незважаючи на сторонній вплив. Уміння вибрати з великого обсягу інформації саме ту, яка потрібна для відповіді на запит, уміння зробити правильний висновок з суперечливої інформації, здатність охопити суть загальних взаємозв’язків, притаманних проблемі – результуючі якості”⁷.

Для свого часу це були актуальні й цікаві дослідження, але сьогодні висуває нові вимоги. В даний час інтелектуалізація бібліографічних процесів обумовлена збільшенням кількості інформації і ускладненням запитів споживачів, що призводить до акцентування на аналітичному компоненті діяльності. Головними завданнями нашого дослідження було знайти характерні риси, провідні тенденції у психологічному портреті бібліографа, визначити, чи готові бібліографи до змін, що відбуваються у сучасному інформаційному середовищі. Звісно, психіка людини повинна протягом якогось часу адаптуватися до нового, отже, нам у дослідженні необхідно визначити ступінь готовності бібліографів до змін і, якщо виявиться, що вони до змін не готові, знайти засоби психологічного впливу на особистість з метою пришвидшити адаптацію.

Для збору емпіричних даних використано методи: а) індивідуально-типологічний опитувальник відомого російського психолога Л. Н. Собчик (ІТО); б) особистісний опитувальник на готовність до змін (Personal change-readiness survey, PCRS); в) анкета, яка виявляє основні тенденції в роботі бібліографа, бажані професійно-важливі якості, вимоги до роботи бібліографа в нових умовах.

Експериментальною базою дослідження стали десять одеських бібліотек. Усього протестовано 49 осіб. Для виявлення особистісних якостей і когнітивного стилю бібліографів, які б вирізняли їх з-поміж представників інших бібліотечних спеціалізацій, відібрано і проаналізовано контрольну групу бібліотекарів (не бібліографів) – 39 осіб (ІТО і особистісний опитувальник на готовність до змін).

Перш ніж звернутися до результатів аналізу, слід відзначити основні положення концептуальної основи тесту (ІТО) Людмили Миколаївни Собчик. Обґрунтування своєї теорії провідних тенденцій автор починає з самого поняття особистість. Отже, особистість – це відкрита зовнішньому досвіду саморегулююча система, що включає у свою структуру такі підструктури: мотиваційна спрямованість, емоційна сфера (стиль переживання), стиль мислення (інтелектуальні здібності, спосіб осягнення, переробки і відтворення інформації), засіб спілкування з оточенням (індивідуальний стиль міжособистісної поведінки). Особистість – це динамічна система, відкрита зовнішнім впливам, яка реагує на зміни середовища в межах індивідуально окресленого діапазону мінливості, що робить структуру особистості адаптивною і витривалою до стресу.

⁵ Чачко А. С. *Бібліотечний спеціаліст: особливості праці та професіоналізації*. – Київ, 1984.

⁶ Чачко А. С. *Бібліотекарі як соціально-професійна група: науко-аналітичний обзор: прикладні аспекти бібліотечної професіології*. – Київ, 1988. – С. 17. – Препринт-1, 2.

⁷ Там само. – С. 17. – Препринт-2.

Вищі рівні самосвідомості, соціальна спрямованість та ієрархія цінностей індивіда формуються не тільки виключно під впливом соціуму, але залежать також від індивідуального тропізму, вибірковості, неусвідомленого потягу, що значно обмежує кількість ступенів вибору конкретної людини при освоєнні нею різноманіття навколишнього світу. Когнітивний стиль (пізнавальні здібності) індивіда визначається індивідуальним стилем сприйняття інформації, її переробки і відтворення, а отже – типом мислення.

Кожна з тенденцій дає змогу не тільки визначити емоційні особливості і стилі міжособистісної поведінки обстежуваної особи, але і зрозуміти силу і спрямованість мотивації людини, переважаючий стиль пізнавальної діяльності, ступінь підпорядкованості, наявність лідерських рис, стійкість, або, навпаки, гнучкість у відносинах з оточенням, ступінь урівноваженості характеру, схильність до ризику чи обережність, чутливість до переживань інших людей, або жорсткість. Провідні тенденції можуть бути визначені високими показниками по шкалах: екстраверсії, спонтанності, агресивності, ригідності, інтроверсії, сенситивності, тривожності, емотивності.

