

УДК 023

ББК 78.347.9

DOI 10.25281/0869-608X-2022-71-4-401-412

И.Е. ПАРАМОНОВА

Библиотека с одним сотрудником как объект изучения

Реферат. Существует множество типов библиотек и библиотекарей. Зачастую в небольших библиотеках за все аспекты библиотечной работы (каталогизация, справочно-библиографическое обслуживание, составление бюджета, планирование, управление) отвечает один человек — библиотекарь-одиночка, или соло-библиотекарь. Для обозначения таких библиотек во многих странах используется термин One-Person Library (OPL) — библиотека с одним сотрудником. Работа в одиночку предъявляет к библиотечным специалистам особые требования. Поэтому в конце 1970-х гг. в поддержку сотрудников OPL за рубежом возникло движение solo librarianship, практически не получившее известности в России. По некоторым оценкам, OPL являются около трети всех библиотек в мире. Общемировая тенденция заключается в том, что число таких библиотек будет только расти. В связи с этим рассматриваемая тема представляется актуальной. Цель работы — дать общие сведения об OPL и показать их специфические черты. Статья представляет собой обзор зарубежных публикаций, посвященных проблемам библиотекарей и информационных специалистов, работающих в одиночку. Бесспорно, не претендуя на исчерпывающую полноту, данный обзор может служить введением в тему и очерчивает основные проблемы, с которыми сталкивается этот сегмент профессии. Так, в числе специфических проблем рассматриваются многозадачность и нехватка времени, профессиональная изоляция, отсутствие возможностей для профессионального роста, угроза сокращения и, как следствие, необходимость постоянно демонстрировать руководству свою ценность. Несмотря на трудности, работа в одиночку имеет и свои плюсы. Наиболее явные из них — независимость в принятии решений, разнообразие, возможность проявить себя и приобрести новые навыки (управленческие, лидерские, коммуникационные). Автор выражает надежду, что настоящая работа вызовет интерес к проблеме функционирования OPL и послужит стимулом для дальнейших обсуждений этой темы в профессиональном библиотечном сообществе.

Ключевые слова: библиотека с одним сотрудником, специальные библиотеки, библиотекарь-одиночка, организация библиотечного дела, функции библиотек, библиотеки образовательных учреждений, медицинские библиотеки, библиотечно-информационное обслуживание.

Для цитирования: *Парамонова И.Е.* Библиотека с одним сотрудником как объект изучения // Библиотековедение. 2022. Т. 71, № 4. С. 401–412. DOI: 10.25281/0869-608X-2022-71-4-401-412.



Ирина Евгеньевна Парамонова,
Крыловский государственный научный центр,
группа обработки научно-технической информации,
ведущий специалист
Московское шоссе, д. 44,
Санкт-Петербург, 196158,
Россия

кандидат педагогических наук
ORCID 0000-0003-4500-8965;
SPIN 4728-8172
E-mail: par.ira@mail.ru

Несмотря на отсутствие точных количественных данных, принято считать, что в мире примерно треть библиотек управляется одним человеком [1, с. 2209]. За рубежом тема функционирования таких библиотек (и информационных служб) посвящено немало исследований, в России, напротив, говорить о комплексном изучении библиотек с одним сотрудником и одиночных библиотекарей (как профессиональной группы) не приходится.

География работ, отражающих проблематику функционирования библиотек с одним библиотекарем, довольно широка: США, Великобритания, Ирландия, Германия, Австрия, Корея, Индия, Индонезия, Филиппины, Австралия... Есть основания предполагать, что число библиотек, в которых работает один человек, будет только расти. Это общемировая тенденция, поэтому данная тема представляется актуальной.

Общая характеристика One-Person Library

Терминология. Отметим, что терминология данного направления вполне устоялась. При описании библиотеки или информационной службы, которой управляет один человек, за рубежом используется несколько терминов. В Великобритании — One-Man Band (ОМБ) — группа из одного человека, или «человек-оркестр» (метафора, как представляется, очень точно отражающая семантику термина). Для обозначения библиотек, обслуживающих государственные учреждения, используется термин *singleton post* — библиотека, в которой занимающий должность (*postholder*) является единственным профессионалом [2, с. 463].

В США, а затем и в других странах широкое распространение получил термин *One-Person Library (OPL)* — библиотека с единственным сотрудником, отвечающим за управление всеми библиотечными функциями, которыми в крупных библиотеках обычно занимаются разные отделы [3, р. 1]. Согласно источникам [1–3], в 1972 г. термин ввел в широкий оборот Г. Сент Клэр, известный специалист в области специального библиотековедения США, бывший президент Ассоциации специальных библиотек (SLA). Он впервые не просто обратил внимание на проблемы OPL, а предложил рассматривать ее как особый тип библиотеки с особыми требованиями к библиотекарю. При активном участии Г. Сент Клэра к концу 1970-х гг.

сформировалось движение, получившее название *OPL librarianship (solo librarianship)*, или индивидуальное библиотечное дело. Далее для удобства и краткости в настоящей работе также будет использоваться аббревиатура OPL.

Несколько слов следует сказать и о сотрудниках OPL, библиотекарях-одиночках.

Наибольшее распространение, в том числе в неанглоязычных странах, получил термин *One-Person librarian* — библиотекарь, работающий в библиотеке или информационном подразделении организации единолично (или единственный профессиональный библиотекарь).

Введенный SLA термин *solo librarian* определяет «одиночных» библиотекарей как информационных менеджеров, не имеющих профессиональных коллег в одной организации. В Австралии и Новой Зеландии в том же значении используется *sole-charge librarian* (библиотекарь, несущий единоличную ответственность) [4, р. 3]. Многие соло-библиотекари, члены Американской библиотечной ассоциации (ALA), называют себя *independent librarians* (независимыми библиотекарями).

Необходимо сделать пояснение. В большинстве публикаций под соло/OPL понимается библиотекарь, работающий в одиночку, но иногда в категорию соло включают и профессионального библиотекаря, работающего в команде непрофессионалов (не имеющих профильного образования). Например, в подразделении, где работает автор настоящей статьи, трое сотрудников, однако профессиональное библиотечное образование имеет только автор. Бесспорно, ситуацию, когда возможно делегировать часть задач, не требующих специальных навыков (техническую обработку поступлений, расстановку, сканирование и т. д.), нельзя сравнивать с ситуацией полного одиночества.

