

О. Білик, доктор філософії,  
головний бібліотекар Державного закладу  
«Національна парламентська бібліотека України»

## БІБЛІОТЕКИ ТА ПИТАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ КАДРІВ

**П**ОДАЛЬШИЙ економічний і соціальний розвиток нашої країни неможливий без висококваліфікованих кадрів у всіх сферах. Зі зміною вимог до суб'єкта діяльності змінюються вимоги до концептуального, теоретичного та технологічного забезпечення процесу його професіоналізації, що, у свою чергу, викликає необхідність відповідного проектування професійного й освітнього середовища. Отже, розроблення концепції професійного розвитку суб'єкта діяльності стає сьогодні актуальним науково-практичним завданням.

Мета статті – дослідження процесів професіоналізації кадрів бібліотек у сучасних соціокомунікативних умовах.

Нове інформаційне середовище вже суттєво позначилося на діяльності бібліотечних працівників і зумовило появу нових тенденцій у підході до професії бібліотекаря.

Бібліотеки завжди були лідерами в питаннях організації документів, пошуку інформації, допомоги в отриманні знань. Але інтелектуалізація бібліотечної діяльності – процес безперервний, який вимагає високоерудованих бібліотекарів, бібліографів, інформаційних фахівців – носіїв нових професійних знань. Мінливість технологій, видів і засобів виробництва, професійної діяльності, службових функцій, інтенсивний розвиток духовної сфери життя, розширення творчого змісту праці, швидке старіння «освітнього капіталу» висувають принципово нові вимоги до кваліфікації працівника, його моральної зрілості, загальнокультурного й інтелектуального рівнів. Все це досягається шляхом систематичного вдосконалення самоосвітніх умінь і навичок.

У результаті аналізу різних поглядів вчених на процес професіоналізації, можна виділити два підходи до визначення його сутності. Перший підхід пов'язаний з розвитком і саморозвитком особистості, а другий – зі «вписуванням» людини в ту чи іншу систему професійної діяльності або, іншими словами, з «оволодінням», «привласненням» даної системи діяльності. Однак об'єднуючим різні підходи до процесу професіоналізації є положення про її етапність, взаємний вплив індивідуальних особливостей людини і соціокультурного середовища, залежність особистісного розвитку та професійного становлення.

Професіоналізм має широкий спектр проявів, починаючи від дилетантства (тобто поверхневих фахових знань, умінь та навичок) і закінчуючи формуванням жорстких професійних стереотипів (тобто гіпертрофованим розвитком професіоналізму). Для виявлення змістовних характеристик процесу професіоналізації необхідно, перш за все, визначити такі поняття, як «спеціаліст», «професіонал», «професіоналізація».

**Спеціаліст** – це підготовлена людина, яка володіє певними професійними знаннями, вміннями та навичками. Процес його підготовки і формування – це набуття цілого комплексу професійно важливих якостей.

**Професіонал** – характеристика людини, що виражається в його здатності вийти за межі власної діяльності для її аналізу, оцінки та подальшої організації.

Перехід у ряди професіоналів, оволодіння якою-небудь професією як своїм постійним заняттям називається **професіоналізацією**.

Професіоналізація суб'єкта діяльності є процесом динамічним і відбувається протягом усього професійного життя та не обмежується будь-яким одним періодом.

Багато дослідників виділяють різні стадії, рівні, етапи професіоналізації особистості, це: *формування професійних намірів*: усвідомлений вибір особистістю професії на основі врахування своїх індивідуально-психологічних особливостей (на цей процес впливають багато факторів: престиж професії та потреба в ній суспільства, вплив сім'ї, засобів інформації і т. ін.); *професійна підготовка*: освоєння системи професійних знань, умінь і навичок, формування важливих для цього фаху якостей особистості (даний етап – це, перш за все, навчання у ВНЗ); *професіоналізація*: входження (адаптація) і освоєння професії, набуття досвіду, розвиток якостей, необхідних для кваліфікованого виконання своєї роботи; *розвиток майстерності*: якісна, творча професійна діяльність, інтеграція сформованих професійно важливих якостей особистості в індивідуальний стиль діяльності [2; 5].

