

**Перспективы библиотечной профессии в малых городах:
к проблеме библиотечных кадров в городах-спутниках мегаполисов**

**Prospects of Library Profession in Small Towns: On the Problem
of Library Professionals in the Satellite Towns of Megacities**

**Перспективи бібліотечної професії в малих містах:
до проблеми бібліотечних кадрів в містах-спутниках мегаполісів**

С. М. Гришина

Березовская централизованная библиотечная система, Березовский, Россия

Svetlana Grishina

Beryozovsky Centralized Library System, Beryozovsky, Russia

С. М. Гришина

Березовська централізована бібліотечна система, Березовський, Росія

Рассмотрены проблемы определения перспектив библиотечной профессии в городах-спутниках г. Екатеринбурга (Свердловская обл.), приведен анализ кадровой ситуации, сложившейся с учетом специфики данных муниципальных образований, предложены некоторые пути развития профессии на основе имеющегося практического опыта.

Examined are the perspectives of library profession in the satellite towns of Ekaterinburg (Sverdlovsk region), the personnel situation which reflects the specificity of these municipal units. Suggested are some ways of developing the library profession.

Розглянуто проблеми визначення перспектив бібліотечної професії в містах-спутниках м. Єкатеринбургу (Свердловська обл.), наведено аналіз кадрової ситуації, що склалася, з урахуванням специфіки даних муніципальної освіти, запропоновані деякі шляхи розвитку професії на основі існуючого практичного досвіду.

Каждая профессия должна развиваться. Этот постулат не требует доказательств. Направление и скорость развития связано со многими факторами: с изменениями технологий, внешними обстоятельствами и, конечно, кадровых ресурсов. Именно последняя составляющая в последнее время является поводом для различных обсуждений, споров и тревог в библиотечном мире. Проблема кадров, охватывая всю область библиотечного дела, проявляется специфически в зависимости от аспекта обсуждения, будь то библиотечное образование, практика работы в крупных или малых библиотеках, в мегаполисах или сельских муниципальных образованиях. В данном выступлении хотелось бы поразмыслить о перспективах развития библиотечной профессии в малых городах, а если еще точнее в городах-спутниках мегаполисов.

Но вначале следует определиться с понятием «перспективы». В словаре В. Даля одно из определений перспективы звучит следующим образом: «Все, чего ждет и чае человек впереди, чего может, по соображеньям своим, надеяться от судьбы, участи, счастья». В других словарях перспективы определяются менее поэтично: «Планы, виды на будущее». Но прежде чем говорить о видах на будущее, рассмотрим современное положение библиотечных кадров городах-спутниках на примере Свердловской области.

Что мы понимаем под городом-спутником мегаполиса. Это город, расположенный в 50-километровой зоне вокруг крупного города. Такие есть практически во всех областях России. В зоне Екатеринбурга – города с почти полутора миллионным населением, соответствующих населенных пунктов можно насчитать 8, что составляет 11 % от всех муниципальных образований Свердловской области. В них проживает 12% населения области и 17% населения, проживающего за пределами областного города. Количество населения в самих этих городах колеблется от 17 тыс. (г. Арамилы) до 158 тыс. (г. Первоуральск), в основном же это городские округа с населением 60-70 тыс. Это города с разным уровнем развития внутренней инфраструктуры. Но у всех этих городов есть общее – каждый день значительная часть населения на разных видах транспорта уезжает на работу или учебу в областной центр и каждый вечер возвращаются обратно.

Такая специфическая черта данных городов не может не отразиться на организации библиотечного обслуживания местного населения. И, прежде всего на уровне владения профессией библиотечными кадрами. Мы провели анализ персонала библиотек в городах-спутниках на основе статистических данных и сравнили их с среднеобластными показателями. Всего в библиотеках этих городов работает 312 библиотечных специалистов, что составляет 11,5 % от общего количества библиотечных работников муниципальных библиотек области. При достаточно высоком уровне работников с высшим и средним специальным образованием 86,3 % (в среднем по области по муниципальным библиотекам 85,7 %), доля специалистов с библиотечным образованием составляет уже в среднем 49,3 %, при этом с высшим библиотечным образованием в среднем только 15 % от общего числа работников (при разбросе показателей по территориям от 8 до 25%). При этом данный показатель за последние три года стабильно снижается в половине муниципальных образований. Что же касается работников со средним специальным библиотечным образованием, то их количество также колеблется от 50% до 18% в разных территориях. Рассмотрим теперь кадровый состав работников по такому признаку как стаж работы в библиотеке. Работников со стажем более 10 лет в библиотеках городов-спутников в среднем 44,5 % (при среднеобластном показателе 57,7%), а со стажем менее трех лет 25,4 % (при 11% в среднем по области).