Происхождение. Библиотека может создаваться как OPL изначально, например, в селе или небольшой частной фирме, где достаточно одного профессионального специалиста для удовлетворения информационных потребностей сообщества или организации. Другой вариант — недавно созданная корпоративная библиотека, пока руководство организации-учредителя не определилось, сколько сотрудников нужно для выполнения задач.

Но чаще OPL становится таковой вследствие сокращения персонала — из-за низкого спроса на услуги или недостаточной поддержки со стороны руководства, по финансовым или

иным причинам [4, р. 23]. Сокращение библиотечарей — очень острая проблема для специальных библиотек. Для нашей страны эта тема представляется не менее актуальной.

Типо-видовой состав. OPL может быть также общедоступная библиотека небольшого городка или поселка. И все-таки в большинстве случаев термин OPL используется в отношении специальных библиотек: школьных, академических, библиотек предприятий и пр. Около 95% членов группы OMB британской Ассоциации специальных библиотек и информационных бюро (ASLIB) работают в специальных библиотеках [2]. Немногим меньше их в секции одиночных библиотечарей SLA. В Корее около трети OPL — это специальные библиотеки [5]. В Германии OPL являются около 50% всех научных специальных библиотек [6, S. 295].

Диапазон организаций, в структуре которых функционируют библиотеки с одним сотрудником, варьируется от небольших музеев и отдаленных исследовательских станций до солидных промышленных предприятий. По мнению Д. Сисс, небольшие юридические фирмы вряд ли будут иметь более одного библиотечаря, в большинстве зарубежных больничных библиотек имеется по одному сотруднику [4]. Исторически некомплект сотрудников — в библиотеках зоопарков и аквариумов, а тюремным и церковным библиотекам повезло, если у них есть хотя бы один дипломированный специалист. В академических кругах библиотечари-одиночки могут работать в небольших частных колледжах, кампусах. Университетскими библиотеками Индонезии зачастую тоже управляет всего один человек [7].

Образование. Тот факт, что соло-библиотечарь должен иметь профессиональное образование, в работах большинства зарубежных авторов принимается по умолчанию. Только К. Лофрументо пишет, что для школьного соло-библиотечаря учебный фон (т. е. представление об учебном процессе, опыт преподавания) важнее, чем магистерская степень LIS, и в роли школьного библиотечаря предпочтительнее учитель, который знает детскую литературу [8, р. 31]. Но это исключение.

В большинстве публикаций (вслед за Г. Сент Клэрзом) принимается положение, что отдача от одного высококвалифицированного библиотечаря (специалиста по информации) гораздо больше, чем от команды, не имеющей профессиональной подготовки. Квалифицированные библиотечари не только обладают

важными компетенциями, они также более мотивированы и имеют высокий уровень профессиональной приверженности.

В статье Л. Маклафлин [9], а также в других работах отмечается, что подавляющее большинство библиотечарей-одиночек имеют специальное образование и значительный профессиональный опыт. Заметим, что подобные исследования часто проводятся ассоциациями и не учитывают библиотеки, не имеющие членства.

Безусловно, есть немало OPL, которыми управляет не имеющий квалификации сотрудник. Как правило, этот изначально неквалифицированный работник приобретет техническую компетентность (например, посредством обучения) и поэтому может быть оценен как квалифицированный сотрудник [6, р. 296]. Тем не менее очевидно, что непрофессиональные работники или волонтеры не могут обеспечить полноценное обслуживание, предоставляемое квалифицированным библиотечарем [10, р. 676].

Считается, что OPL — это особый вид библиотек, работа в которых требует особых качеств — как личных, так и профессиональных. В этой связи представляется, что вопрос компетенций соло-библиотечарей требует отдельного подробного рассмотрения. Отметим только, что сотрудники OPL должны быть универсалами, хорошо понимающими основные библиотечные процессы, поэтому безусловную ценность для библиотечарей-одиночек имеют базовые библиотечные знания и навыки. Исследователи единодушны в необходимости высокого уровня ИКТ-компетенции и надпрофессиональных навыков: лидерских, коммуникативных и т. д.

В завершение отметим, что OPL (как группа) очень неоднородна. Разнообразие организаций-учредителей, их целей, требований и ожиданий и, соответственно, функций и зон ответственности библиотек, разнообразие профессиональной подготовки сотрудников — особенность, которую отмечают многие авторы. К специфическим чертам, характерным именно для OPL, можно отнести то, что соло-библиотечарю приходится выполнять полные процессы (вместо распределения работ); управление персоналом является самоуправлением, а профессиональное развитие — саморазвитием.

Краткий обзор литературы

Следует подчеркнуть, что большая часть публикаций, посвященных OPL, имеет прикладной характер, что совсем не удивительно. Зачастую

с первого дня работы библиотечным специалистам приходится в одиночку справляться с целым рядом профессиональных, управленческих и технических проблем, причем настолько разных, что многие оказываются просто не подготовлены к работе в таких условиях. В процессе обучения редко кто предполагает, что придется делать все (и иногда одновременно), поэтому не только выпускники, но и состоявшиеся библиотекари испытывают трудности.

В связи с этим многие работы, адресованные библиотекарям-одиночкам, — это how-to book, практические руководства. Как правило, авторы пособий имеют соответствующий опыт работы, поэтому стараются в сжатой форме дать описание типичных проблем и предложить конкретные решения из практики (собственной или коллег). Это дает возможность библиотекарям, работающим в схожих условиях, быстро заимствовать успешный опыт.

Книге Л. Купермана «Управление библиотекой с одним сотрудником» [3] зарубежные исследователи дают только положительные рекомендации. В ней нет ничего лишнего. Советы по тайм-менеджменту, управлению изменениями и стрессом, маркетингу — далеко не полный перечень тем, каждая из которых проиллюстрирована примерами из собственной практики автора.

«Новый справочник OPL: руководство для соло и небольших библиотек» Д. Сисс [4] и «Как преуспеть в качестве соло-библиотекаря» К. Смоллвуд и М. Клапп [11] содержат практические наработки опытных библиотекарей-одиночек, также подкрепленные конкретными примерами. В «Новом справочнике...» Д. Сисс практическая часть предваряется подробной теоретической преамбулой.

