

# Специалист XXI века: кадровый потенциал библиотек Республики Крым

*Л.В. Манжосова*

**Аннотация.** Статья подготовлена по результатам социологического исследования и посвящена изучению кадрового вопроса в библиотечной отрасли, профессиональной мотивации библиотечных специалистов публичных библиотек Республики Крым (Российская Федерация). Анализируются социально-демографические сведения о респондентах. Особое внимание уделено вопросам привлекательности библиотечной профессии, а также причинам, которые приводят к неудовлетворенности работой в библиотеке. Даны предложения для решения кадровых проблем в библиотечной отрасли.

**Ключевые слова:** исследование, кадровый ресурс, респонденты, библиотекарь, профессия, проблемы, молодой специалист, образование, Крым, Симферополь.

Эффективность работы современной библиотеки во многом определяется состоянием ее кадровых ресурсов, их готовностью к инновациям, удовлетворенностью характером и условиями труда, профессиональной компетентностью. От обеспеченности библиотек высококвалифицированными кадрами зависит положение библиотек в современном обществе, будущее отечественного библиотечного дела [1].

Подготовкой библиотечных специалистов в Крыму занимается Крымский университет культуры, искусств и туризма, где осуществляется очное и заочное обучение, обучение на бюджетной и платной основе по специальности «Библиотечно-информационная деятельность».

Выпуск 2016 г. по данной специальности:

- бакалавриат: дневное обучение — 8 чел., заочное — 23 чел.;

- магистратура — 10 чел.

Привлечение молодых кадров в профессию осложняется тем, что прием в 2017/18 учебном году на очную форму обучения (бюджет) — 0 чел., по договору об оказании платных образовательных услуг — 3 чел. Прием на заочное обучение (бакалавриат) в 2017/18 г. за счет бюджетных ассигнований субъекта Российской Федерации — 10 мест. По договору об оказании платных образовательных услуг — 5 мест. Аналогичное распределение и на заочную форму обучения в магистратуре. Характерно, что специалисты неохотно идут обучаться в библиотечные вузы или в средние профессиональные образовательные учреждения.

В качестве негативного фактора по привлечению молодых кадров в профессию следует отметить, что в Республике Крым отсутствует среднее профессиональное образовательное учреждение, которое могло бы стать первой ступенью в обеспечении крымских библиотек библиотечными кадрами.

В то же время большинство студентов и выпускников высших образовательных учреждений, получивших спе-

Лариса Вениаминовна  
Манжосова,  
Крымская республиканская  
универсальная научная  
библиотека им. И.Я. Франко,  
научно-методический отдел,  
заведующая сектором  
библиотечного маркетинга



циальную библиотечно-информационную подготовку, не рассматривают библиотеку как привлекательное место для трудоустройства, профессиональной реализации и карьерного роста. Социальный престиж, значимость, привлекательность библиотечной профессии в обществе находятся на невысоком уровне. Сокращение притока молодежи в библиотечную сферу можно также объяснить изменениями мотиваций и целей в молодежной среде [2, с. 112]. В настоящее время появилось много новых профессий, открывающих широкие возможности для реализации потенциала творческой личности. Сегодня руководители библиотек стараются максимально сохранить опытные и квалифицированные кадры, заботясь и о притоке молодых специалистов, но не всегда для этого есть возможности [3].

В современной практике есть вопросы, на которые не всегда можно найти однозначные ответы [4, с. 68]. Как и чем можно «удержать» молодых специалистов в библиотеке? Почему молодые специалисты редко приходят в библиотеку? Почему не остаются в ней? Какие формы мотивации по отношению к библиотекарям со стороны руководства наиболее эффективны?

Представляется своевременным изучить состояние и тенденции развития кадрового потенциала общедоступных библиотек Республики Крым. С этой целью научно-методический отдел Крымской республиканской универ-



Крымская республиканская универсальная научная библиотека им. И.Я. Франко

сальной научной библиотеки им. И.Я. Франко, являясь методическим центром для общедоступных библиотек республики, провел в первой половине 2017 г. социологическое исследование «Специалист XXI века: изучение кадрового потенциала библиотек Республики Крым».