Впродовж десяти років методика ІТО широко застосовується в контексті різних за своїми цілями досліджень – при вивченні процесів деформації особистості під впливом несприятливих умов, або емоційного вигорання в рамках різних видів професійної діяльності. Методику успішно використовують психологи в управлінні персоналом, доборі кадрів, ранньому професійному самовизначенні та в профорієнтації.

Результати тесту за цією методикою виявилися такими: з 49 респондентів 26 осіб (53 %) – це люди, в яких провідним когнітивним стилем є перший. Когнітивний стиль – це спосіб сприйняття реальності і, відповідно, спосіб реагування на оточення, який тісно пов'язаний з особливостями мислення. Саме до цього когнітивного стилю відносить Л. М. Собчик людей, здатних максимально ефективно працювати саме у бібліотеці. Когнітивний стиль № 1 виявляє такі якості, як конформність, залежність, вразливість, чутливість. Орієнтований на вербальний (словесний) стиль освоєння матеріалу.

Другий когнітивний стиль виявлений у 11 респондентів (22,5 %). Він передбачає наявність таких якостей: комунікативність, компромісність, мінливість настрою, мотиваційну нестійкість. Переважає наочно-образне, цілісно-чуттєве, художнє сприйняття.

Третій когнітивний стиль виявлено у дев'яти респондентів (18 %). Йому притаманні такі якості: індивідуалізм, конфліктність, суб'єктивність, інертність. У представників цієї групи переважає системне, прагматичне мислення, з переважанням здібностей в галузі цифр, чітких схем, конкретних конструкцій і формул.

Четвертий когнітивний стиль виявлений у трьох досліджуваних (6 %). Він визначає такі якості: прагнення до лідерства, імпульсивність, високу самооцінку. Мислення цілісне, інтуїтивне, з прогностичною функцією.

Середній бал за шкалами складає:

шкала екстраверсії (комунікабельність) – 5,1;

шкала спонтанності (рішучість, наполегливість) – 4,4;

шкала агресивності – 4,4;

шкала ригідності (негнучкість, жорсткість) – 5,1;

шкала інтроверсії (замкненість, заглиблення у внутрішній світ) – 6,5;

шкала сенситивності (чутливість, у тому числі до реакції оточення) – 6,6;

шкала тривожності – 6,01;

шкала лабільності (емоційність) – 5,5.

Одержані результати дають змогу скласти приблизний “портрет” одеського бібліографа.

Співвідношення показників за шкалами *екстраверсія/інтроверсія* дозволяють дати таку характеристику: спрямованість у світ суб'єктивних уявлень, тенденція до заглиблення у світ ілюзій, фантазій та суб'єктивних ідеальних цінностей. Абстрактно-аналітичний стиль мислення. Прагнення до "кабінетного стилю" роботи, потяг до уникнення конфронтації з оточенням. Вибірковість у спілкуванні з намаганням збереження нечисленних контактів.

За шкалами *спонтанність/сенситивність*: вербальний стиль мислення. Гуманітарна спрямованість професійних інтересів: психологія, філологія, наука, література. В сприятливих умовах виявляється компенсаторна тенденція до самореалізації, дещо більша активність та самостійність. При відстоюванні своїх особистих інтересів може виявлятися наполегливість. Певна наполегливість і упертість можуть виявитися як компенсаторна реакція в найбільш значущих ситуаціях. Таку особистість характеризують також вразливість, схильність до рефлексії, песимістичність в оцінці перспектив, у разі невдач – легко виникає відчуття провини, прагнення уникати конфліктів, потреба в теплих стосунках і розумінні.

