
SOFT SKILLS І БІБЛІОТЕКАРІ: КРОК ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ



Лариса Бакуменко

Українська інженерно-педагогічна академія
Наукова бібліотека
ORCID iD 0000-0002-3993-3022

Розглянуто поняття soft skills. Визначено пріоритетні soft skills для бібліотечної професії та типи бібліотекарів стосовно їх володіння м'якими навичками. Акцентовано увагу на самоосвіті та саморозвитку бібліотечних працівників з питань набуття та вдосконалення індивідуальних soft skills.

Ключові слова: soft skills, hard skills, digital skills, м'які навички, тверді навички, інформаційно-цифрові навички, бібліотекар.

Постановка проблеми. В існуючих реаліях сьогодення будь-якій установі чи організації не просто залишатися успішною та конкурентоспроможною, а компетентність персоналу залежить не тільки від якісного виконання своїх безпосередніх обов'язків. Вимоги до професій змінюються, професії набувають трансформацій і потребують опанування новітніх технологій до виконання завдань. Межі між професіями стираються, а успіх залежить від тих фахівців, хто знає і вміє трохи більше за інших.

«Привабливий імідж бібліотекаря безпосередньо пов'язаний з його коефіцієнтом корисної дії. Нові технології створення електронних інформаційних продуктів, потенціал і потреби інтернет-простору демонструють необхідність професійної міграції бібліотекарів у нові сфери діяльності, розширення, а не звуження поля бібліотечних послуг» [2]. І це пов'язано не лише з кваліфікованими фаховими знаннями та виконанням роботи, доведеної до автоматизму, актуальності набуває володіння соціально-комунікативними навичками – soft skills.

Сьогодні поряд з іншими професіями бібліотекаря набуває універсальності, адже в умовах спочатку карантинних обмежень унаслідок COVID-19, а потім воєнних дій вимоги до виконання посадових обов'язків постійно змінюються, спонукаючи бібліотекарів вдосконалювати свою кваліфікацію, набувати новітніх

знань та навичок для ефективного забезпечення роботи у онлайн та офлайн форматі. Вже недостатньо мати лише професійні вузькоспеціальні здібності, вони мають бути посилені певним набором особистісних якостей людини – soft skills, пов'язаних з її реакцією та поведінкою у нестандартних ситуаціях, їх гармонійне поєднання визначає людину як професіонала та конкурентоспроможного, затребуваного на ринку праці, зокрема і бібліотечного фахівця.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Існує науковий доробок стосовно погляду на бібліотечного фахівця як на фахівця нової генерації, це питання розглянуто у публікаціях Т. Гранчак, І. Давидової, О. Дікунової, Н. Завадської, Н. Коржик, Н. Колеснікової, Н. Кушнарєнко, Н. Ніколаєнко, І. Порало, О. Сербіна, В. Шейко, Т. Ярошенко та ін.

Поняття soft skills висвітлено у працях Ю. Давлетшиної, Н. Длугунович, А. Івоніної, Н. Махначової, А. Мідляр, О. Чуланової та ін.

У бібліотечній науковій спільноті на розгляд поняття soft skills звертають увагу вітчизняні та зарубіжні автори В. Візнюк, М. Маслакова, І. Романченко, І. Толстоухова.

Мета статті – розглянути професію бібліотекаря через призму поняття soft skills, акцентувати увагу на найважливіших soft skills, притаманих цій професії та їх впливу на ефективність бібліотечної роботи, визначити типи бібліотекарів стосовно їх володіння м'якими навичками.

Виклад основного матеріалу. Стосовно професійного середовища виділяють два основних типи навичок, якими має володіти фахівець будь-якої галузі:

- «hard skills» («тверді» навички) – професійні, функціонально-технічні, вузькоспеціальні навички, які діють в межах конкретної професії, сталих умовах та формалізованому процесі роботи, ефективні для вирішення типових завдань, характерних для однієї сфери діяльності, їх можна наочно продемонструвати;
- «soft skills» (м'які навички) – соціально-комунікативні неспеціалізовані, надпрофесійні, ситуативні вміння, знання, риси характеру, універсальні навички, прояв яких складно відстежити, перевірити і наочно продемонструвати, корисні для будь-якого виду діяльності, дозволяють швидко адаптуватися до нових умов, змінювати сферу зайнятості, вирішувати нестандартні завдання, формують

міжособистісні відносини в суспільстві та колективі і дозволяють бути успішними. Вони поєднують у собі особистісні якості, поведінкові і соціальні установки.

