

Работа библиотек в корпорации.

Результаты, перспективы развития.

Верзилов В.И., зам. директора по автоматизации Тверской ОУНБ им. А.М. Горького.

Межрегиональная научно-практическая конференция "Развитие корпоративного взаимодействия библиотек в рамках "КОРБИС (Тверь и партнеры)" (аспекты корпоративного использования АС "Библиотека")".

г. Тверь, 27–29.10.2003.

Корпоративная библиотечная система – что это такое, откуда это появилось и как оно развивалось в мире и как развивалось в России.

Объединение библиотек в корпорации – движение это в мире уже идёт давно, более 10 лет. Его постоянное расширение говорит о том, что оно необходимо и востребовано обществом нашего времени. Наиболее ярким примером и мировым лидером является библиотечная корпорация OCLC (Online Computer Library Center). В эту корпорацию входят более 20 000 библиотек 60 стран мира. Основную часть из них составляют библиотеки США.

Итак, что такое корпоративная библиотечная система – это добровольное, неформальное объединение независимых в административно-хозяйственном отношении библиотек, для совместного решения их функциональных задач, связанных с развитием качества и количества новых сервисов библиотечно-информационного обслуживания пользователей.

Первые попытки создания подобных систем (тогда ещё в полной мере даже не осознанные) были сделаны в ряде крупных городов России в 90-е годы прошлого века. Это такие города как Москва, Екатеринбург, Челябинск, Пермь.

В 1999 году началось массовое создание корпоративных библиотечных объединений. Толчком для этого послужила инициатива Института «Открытое Общество» (Фонд Сороса) в виде объявленного тогда конкурса «Российские корпоративные библиотечные системы». Именно в 1999 году на первом этапе было поддержано 9 региональных проектов, в которые входило 96 библиотек. Заявка нашего региона не прошла конкурсного отбора. Однако определённая работа нами была сделана, и уже были первые результаты. Даже эти маленькие, но конкретные результаты не давали нам покоя. У всех возникал вопрос – «А что делать, если не пройдём конкурс? Неужели всё что сделали пропадёт?» И тогда на организационном совещании мы приняли для себя очень важное стратегическое решение. Было решено данную работу не прекращать ни при каких обстоятельствах. мы продолжили создание нашей корпорации своими силами.

В 2000 году был проведен 2-ой этап конкурса. Всего подали заявки 23 региона. В результате жесткого отбора экспертами и с учётом результатов выполнения 1-го этапа поддержку получили заявки 11 регионов. Москва, Новосибирск, Петрозаводск, Ярославль, Казань, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Томск, Омск, Челябинск, Тверь. Как видите наша заявка получила поддержку. Это говорит о том, что мы выполнили требования 1-го этапа конкурса, но выполнили их сами. О том, что это были достаточно серьёзные требования говорит такой факт. Две корпорации из ранее получивших поддержку института «Открытое общество» не смогли показать результаты своей работы на 1-ом этапе и соответственно не попали во второй. В это время наша корпорация называлась «Информационное содружество Тверских библиотек» и в неё входило 13 библиотек города Твери и области.

В 2001 году был объявлен 3-ий этап конкурса. На этом этапе уже акцент был сделан не на создание новых библиотечных консорциумов, а на поддержание уже существующих, и доказавших результатами своё право на существование. Также на этом этапе поддерживались заявки от регионов на вступление в эти консорциумы. На вступление в нашу корпорацию на конкурс было подано 5 заявок, из которых три были поддержаны. Таким образом в 2001 году к нам присоединились центральные библиотеки 3-х регионов – Тульского, Калужского и Брянского. Теперь, когда наша корпорация превратилась из региональной в межрегиональную и стала

объединять 5 регионов центральной России – название «Информационное содружество Тверских библиотек» стало не соответствовать составу и статусу корпорации. Решением координационного совета в 2002 году она была переименована в КОРБИС (Тверь и партнёры).

В мае 2002 года была создана и начала функционировать Ассоциация региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН). В её состав вошли 13 наиболее развитых библиотечных корпораций России. Целью АРБИКОНа является оказание содействия Российским библиотекам в представлении качественного информационно-библиотечного обслуживания пользователей на основе современных информационных технологий.

На основании трехлетнего опыта работы нашей корпорации можно подтвердить справедливость некоторых теоретических положений.

Объединение в корпоративное сообщество ранее независимых организаций порождает ряд проблем организационного и психологического плана.