Работа Э. Бернс «Быть соло-библиотекарем в сфере здравоохранения: ключ к доставке информации о здравоохранении XXI века» [12] несколько выбивается из этого ряда, так как нацелена на обоснование вклада библиотекаря-одиночки в работу медицинского учреждения. Во введении автор пишет, что множество прекрасных статей о предоставляемых услугах публикуется преимущественно в журналах для сотрудников медицинских библиотек, поэтому неизвестно аудитории, не входящей в данную группу, в том числе получателям этих услуг. Цель книги — дать представление всем заинтересованным сторонам, включая персонал обслуживаемых учреждений, о работе и возможностях медицинских библиотек.

Следует упомянуть и работу М. Кут «Практическое управление библиотекой с одним сотрудником» [13] — первую подобную книгу на немецком языке. Как следует из рецензии на это пособие [14], оно содержит концентрированный обзор возможностей и ограничений работы в качестве библиотекаря-одиночки, а также примеры, описывающие (в отличие от рассмотренных выше изданий) вымышленные ситуации и призванные побудить читателя к размышлению и поиску самостоятельного решения.

Значительную часть работ, адресованных соло-библиотекарям, составляют авторские колонки в изданиях профессиональных сообществ [15–17] или на сайтах [18–21] и тематические блоги [22–25] (как правило, их ведут коллеги, уже освоившиеся в данном статусе). Главный посыл — мотивация и обмен опытом: как организовать свою деятельность, чтобы самостоятельно выполнять задачи, которые на первый взгляд требуют большего количества персонала.

В работах теоретического плана содержатся попытки осмысления компетенций и профессиональных потребностей сотрудников OPL. В качестве примера можно назвать несколько диссертационных исследований: «Библиотеки неуниверситетских научно-исследовательских учреждений в Магдебурге — сравнение четырех научных библиотек с одним сотрудником» [26], «Текущее состояние и представления библиотекарей-одиночек в Ирландии о непрерывном профессиональном развитии» [27], «Управление персоналом в OPL: управленческие инструменты соло-библиотекаря» [28], «Сети коммуникаций, используемые специальными библиотекарями в соло- и небольших библиотеках» [29].

Преимущества

Дж. Бартлетт со ссылкой на Д. Сисс пишет, что около 80% библиотекарей-одиночек стали таковыми случайно, и только для 20% это был сознательный выбор, при этом многие из первой категории отмечают, что они не вернутся в большую библиотеку [30]. Это говорит о том, что в ситуации работы в одиночку есть определенные плюсы, хотя, безусловно, проблем гораздо больше, чем преимуществ.

Независимость (автономность) — многие считают большим плюсом возможность самостоятельно принимать решения («вести свое

собственное шоу») и пробовать новое, выстраивать собственный график работы. Преимуществом является возможность находиться в своем ритме при выполнении повседневных обязанностей, более гибко реагировать на изменения потребностей и чаще проявлять инициативу [31], возможности выйти за рамки традиционной библиотечной работы [17]. Каждый соло-библиотекарь имеет определенную свободу при выборе приоритетного направления работы, ему не нужно постоянно считаться с мнением других коллег, он сам решает, как провести большую часть своего времени, в какой-то мере у каждого соло есть возможность создать свою должность [18].

Разнообразие и обратная связь — одно из главных достоинств OPL. Минимум однообразных операций поддерживает высокий уровень вовлеченности и позволяет библиотекарю чувствовать значимость своей работы. Даже небольшой размер библиотеки можно рассматривать в качестве преимущества. Поскольку соло-библиотекарь делает все единолично, он хорошо знает своих пользователей, их потребности и предпочтения, что создает идеальные условия для персонализированного обслуживания и чуткого реагирования на изменения в организации или обслуживаемом сообществе.

Опыт и получение новых навыков — еще одно преимущество, соло-библиотекарю приходится развивать лидерские навыки и формировать отношения сотрудничества. Работа соло позволяет овладеть навыками, например, в сфере управления материальными и человеческими ресурсами, которые могут пригодиться в дальнейшей карьере. Кроме того, на подобные должности гораздо меньше претендентов, чем на рабочие места в крупных библиотеках, что делает недавних выпускников профильных образовательных учреждений более конкурентоспособными [19; 21].

Личное удовлетворение и ответственность — у соло-библиотекаря есть возможность проявить себя в профессиональном плане, поэтому он имеет все шансы стать для своей организации информационным гуру, авторитетом, пользующимся уважением своих коллег. Он получает благодарность за библиотечные услуги (однако недовольство выплескивается тоже на него).

Еще один аспект. Хотя подчинение неббиблиотекарю и признается негативным фактором, тем не менее не являющийся библиотекарем руководитель подразделения, в которое входит

OPL, довольно часто полагается на опыт и мнение профессионального специалиста, когда требуется принять решение, касающееся библиотеки. Безусловно, эта ситуация требует от соло-библиотекаря умения доступно обосновать потребности библиотеки.

Проблемы

Функционирующие в различных организациях OPL имеют много общего, сталкиваются со схожими проблемами.

В работах Л. Маклафлин представлены результаты исследования соло-библиотекарей, работающих в больницах [9; 20]. Следует отметить довольно широкий круг должностных обязанностей, в том числе проведение закупочных процедур, координация мероприятий, информационная поддержка различных комитетов, исследований и исследователей, обучение пользователей работе с различными ресурсами, правилам цитирования и т. д. Среди наиболее важных проблем отмечены: финансирование, проблема повышения видимости библиотечной работы и осведомленности об услугах, нехватка времени.

Индонезийские специалисты, говоря о недостатках работы в одиночку, отмечают, что соло-библиотекарь лишен возможности учиться через наставничество, нет никакой помощи в принятии профессиональных решений, не с кем посоветоваться в сомнительных случаях, все проблемы приходится решать самому, такого сотрудника нечем заменить на время отсутствия, нет стимулов для профессионального развития [32, p. 22].

Попытаемся сгруппировать эти проблемы (тесно связанные между собой) в несколько укрупненных блоков.

