

поиска и навигации. Создание проблемно-тематической БД по образованию «Нормативные акты по образованию, действующие на территории Республики Беларусь»; открытие виртуальной справочной службы «Спроси библиографа», а также проведение «Дней кафедры» в режиме виртуальной онлайн-конференции.

Таким образом, можно отметить, что применение новых информационных технологий в традиционных формах работы позволяет не только сохранить огромный объем накопленной человечеством информации в виде электронных копий и способствуют созданию большого числа новых информационных ресурсов сразу в электронном виде, но и предоставляет возможность использовать традиционные библиографические процессы в ином качестве.

КАДРОВЫЕ ИНЪЕКЦИИ В АВТОМАТИЗАЦИЮ ВУЗОВСКИХ БИБЛИОТЕК ПОСРЕДСТВОМ РУКОВОДСТВА КУРСОВЫМИ И ДИПЛОМНЫМИ ПРОЕКТАМИ СТУДЕНТОВ

Савельева Н.В.

**Научная библиотека УО «Витебский государственный университет
им. П.М. Машерова»
г. Витебск, Республика Беларусь**

Руководитель библиотеки любой ведомственной принадлежности постоянно сталкивается с проблемой обеспечения своего учреждения профессионально подготовленными кадрами. Особенно остро эта проблема стоит перед руководителями библиотек вузов Республики Беларусь, так как учреждения образования, дающие библиотечное образование, в основном готовят кадры для публичных библиотек. При этом, как в публичных, так и в вузовских библиотеках, ощущается нехватка специалистов с техническим образованием: техник-программист, инженер-программист.

В библиотеках роль функциональных подразделений выполняют отделы комплектования, обработки литературы, автоматизации и другие в зависимости от профиля библиотеки или вуза (для вузовской библиотеки). Основная масса сотрудников библиотеки должна при этом иметь библиотечное образование и, желательно, специализацию для работы в конкретном отделе.

Из всех функциональных подразделений отдел автоматизации наиболее уязвим в кадровом отношении. Сдерживающим фактором в развитии автоматизации библиотечно-информационных процессов является, прежде всего, несоответствие кадрового спроса и кадрового предложения: уровень квалификации персонала требуется высокий, но недостаточная, в первую очередь, финансовая мотивация влечет нежелание потенциальных сотрудников работать в библиотеке.

Поскольку библиотека не является коммерческой организацией, то финансовую проблему она решить не может и, как следствие, сталкивается с дефицитом IT-специалистов или с большой текучестью кадров в рамках одного структурного подразделения. Из ярко выраженных кадровых проблем библиотек можно выделить следующие:

1. Нехватка ставок IT-специалистов в штатном расписании.
2. Большая текучесть кадров в отделе автоматизации.
3. Малый опыт работы молодых специалистов.
4. Дефицит IT-сотрудников, имеющих желание работать в библиотеке.

Однако объем работ по автоматизации слишком велик и постоянно возрастает, чтобы игнорировать указанные кадровые проблемы. Поэтому библиотека вынуждена искать альтернативные пути их решения, например:

1. Дробление ставок IT-специалистов.
2. Подача заявок на распределение студентов.
3. Наем на работу студентов старших курсов.
4. Руководство производственной практикой, курсовыми и дипломными проектами студентов.

Предложенными способами решения перечисленных выше кадровых проблем можно решить первую и четвертую проблемы и усугубить вторую и третью. Действительно, с одной стороны, появляются рабочие руки для выполнения значительного объема работ по автоматизации, а с другой стороны, – большая текучесть кадров и дробление ставок снижают производительность труда и усложняют контроль. Но так как других выходов в современных условиях библиотеке не найти, то ей придется мириться с описанной ситуацией. При этом библиотеки вузов, особенно технических и педагогических, находятся в более выигрышном положении, поскольку, как правило, имеют целые факультеты соответствующего профиля, откуда можно выбирать студентов как для найма на работу или прохождения ими производственной практики, так и для разовой реализации определенного проекта в рамках курсового или дипломного проектирования. Указанные способы позволяют делать в автоматизации библиотек существенные шаги вперед, расширяют и углубляют взаимодействие «вуз-производство» и способствуют проведению профориентационной работы: студент может увидеть, как его знания применяются на практике, и скорректировать свой профессиональный выбор, например, в пользу библиотеки или наоборот.

Остановимся подробнее на руководстве дипломными и курсовыми проектами студентов. Естественным образом возникают следующие вопросы: «кто будет руководить?» и «какие задачи целесообразно отдавать под курсовое и дипломное проектирование?».

При ответе на первый вопрос следует учесть, что для дипломных проектов необходимо, чтобы у руководителя (сотрудника библиотеки) была ученая степень, а для курсовых проектов потенциальному руководителю достаточно иметь опыт работы в данной библиотеке. При отсутствии ученой степени у сотрудника библиотеки для дипломных проектов назначается два руководителя: один со стороны кафедры, второй – со стороны библиотеки.

В качестве ответа на второй вопрос наиболее целесообразно формулировать техническое задание, предполагающее на выходе некий завершённый продукт (проект), разработка, отладка и внедрение которого хронологически не выходят за рамки одного семестра. Если проект велик, то можно его раздробить на логически завершённые подпроекты и отдавать их на реализацию либо группе студентов на один семестр, либо одному студенту на несколько семестров. В качестве примеров таких проектов можно назвать следующие:

1. Разработка виртуальной книжной выставки.
2. Расширение функциональных возможностей отдельных модулей используемой в библиотеке АИБС (например, модулей АИБС «МАРК-SQL»).
3. Создание системы сетевого мониторинга компьютеров в залах обслуживания и компьютеров внутреннего пользования сотрудниками библиотеки.
4. Разработка программы обмена служебными сообщениями внутри локальной сети библиотеки между ее сотрудниками.
5. Разработка программы учета статистических показателей (количество читателей, посещений, новых поступлений, книговыдач и т.п.) и показателей пользования всеми видами электронных ресурсов библиотеки.
6. Создание базы данных сотрудников библиотеки с широким спектром операций над этой базой (наем сотрудников, их увольнение и перевод в другой отдел, хранение их личной информации и истории смены их должностей и пр.).
7. Создание интерактивного приложения об истории библиотеки, имеющего рекламно-представительскую цель.
8. Расширение интерактивности сайта библиотеки за счет внедрения новых сервисов.