Агресивність/тривожність: обережність в ухваленні рішень, відповідальність у стосунках з оточенням, підвищена заклопотаність проблемами близьких людей і власними невдачами. Вербально-почуттєве сприйняття.

Ригідність/лабільність: емотивність. Досить сильно виявлена мінливість настрою, мотиваційна нестійкість, сентиментальність, потяг до емоційної залученості.

Що ж до соціальної спрямованості, то прагнення до лідерства в міжособистісних стосунках відсутнє. В складних ситуаціях виявляється схильність до компромісів. Конформність настанов сприяє униканню конфронтації поглядів у контактах з оточенням. Прагнення відповідати вимогам оточення. В життєво важливих ситуаціях бібліограф здатний перемогти боязкість задля реалізації особистих інтересів. Деяка відокремленість, вибірковість у зав'язуванні контактів.

Порівняння обох груп виявляє деякі розходження у середніх показниках за шкалами, хоча провідні тенденції однакові (див. *Табл. 1*).

Таблиця 1

Результати тесту за індивідуально-типологічним опитувальником

Шкала	Бібліографи (показники)	Бібліотекарі (показники)
Екстраверсія	5.1	4.01
Спонтанність	4.4	4.4
Агресивність	4.4	3.6
Ригідність	5.1	4.8
Інтроверсія	6.5	5.2
Сенситивність	6.6	5.9
Тривожність	6.01	5.4
Лабільність	5.5	4.6

Одержані результати демонструють, що когнітивний стиль № 1 більше виявляється у групі бібліографів, що свідчить про сильнішу тенденцію у них до роботи зі словом та інформацією. Але опитування виявляє у них і більшу напруженість, що може свідчити про більшу силу потягів та їх сублимацію (кожен показник за протилежними шкалами адекватно компенсований).

Методику PCRS (Personal change-readiness survey)⁸ успішно застосовують при роботі з персоналом організацій. Зазначається, що вона особливо ефективна при розгляді стресових ситуацій, що виникають у зв'язку з інноваціями, оскільки нікому не вдається повністю відразу впоратися зі змінами. Розуміння особливостей протистояння змінам допомагає людям захистити себе від стресу в тих ситуаціях, в яких вони найбільш уразливі.

Діагностичний конструкт включає наступні категорії:

пристрасність (мається на увазі енергійність, невтомність, високий життєвий тонус);

винахідливість (уміння знаходити вихід зі складних ситуацій, нові варіанти дій для вирішення проблем);

оптимізм (великі надії, віра в успіх, бажання орієнтуватися на позитивний розвиток подій, намагання фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення);

сміливість (інтерес до нового, невідомого, здатність легко відмовлятися від старих напрацьованих навичок);

адаптивність (уміння змінювати плани і рішення, перебудовуватися в нових умовах, бути наполегливим настільки, наскільки цього потребує ситуація);

впевненість (грунтується на вірі у себе, у свою гідність та свої сили);

толерантність до двозначності (базується на спокійному ставленні до відсутності конкретних відповідей, самовладання в ситуаціях, коли суть того, що відбувається, – незрозуміла, або результат справи непередбачуваний, коли не визначені цілі і очікування, коли почата справа залишається незавершеною).

Стандартизація методики цього тесту визначає, що сума, менша за 21 бал по кожній шкалі, свідчить про низький рівень розвитку вимірюваної якості. Середній рівень розвитку якості (оптимальний варіант) перебуває у діапазоні від 22 до 26 балів. Сума, більша за 27 балів, оцінюється як високий рівень вимірюваної якості. Сума балів за усіма шкалами демонструє рівень готовності до змін: сума балів нижча за 154 – низький рівень готовності до змін, сума балів у діапазоні 154–182 свідчить про середній рівень, а вище за 182 – про високий рівень готовності до змін.

Результати тестування виявили, що рівень готовності до змін у бібліографів виявився досить низьким – 115 балів. Контрольна група (бібліотекарі, не бібліографи) показала ще нижчий результат – 110 балів (див. Табл. 2).