Готовність персоналу бібліотеки до досягнення максимально можливого кваліфікаційного рівня пов'язана як із особливостями особистості спеціаліста, розвитком його моральних і трудових установок, професійно значущих індивідуально-психологічних якостей, так і зі змістом праці та її форм. Усе це свідчить про реально існуючі зовнішні та внутрішні чинники, що є передумовою успішної професіоналізації кадрів.

Процес професіоналізації є суто індивідуальним, оскільки на швидкість формування фахових умінь, навичок і якостей спеціаліста впливають як об'єктивні фактори, зокрема складність певної діяльності, так і безліч суб'єктивних факторів, в першу чергу особистісні якості учня і того, хто його навчає. Дані щодо темпів освоєння посадових обов'язків, отримані на досить широкому матеріалі, свідчать, що, приміром, спеціалізація каталогізатора триває зазвичай протягом року і набагато більше часу потрібно для підготовки комплектація, систематизатора. А для освоєння обов'язків працівника книгосховища або відділу

обслуговування користувачів достатньо приблизно трьох-чотирьох місяців.

Потрібно відзначити, що важливими чинниками є вік фахівця, його здатність сприймати інновації та зміни, комп'ютерна грамотність, володіння технологіями, що поєднують сучасні методи інформаційного пошуку й аналітичного оброблення інформаційного масиву в межах бібліотечної сфери і поза нею. З цієї точки зору до числа найбільш складних нами віднесено роботу комплектатора, методиста і фахівця в галузі довідково-бібліографічного обслуговування. Потрібно зазначити, що ступінь складності того чи іншого виду діяльності відображається на характері й кількості найбільш типових технологічних помилок. Їхній аналіз дозволяє коригувати навчання або спрощувати технологію в тих випадках, коли вона не враховує людських можливостей.

Нове інформаційне середовище зумовлює суттєві зміни в діяльності бібліотечних працівників і виявляє нові тенденції в їхньому підході до професії. Цьому повинні сприяти **система безперервної освіти** (підготовка та перепідготовка кадрів, підвищення професійного рівня, управлінська підготовка); **навчальні інноваційні тренінги та самоосвіта фахівців бібліотечної справи; участь у науково-практичних конференціях, семінарах, практикумах.**

Проведений в останні роки аналіз показав, що, незважаючи на розвинену систему бібліотечної освіти в країні, рівень професійної підготовки бібліотечних кадрів залишається досить низьким. Існуюча практика підвищення кваліфікації з виїздом на курси, семінари не забезпечує реальної актуалізації знань. Спостерігається процес старіння найбільш кваліфікованих, професійно підготовлених бібліотечних кадрів. У багатьох випадках на місце професіоналів, які звільняються, приходять співробітники з бібліотечним стажем і досвідом роботи, але без спеціальної освіти. Багато випускників із дипломами професійних бібліотекарів залишають книгозбірні через рік-другий роботи. Нерідко йдуть кваліфіковані, перспективні молоді люди, які знають іноземні мови, вміють працювати на комп'ютері, володіють Інтернетом. Їм легше знайти роботу, вони готові, якщо це буде потрібно, вчитися далі, здобувати нові знання та навички.

Для того, щоб підняти свій професійний рівень, кожному бібліотекареві треба змінити ставлення до підвищення кваліфікації. Звідси випливає необхідність попереднього вивчення потреби у підвищенні кваліфікації кадрів. Залежно від чотирьох ознак — *рівня кваліфікації, профілю освіти, стажу бібліотечної роботи і стажу роботи в даній бібліотеці* — утворюються декілька груп працівників, кожна з яких потребуватиме застосування диференційованих методів навчання.

**Підвищення кваліфікації** в бібліотеці — окремий, дуже відповідальний напрям її діяльності, яким повинен займатися бібліотекар-професіонал. У його посадовій інструкції має бути зазначено персональну відповідальність за організацію і проведення цієї діяльності. Залежно від структури бібліотеки

та кількості штатних одиниць цю відповідальність може бути покладено, наприклад, на заступника директора, керівника підрозділу, окремого співробітника.

*Планова робота* з підвищення кваліфікації співробітників мусить вестися в рамках загальнобібліотечних планів, а також планів підрозділів та індивідуальних планів співробітників, якщо вони розробляються.