1. Корпоративная сеть в организационном и технологическом плане являются единой системой, которая подчиняется вполне определённым конкретным правилам. Это означает, что:
 - во-первых, её участники перестают быть совершенно независимыми друг от друга;
 - во-вторых, у них появляется необходимость нести ответственность перед всем корпоративным сообществом за реализацию совместных решений, связанных с его созданием, построением и функционированием.
2. Руководители многих организаций, входящих в корпорацию, а также их отделы и службы весьма трудно перестраиваются с «автономных» условий работы на «корпоративные».
3. Исходный уровень библиотек вступающих в корпорацию, по состоянию обеспечения программно-аппаратными средствами, владения современными информационными технологиями и профессиональной подготовки является весьма неоднородным, что существенно затрудняет работу.

Основными принципами функционирования нашей корпоративной библиотечной системы являются :

1. Добровольность и долговременность – вступление библиотек в корпорацию должно происходить только на добровольной и долговременной основе в результате четкого осознания потенциальными участниками преимуществ, которые они получают, став членами содружества. Приём новых членов должен сопровождаться официально оформленным обязательством руководства библиотеки и его вышестоящего административного органа выполнять основные организационные и технические принципы построения и функционирования.
2. Корпорация не вмешивается в административно-хозяйственную деятельность входящих в её состав библиотек.
3. Корпорация проектируется, создается, развивается и функционирует как единая автоматизированная информационно-библиотечная система (виртуальная библиотека) по правилам, определённым государственными стандартами Российской Федерации, а также на основе действующей в корпорации организационной, технической и плановой документации.
4. В органах управления корпорацией должны быть предусмотрены два уровня управления :
 - административный (Координационный совет директоров или их полномочных представителей). В нашей корпорации Координационный совет собирается регулярно, раз в три месяца, решает текущие вопросы деятельности корпорации, следит за деятельностью рабочих групп корпорации, рассматривает и принимает планы работы групп КБС.
 - исполнительный (Рабочие группы по направлениям деятельности, сформированные из специалистов библиотек). В нашей корпорации уже на протяжении 4-х лет стабильно работают четыре группы : «автоматизаторы», «каталогизаторы», «краеведы» и «периодика». Год назад были организованы новые группы «Редкая книга» и «электронное МБА и ЭДД». Сейчас сформировалось новое интересное и большое направление – полнотекстовые электронные ресурсы, что с ним делать, в какой организационной форме в рамках корпорации эта работы будет выполняться – решать координационному совету. Рабочая группа состоит из представителей всех библиотек корпорации, они вырабатывают

единые нормы и правила, принимают и затем реализуют в своих библиотеках. Рабочие группы проводят периодически совещания, передают координационному совету на утверждение отчеты о своей деятельности, планы дальнейшей работы. В рамках деятельности рабочих групп осуществляется постоянный контакт по телефону, электронной почте. В этом режиме фактически ко всему прочему ещё и выполняются также функции постоянного повышения квалификации, т.к. специалисты осуществляют консультации, обмен опытом и т.д. и т.п.

5. Успешное создание корпорации, её функционирование и развитие зависят от наличия в её составе организации – лидера, её научно-технического потенциала, готовности выполнять организационную, методическую и технологическую поддержку работы корпоративной библиотечной системы.

В нашей корпорации в 2000 году на этапе создания региональной корпорации основная нагрузка легла на плечи центральной библиотеки региона - Тверской ОУНБ. Руководителями рабочих групп КБС стали её ведущие специалисты. Основные мероприятия связанные с деятельностью корпорации, такие как - совещания, конференции, семинары проводились на базе областной библиотеки. Справляется библиотека с ролью головной организации или нет? Результаты развития корпорации дают ответ на этот вопрос. По своему опыту хочу сказать, что это очень сложная и ответственная работа. Практически все сотрудники нашей библиотеки прямо или косвенно принимают участие в работе корпорации.

Деятельность корпорации всегда находится в области внимания наших учредителей. Огромная и постоянная поддержка оказывается нашим комитетом по делам культуры Тверской области и областной администрацией, без них мы не смогли бы добиться таких результатов. Они оказывают нам постоянную поддержку в материально-техническом обеспечении, понимают и принимают наши предложения по изменению штатного расписания в связи с корпоративной деятельностью и другие предложения.

В 2003 году в нашу корпорацию вступили ещё 5 регионов России, Псков, Ульяновск, Саратов, Ставрополь и Краснодар.

Сегодня в состав нашей корпорации входят 26 библиотек, которые представляют 10 регионов России. Среди них есть вузовские библиотеки, публичные библиотеки, библиотеки музеев, архивов и т.д.

Общие корпоративные ресурсы достигли размера около более 600 тысяч записей. По статистике каждые 3 месяца в корпоративных каталогах прибавляется до 30 тысяч записей.

Главные задачи на сегодня :

1. создание сводного корпоративного каталога в полном понимании этого слова;
2. создание новых сервисов информационно-библиотечного обслуживания читателей.