Останнім часом до складової професіоналізму відносять також «digital skills» – інформаційно-цифрові навички (вільне володіння комп'ютером, знання комп'ютерних програм; знання програм відкритого доступу; вільне спілкування в соціальних мережах, мнемонічні програми для запам'ятовування) [5].

Варто зазначити, що у XXI столітті внесок «hard skills» у професійну успішність співробітника становить усього 15%, тоді як «soft skills» – 85%. Керівники приймають та просувають працівників із високим рівнем розвитку саме «м'яких» навичок [11].

Більшість роботодавців вважає, що постійний розвиток інформаційних технологій допомагає легко отримувати нові знання, людина може легко опанувати нову професію або вдосконалити кваліфікацію, навчитися чомусь новому, що потребує технічного виконання, підвищити рівень обізнаності та набуті інноваційних навичок тобто «прокачати» свої «hard skills».

У цьому сенсі вага «hard skills» (набутих знань) знижується, а переваги у досягненні професійної успішності набувають саме «soft skills», адже «світ, у якому ми живемо, змінюється так стрімко, що знання вже не мають такої цінності, як раніше. Вони просто не встигають за цим світом і дуже швидко втрачають актуальність. Крім того, знання стали надзвичайно доступними – нині є мільйон способів навчитися будь-чого. У сучасному світі, де майже все автоматизоване, вже не так важливо, як багато ми знаємо. Важливо, які ми. Чи здатні швидко вчитися, системно мислити, генерувати ідеї, адаптуватися до змін? Чи вміємо бути гнучкими, чуйними, емпатичними? Чи можемо ефективно взаємодіяти та спілкуватися?» [3].

Інтелектуальна компетентність бібліотекаря не менш важлива ніж функціональна. Для її формування потрібно аналітично мислити, самовдосконалюватися, поліпшувати навколишній світ, бібліотечне середовище, йти на крок попереду свого користувача або хоча б бути з ним на рівних, а не лише сумлінно і якісно виконувати свої посадові обов'язки [12].

Soft skills важливі тому, що у епоху роботизації та можливості заміни людського ресурсу на роботизований, саме ці навички відрізняють нас від роботів. Бо якщо спиратися лише на кваліфікаційні знання щодо техніки виконання певного процесу, то можна придбати роботу чи автоматизовану

програму. «Серед робототехніки особливе місце належить людиноподібним (гуманоїдним) роботам, яких деякі закордонні бібліотеки використовують уже не один рік. Роботи, виконуючи функції звичайних співробітників бібліотек (і тим самим створюючи конкуренцію живій людині), сприяють покращенню бібліотечно-інформаційного обслуговування та іміджу цих установ... Цілком очевидно, що роботи в бібліотеках – це вже не мрія, а реальність... Але... Наша професія з числа тих, що є творчими і спрямованими на допомогу людям, а це означає, що вона менш схильна до впливу роботизації. І доки роботи вчитимуться креативності, бібліотекарі можуть зробити їх своїми технічними компаньйонами та делегувати їм трудові містки, рутинні, одноманітні, часто повторювані бібліотечні процеси, зосередившись тим часом на реалізації бібліотечних проектів, проведенні цікавих заходів, спілкуванні з користувачами, залученні меценатів тощо» – наголошує В. Здановська [7].

Підтримуючи цю думку, розставимо акценти на тому, що без підкріплення soft skills бібліотечні процеси не зможуть удосконалюватися та набувати інноваційних змін, а отже не мають майбутнього і приречені на занепад, який в свою чергу веде до занепаду бібліотеки.