Щодо документаційного забезпечення підвищення кваліфікації, то в основному документі — *Положенні про систему підвищення кваліфікації* — мають знайти відображення такі питання: стратегічні цілі та тактичні завдання; на кого покладено відповідальність (посада, структурний підрозділ); принципи планування і фінансування; система заходів (за рівнями і кадровими категоріями, про які йшлося вище), послідовність та періодичність їхнього проведення; принципи відбору працівників для підвищення кваліфікації; система оцінювання та заохочення за підсумками проведеної роботи і т. ін. Кваліфікаційні вимоги повинні вказуватися в характеристиці кожного робочого місця. Підкреслимо: ці документи розробляються на основі штатного розпису, прийнятої в бібліотеці технології та оптимальної системи розподілу функціональних обов'язків (за принципом «як має бути»).

Нерідко трапляється, що у співробітників немає необхідної кваліфікації (освіти та досвіду), яка потрібна на даному робочому місці. Доводиться брати зі сторони. Якщо співробітник не може виконувати окремі процеси, оскільки у нього немає відповідних знань, умінь, навичок (тепер все це замінюється словом «компетенцій»), то заходи для вирішення цієї проблеми мають бути відображені в персональному плані підвищення кваліфікації. Інакше кажучи, система повинна працювати, зокрема так, щоб між вимогами та компетенціями не було протиріч, щоб кожен працівник підвищував свою кваліфікацію до рівня вимог, зафіксованих у характеристиці робочого місця.

Якщо в бібліотеці є колективний договір, то питання підвищення кваліфікації повинні обов'язково знайти в ньому відображення.

Реалії сьогодення свідчать, на жаль, що обмежений бюджет бібліотеки дозволяє витратити на підвищення кваліфікації лише незначні суми. Водночас, наприклад у США, в структурі бюджету головне місце займає не формування фондів (комплектування, передплата), а кошти на оплату праці штатних співробітників. Персонал (а не фонди!) вважається основним потенціалом бібліотеки. Кваліфіковані, добре навчені працівники знаходять кошти, а фонди не комплектують, а розвивають, не тільки поповнюють, але й своєчасно очищають.

Підвищення кваліфікації можна і потрібно відображати в різного роду проектах, спрямованих на отримання грантів. Варто використовувати й спонсорську допомогу. Існує чимало благодійних фондів, діяльність яких може бути спрямована на підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації – складова частина безперервної освіти. Ясно, що за межами бібліотеки не можна організувати таку діяльність, тому що надто велику кількість бібліотекарів доведеться відірвати від їхньої роботи. Переважна частина колективу має навчатися безпосередньо в бібліотеці. Але далеко не кожна велика бібліотека може організувати і обладнати навчальний центр з кількома аудиторіями. Для групових занять можна використовувати будь-яке читацьке приміщення (в такий час, щоб підвищення кваліфікації працівників не позначилося на обслуговуванні користувачів).

На загальнобібліотечному рівні здійснюються *підвищення кваліфікації керівного складу кадрів*, а також *нових співробітників*.

Саме введення *молодих спеціалістів та осіб без спеціальних знань* в бібліотечну професію потребує ціленаправленої **підготовки та перепідготовки** залежно від функціональних обов'язків. Знайомство з бібліотекою, вивчення нового матеріалу, нормативної документації, оволодіння необхідними прийомами і навичками, участь у підготовці оглядів спеціальних періодичних видань, нової літератури, що проводяться в рамках відділу або бібліотеки, в науково-практичних конференціях, семінарах, практикумах – все це гарний початок, що визначить розвиток бібліотекаря на багато років вперед.

Окремо слід зупинитися на **підвищенні кваліфікації керівників бібліотечних закладів**, від якості та ефективності роботи яких залежить прогрес бібліотечної справи. Бібліотека – складний соціальний організм, що має свої закономірності розвитку, морально-психологічний клімат. Керівник бібліотеки повинен володіти певною сумою знань у сфері як економіки, права, психології, так і соціального управління, вміти прийняти правильне рішення, створити команду однодумців та помічників, оцінити професійний рівень кожного співробітника. Тому, безперечно, для ефективного виконання своїх посадових обов'язків управлінцям необхідні безперервна освіта та самоосвіта, саморозвиток. Цьому сприятиме й участь у міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах із проблемних питань окремих бібліотечних спеціальностей, віртуальних конференціях, а також екскурсії та відрядження з метою вивчення передового досвіду колег, дистанційне навчання тощо. Повинно бути зрозуміло, що вчитися слід усім і протягом усього життя.