Политика библиотечной отрасли направлена на то, чтобы привести кадровый потенциал в соответствие с целями и стратегией развития системы. Цель кадровой политики — обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Кадровое обеспечение Республики Крым по состоянию на 01.01.2017 г. имеет следующие количественные показатели: общее количество работников в общедоступных библиотеках региона составляет 1718 чел., из них к основному персоналу, непосредственно оказывающему услуги и осуществляющему руководство, относятся 1222 чел. (71%), имеют инвалидность 73 чел. В библиотеках региона на 01.01.2017 г. — 39 вакансий.

*Цель исследования:* выявление основных мотивов, позитивных и негативных факторов, влияющих на профессиональную деятельность сотрудников крымских библиотек, определение тенденций и перспектив кадровой политики общедоступных муниципальных библиотек Крыма.

*Объект исследования:* сотрудники общедоступных библиотек Республики Крым.

*Предмет исследования:* отношение к своей профессии со стороны библиотечных работников, возможности совершенствования кадровой политики в библиотечных учреждениях.

Опрос осуществлялся методом анкетирования. Анкета позволила респондентам не только выбрать ответ среди предложенных вариантов, но и зафиксировать свое собственное мнение в свободной форме.

Базовая организация, проводящая исследование, — Крымская республиканская универсальная научная библиотека им. И.Я. Франко (разработка программы и методики, организация и проведение исследования, обобщение полученных данных и предоставление предложений).

*Участники исследования:* 56 общедоступных библиотек Республики Крым.

Для изучения состояния кадрового потенциала региона была разработана анкета, которая содержала 29 вопросов.

Первый блок вопросов касался отношения библиотекарей к своей профессии и был посвящен темам: привлечение молодых сотрудников на работу, возможности карьерного роста, повышение квалификации, направления развития и совершенствования кадрового состояния библиотек; вопросы характеризовали также социально-демографические параметры: возраст, образование, библиотечный стаж.

На основе собранной информации сложилось представление о состоянии и значимости библиотечной профессии в регионе.

В опросе приняли участие 580 библиотекарей, что составляет 47,4% от общего числа библиотечных работников региона.

Из общей численности основного персонала сотрудников, которые приняли участие в анкетировании, имеют высшее библиотечное образование 164 чел. (28,3%), среднее специальное библиотечное — 148 чел. (25,5%).

Высшее не библиотечное образование имеют 162 чел. (27,9%). Подавляющее большинство составляют педагоги, но встречаются специалисты и других профессий: инженеры, менеджеры, экономисты, психологи. Среднее специальное не библиотечное образование имеют 92 чел. (15,9%) — воспитатели, повара, зоотехники, бухгалтеры, медицинские работники (как правило, эти сотрудники работают в сельских библиотеках). Обучаются в вузах по библиотечной специальности 14 чел. (2,4%). Таким образом, количество библиотечных работников, не имеющих специального библиотечного образования, практически одинаково с количеством профессионально подготовленных специалистов.

Стаж работы основного персонала:

до 5 лет — 136 чел. (23,4%),  
от 6 до 10 лет — 109 чел. (18,8%),  
от 11 до 15 лет — 72 чел. (12,4%),  
от 16 до 20 лет — 84 чел. (14,5%),  
свыше 21 года — 179 чел. (30,9%).

Необходимо отметить низкий процент сотрудников со стажем работы от 11 до 15 лет (12,4%). Более детальный анализ показал, что данная категория библиотечных работников достигла периода, когда профессионализация во многом состоялась, уже есть определенные карьерные успехи и видимые трудовые результаты. Такие сотрудники оцениваются как высокопрофессиональные специалисты, у них появляется возможность перейти на более высокооплачиваемую работу и они часто уходят в другие отрасли.

Диаграмма 1

**Удовлетворены работой в библиотеке**



Возрастной состав респондентов:  
 до 30 лет — 76 чел. (13,1%),  
 от 30 до 45 лет — 208 чел. (35,9%),  
 от 45 до 55 лет — 188 чел. (32,4%),  
 старше 55 лет — 108 чел. (18,6%).

Наибольшее количество библиотечных сотрудников находится в возрастном диапазоне от 30 до 45 лет.

Для эффективной трудовой деятельности важным фактором является удовлетворенность содержанием и условиями работы. Большая часть респондентов — 316 чел. (54,4%) — полностью удовлетворена работой в библиотеке. Однако процент тех, кто не в полной мере удовлетворен — достаточно высок и составляет 254 чел. (43,7%). Совсем не удовлетворены своей работой 10 чел. (1,4%) (см. диагр. 1).