Какие выводы можно сделать на основе выявленных данных:

- более половины библиотечных работников не имеют специального профессионального образования;

- высшее библиотечное образование имеет только одна шестая часть специалистов и как показывает практика в основном это стажисты, получившие образование довольно давно и занимающие сегодня должности заведующих отделами и директоров

- четверть библиотечных работников имеют стаж менее трех лет, а это имеет значительное влияние на степень овладения профессией, свидетельствует о постоянной текучести кадров. Большая часть из этих работников занята на обслуживании пользователей, ведь им нельзя поручить библиографическую работу или классификацию литературы, как правило, это люди, не имеющие специального образования и не задерживающиеся в библиотеке;

- значительное количество работников с большим стажем работы в библиотеке, кажется на первый взгляд положительным фактором, на практике же это оборачивается стремительным старением кадров.

Особо хотелось бы отметить фактор текучести кадров: если в малых городах, отдаленных от областного центра, с достаточно ограниченным рынком труда, можно говорить хотя бы об относительной стабильности кадров, то близость мегаполиса с неограниченным рынком труда по любым специальностям, в том числе и библиотечным, приводит к постоянному оттоку специалистов. Простой пример: практически в каждой областной или вузовской библиотеке в Екатеринбурге работают жительницы городов-спутников. Уровень зарплаты в этих библиотеках значительно выше, так что легко перекрывает транспортные расходы. Более того, например, в областном училище культуры и искусств ежегодно обучаются на дневном отделении жительницы г. Березовского, но последние пять лет ни одна из них не вернулась в библиотеку родного города или села. Кроме того, если в крупных городах существует возможность, хотя и сомнительная с точки зрения профессиональной этики, так называемого «переманивания» специалистов, то в большинстве наших городов «переманивать неоткуда и некого».

Все это касается внутренней стороны кадровой проблемы городов-спутников. Но существует и еще один аспект, являющийся характерным для этих муниципальных образований. Территориальная близость мегаполиса определяет и возможность для большинства жителей городов-спутников воспользоваться всем разнообразием культурных и информационных услуг, предоставляемых областным центром, не прибегая к посредничеству местной библиотеки. В качестве потенциальных пользователей для муниципальных библиотек остаются те жители, кто по какой-либо причине не может или не хочет выехать в столицу области – дети младшего возраста (подростки уже удовольствием выезжают в «город»), люди престарелого возраста, люди с ограниченными физическими возможностями, женщины с маленькими детьми. Это такие группы населения, которые требуют достаточно специфических методов библиотечной работы, которыми сегодня не всегда владеют даже выпускники профессиональных учебных заведений, не говоря о довольно большом количестве случайных людей, работающих на обслуживании пользователей. Часть этих

пользователей неудобны для библиотекаря, требуют повышенного внимания, нуждаются не столько в информации, сколько в общении, а то в психологической реабилитации.

Библиотечная профессия изменила свой социальный статус. Особенно это коснулось именно малых городов. Из «тихой и спокойной, удачной профессии для женщин», какой она считалась в обществе в последние годы советской власти, несмотря на некоторые идеологические нюансы, за последнее десятилетие профессия библиотекаря превратилась, по мнению обывателей в профессию для неудачников, которые не могут реализовать себя, например, в бизнесе. И несмотря на то, что профессиональные библиотекари считают свою профессию – профессией «сердца, а не ума», в обыденном сознании граждан такое отношение не находит поддержки. Об этом свидетельствует и изменение контингента абитуриентов, поступающих как в вузы, так и в колледжи культуры. Если в 70-начале 80-х годов прошлого века на библиотечные факультеты шли девушки, успешно окончившие школу, с гуманитарным складом ума, а их количество делало конкурс на библиотечную специальность сравнимым с конкурсом в престижные вузы и техникумы, то теперь чаще всего подают документы те, кто не уверен в своей способности поступить в более престижный вуз или не в состоянии оплатить там учебу.