**Самоосвіта бібліотечних кадрів** – це діяльність, що здійснюється шляхом набуття, накопичення, впорядкування, систематизації і відновлення знань з метою більш кваліфікованого та успішного розв'язання професійних завдань. Здійснення самоосвіти передбачає вміння:

- самостійно орієнтуватись у фаховій літературі, проводити бібліографічний пошук необхідних джерел;
- цілеспрямовано виділяти, систематизувати і критично осмислювати положення, факти та висновки, які містяться в джерелах, що самостійно вивчаються;

- проводити аналіз і узагальнення наукових даних із теми, літературно обробляти та оформляти їх, складати бібліографію до виконаної роботи;

- знаходити прогалини у своїх знаннях і заповнювати їх.

Також важливо систематично слідкувати за розвитком бібліотекознавства, бібліографознавства, інформатики, педагогіки, психології, бути обізнаними з останніми дослідженнями; підвищувати свій рівень комп'ютерної грамотності, оволодівати сучасними методами інформаційного пошуку та аналітичного оброблення інформаційного масиву; поліпшувати мовну культуру, і, нарешті, творчо застосовувати самостійно надбані знання на практиці. Без цього важко уявити сьогодні творчо працюючого бібліотекаря.

Формами поглибленої професіоналізації можна вважати **науково-практичні конференції, семінари, практикуми, ділові ігри**. Вони, як правило, охоплюють різні аспекти діяльності як бібліотеки в цілому, так і її відділів.

У великих бібліотеках **наукові конференції** здебільшого проводяться щорічно, доповіді на них мають підсумковий характер і відображають тематику, етапи наукової роботи відділів. У рамках постійних **семінарів** можуть організовуватися цикли занять, розраховані на певний період. Важливою умовою результативності навчання є регулярність занять.

У формі **практикумів** здійснюється функціональна спеціалізація на робочих місцях. Цей метод застосовується, головним чином, по відношенню до нових співробітників. Програма практикуму включає виробничий інструктаж; паралельне вивчення конкретних обов'язків і освоєння технологічних процесів. Терміни практикуму та його програма визначаються завідувачами відділів, виходячи з досвіду роботи й рівня підготовки кожного працівника. Важливе значення має диференціація занять з урахуванням особливостей, змісту та форм організації праці різних груп фахівців.

Більш широке застосування повинні знайти сучасні активні методи навчання. Особливо перспективною формою підвищення кваліфікації бібліотечних працівників визнано такі комплексні заняття, як **ділові ігри**. Вони можуть використовуватися як засіб індивідуальної та групової підготовки, розгляду реальних виробничих ситуацій, при необхідності, використані для підвищення комп'ютерної, бібліографічної грамотності та методичної компетентності всіх без винятку фахівців. Головний чинник успішності методу ділових ігор – його максимальне наближення до реальних умов конкретної бібліотеки. Ігрові ситуації можуть стати основою професійних конкурсів, які служать цілям підвищення майстерності.

Отже, бібліотечна професія сьогодні тісно пов'язана з технологічними та комунікаційними досягненнями соціуму, а це вимагає від фахівців бути обізнаними з сучасними технологіями, деякою мірою мати навички програміста, бізнесмена, менеджера, аналітика, маркетолога. Ринок праці висуває висо-

кі вимоги до персоналу. Це, зокрема: необхідність постійного навчання та поєднання його з роботою, адекватний рівень запитів, отримання професійного досвіду, пристосування до мінливих умов діяльності, наявність інтуїції, креативність, організованість.

Але аналіз об'єктивної реальності дозволяє нам виявити ряд тенденцій.

*1. Старіння з кожним роком бібліотечних кадрів.* Оволодіти сучасними методами роботи вдається не кожному. Тому перепідготовка цієї категорії фахівців потребує індивідуального підходу. Даний процес протікає не скрізь і не завжди безболісно, зважаючи на вік та небажання деяких осіб сприймати нове.

Слід намагатися максимально зберегти досвідчені та кваліфіковані кадри і, у свою чергу, дати проявити себе молоді з можливістю перспективного зростання.

*2. Інфантильне ставлення до саморозвитку та самоосвіти.* Потрібно стимулювати бібліотечний персонал до самоосвіти, розширення наявних та набуття нових фахових, психолого-педагогічних та методичних знань.