В процессе анализа результатов опроса выяснилось: в ответах на вопрос о привлекательности библиотечной профессии можно выделить в качестве приоритетных две позиции: «общение с людьми» и «доступ к информации». Это характерно для всех групп респондентов, независимо от возраста, стажа, образования и вида библиотеки. На третьем месте — «социальная защищенность». Следовательно, эти показатели можно рассматривать как объективные и универсальные для привлечения сотрудников к профессиональной библиотечной деятельности [2, с. 116] (см. диагр. 2).

Факторы, влияющие на выбор библиотечной профессии, распределены следующим образом:

- желание, собственный интерес к профессии/специальности — 61,3%;
- возможность трудоустройства — 29,3%;
- престиж (имидж) профессии — 7,5%;
- продолжение семейной традиции — 5,8%;
- возможность бесплатного обучения — 4,1%;
- желание/совет родителей — 4,1%;
- заработная плата — 23,4%;
- реклама профессии/специальности — 1,7%;
- льготы по профессии/специальности — 1,3%;
- низкий конкурс в образовательное учреждение — 0,6%.

Из представленного ранжирования ответов можно сделать вывод, что выбор профессии библиотекаря осознан и сводится к собственному желанию человека, интересу его к профессии.

Один из важных показателей, характеризующих степень неудовлетворенности, отражался в анкете во-

просом: «Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?».

Анализ полученных данных позволил составить своеобразный рейтинг причин неудовлетворенности. Так, у подавляющего большинства опрошенных на первом месте был показатель «слабая материально-техническая база библиотеки», к которому относятся неудовлетворительные условия работы, — 370 чел. (64,2%), на втором — «низкая заработная плата» — 210 чел. (30,0%), на третьем — «непрестижность профессии» — 80 чел. (13,7%). Присутствовали и такие ответы: «отсутствие перспектив в будущем» — 58 чел. (10,0%) (см. диагр. 3).

Рассмотрим ответы на некоторые другие вопросы из анкеты.

**Как Вы считаете, библиотечная профессия популярна в настоящее время?**

Подавляющее большинство респондентов — 440 чел. (75,8%) — считают библиотечную профессию непопулярной в настоящее время. Эти ответы сигнализируют о ее низком престиже в обществе, в том числе и в самой библиотечной среде.

Основной причиной такого положения вещей, по мнению 75,8%, является развитие информационных технологий, 54,0% указали на постепенное снижение статуса книги и чтения, 45,0% отметили низкую заработную плату и 30,9% — низкую социальную значимость профессии в обществе (см. диагр. 4).

**На Ваш взгляд, для работы в библиотеке обязательно иметь профессиональное образование?**

Необходимость профессионального образования отметили большинство опрошенных — 376 чел. (64,8%). Однако 192 чел. (33,1%) ответили на вопрос отрицательно. Респондентами было отмечено, что учебные программы в профильных вузах далеки от практической работы в библиотеках, в связи с этим в профильном образовании, по их мнению, нет необходимости.

**Как Вы считаете, чем может привлечь молодого специалиста работа в библиотеке?**

Диаграмма 2

**Привлекательные аспекты работы в библиотеке**

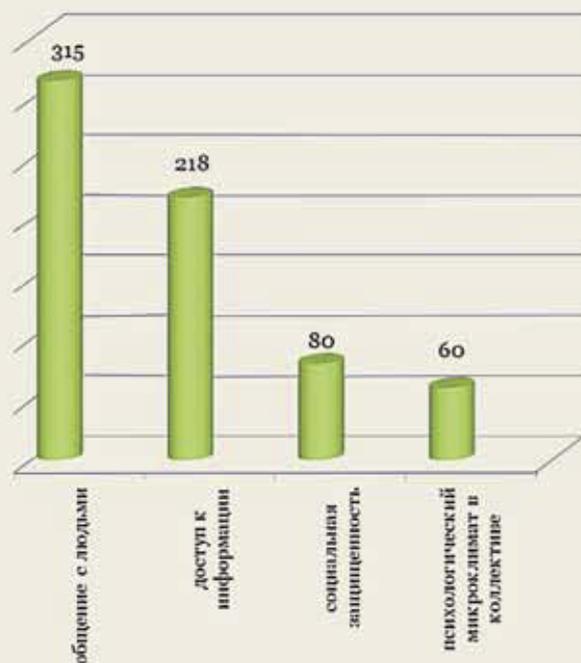


Диаграмма 3

**Причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке**



Данный вопрос открытого типа подразумевал самостоятельный ответ. Факторы привлечения молодых специалистов: повышение заработной платы – 376 чел. (64,8%), социальная защищенность – 130 чел. (22,4%), техническое оснащение и современный дизайн помещения – 85 чел. (14,6%), престиж профессии в обществе – 18 чел. (3,1%).