Неоднозначно отношение к библиотекам и со стороны властей. В недавнем анкетировании среди директоров ЦБС Свердловской области при ответе на вопрос, «Как Вы считаете, справедлива ли оценка властями имиджа библиотек?», мнения разделились: половина считает, что оценивают объективно и хорошо, половина, что необъективно и плохо, и только один директор ответил, что «Оценивают достаточно высоко. Считаю, что много внутренних недоработок и мы не дотягиваем до этих оценок». Ситуация сегодня во многом совпадает с оценкой деятельности библиотек, высказанной директором ГПБ Э. Л. Радловым в 1923 г. «И если библиотека, тем не менее преодолевающая громадные затруднения, все-таки ведет текущую работу, то только благодаря тому, что среди ее сотрудников – во всех группах без исключения – всегда имеется определенный кадр лиц, для которых библиотечная работа является жизненным призванием и которые не покидают библиотеку, несмотря на то, что объективно нет никаких данных, которые бы их к ней привязывали» (цит. по. Соколова Т. В. Храм знаний и лабиринт сознания: библиотека как образ жизни современного человека / Т. В. Соколова // Библиотечное Дело. – 2006. – № 6. – С. 4). К сожалению, сегодня большинство из этого «кадра лиц» – библиотекари «старой закалки», а, следовательно, старше 45, а то и 50 лет.

По теории Э. Эриксона главная задача индивида этого возраста – достижение чувства удовлетворенности, полноты жизни, исполненного долга. Неисполнение этой задачи вызывает отчаяние и разочарование. Если перенести эту теорию на современное состояние библиотечных работников России, то в сложившихся сегодня условиях неуверенности в завтрашнем дне и отсутствии четких профессиональных ориентиров, неправомерно говорить об удовлетворительном выполнении этой задачи. Рассмотрим также объективные условия существования на рубеже XX и XXI веков персонала муниципальных библиотек и влияние этих условий на личностные установки специалистов. Как отмечено в Докладе международной комиссии по образованию в наступившем столетии будут преобладать глобальные процессы, порождающие устойчивые противоречия, которые нужно преодолевать – противоречия между глобальным и локальным, всеобщим и индивидуальным, традициями и современностью, перспективными и ближайшими задачами, конкуренцией и равенством возможностей, неограниченным расширением знаний и ограниченными возможностями человека усваивать их, противоречия между духовным и материальным. Развитие личности есть процесс, связанный с предыдущим и настоящим, с переходом из одного состояния в другое, качественно новое, под влиянием внутренних и внешних факторов. Переход характеризуется кризисом. 1990-е годы были временем неопределенности во всех сферах жизни, экономическая нестабильность страны поставила библиотеки на грань выживания, это не могло не отразиться на психологическом состоянии работающих в ней людей. Последствия этого ощущаются до сих пор.

Библиотечные работники, являясь сегодня одними из самых социально незащищенных категорий граждан нашей страны, постоянно находятся в ситуации риска – риска потерять работу, риска не вписаться в новые условия работы, риска остаться с минимальной пенсией и т. д. В сложившейся сегодня ситуации риск становится наиболее общим состоянием современности. Риски библиотечных работников, возможно, даже больше, чем у молодежи (традиционно относящейся к категории риска), так как взрослый человек менее гибок, адаптивен, отягощен грузом прошлых неудач, у

него меньше шансов впереди. Все это приводит к разочарованию в профессии, которой отдано много лет, ощущение бессмысленности прожитой части жизни у старшего, а иногда и у среднего поколения библиотекарей. Это также не способствует увеличению социального оптимизма, а следовательно привлечению молодежи на смену.

Привлекательность профессии для молодежи, связанная, например, с новыми технологиями приводит на практике к тому, что, обучившись азам работы с компьютером, они находят применение этим знаниям в других, более оплачиваемых сферах жизни.

Такова ситуация, сложившаяся в городах-спутниках Свердловской области на сегодняшний момент. С большой долей вероятности можно предположить, что такая ситуация типична для большинства из таких городов в стране. Близость большого города является в значительной степени отрицательным фактором развития для библиотек соседних малых городов, несмотря на имеющиеся в этом положении плюсы. Изменения этой ситуации извне в ближайшее время ожидать не приходится. Необходимо пытаться найти внутренние резервы.

Какие пути выхода можно попытаться определить хотя бы теоретически.