Усвідомлення працівниками важливості самоосвітньої роботи є чи не найголовнішим чинником підвищення їхньої кваліфікації.

*3. Інтелектуалізація та автоматизація праці бібліотечних фахівців.* Цей процес зумовлюється збільшенням питомої ваги розумових функцій у структурі трудових зусиль працівників на основі науково-технічного прогресу і потребує оволодіння навиками аналітичної діяльності, на застосуванні яких ґрунтується бібліотечне виробництво.

Автоматизація багатьох бібліотечних процесів дозволяє співробітникам «безболісно» працювати на будь якій ділянці бібліотечної роботи, бути взаємозамінними. Це також сприяє підвищенню їхнього професійного рівня, адже така ротація надає можливість оволодівати достатньою кількістю нових знань і навичок. Але скорочення кадрів при цьому не уникає.

Конкурентоздатність бібліотекарів на ринку праці, вміння виконувати висококваліфіковану роботу, спілкуватися з людьми – запорука успіху на професійному терені.

*4. Зменшення кількості спеціалістів з вищою бібліотечною освітою.* Ця тенденція притаманна тим регіонам, де відсутні професійні навчальні заклади (таких регіонів у країні дві третини). У найближчі 10–15 років із бібліотек підуть співробітники, які закінчили бібліотечні факультети в 1950–1960-х рр. Наразі ж прийом на бібліотечні факультети скоротився настільки, що випускників на всі бібліотеки не вистачить (і реально буде працювати за профілем невелика їхня частина).

Проблеми зміни поколінь у бібліотеках, підготовки молодих бібліотечних кадрів і надалі загострюватимуться. Тому бібліотеки мають активніше ознайомлювати молодих з перевагами бібліотечного фаху, рекламувати себе.

*5. Неефективність роботи з кадрами.*

Багато співробітників пасивно ставляться до технічних та технологічних змін у діяльності бібліотеки, оскільки їм комфортно працювати в давно знайомих, зрозумілих і легко прогнозованих обставинах. У багатьох підрозділах порушено пропорцію між рівнем складності праці та необхідною кваліфікацією працівників. Зважаючи, що багато творчо мислячих, ініціативних та інноваційно налаштованих фахівців залишають бібліотеку, керівниками структурних підрозділів нерідко стають «висуванці мимоволі», які не мають для цього досвіду, професійних і організаційних навичок.

*6. Тенденція до професійної деформації бібліотечного персоналу.*

Професійна діяльність людини має вплив на формування її інтересів, установок, рис, манери поведінки та ін. У зв'язку з цим можна говорити про ідентифікацію особистості з професією, тобто процес адаптації особистості до вимог конкретної діяльності. Негативним проявом цього процесу є так звана професійна деформація спеціаліста, коли професійні звички, стиль мислення і спілкування та інші особливості його як особистості гіпертрофуються, що відбивається на взаємодії з іншими людьми, ставленні до праці. Поглянемо сьогодні на бібліотечних працівників, більшість із яких «пливуть за течією», стандартно мислять. Консерватизм бібліотечної професії веде до появи різноманітних деформацій і станів, що знижують не лише професійні успіхи, але негативно проявляються в «непрофесійному» житті персоналу бібліотеки.

Для виходу з кризи бібліотечної справи необхідна власна ідеологія. Бібліотекознавча ідеологічна концепція повинна враховувати особливості конкретного історичного періоду, оскільки вимоги до бібліотечної професії з часом оновлюються і навіть можуть зазнати серйозної трансформації у зв'язку з новими цілями та завданнями розвитку суспільства. А це, у свою чергу, змінить або уповільнить «негативний вплив» бібліотечної професії на бібліотекаря, сприятиме його самовдосконаленню як особистості.

Сьогодні динамічні перетворення в усіх сферах життя змінюють суспільну роль бібліотек. Життя ставить перед ними нові завдання, зокрема впроваджувати нові форми роботи з метою забезпечення людей інформацією та сприяння гармонізації суспільства. Назріла необхідність у фахівцях, які добре розуміються на новітніх технологіях, спроможні продукувати оригінальні ідеї. З огляду на це, професіоналізація бібліотечних кадрів стане у XXI столітті одним із головних завдань.