Многозадачность. В книге Э. Бернс приводится такой пример: один из сотрудников больницы комментирует работу библиотекаря того же учреждения и говорит, что у нее лучшая работа в больнице — все, что нужно делать, это выдавать людям книги [12, p. 3]. Чем же занимается библиотекарь-одиночка?

Чтобы обслуживание осуществлялось на должном уровне, работнику OPL приходится одному выполнять весь комплекс работ, причем одновременно. Соло-библиотекарь — это Jack of All Trades, англоязычный аналог знакомого выражения «и швец, и жнец, и на дуде игрец». С. Браун пишет: «Я делаю все: от комплектования и каталогизации до обработки и

тиражирования. Я предоставляю справочные материалы и инструкции, а также разрабатываю регламентирующие процедуры для своей библиотеки. Когда меня просят объяснить, чем я занимаюсь, я говорю, что выполняю функции каждого библиотечного отдела в меньшем масштабе» (перевод мой. — И. П.) [18].

Н. Санчес-Родригес сравнивает управление OPL с искусством жонглирования. В вузах обязанности единственного профессионального библиотекаря могут варьироваться от обеспечения доступа к ресурсам (развитие коллекций, каталогизация, выдача литературы, списание и пр.) и справочного обслуживания до научно-исследовательской работы и создания образовательного контента, плюс управленческие функции (планирование бюджета, решение непредвиденных ситуаций и т. д.) [33]. Следует отметить, что зачастую в зону ответственности соло-библиотекаря входят и неблиблотечные задачи, занимающие значительную часть рабочего времени.

Постоянный цейтнот может стать причиной выгорания: легко потерять интерес к профессии, если каждый день заполнен решением мелких проблем. Н. Санчес-Родригес утверждает, что важно научиться делегировать рабочую нагрузку, привлекая вспомогательный персонал [33]. Л. Куперман [3], К. Лофрументо [8] и др. рекомендуют привлекать волонтеров. Безусловно, в школьной библиотеке помощниками могут стать ученики, а в вузе — студенты, но как быть в библиотеке предприятия? Д. Сисс [4] предлагает развивать внутренний аутсорсинг (привлекать сотрудников других отделов).

Требуется принять как данность, такое множество дел не может быть выполнено одновременно. С. Браун [18] советует сделать акцент на каком-то одном перспективном направлении работы. Это требует самодисциплины и умения ставить цели, но делает соло-библиотекаря более уверенным. О необходимости ставить цели (как части маркетинговой концепции OPL) говорит и С. Керер-Вайссер, это необходимо для оптимизации работы библиотеки и в повседневной работе очень помогает разграничить «важное» и «срочное» [34].

По мнению Э. Бернс, следует быть гибким: «Многозадачность предполагает, что вы выполняете несколько дел одновременно, но не всегда возможно сделать все на хорошем уровне. Например, поиск литературы требует глубокой концентрации. Гибкость — это переход от одной работы к другой, а затем возврат к за-

даче, которая была временно приостановлена» (перевод мой. — И. П.) [12, р. 3–4].

Время — проблема, тесно связанная с многозадачностью, неслучайно тайм-менеджмент является одной из самых популярных тем семинаров для библиотекарей-одиночек. Почти все авторы говорят о нехватке времени. Задач так много, что в течение дня просто невозможно все успеть. Если не установлены четкие цели и сроки выполнения задач, время тратится впустую, какие-то задачи остаются незавершенными... Как следствие, многие соло-библиотекари испытывают неудовлетворенность из-за невозможности сделать все, на что потенциально способны. Именно поэтому для работы в одиночку нужны хорошие навыки самоуправления, и ключевым для соло-библиотекаря признается умение устанавливать приоритеты — четко ранжировать задачи в соответствии с их значимостью для достижения цели библиотеки и потребностей пользователя.

Профессиональная изоляция. Названия блогов и статей, а также сами тексты, посвященные OPL, пестрят образными выражениями: «летающий (бредущий) в одиночку», «управляющий собой», «командный игрок, работающий изолированно» и т. д. Одна из таких метафор (распространенная в Германии) — «синдром Робинзона Крузо» — хорошо иллюстрирует степень серьезности данной проблемы.

Хотя в числе подразделений крупных библиотек могут быть и те, которыми управляет один сотрудник, последнего нельзя назвать единственным профессиональным библиотекарем в организации. Соло-библиотекарь находится в ситуации, когда рядом нет коллег, понимающих профессиональную специфику и с кем можно было бы поделиться проблемами, обсудить идеи, получить сочувствие, когда дела идут плохо. То чувство сопричастности, которое вдохновляет и дает профессиональную мотивацию, для библиотекаря-одиночки носит скорее теоретический характер. В ситуации многозадачности очень легко увязнуть в повседневных делах и отстать от всего, что происходит в профессиональном мире, и чувство оторванности только усугубляется.

Очевидно, что для преодоления изоляции необходимо поддерживать профессиональное общение, и это не обязательно связано с посещением конференций. Форумы, блоги, рассылки, профильные журналы и т. д. позволяют быть в курсе событий и чувствовать себя увереннее.

Профессиональное развитие. Соло-библиотекаря приходится много учиться на собственном опыте (и на своих ошибках). В большинстве организаций, где находится OPL, ее деятельность не является приоритетной, а профессиональное развитие и повышение квалификации библиотекаря просто игнорируется. Для этого практически не выделяется ни времени, ни денег.

Другая типичная проблема библиотекарей-одиночек заключается в том, что многие не могут покинуть свои библиотеки, чтобы очно присутствовать на профессиональных мероприятиях. Даже если поездки возможны, размышления о своих рабочих обязанностях и о том, что на это время приходится закрывать библиотеку, могут настолько отвлекать, что положительный эффект нивелируется.

Е. Хорнунг, сфера научного интереса которой — непрерывное образование библиотекарей-одиночек, придерживается мнения, что саморазвитие — как право, так и обязанность соло-библиотекарей, от которых зависит репутация, а иногда и сохранение своих библиотек [10; 27]. В ее работах рассматриваются инструменты онлайн-обучения: массовые открытые онлайн-курсы, вебинары, трансляции профессиональных мероприятий, а также сетевые ресурсы, ориентированные на OPL (социальные сети и блоги).