Таблиця 2

Результати тесту за особистісним опитувальником на готовність до змін

Шкали	Бібліографи (середній бал)	Бібліотекарі (середній бал)
Пристрасність	21	18
Винахідливість	21	18
Оптимізм	16	17
Сміливість	13	12
Адаптивність	13	15
Упевненість	19	16
Толерантність до двозначності	12	14
Загальний бал	115	110

⁸ Психологія менеджмента: практикум / под ред. проф. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург: Речь, 2010. – С. 484–487.

Результат свідчить про низький рівень готовності до змін в обох групах та про потребу подальшого дослідження причин цього щодо конкретних працівників певної бібліотеки, аби підвищити цей показник.

Анкетування виявило, яким професійним якостям віддають перевагу одеські бібліографи. Перше місце посідає інтерес до роботи; друге – аналітичне мислення, третє – відповідальність, четверте – увага, п’яте – пам’ять. Інтерес до роботи як психологічна якість є найважливішим фактором у мотивації працівників. Якщо інтерес до роботи (потреба в цікавій та корисній роботі) є сильним мотиватором, то завдання полягає в тому, щоб робота була організована таким чином, аби працівники могли сприймати її як корисну та цікаву. Це, в свою чергу, потребує індивідуальної роботи з персоналом і дозволить з’ясувати, що саме кожний конкретний працівник вважає корисним та цікавим. Таким чином мотиваційні потреби працівника можуть бути поєднані з контекстом загальних завдань організації. Крім того, важливо, щоб працівник усвідомлював, яке місце він посідає в структурі бібліотеки.

Задоволеність змістом та характером роботи посідає провідне місце у мотивації. Інтерес до процесу діяльності може бути важливим мотивуючим фактором. Про високу процесуально-змістовну мотивацію можна говорити у тих випадках, коли людина досягає високих результатів не тому, що отримує за роботу винагороду, і не тому, що її робота контролюється, а тому що вона отримує задоволення від самого процесу конкретної діяльності.

Аналіз анкет визначає інтерес до роботи як одну з провідних характеристик особистості бібліографа. Це свідчить про високий рівень професійної мотивації. А рівень професійної мотивації потребує постійного підкріплення, тобто необхідно часто проводити конференції та семінари, де бібліографи могли б зустрічатися з представниками свого професійного середовища, необхідне також ознайомлення з досвідом зарубіжних бібліотек. У цілому ж на індивідуальному рівні задоволеність роботою кожного поєднана із задоволенням унікального поєднання його актуальних потреб.

Аналіз результатів анкетування дозволяє зробити певні висновки. Середній вік опитаної групи складає 49,5 років. Це свідчить про наявність кадрової проблеми, а саме, про старіння кадрів. Як відомо, молодь легше сприймає нове, звикає до нового, а в нашій групі молодь складає лише 23 %. Спеціалісти середнього віку складають 40 %, люди похилого віку – 37 %.

Анкетування показало, що як суб’єкти, які працюють з інформацією, бібліографи усвідомлюють зміни, що відбуваються в інформаційному просторі, та необхідність опановувати нові технології. Але тестування (тест “Рівень готовності до змін”) виявило, що психологічно до змін вони не готові. Це протиріччя допоміг з’ясувати аналіз тестування за методикою Л. М. Собчик: психологічні якості, що були виявлені під час тестування, непрямо свідчать про опір змінам у респондентів.

Психологічні якості визначаються передовсім проявом сили або слабкості нервової системи. В учасників нашого опитування переважає слабкий тип нервової системи – про це свідчать високі показники шкал інтроверсії, чутливості та тривожності. Це непрямо підтверджується результатами анкетування: відповідаючи на питання “Які психологічні якості, що притаманні Вашій особистості, заважають у Вашій професійній діяльності?” часто називали саме такі якості: емоційність, непевність, тривожність, імпульсивність.