Soft skills потрібні для: адаптації до змін і переорієнтації у разі втрати актуальності тієї чи іншої роботи, того чи іншого процесу (наприклад, для подолання стереотипів громадської свідомості про бібліотечну професію як одну з найконсервативніших та далеких від новацій), сприяння взаємодії між собою в колективі незалежно від виконуваних завдань чи обов'язків, формування власної репутації і репутації команди, побудови кар'єри. Вони формуються у людини протягом життя, починаючи з народження та протягом життєвого досвіду і багато в чому залежать від індивідуальних рис особистості: розумових здібностей, способів мислення, світосприйняття, поглядів на життя, відношення до людей, емоційного стану тощо.

Так, потреба людини стати більш привабливою для себе та інших змушує її шукати шляхи зміни свого іміджу, і, навпаки, байдужість може призвести до деградації [8]. «Можна бути, як більшість, – ходити на роботу, не зовсім як на свято, але все ж таки... А можна постійно зростати професійно, вдосконалюватися, з часом стати справжнім профі й горіти роботою, надихаючи інших» [9]. Для цього, звичайно, потрібні якості soft skills, які ми отримуємо при народженні, чи набуваємо протягом життя.

Чіткої класифікації soft skills на сьогодні не існує, для різних видів діяльності вони можуть бути різними.

Наприклад, інститут Макса Планка в Мюнхені (Німеччина) виділяє 4 групи soft skills, які є особливо важливими у сучасному суспільстві – це особистісна динаміка (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість в собі, висока мотивація), область міжособистісних відносин (контактність, об'єктивна самооцінка, співчуття та співпереживання іншим людям), прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримання статусу, схильність до систематизації, ініціативність), витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції, задоволення роботою) [4].

Також виділяють 4 групи soft skills, які необхідно опанувати для просування по кар'єрним сходинкам програмісту – це особиста ефективність, комунікативні навички, управлінські навички, стратегічні навички [4].

В книзі «12 soft skills 21 століття» [3] акцентовано увагу на трьох напрямках розвитку гнучких навичок: основні риси (емоційний інтелект, хоробрість виявляти свої здібності, сміливість помилятися, керування слабостями), особливості мислення (швидкість, креативність, етичність, системність), взаємодія (лідерство, адаптивність, комунікації, співпраця).

Н. Махначовою та А. Мідляр [10] запропоновано «soft skills» для керівника підприємства, що складається з чотирьох блоків (особисті навички, комунікативні навички, управлінські навички (оперативне управління) та навички стратегічного управління).

У контексті ефективної організації діяльності бібліотеки В. Візнюк [1] акцентує увагу на наявності у бібліотечного фахівця певних особистісних якостей лідера – або «soft skills» бібліотечного лідера. Авторкою представлений такий комплекс «soft skills» («гнучких» навичок) бібліотекаря: комунікація – вміння говорити, писати, презентувати, слухати; етичні якості – ввічливість, діловий етикет, доброзичливість, приязність; гнучкість – адаптованість, готовність до змін, освіта впродовж життя; міжособистісні навички – почуття гумору, співпереживання, самоконтроль, доброзичливість, терплячість, товариськість, толерантність; позитивне ставлення – оптимізм, захоплення, впевненість; професіоналізм (діловитість) – охайний зовнішній вигляд, готовність до професійної діяльності; відповідальність – надійність, винахідливість, сумлінність; колективна робота – співпраця з кожним членом команди,

підтримка, значущість кожного; а також безпосередньо лідерські якості: здатність сприймати загальні потреби й проблеми керованого колективу, здатність бути організатором спільної діяльності, чуйність і проникливість, довіра до людей, представницькі схильності, емоційно-психологічний вплив, оптимізм.

Різновидами soft skills, які зустрічаються у інформаційних джерелах є: тайм-менеджмент, адаптивність (уміння пристосовуватися), надійність, самомотивованість, комунікативні здібності (комунікабельність), емоційний інтелект, критичне мислення, здібності до вирішення завдань та проблем, вміння публічно виступати, здібності ділового спілкування, вміння працювати в команді (командна робота), цифрове спілкування, лідерські якості, ініціативність, креативність, кооперативність, гнучкість розуму, стресостійкість, ввічливість, чесність, навички міжособистісного спілкування, позитивний настрій, професіоналізм, відповідальність, знання професійної етики, трудова етика, вміння доносити свою думку зрозуміло і ввічливо, самоосвіта (бажання навчатися протягом життя), саморозвиток, мотивація, увага до деталей, самосвідомість, самоконтроль, напористість, емпатія (здатність до співчуття), позитивний настрій, стрес-менеджмент, гнучкість, впевненість, прийняття критики, критичне мислення, точність, харизма, уміння вести переговори, терпіння, уміння вирішувати конфлікти, ентузіазм, уміння слухати, дедуктивне мислення, стратегічне мислення, уміння себе презентувати (самопрезентація), естетичні здібності, уміння аналізувати та робити висновки, уміння планувати на перспективу, цікавість, завзятість, багатозадачність, прийняття інновацій, переконання, товариськість, уміння формувати власну думку та приймати рішення та ін.