Среди остальных вариантов ответов: «доступ к информации», «призвание», «работа с людьми». Отметим, что для 45 чел. (7,7%) вопрос оказался затруднителен и остался без ответа.

**Каковы, на Ваш взгляд, основные направления развития и совершенствования кадрового состояния библиотек?**

Для большинства респондентов – 352 чел. (60,6%) – приоритетным направлением развития и совершенствования кадрового состояния библиотек является заработная плата. По мнению анкетированных, уровень заработной платы – это самый действенный фактор как для стабилизации кадров, так и для привлечения молодых специалистов.

По мнению 260 чел. (44,8%), стоит основательно задуматься о популяризации библиотечной профессии в обществе. 88 чел. (15,1%) интересуется получение профессионального образования. 72 чел. (12,4%) считают, что развитие непрерывного профессионального образования поможет решить кадровый вопрос региона. Такой ответ не удивляет, так как среди опрошенных библиотекарей достаточно большой процент людей – 254 чел. (43,7%) – с непрофессиональным образованием.

**Основные проблемы и пути совершенствования кадрового состояния библиотек Республики Крым**

1. Совокупные знания, умения и навыки работников библиотек сегодня явно отстают от динамично меняющегося мира информационных коммуникаций. Библиотекам необходимы профессионалы, которые способны быстро адаптироваться к новым общественным условиям, изменениям в информационно-библиотечной сфере. Существует потребность в специалистах высшей и средней специальной квалификации. Нет замены квалифицированным сотрудникам, уходящим на пенсию. Катастрофически не хватает методистов и библиографов.

Необходимо развивать заочные и дистанционные формы обучения, сделать их доступными для всех желающих. Требуется целенаправленная работа с персоналом, разработка программ повышения квалификации библиотечных кадров, учитывающих инновационные тенденции развития библиотек.

Учитывая существующий сегодня отрыв высшей профессиональной школы от динамично развивающейся практики, открытие на базе Крымского университета культуры, искусства и туризма Колледжа (техникума) библиотечных и информационных технологий с очной и заочной формой обучения обеспечило бы крымские библиотеки специалистами среднего звена.

2. Заметно выражена кадровая стагнация, обусловленная ростом числа работающих пенсионеров. Престиж библиотечной профессии среди молодежи крайне низок, молодые люди не хотят идти работать в библиотеки. Работающую молодежь трудно удержать в библиотечной профессии. Наблюдается старение кадров библиотек.

Аттестация персонала поможет в оценке потенциала кадров, определении возможностей карьерного роста сотрудников, формировании резерва кадров, выработке обоснованных предложений по внесению изменений в организационно-штатную структуру библиотеки.

Удерживать, заинтересовать молодежь может помочь также создание молодежных советов из числа молодых библиотекарей до 35 лет. Их деятельность будет способствовать развитию социальной активности, профессионального и творческого потенциала, самореализации молодых специалистов библиотек, позволит проявить подлинную самостоятельность и желание эффективнее выполнять профессиональные обязанности.

Активная профориентационная деятельность, направленная на мотивацию выбора библиотечной профессии, может стать эффективным инструментом привлечения молодежи в профессию.

3. Наблюдаются «миграционные» процессы, связанные с уходом наиболее перспективных библиотечных специалистов в другие сферы с более высокой оплатой труда.

Заработная плата – наиболее сильный мотивирующий фактор. Требуется снятие «уровнировки» в оплате труда и разработка системы поощрений для каждой категории специалистов, которая бы способствовала повышению ими собственного профессионального

Диаграмма 4

**Причины непопулярности профессии**



уровня. Альтернативный вариант повышения заработной платы — оптимизация имеющейся структуры библиотеки при сохранении прежнего объема заработной платы.

Для закрепления молодых специалистов в библиотеках необходимы различные формы социальной поддержки и защиты, например:

- предоставление места в общежитии (в Симферополе отсутствует общежитие для работников культуры),
- места в детском саду,
- гибкий рабочий график,
- льготы на оплату коммунальных услуг,
- приобретение твердого топлива (в сельской местности) и т. д.