Слід відзначити, що й сама робота накладає відбиток на особистість бібліографа. Такі якості, як відповідальність, акуратність, почуття обов’язку, вміння ладнати з

людьми, стриманість є вимогами до професії бібліографа, і саме ці якості респонденти відзначили як ті, що з'явилися в процесі роботи.

Індивідуально-типологічний опитувальник виявив такі тенденції: інтроверсія (закорененість у внутрішній світ, світ особистих переживань, деяке відсторонення); чутливість (чутливість у відношенні до оточення, до його реакцій); тривожність; мотивацію, орієнтовану на уникнення неспіху. Ці тенденції, в свою чергу, можуть свідчити про сумнінність, стримування егоїстичних тенденцій на догоду очікуванням оточення, пасивність, підвищене прагнення відповідати вимогам соціуму. Тобто, з одного боку, такі якості як інтроверсія і тривожність можуть перешкоджати впровадженню і освоєнню нових технологій і принципів роботи, з іншого – навпаки, інтроверсія і тривожність породжують такі якості, як сумнінність та підвищене прагнення відповідати вимогам соціуму, а вони можуть обумовлювати прагнення освоювати нове.

Треба пам'ятати, що описані якості належать 53 % респондентів. Решта (47 %) мають інші якості. Серед них знайдуться ті, хто легше зможе сприйняти зміни у діяльності організації.

Наше дослідження виявило, що провідною мотивацією у бібліографів є професійна, тому потрібно звернути увагу на особливості управління роботою персоналу з цією мотивацією. Для підвищення мотивації у працівників з психологічними показниками, як у наших респондентів, можна рекомендувати наступне:

1) знайти баланс у керуванні (жорсткий стиль керівництва стримує активність підлеглих);

2) керівникові демонструвати власну мотивацію. Приклад роботи керівника – важливий фактор у подальшому формуванні професійної мотивації підлеглих;

3) забезпечити відповідність заохочень та труднощів у роботі. Якщо такого балансу немає – з'являється або почуття низької оцінки, або відчуття зовнішнього контролю. Будь-який з цих варіантів фруструє потреби робітника у компетентності та самодетермінації;

4) використовувати словесне заохочування;

5) включати персонал до різних видів діяльності. Працюючи над однією справою, людина до неї звикає, і через деякий час мотивація зменшується;

6) залучати персонал у процес ухвалення рішень;

7) ставити перед працівником реальні цілі, відповідні можливостям. Якщо мета реальна, людина її досягає і, в результаті, відчуває себе компетентною. Якщо мета надто складна, компетентність буде блокована і мотивація почне знижуватися.

Необхідно приділяти увагу цілеспрямованому формуванню особистості фахівця. Знання психологічних особливостей конкретного працівника допоможе уникнути кризи в його професійній діяльності та швидше адаптуватися до роботи, отже, сприятиме підвищенню ефективності праці. Існують конкретні рекомендації щодо осіб з різними типами нервової системи. Наприклад, при адаптації до нової роботи для осіб із тенденцією до слабкості нервової системи, з підвищеною тривожністю та дещо заниженою самооцінкою (а дослідження виявило схожі тенденції), рекомендується виконувати наступні правила: 1) знижувати рівень робочої напруги, уникати критики та дорікань; 2) уникати змагання на роботі; 3) давати настанови не тільки на результат, а й на процес, способи та засоби виконання завдання; 4) забезпечувати сприйняття успішного досвіду. Успіх підвищує відчуття компетентності та впевненості у собі. При адаптації до роботи осіб із сильною нервовою системою, з низькою тривожністю,

з високою самооцінкою необхідно віддати перевагу іншим, навіть протилежним умовам діяльності⁹.

Урахування індивідуальних особливостей дозволяє оптимізувати навчальну і професійну діяльність, допомагає створити індивідуальний стиль діяльності. Але формування професійно важливих якостей є лише однією зі складових процесу становлення особистості професіонала. Для цього процесу потрібна можливість творчого самовираження, тому професійна діяльність повинна постійно ставити перед людиною нові завдання.