Бібліотечна професія належить до галузі обслуговування, ми працюємо серед людей і з людьми, і навіть виконуючи роботу у віддаленому режимі, ми маємо вибудовувати правильне спілкування з керівництвом, колегами, партнерами, користувачами, а ключовими також є уміння самоорганізації і розподілу особистого часу так, щоб вчасно виконувати завдання без втрати енергії та заподіяння шкоди власному здоров'ю. Від цих факторів залежить успіх, повага, популярність, перспектива розвитку, кар'єрне зростання.

«Сучасний образ бібліотекаря – це складний багатокомпонентний комплекс характеристик та вмінь, базовими складовими якого є; зовнішній вигляд, культура спілкування, культура обслуговування, професіоналізм та

компетентність, вміння швидко реагувати на новації у професійній діяльності, креативність та винахідливість, вміння презентувати себе... Ефективним способом деструкції стереотипу архаїчності та непопулярності образу бібліотекаря є ефект неочікуваності – парадоксальності нетипової поведінки, вчинків чи образів, що контрастують зі стереотипним сприйняттям певної професії чи особи: «Образ сучасного бібліотекаря формується під впливом неочікуваних бібліотечних сенсацій» [6; 2]. Сенсаційним у цьому сенсі, на нашу думку, має бути саме володіння м'якими навичками.

То які ж типи *soft skills* прийнятні для фахівців бібліотечної галузі і яких навичок вони можуть напрацювати чи розвивати? Їх можна поділити на декілька груп: персональні, комунікативні, організаційно-управлінські, когнітивно-інформаційні, підприємницькі, громадські.

Персональні – навички, що формуються індивідуальними рисами характеру: емоційний інтелект (здатність до розпізнавання і вияву емоцій, керування ними й використання емоційної інформації в мисленні та діяльності), гнучкість розуму, адаптивність, емпатія, стресостійкість, лідерські якості, критичне мислення, уміння формувати власну думку, ініціативність, креативність, позитивний настрій, відповідальність, самосвідомість, саморозвиток тощо.

Комунікативні – навички спілкування з людьми, які допомагають налагодити комунікацію з колективом та співробітниками, а також з партнерами (інших установ та організацій) і користувачами, це: комунікабельність, уміння працювати в команді, здатність до цифрового спілкування, навички міжособистісного спілкування, прийняття критики, уміння слухати, застосування трудової етики, уміння доносити свою думку зрозуміло і ввічливо, товариськість, ввічливість, увага до деталей, терпіння та ін.

Організаційно-управлінські – навички, що визначаються здібностями до організації діяльності та управління колективом, групою, допомагають ефективно вибудовувати власну та колективну роботу, раціонально використовувати ресурси для досягнення поставлених задач: тайм-менеджмент або уміння управляти часом, самоорганізація, самоконтроль, знання професійної етики, здібності до командування, здібності до вирішення завдань та проблем, уміння аналізувати та робити висновки, уміння приймати рішення, стратегічне мислення, уміння планувати на перспективу, стрес-

менеджмент, мотивація, управління конфліктами, багатозадачність (здатність людини швидко перемикається з однієї справи на іншу, а також виконувати кілька справ одночасно).

Когнітивно-інформаційні – навички, пов'язані із пошуково-інформаційними здібностями: самоосвіта (бажання навчатися протягом життя), логічне мислення, інформаційна грамотність, медіаграмотність, здатність до управління знаннями та інформацією, прийняття та схвалення інновацій, цікавість, вміння працювати з різними джерелами інформації.