#### Список використаної літератури

1. Давидова І. Стратегічні орієнтири розвитку бібліотечної професії в сучасних соціально-комунікаційних умовах / І. Давидова // Вісн. Книжк. палати. – 2008. – № 9 (146). – С. 17–20.

2. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический поход / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2003. – № 5 (23). – С. 79–90.

3. Каптерев А. И. Библиотечная профессиология: от научного направления к учебной дисциплине // Кадры культуры и проблемы их подготовки : материалы межвуз. науч.-практ. конф., посвященной 60-летию МГИК. – М., 1990. – С. 48–49.

4. Колечко О. Ф. Професіоналізація як чинник розвитку професійної ідентичності / О. Ф. Колечко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2009. – № 4. – С. 153–160.

5. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопр. психологии. – 1983. – № 2. – С. 18–21.

6. Ринчинова Ю. С. Конкурентоспособность библиотекарей на рынке труда / Ю. С. Ринчинова // Библиосфера. – 2010. – № 1. – С. 51–54.

7. Скнар В. К. Професійне спілкування та професіоналізація працівників публічних бібліотек / В. К. Скнар // Публічні бібліотеки: сучасність і майбутнє : зб. ст. міжнар. наук.-практ. конф. «Публічні бібліотеки: сучасність і майбутнє» / Укр. бібл. асоц. – К., 1998. – С. 167–170.

8. Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с.

9. Трач Ю. В. Сучасні концепції і напрями професіоналізації дипломованих фахівців у системі бібліотечних об'єднань України // Бібліотечна наука, освіта, професія у демократичній Україні : зб. наук. пр. – К., 2000. – Вип. 2. – С. 86–91.

10. Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации / А. С. Чачко ; отв. ред. Б. П. Ковалевский. – К. : Наук. думка, 1984. – 192 с.

## **ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ**

*Л. Татарчук, зав. відділом  
Державної наукової сільськогосподарської бібліотеки  
Національної академії аграрних наук України*

УДК 004.02:026.07+021.62]:63(477-25)

# **ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОБСЛУГОВУВАННЯ КОРИСТУВАЧІВ ДЕРЖАВНОЇ НАУКОВОЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ БІБЛІОТЕКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ**

**С**УЧАСНІ інформаційні технології нині активно впроваджуються в бібліотечну практику. Одним із компонентів інформатизації є автоматизація, яка дозволяє поетапно позбавити фахівців бібліотек рутинної праці, а користувачам – надати ефективний і комфортний сервіс у пошуку інформації. Це процес послідовний, поетапний, тобто скоріше еволюція, ніж революція.

Етап автоматизації в Державній науковій сільськогосподарській бібліотеці Національної академії аграрних наук України (ДНСГБ НААНУ) розпочався в 2000 р., коли держава ще не мала стратегії щодо впровадження та розвитку інформаційних технологій. Поступове усвідомлення того, що забезпечення широкого доступу до необхідних користувачеві відомостей можливе тільки за умов максимального використання сучасних інформаційних технологій, змусило бібліотеку розпочати цей процес самостійно, для чого було створено спеціальний структурний підрозділ, основні виробничі функції якого полягали в технічному обслуговуванні комп'ютерів, розробці та впровадженні програмного забезпечення, підтримці баз даних (БД). З часом ці

функції розширилися, з'явилася необхідність у наданні користувачам інформації в електронному вигляді.

У бібліотеці функціонує автоматизована бібліотечно-інформаційна система (АБІС) ІРБІС [1], за допомогою якої формується власний інформаційний ресурс – електронний каталог (ЕК), що є візитною картою бібліотеки і робить доступною для всіх категорій користувачів інформацію про ресурси книгозбірні, надає можливість їхнього ефективного використання та розповсюдження для забезпечення потреб агропромислового виробництва.

Важливим моментом при створенні ЕК є якість процесу каталогізації, адже слід пам'ятати, що «електронна картка» слугує не лише для видачі літератури, але й для її пошуку. Чим повніша буде надана інформація при каталогізації, тим ефективнішим стане результат пошуку.

Електронний каталог ДНСГБ НААНУ представлено на сайті бібліотеки (<http://www.dnsgb.kiev.ua>). Створено локальну мережу, котра налічує понад 44 персональні комп'ютери із власним потужним сервером та виходом в Інтернет.