Творчий потенціал та інтелектуальний розвиток бібліотекаря є стратегічними ресурсами подальшого розвитку бібліотечної справи, тому основними складовими у її формуванні поруч із засобами інформації та інформацією стають професійна освіта, підвищення кваліфікації та індивідуальний підхід до працівників. Безперервна освіта протягом усього життя та здатність до перекваліфікації повинні стати невід'ємною складовою збереження і підвищення соціального статусу особистості бібліографа.

На сучасному етапі існує протиріччя між можливостями бібліотеки та запитамі суспільства. По-перше, бібліотека зазнає кризи як соціальний інститут. По-друге, кожна бібліотека розвивається своїм шляхом, можливості кожної бібліотеки схожі, але не однакові (хтось зумів вистояти, знайти кошти на подальший розвиток, а хтось – ні). Ці фактори позначаються на особистості бібліотечного професіонала, на його психологічному стані, впевненості у майбутньому, самосвідомості. Але кожна окрема бібліотека намагається вижити, і на цьому шляху знаходить свій особливий, тільки їй притаманний стиль діяльності. У таких умовах існування як ніколи важливо звернути увагу на кожного спеціаліста, бо інновації торкнуться усіх працюючих з інформацією.

Психологічні якості особистості, що обрала професію бібліографа, мають специфічні риси. З іншого боку, діяльність впливає на формування та розвиток особистості. У процесі роботи деякі психологічні якості трансформуються, компенсуються, але дуже активна та спонтанна людина не зможе працювати в суворих рамках бібліотечної системи. Безумовно, бібліотека – стабільна жорстка система¹⁰, тому не треба чекати від персоналу надмірної активності та ініціативи. Отже, потрібно, щоб інновації впроваджувалися “зверху”. Для цього слід проводити роботу з персоналом, готувати його до інновацій, знайомити з новими технологіями, навчати, тобто виробляти психологічну готовність до змін.

Успішна адаптація до змін може здійснитися у разі гармонійного поєднання чинників: особистісної готовності до змін працівників, підвищення матеріально-технічного забезпечення та гнучкого керівництва на всіх рівнях.

⁹ *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности* / Никифоров Г. С., Дмитриева М. А., Корнеева Л. Н. и др.; под ред. Никифорова Г. С. – Санкт-Петербург, 1991. – С. 82.

¹⁰ Столярюв Ю. Н. *Библиотека: структурно-функциональный подход*. – Москва, 1981. – 255 с.

TOPICAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF A BIBLIOGRAPHER AND CURRENT REQUIREMENTS FOR THE OCCUPATION OF AN INFORMATION OFFICER

Tetiana BILA

*Odesa M. Hor'kyi National Scientific Library,
13, Paster Str., Odesa, Ukraine, 65026, tel. (048) 723-21-97,
e-mail: ognb@ukr.net*

The article analyzes the present-day requirements for an information officer and investigates whether psychological characteristics of a bibliographer meet these requirements (based on the results of survey in Odesa libraries). The interrelation between the psychological characteristics and bibliographers' readiness for change has been described.

Keywords: personality of a bibliographer, psychological characteristics, readiness for change, motivation.

АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА БИБЛИОГРАФА И ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИИ ИНФОРМАЦИОННОГО РАБОТНИКА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Татьяна БЕЛАЯ

*Одесская национальная научная библиотека им. М. Горького,
ул. Пастера, 13, г. Одесса, Украина, 65026, тел. (048) 723-21-97,
эл. почта: ognb@ukr.net*

Проанализированы требования, которым в современном мире должен соответствовать информационный работник, а также соответствие этим требованиям психологических качеств библиографа (за результатами опроса в библиотеках Одессы). Охарактеризована взаимосвязь психологических качеств и уровня готовности к переменам у библиографов.

Ключевые слова: личность библиографа, психологические качества, готовность к переменам, мотивация.

Стаття надійшла до редколегії 6.02.2012

Прийнята до друку 30.05.2012