Підприємницькі – навички, які сприяють популяризації організації (у нашому випадку – бібліотеки), її підтримці і розвитку, необхідні для передбачення потреб та просування нових ідей: вміння вести переговори, вміння встановлювати контакти і зв'язки, вміння себе презентувати – самопрезентація, івент-менеджмент, напористість, вміння публічно виступати, вміння володіти аудиторією, вміння проводити презентації та інші заходи.

Громадські – навички, які сприяють підтримці громади на місцевому рівні: громадська активність, вміння генерувати проекти, правова обізнаність, екологічна грамотність, патріотичність, толерантність.

Спираючись на все вищевказане, на думку спливають такі типи бібліотекарів стосовно володіння ними навичками soft skills:

Особистість-професіонал – людина, яка спирається лише на отримані знання, кваліфіковано виконує свою роботу, але не готова до змін, її все влаштовує так як є.

Особистість-новатор – соціалізована людина, яка не дуже обізнана у професійній сфері, але має креативний погляд на життя та на професійний аспект своєї діяльності, прагне до змін та вдосконалення, не стоїть осторонь та готова ризикувати.

Особистість-новатор-професіонал – поєднує в собі кваліфіковані професійні якості посилені особистісними якостями. Такий тип працівників здатний не тільки утримувати, а ще й посилювати позиції бібліотеки, впливати на зростання її популярності та іміджу.

Особистість-новатор-професіонал-лідер – людина, наділена поряд з особистісними і професіональними також лідерськими якостями, авторитетна, здатна вести за собою колег, втілювати новації та відповідати за свої дії та дії колег.

Особистість-новатор-професіонал-керівник – людина-управлінець, лідер вищого гатунку, здатний створити команду та згуртувати колектив, керувати колективом, виявляти та розвивати лідерські якості колег, делегувати повноваження, брати відповідальність за результат і приймати рішення.

Особливу цінність для формування та розвитку колективу мають 4 типи, починаючи з особистості-новатора до особистості-новатора-професіонала-керівника. Чим більше якостей soft skills вони мають, тим вони цінніші. Керівникам бібліотек необхідно надихати, сприяти та підтримувати прагнення до самоосвіти та самовдосконалення бібліотечного персоналу у цьому напрямі.

Звісно, це не остаточний погляд на професію бібліотекаря через призму soft skills. Варто враховувати й інші думки та інші акценти. Треба відмітити, що деякі soft skills даються людині від народження, такі як персональні, а деякі можливо розвивати у собі постійно, спираючись на самоаналіз та аналізуючи потреби соціуму – комунікативні, організаційно-управлінські, когнітивно-інформаційні, підприємницькі, громадські, не є виключенням у деяких випадках і персональні.

Зараз існує багато курсів, спрямованих на розвиток soft skills особистості (наприклад, курси «Soft skills for new reality» <https://prjctr.com/course/softskills-myaki-navichki-dlya-zhorstkoyi-realnosti>), програм з онлайн-тестування (наприклад, «Тест для оцінки своїх» <https://iampm.club/ua/test-dlya-oczenki-svoih-soft-skills/>), публікуються літературні джерела (наприклад, Онлайн бібліотека LoveRead.ec http://loveread.ec/index.php?id_genre=9), цьому питанню приділяють увагу бібліотеки (наприклад, на сайті Наукової бібліотеки Харківського національного медичного університету <http://libr.knmu.edu.ua/> створено окремий розділ «Розвиток soft skills»).

Тож, наразі для кожного бібліотекаря буде правильним, здійснити самоаналіз, зафіксувати свої сильні і слабкі hard skills та soft skills, і визначити ті м'які навички, опанування якими, зможе допомогти розвинути та вдосконалити тверді професійні навички, спрямує до чого йти і чого прагнути бібліотечному працівнику, щоб завжди бути у тренді.