Безусловно, современные технологии предоставляют удобную альтернативу очным мероприятиям. Именно поэтому те, кто работает в OPL, находят сети неопределимыми в качестве стимула для саморазвития, поиска решения проблем, установления партнерских отношений.

О важности последних (Э. Бернс [12] использует термин нетворкинг — сетевое взаимодействие) говорится практически во всех изученных публикациях. По разным оценкам, как минимум 70% соло-библиотекарей участвуют в официальных или неофициальных профессиональных сообществах, многие являются членами сразу нескольких групп. В библиотечных ассоциациях многих стран созданы секции OPL. Первая из них возникла в Ассоциации специальных библиотек Канады, затем сформировалась OMB — специальная группа по интересам в ASLIB. Активную разработку проблем соло-библиотекарей осуществляло аналогичное подразделение SLA. В рамках ALA функционировало несколько специальных групп, например Independent Librarians

Exchange Round Table (упразднена в 2020 г.), Solo Practitioners Discussion Group при Ассоциации библиотечного лидерства и управления (LLAMA). Специальная секция One-Person Australian Librarians (OPAL) создана в рамках Ассоциации библиотечных и информационных работников Австралии (ALIA). В Германии и Австрии в рамках профессиональных ассоциаций функционируют специальные комиссии.

Для соло-библиотекарей разрабатываются курсы и программы профессионального развития, проводятся стажировки, семинары, выпускаются информационные бюллетени и электронные рассылки, способствующие повышению их профессиональной осведомленности и уверенности. Так, Ассоциация медицинских библиотек (MLA) поддерживает специальный ресурс MedLib Listserv, позволяющий подписчикам получать рассылки, общаться в чате, проводить опросы и т. д. (подробнее о ресурсе см. [35]).

Недопонимание. Как и любым другим профессионалам, работающим в среде, напрямую не связанной с их профессией, соло-библиотекарям приходится терпеть недопонимание. Постоянная необходимость объяснять свою работу менеджерам, которые их не понимают (но выносят суждения об успешности их деятельности), приводит к усталости и разочарованию.

Необходимость оправдывать свое существование. Проблема, связанная с повышением видимости библиотечной работы и осведомленности об услугах, не является уникальной для OPL. Во многих организациях работа библиотеки признается вспомогательной, и библиотекарь должен уметь продемонстрировать свой вклад в развитие организации, будь то предприятие, больница или архитектурное бюро. Бесспорно, для OPL этот вопрос стоит острее. В качестве инструментов решения проблемы предлагаются ROI (Return on Investment) — показатель рентабельности инвестиций [9], маркетинговые инструменты, например SWOT-анализ, сегментация аудитории [34]. Н. Санчес-Родригес [33] делает акцент на адвокации и налаживании партнерских отношений с обслуживаемым сообществом.

Такие проблемы, как недостаток (а иногда и отсутствие) финансирования, поддержки со стороны руководства и угроза сокращения, в комментариях не нуждаются, поскольку достаточно широко раскрыты в литературе, посвященной специальным библиотекам.

В заключение подчеркнем, что большинство исследователей рассматривают OPL как особый тип библиотеки. Учитывая, что OPL в основном являются специальными библиотеками, многие авторы отмечают, что ключевым фактором, влияющим на развитие OPL, является их положение в организационной структуре, и анализируют их функции, услуги, возможности на фоне организаций и их корпоративных целей.

Безусловно, многие из перечисленных проблем, характерные для специальных библиотек, обсуждаются и в отечественной библиотечной сфере. Тем не менее работы, точно ориентированные на поддержку библиотекарей-одиночек, для отечественной профессиональной литературы — большая редкость.

Список источников

1. Siess J.A. One-Person Library // Encyclopedia of Library and Information Science. 2nd ed. New York: Marcel Dekker, 2003. Vol. 3. P. 2209–2217.
2. Webb S.P. One-Person Library // International Encyclopedia of Information and Library Science. 2nd ed. London; New York: Routledge, 2003. P. 463–464.
3. Cooperman L. Managing the One-Person Library. Waltham: Elsevier, 2015. 88 p.
4. Siess J.A. The New OPL Sourcebook: A Guide for Solo and Small Libraries. Medford; New Jersey: Information Today, 2006. 455 p.
5. Cho M.-H., Lee J.Y. A Study on Job of One Person Special Library // Journal of Information Management. 2009. Vol. 40, № 4. P. 23–47. DOI: 10.1633/JIM.2009.40.4.023.
6. Thalmeir R.C. OPL ist tot, lang lebe die OPL // Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare. 2013. Bd. 66, № 2. S. 295–316.
7. Sutriano S. Strategi One Person Librarian (OPL) dalam Mewujudkan Perpustakaan Sebagai Mitra Riset (Study Kasus pada Perpustakaan IAIN Bengkulu) // Indonesian Journal of Library and Information Science. 2020. Vol. 1, № 1. P. 1–10. URL: <https://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/ijlis/article/view/527/317> (дата обращения: 09.09.2022).
8. Lofrumento C. One-Person School Library Time Management: A Survey of Selected Practical Considerations // PNLQ Quarterly. 2004. Vol. 68, № 4. P. 5–7, 30–34. URL: <https://pnla.org/wp-content/uploads/2018/03/volume-68-4-summer-2004.pdf> (дата обращения: 09.09.2022).
9. McLaughlin L., Spencer A., Zeblisky K. et al. Solo Census: Demographics, Duties, Needs and Challenges // Journal of Hospital Librarianship. 2018. Vol. 18, № 2. P. 127–135. DOI: 10.1080/15323269.2018.1437503.
10. Hornung E. On Your Own but Not Alone: One-Person Librarians in Ireland and Their Perceptions of Continuing Professional Development // Library Trends. 2013. Vol. 61, № 3. P. 675–702. DOI: 10.1353/lib.2013.0007.
11. Smallwood C., Clapp M.J. How to Thrive As a Solo Librarian. Lanham: Scarecrow Press, 2012. 288 p.
12. Burns E.C. Being a Solo Librarian in Healthcare: Pivoting for 21st Century Healthcare Information Delivery. Amsterdam: Chandos, 2015. 52 p.
13. Kuth M. Praktisches Management in One Person Libraries. Berlin [et al.]: De Gruyter Saur, 2015. 140 s. DOI: 10.1515/9783110338836.
14. Thalmeir R.C. Rezension von “Kuth, Martina: Praktisches Management in One Person Libraries. Berlin: De Gruyter Saur, 2015” // Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare. 2015. Bd. 68, № 2. S. 400–403. DOI: 10.31263/voebm.v68i2.1171.
15. Aleksander K., Beckmann C., Czerwinski U. et al. Alltag in Berliner One-Person Libraries — ein kollektives Tagebuch // Libreas. Library Ideas. 2018. № 33. P. 1–39. DOI: 10.18452/19273.
16. Barnes L.L., Cernich J., Kienzler B. Petite Perspectives: Three Small-Library Leaders Share Their Stories // Reporter. Illinois Library Association. 2018. Vol. 36, № 3. P. 16–18. URL: https://www.ila.org/content/documents/reporter_0618.pdf (дата обращения: 09.09.2022).
17. Fong C. Putting the Soul in Solo Librarian // TALL Newsletter / Toronto Association of Law Libraries. 2008. Vol. 47, № 3. P. 4. URL: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/tallquart37&div=19&id=&page=> (дата обращения: 09.09.2022).
18. Brown S.E. Tips for a Solo Librarian // A Round Table of the American Library Association. 2012. Vol. 42, № 1. URL: <http://www.ala.org/rt/nmrt/news/footnotes/august2012/tips-solo-librarian> (дата обращения: 09.09.2022).
19. Keogh K. Solo Librarianship: Unique Challenges and Opportunities for New Librarians // LIScareer News. 2006. May 15. URL: https://www.liscareer.com/keogh_solo.htm (дата обращения: 09.09.2022).
20. McLaughlin L. Solo Librarians as Information Servers // NLM Musings from the Mezzanine. 2018. 3 July. URL: <https://nlmdirector.nlm.nih.gov/2018/07/03/solo-librarians-as-information-servers/> (дата обращения: 09.09.2022).
21. Rodriguez M. Becoming a Solo Librarian: Challenges and Opportunities // Hack Library School. 2021. 19 Aug. URL: <https://hacklibraryschool>.