Следует заметить, что данный список далеко не полон и не исчерпывается перечисленными задачами, так как с развитием информационных технологий и накоплением информации в электронном виде объем работ по автоматизации постоянно возрастает.

В НБ ВГУ две из перечисленных выше восьми задач решены штатными сотрудниками отдела автоматизации (задачи № 3, 4); задачи № 6, 7 решаются в рамках дипломной работы; под курсовое проектирование отдана 5-ая задача и запланированы 1-ая, 2-ая и 8-ая.

В частности, задача разработки программы учета статистических показателей отделов обслуживания предполагает подсчет посещений, общей книговыдачи, книговыдачи по видам литературы (учебная, художественная, иностранная и т.д.) и составление отчетов об этих показателях по конкретному сотруднику или отделу. Приложение реализует парольный доступ следующим образом: каждый сотрудник имеет свою пару «логин-пароль» и может видеть чужие показатели, генерировать все виды отчетов, но имеет право изменять только свои показатели; в свою очередь, администратор может переводить, добавлять, удалять сотрудников и редактировать их отчетные показатели. Разработка приложения осуществляется на языке программирования PHP с использованием базы данных MySQL. Данный проект рассчитан на один семестр и отдан под курсовое, а не дипломное проектирование, так как он является несложным в реализации. Заказчику (библиотеке) требуется правильность и достаточный и удобный функционал возможностей, поэтому данный проект предполагает тщательную отладку. Поскольку номенклатура показателей в разных отделах различна, то трудность реализации приложения состоит в том, чтобы правильно подсчитывать показатели разных отделов, в т.ч. с учетом возможности перехода сотрудников из одного отдела в другой.

Задачи № 6, 7 объединены в один дипломный проект по созданию на языке программирования Java веб-приложения, которое предполагает гармоничное единство содержания и формы. Конечный продукт должен содержать полную информацию о сотрудниках, даже уволенных, и истории изменения их должностей (т.е. заполнение основной базы данных требует поднятия архивов), о событиях – т.е. о проведенных в НБ ВГУ конференциях, семинарах, школах и пр. Форма представления информации предполагает привлекательный интерфейс и широкий спектр функциональных возможностей администратора («принятие на работу», «увольнение», «перевод в другой отдел», редактирование информации о сотрудниках, создание и описание событий). Проект сложен в своих взаимосвязях и сложен язык программирования для его реализации, поэтому такой проект целесообразно отдать под дипломную работу. Веб-приложение будет иметь и рекламно-представительский, и практический характер.

Задачи № 1, 2, 8 можно давать под курсовое проектирование, в НБ ВГУ уже разрабатываются технические задания на них.

В условиях ограниченного финансирования библиотечного персонала кадровый дефицит IT-специалистов библиотека может покрывать, подавая заявки вузу на прохождение студентами производственной практики и их последующее распределение, а также привлечением студентов на курсовое и дипломное проектирование. Достоинства

такого подхода существенны: при фиксированном штатном составе решается больший объем задач по автоматизации, а студент приобретает практический опыт. Из недостатков следует отметить отсутствие опыта работы у студентов и молодых специалистов. Кроме того, библиотека должна иметь активного сотрудника, который бы имел желание и мог заниматься научным руководством производственной практикой, курсовыми и дипломными работами студентов, минимизируя указанные выше недостатки и максимизируя пользу такого подхода к покрытию кадрового дефицита в IT-специалистах в библиотеке.

ИЗУЧЕНИЕ КНИЖНЫХ ПАМЯТНИКОВ ШИРОКОЙ АУДИТОРИЕЙ

Савельева Н.В.

**Научная библиотека УО «Витебского государственного университета
им. П.М. Машерова»
г. Витебск, Республика Беларусь**

Культурное наследие народа является фундаментом духовного бытия будущих поколений. Перед белорусской культурой одной из важнейших задач стоит сохранение национальной памяти, что, в частности, предполагает сохранение документальных памятников, которые рассредоточены по библиотекам, музеям и архивам всей страны.

На протяжении своей истории Беларусь понесла значительные потери историко-культурных ценностей. Во время войн они уничтожались, вывозились за границу.

Задачи сохранения, восстановления и учета национального документального достояния Беларуси активно решаются государством и в настоящее время возложены на Министерство культуры и, в первую очередь, на Национальную библиотеку Беларуси.

В Республике Беларусь принят ряд нормативно-правовых документов, которые выполняют координирующую роль в выполнении указанных задач. Главными ориентирами здесь служат

- **Закон Республики Беларусь № 98-З от 9.01.2006** «*Аб ахове гісторыка-культурнай спадчыны Рэспублікі Беларусь*» [1];

- **Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств № 17-6 от 19.04.2001** «*О модельном Библиотечном кодексе для государств-участников СНГ (часть третья)*», принятое Палатой представителей 12.12.2005 и одобренное Советом Республики 21.12.2005 [2];

- **ГОСТ 7.87-2003** «*Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Книжные памятники. Общие требования*» [3].