Висновки. Отже, підсумовуючи все вище викладене, можна зробити висновок, що soft skills є пріоритетними навичками сьогодення для кожної людини, їх значення зростає і стає невід'ємною візиткою особистості. Можна бути найкращим бібліотечним фахівцем з неабияким досвідом та необхідними

професійними компетенціями і, поряд з цим, загубитися, стати непомітним та малозатребуваним в колективі і непопулярним на ринку праці, а можна чогось і не знати, але прагнути до знань та вдосконалення, ризикувати, думати та діяти по-новому, ставити цілі та не боятися помилок, а вміло їх виправляти і йти до успіху.

Все це можливо завдяки навичкам soft skills, які важливі для кожного співробітника, незалежно від рівня професіоналізму, оскільки розвиваючи в собі такі навички, можна і надалі залишатися професіоналом, ефективно використовувати професійні компетенції, мати успіх і бути затребуваним та конкурентоспроможним у галузі бібліотечної справи. Маючи таких фахівців, бібліотека не лише виживе у е-середовищі, а й посилить свої позиції і не втратить визнання та популярності.

Література:

1. Візнюк В. Soft skills бібліотечного лідера. Бібліотечний форум: історія, теорія і практика. 2020. № 4. С. 8–10.

2. Гейзе І. С. Професійний імідж сучасного бібліотекаря. *Бібліотека – пріоритетний ресурс освіти: нові можливості бібліотек ВНЗ у сучасному інформаційному просторі* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18 листоп. 2015 р. / Житомир. Нац. агроєкол. ун-т; [редкол.: М. В. Ігнатюк, О. С. Кільницька, І. С. Гейзе]. Житомир : ЖНАЕУ, 2015. С. 62–66. URL: http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/3354/1/Library_ZNAU_2015_6_2-66.pdf.

3. 12 soft skills 21 століття. Коуч-книжка для натхнення і розвитку / пер. з рос. І. Юрені. Харків : Моноліт Бізз, 2022. 208 с. URL: <https://www.yakaboo.ua/ua/12-soft-skills-21-stolittja-kouch-knizhka-dlja-nathnennja-i-rozvitku-zbirnik-samari-audioknizhka.html>.

4. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки іт-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 6 (219). С. 239–242. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/tech/2014_6/47.pdf

5. Єршова Л. Емоційний інтелект як джерело особистісного та професійного успіху : презентація / Ін-т професійно-технічної освіти НАПН України. URL : <https://www.youtube.com/watch?v=cdYi7c9ASCM>.

-
6. Завадська Н. Сучасний образ бібліотекаря у контексті соціальних комунікацій. *Бібліотечний форум: історія, теорія і практика*. 2018. № 1. С. 2–4.
7. Здановська В. Робот у бібліотеці: конкурент чи компаньйон? *Бібліотечна планета*. 2020. № 3. С. 26–28.
8. Кольцова Т. Н. Профессиональный имидж современного библиотекаря. *Молодые в библиотечном деле*. 2009. № 4/5. С. 15–17. URL: http://www.library.ru/1/education/journal/archive/mbd_4-5_2009.pdf
9. Кушук Т. Командний успіх у стилі «біблію». *Бібліотечна планета*. 2021. № 3. С. 19–21.
10. Махначова Н. М., Мідляр А. К. «Soft skills» керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 380–383. URL: <http://global-national.in.ua/issue-17-2017/26-vipusk-16-kviten-2017-r-2/3140-makhnachova-n-m-midlyar-a-k-soft-skills-kerivnika-pidpriemstva>.
11. Навички, важливі для кар'єри. *Бережанський агротехнічний інститут*. URL: <http://www.bati.ber.te.ua/index.php/ua/poradi-vipusknikam/skladova-kar-eri>.
12. Цимбалюк П. Професійні компетенції бібліотекарів – важливий складник успішної бібліотеки. *Бібліотечний форум: історія, теорія і практика*. 2020. № 3. С. 34–35.

SOFT SKILLS AND LIBRARIANS: A STEP TO SELF-IMPROVEMENT

Larisa Bakumenko

Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy

Scientific Library

ORCID iD 0000-0002-3993-3022

The concept of soft skills is considered. The priority soft skills for the library profession and the types of librarians in relation to their possession of soft skills are determined. The emphasis is placed on self-education and self-development of librarians in the acquisition and improvement of individual soft skills.

Key words: soft skills, hard skills, digital skills, soft skills, hard skills, information and digital skills, librarian.