- com/2021/08/19/becoming-a-solo-librarian/ (дата обращения: 09.09.2022).
22. *Cooperman L.* Is Virtual Networking the Best Option for Solo Librarians? // *Lucidea* : [weblog]. 2017. 13 July. URL: <https://blog.lucidea.com/is-virtual-networking-the-best-option-for-solo-librarians> (дата обращения: 09.09.2022).
 23. *Nichols S.L.* Going Solo — 8 Skills Critical to the Success of One-Person Library Management // *Lucidea* : [weblog]. 2016. 22 Jan. URL: <https://lucidea.com/blog/going-solo-8-skills-critical-to-the-success-of-one-person-libraries/> (дата обращения: 09.09.2022).
 24. Service für One-Person Libraries : weblog / Jürgen Plieninger ; Kommission für One-Person Libraries des Berufsverbands Information Bibliothek. URL: <https://service4opls.wordpress.com/> (дата обращения: 09.09.2022).
 25. OPL Plus (not just for OPLs anymore) : weblog / Judith A. Siess. 2009. 15 Sept. URL: <https://opls.blogspot.com/> (дата обращения: 09.09.2022).
 26. *Witter B.* Die Bibliotheken der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Magdeburg — Vier wissenschaftliche OPLs im Vergleich : master thesis / Institut für Bibliotheks — und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin, 2008. 62 s. (Berliner Handreichungen zur Bibliotheks — und Informationswissenschaft ; 217).
 27. *Hornung E.* The Current State and Perceptions of One-Person Librarians in Ireland of Continuing Professional Development : doctoral thesis. [Sheffield] : University of Sheffield, School of Information, 2011. 2 vol.
 28. *Berin M.* Personalmanagement in One Person Libraries: Führungsinstrumentarium eines Bibliothekssolisten = Staff Management in One-Person Libraries: Management Tools of a Solo Librarian : Bachelorarbeit. Stuttgart : Hochschule der Medien, 2012. 62 s.
 29. *Burgess N.* The Communication Networks Used by Special Librarians in Solo and Small Libraries : masters thesis. Wellington : Victoria University of Wellington, School of information management, 2013. 30 p. URL: https://openaccess.wgtn.ac.nz/articles/thesis/The_communication_networks_used_by_special_librarians_in_solo_and_small-libraries/17004952 (дата обращения: 09.09.2022).
 30. *Bartlett J.A.* When It's Just You: The Challenges of Solo Librarianship // *Library Leadership and Management*. 2017. Vol. 31, № 3. P. 1–3. URL: https://uknowledge.uky.edu/libraries_facpub/284 (дата обращения: 09.09.2022).
 31. *Plieninger J.* One-Person-Library : Alles in einer Hand : [Interview] / mit Dagmar Gersberg // *Goethe-Institut* : [site]. München, 2012. URL: <https://www.goethe.de/de/kul/bib/20365566.html> (дата обращения: 09.09.2022).
 32. *Febriyanto F., Supriatna N.* Kompetensi lulusan ilmu perpustakaan sebagai pustakawan tunggal di perpustakaan khusus (The Competences of LIS's Freshgraduate As Solo Librarian in the Special Library) // *Jurnal IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia)*. 2018. Vol. 3, № 1. P. 20–27. DOI: 10.1234/jurnalipi.v3i1.13.
 33. *Sanchez-Rodriguez N.A.* Mastering the Solo Juggling Act: A Library Manager's Reflections on Access Services, Tenure, and Liaising for Academic Disciplines // *Journal of Access Services*. 2021. Vol. 18, № 1. P. 1–16. DOI: 10.1080/15367967.2020.1861951.
 34. *Köhler-Weisser S.* Marketing in OPL-Bibliotheken : Marketing in One Person Libraries // *GMS-Medizin — Bibliothek — Information*. 2011. Vol. 11, № 3. P. 17. URL: <https://www.egms.de/static/en/journals/mbi/2011-11/mbi000232.shtml> (дата обращения: 09.09.2022).
 35. *McLaughlin L.* Solos and the Reinvention Process // *Journal of Hospital Librarianship*. 2016. Vol. 16, № 3. P. 268–273. DOI: 10.1080/15323269.2016.1188044.