Привлекательным для молодежи является внедрение интернет-технологий и компьютеризация библиотечных процессов.

Стабилизационные меры по сокращению текучести кадров и сохранению кадрового библиотечного потенциала связаны не только с повышением заработной платы. Необходимо проанализировать психологический климат в коллективе, взаимоотношения между сотрудниками, перераспределить должностные обязанности, возможно, внести корректировки в стиль руководства.

В случае эффективного использования принципов управления сотрудники библиотеки получают большие возможности для роста, ощущение причастности к общему делу, удовлетворение от своего труда, возможность профессионально-квалификационного продвижения, новые возможности морального и материального вознаграждения.

Подобные исследования позволяют понять и оценить достоинства и недостатки существующей библиотечной кадровой политики Республики Крым, а также координировать работу в данном направлении.

#### Список источников

1. Кадровый потенциал общедоступных (публичных) муниципальных библиотек Тамбовской области [Электронный ресурс] : отчет о социол. опросе / сост. Н.В. Аверьянова ; ред. И.С. Мажурова ; отв. за вып. Л.Н. Патрица ; Тамб. обл. универсал. науч. б-ка им. А.С. Пушкина // Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина : офиц. сайт. Тамбов, 2011. 27 с. URL: [http://www.tambovlib.ru/?view=editions.metod.data.kadrovij\\_potencial\\_bibliotek](http://www.tambovlib.ru/?view=editions.metod.data.kadrovij_potencial_bibliotek) (дата обращения: 03.04.2018).

2. Захаренко М.П. Привлекательность библиотечной профессии для молодежи: опыт социологического исследования // Библиотековедение. 2010. № 3. С. 112–117.

3. Захаренко М.П. Молодежный кадровый ресурс отрасли: основные результаты первого этапа исследования [Электронный ресурс] // Молодые в библиотечном деле. 2010. № 9/10 (сентябрь — октябрь). С. 26–38. URL: [http://www.library.ru/1/education/journal/archive/mdbd\\_9-10\\_2010.pdf](http://www.library.ru/1/education/journal/archive/mdbd_9-10_2010.pdf) (дата обращения: 03.04.2018).

4. Стрелкова И.Б. Кадровый потенциал библиотек в новой информационной среде: как привлечь молодежь в профессию? // Вестник Библиотечной Ассамблеи Евразии. 2010. № 4. С. 68–72.

*Иллюстрации предоставлены автором*

### Международная научно-практическая конференция «Обнаружение заимствований — 2018»

25–26 октября, Москва

**Цель конференции:** формирование экспертной среды по обсуждению вопросов, обмену мнениями и выработке решений в области обнаружения заимствований в образовательной, научной и издательской сферах деятельности.

**Организаторы конференции:** Министерство образования и науки Российской Федерации, Российская государственная библиотека, Российская ассоциация электронных библиотек, Липецкий институт развития образования, Липецкий государственный технический университет, компания «Антиплагиат».

Участие в конференции позволит всесторонне рассмотреть вопрос обнаружения заимствований в научных и учебных работах, ознакомиться со стратегией развития данного направления, обсудить широкий круг этических, нормативно-правовых, методологических, программно-технологических и образовательных вопросов, узнать о передовом опыте внедрения и использования электронных систем обнаружения заимствований в учебном, научном, издательском процессах, ознакомиться с инновационными технологиями обработки, проведения экспертизы и оценки текстов на оригинальность, интеграцией поисковых систем в информационно-образовательную среду организаций, обсудить вопросы практического применения и развития электронных ресурсов в сфере образования, науки и культуры, а также укрепить профессиональные связи.

**Место проведения:** Москва, ул. Воздвиженка, д. 3/5, Российская государственная библиотека, подъезд №3, этаж 3, конференц-зал.

Для всех желающих будут организованы экскурсия в Музей книги РГБ и экскурсия по главному зданию РГБ.

Участие в мероприятии бесплатное. Обязательна предварительная регистрация: [oz2018.ru/registration](http://oz2018.ru/registration).

**Подробнее: [oz2018.ru](http://oz2018.ru)**

**Контакты:**

**E-mail:** [orgkomitet@oz2018.ru](mailto:orgkomitet@oz2018.ru)

**Тел.:** +7 (495) 223-23-84 (доб. 309)