One-Person Library as an Object of Study

Irina E. Paramonova,

Krylov State Research Centre, 44 Moskovskoe shosse, St. Petersburg, 196158, Russia

ORCID 0000-0003-4500-8965; SPIN 4728-8172

E-mail: par.ira@mail.ru

Abstract. There are many different types of libraries and librarians. In smaller libraries, often there is only one employee, solo librarian, in charge of all aspects of library work, from cataloging to reference-bibliographic service and from budgeting and planning to personnel management. In international practice, the term One-Person Library (OPL) is used to designate such libraries with one employee. Working alone places special demands on library professionals. Therefore, in the late 1970s, the solo librarianship movement arose in support of OPL employees abroad, which practically was almost unknown in Russia. According to some estimates, OPLs are about a third of all libraries in the world. The relevance of this topic is unquestionable, since the number of OPLs worldwide will only grow. It is the overall trend. The purpose of the work is to give general information about OPLs and show their specific features. The article is a review of foreign publications devoted to the problems of librarians and information professionals who work alone or solo. Not intended to be exhaustive, this review can serve as an introduction to the topic and outlines the main problems faced by this segment of the profession. Among the specific problems the author considers multitasking and lack of time, professional isolation and perceived lack of opportunity for professional growth, the threat of reduction and, as a result, the need to constantly demonstrate their value to management. Despite the difficulties, working alone has its advantages. The most obvious of them are independence in decision-making, diversity, an opportunity to prove themselves and develop new skill sets (managerial, leadership, communication). The author expresses the hope that this work will attract interest in the problem of OPL functioning and will serve as an incentive for further discussions of this topic in the professional library community.

Key words: one-person library, special libraries, solo librarian, organization of librarianship, library functions, libraries of educational institutions, medical libraries, library and information services.

Citation: Paramonova I.E. One-Person Library as an Object of Study, *Bibliotekovedenie* [Russian Journal of Library Science], 2022, vol. 71, no. 4, pp. 401–412. DOI: 10.25281/0869-608X-2022-71-4-401-412.

References

1. Siess J.A. One-Person Library, *Encyclopedia of Library and Information Science*. 2nd ed. New York, Marcel Dekker Publ., 2003, vol. 3, pp. 2209–2217.
2. Webb S.P. One-Person Library, *International Encyclopedia of Information and Library Science*. 2nd ed. London, New York, Routledge Publ., 2003, pp. 463–464.
3. Cooperman L. *Managing the One-Person Library*. Waltham, Elsevier Publ., 2015, 88 p.
4. Siess J.A. *The New OPL Sourcebook: A Guide for Solo and Small Libraries*. Medford, New Jersey, Information Today Publ., 2006, 455 p.
5. Cho M.-H., Lee J.Y. A Study on Job of One Person Special Library, *Journal of Information Management*, 2009, vol. 40, no. 4, pp. 23–47. DOI: 10.1633/JIM.2009.40.4.023.
6. Thalmair R.C. OPL ist tot, lang lebe die OPL, *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 2013, vol. 66, no. 2, pp. 295–316.
7. Sutriyono S. Strategi One Person Librarian (OPL) dalam Mewujudkan Perpustakaan Sebagai Mitra Riset (Study Kasus pada Perpustakaan IAIN Bengkulu), *Indonesian Journal of Library and Information Science*, 2020, vol. 1, no. 1, pp. 1–10. Available at: <https://journal.ar-raniry.ac.id/index.php/ijlis/article/view/527/317> (accessed 09.09.2022).
8. Lofrumento C. One-Person School Library Time Management: A Survey of Selected Practical Considerations, *PNLA Quarterly*, 2004, vol. 68, no. 4, pp. 5–7, 30–34. Available at: <https://pnla.org/>

- wp-content/uploads/2018/03/volume-68-4-summer-2004.pdf (accessed 09.09.2022).
9. McLaughlin L., Spencer A., Zeblysky K. et al. Solo Census: Demographics, Duties, Needs and Challenges, *Journal of Hospital Librarianship*, 2018, vol. 18, no. 2, pp. 127–135. DOI: 10.1080/15323269.2018.1437503.
 10. Hornung E. On Your Own but Not Alone: One-Person Librarians in Ireland and Their Perceptions of Continuing Professional Development, *Library Trends*, 2013, vol. 61, no. 3, pp. 675–702. DOI: 10.1353/lib.2013.0007.
 11. Smallwood C., Clapp M.J. *How to Thrive As a Solo Librarian*. Lanham, Scarecrow Press Publ., 2012, 288 p.
 12. Burns E.C. *Being a Solo Librarian in Healthcare: Pivoting for 21st Century Healthcare Information Delivery*. Amsterdam, Chandos Publ., 2015, 52 p.
 13. Kuth M. *Praktisches Management in One Person Libraries*. Berlin, De Gruyter Saur Publ., 2015, 140 p. DOI: 10.1515/9783110338836.
 14. Thalmeir R.C. Rezension von “Kuth, Martina: Praktisches Management in One Person Libraries. Berlin: De Gruyter Saur, 2015”, *Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 2015, vol. 68, no. 2, pp. 400–403. DOI: 10.31263/voebm.v68i2.1171.
 15. Aleksander K., Beckmann C., Czerwinski U. et al. Alltag in Berliner One-Person Libraries – ein kollektives Tagebuch, *Libreas. Library Ideas*, 2018, no. 33, pp. 1–39. DOI: 10.18452/19273.
 16. Barnes L.L., Cernich J., Kienzler B. Petite Perspectives: Three Small-Library Leaders Share Their Stories, *Reporter. Illinois Library Association*, 2018, vol. 36, no. 3, pp. 16–18. Available at: https://www.ila.org/content/documents/reporter_0618.pdf (accessed 09.09.2022).
 17. Fong S. Putting the Soul in Solo Librarian, *TALL Newsletter / Toronto Association of Law Libraries*, 2008, vol. 47, no. 3, p. 4. Available at: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/tallquart37&div=19&id=&page=> (accessed 09.09.2022).
 18. Brown S.E. Tips for a Solo Librarian, *A Round Table of the American Library Association*, 2012, vol. 42, no. 1. Available at: <http://www.ala.org/rt/nmrt/news/footnotes/august2012/tips-solo-librarian> (accessed 09.09.2022).
 19. Keogh K. Solo Librarianship: Unique Challenges and Opportunities for New Librarians, *LIScareer News*, 2006, May 15. Available at: https://www.liscareer.com/keogh_solo.htm (accessed 09.09.2022).
 20. McLaughlin L. Solo Librarians as Information Servers, *NLM Musings from the Mezzanine*, 2018, 3 July. Available at: <https://nlmdirector.nlm.nih.gov/2018/07/03/solo-librarians-as-information-servers/> (accessed 09.09.2022).
 21. Rodriguez M. Becoming a Solo Librarian: Challenges and Opportunities, *Hack Library School*, 2021, 19 Aug. Available at: <https://hacklibraryschool.com/2021/08/19/becoming-a-solo-librarian/> (accessed 09.09.2022).
 22. Cooperman L. Is Virtual Networking the Best Option for Solo Librarians? *Lucidea*, 2017, 13 July. Available at: <https://blog.lucidea.com/is-virtual-networking-the-best-option-for-solo-librarians> (accessed 09.09.2022).
 23. Nichols S.L. Going Solo – 8 Skills Critical to the Success of One-Person Library Management, *Lucidea*, 2016, 22 Jan. Available at: <https://lucidea.com/blog/going-solo-8-skills-critical-to-the-success-of-one-person-libraries/> (accessed 09.09.2022).
 24. *Service für One-Person Libraries: weblog / Jürgen Plieninger; Kommission für One-Person Libraries des Berufsverbands Information Bibliothek*. Available at: <https://service4opls.wordpress.com/> (accessed 09.09.2022).
 25. *OPL Plus (not just for OPLs anymore): weblog / Judith A. Siess*, 2009, 15 Sept. Available at: <https://opls.blogspot.com/> (accessed 09.09.2022).
 26. Witter B. *Die Bibliotheken der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Magdeburg – Vier wissenschaftliche OPLs im Vergleich: master thesis / Institut für Bibliotheks – und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin*. Berlin, 2008, 62 p. (Berliner Handreichungen zur Bibliotheks – und Informationswissenschaft; 217).
 27. Hornung E. *The Current State and Perceptions of One-Person Librarians in Ireland of Continuing Professional Development: doctoral thesis*, University of Sheffield Publ., School of Information Publ., 2011, 2 vol.
 28. Berin M. *Personalmanagement in One Person Libraries: Führungsinstrumentarium eines Bibliothekssolisten = Staff Management in One-Person Libraries: Management Tools of a Solo Librarian: Bachelorarbeit*. Stuttgart, Hochschule der Medien Publ., 2012, 62 p.
 29. Burgess N. *The Communication Networks Used by Special Librarians in Solo and Small Libraries: masters thesis*. Wellington, Victoria University of Wellington Publ., School of Information Management Publ., 2013, 30 p. Available at: https://openaccess.wgtn.ac.nz/articles/thesis/The_communication_networks_used_by_special_librarians_in_solo_and_small_libraries/17004952 (accessed 09.09.2022).
 30. Bartlett J.A. When It's Just You: The Challenges of Solo Librarianship, *Library Leadership and Manage-*

- ment, 2017, vol. 31, no. 3, pp. 1–3. Available at: https://uknowledge.uky.edu/libraries_facpub/284 (accessed 09.09.2022).
31. Plieninger J. One-Person-Library: Alles in einer Hand / mit Dagmar Gersberg, *Goethe-Institut*. München, 2012. Available at: <https://www.goethe.de/de/kul/bib/20365566.html> (accessed 09.09.2022).
 32. Febriyanto F., Supriatna N. Kompetensi lulusan ilmu perpustakaan sebagai pustakawan tunggal di perpustakaan khusus (The Competences of LIS's Freshgraduate as Solo Librarian in the Special Library), *Jurnal IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia)*, 2018, vol. 3, no. 1, pp. 20–27. DOI: 10.1234/jurnalipi.v3i1.13.
 33. Sanchez-Rodriguez N.A. Mastering the Solo Juggling Act: A Library Manager's Reflections on Access Services, Tenure, and Liaising for Academic Disciplines, *Journal of Access Services*, 2021, vol. 18, no. 1, pp. 1–16. DOI: 10.1080/15367967.2020.1861951.
 34. Köhrer-Weisser S. Marketing in OPL-Bibliotheken : Marketing in One Person Libraries, *GMS Medizin – Bibliothek – Information*, 2011, vol. 11, no. 3, p. 17. Available at: <https://www.egms.de/static/en/journals/mbi/2011-11/mbi000232.shtml> (accessed 09.09.2022).
 35. McLaughlin L. Solos and the Reinvention Process, *Journal of Hospital Librarianship*, 2016, vol. 16, no. 3, pp. 268–273. DOI: 10.1080/15323269.2016.1188044.

Анонс



Библиотечно-библиографическая классификация : Средние таблицы : [практ. пособие] // Российская гос. б-ка, Российская нац. б-ка, Б-ка Российской акад. наук. Москва : Пашков дом, 2022. Выпуск 9. Сводный алфавитно-предметный указатель. [В 2 т.].

Том 1. — 699, [1] с.

Том 2. — 807 с.

Средние таблицы ББК предназначены для систематизации литературы в универсальных научных библиотеках, библиотеках высших учебных заведений, в отраслевых и специализированных научных библиотеках, для использования в работе центральных библиотек ЦБС и для учебных заведений, готовящих библиотечные кадры.

Выпуск 9 содержит Сводный алфавитно-предметный указатель, составленный на основе указателей, помещенных в отдельных выпусках Средних таблиц ББК, и является единым ко всем разделам таблиц. В указателе в алфавитном ряду представлено все многообразие понятий, включенных в средний вариант таблиц ББК.

Приобрести книгу:

Книжный магазин Российской государственной библиотеки

Москва, ул. Воздвиженка, д. 3/5, 3-й подъезд

Тел.: +7 (495) 695-59-53, +7 (499) 557-04-70, доб. 26-46

E-mail: Pashkov_Dom@rsl.ru, sale.pashkov_dom@rsl.ru

Сайт: rsl.ru/pashkovdom