Прежде всего, необходимо определить смысл профессии. Кто мы, библиотекари малых городов, для чего мы нужны и нужны ли сегодня обществу?

Информационные работники – поставщики и переработчики информации? Можно ли сегодня библиотекам городов-спутников, как правило, переживающим материальные трудности в последние пятнадцать лет, а, следовательно, отстающим в плане информационных ресурсов, конкурировать с областным городом, до которого полчаса езды, а самое главное, что большую часть своего служебного и свободного времени потенциальные пользователи и так проводят там. Какую часть информации в состоянии отслеживать сегодня городская библиотека. Может быть краеведческую информацию, как уникальную? Или социально важную информацию, например, для пенсионеров. Осуществление этой функции на приемлемо качественном уровне требует достаточно высокой квалификации кадров.

Социальные работники, занимающиеся социальной работой, социальной реабилитацией самых разных категорий населения, не имея ни соответствующей подготовки, ни соответствующих ресурсов? Но ведь именно эта сторона деятельности библиотеки оказывается наиболее востребованной в библиотеках городов-спутников. Именно под эту деятельность, например, библиотекам Березовской ЦБС выделяются хотя и небольшие, но живые деньги из городской программы. И мы пытаемся осуществлять данную функцию библиотечными методами.

Работники по организации досуга? Наши зарубежные коллеги, несмотря на свою техническую продвинутость, считают эту часть работы важной и нужной. Там библиотека всегда место интересных встреч для членов местного сообщества, место проведения концертов и громких чтений. У нас же в последнее время стало как-то неприлично обсуждать такой опыт работы, и данные формы оставляются приемлемыми только для детских библиотек. А мы, например, говорим сегодня о возрождении (именно о возрождении, так как такой опыт уже был в прошлом) в Центральной городской библиотеке г. Березовского клуба выходного дня, театра книги, клуба для женщин как необходимой части работы по «выравниванию уровня обеспеченности населения Свердловской области услугами организаций культуры, обеспечение повышения доступности культурных благ». Именно такой приоритет был определен в Свердловской области в Региональном компоненте приоритетного национального проекта в сфере культуры.

Или может быть мы просто технические работники, выдающие книги, выбранные пользователем самостоятельно в фонде открытого доступа или даже по электронному каталогу, если он имеется?

Без осознания смысла своей работы мы обречены на невнятное существование. Если мы сами не можем оценить себя объективно, то, как может оценить нас общество. Именно кажущееся отсутствие смысла в профессии приводит к «синдрому профессионального выгорания» у профессионалов и притоку в библиотеки случайных людей. Вопрос смысла – это конечно вопрос философский, а, следовательно, относящийся к вопросам духа. Но складывается впечатление, что увлекшись новыми технологиями, мы забыли об этой составляющей профессии, в том числе и при подготовке специалистов в библиотечных вузах и колледжах. Специалистам необходимо новое знание, новое понимание ситуации жизни. Но любые преобразования влекут за собой неоднородную реакцию на изменения. Перемены, даже самые незначительные, большинством людей расце

нивают как неудобство и угрозу личным интересам, некоторую форму риска. Между тем, внедрение новшеств и в профессиональную практику также требует рискованного поведения. И от того, в какой степени удастся превратить негативное отношение к нововведениям в позитивное, зависит успех этого новшества. Важно готовить специалистов к необходимости жить в условиях риска.

Значимым, как мы считаем, становится и возвращение к тому опыту профориентационной работы, который был в прежние годы. Так, например, в Березовской ЦБС много лет существовал «библиотечный класс», выпускники которого до сих пор работают в библиотеке. Необходимо проводить и «Дни открытых дверей» для старшеклассников, когда школьников пускают не только на абонемент или в читальный зал, но и во внутренние отделы библиотеки. Именно это позволяет узнать о том, что в нашей профессии легко реализовать самые разные таланты – от творческих до исследовательских. Возрождение такой формы, как публичные отчеты перед населением, также влияет на отношение к библиотеке в местном сообществе. В конце 2006 г. Центральная городская библиотека провела такой отчет, собрав представителей администрации города, городской Думы, представителей общественных объединений и постоянных читателей. Для многих было открытием, какой объем работы проводит библиотека ежегодно, насколько она разнообразна и интересна.

Самый большой вопрос стоящий сегодня перед муниципальными библиотеками – процесс стимулирования работников. Практически все библиотечные руководители уже усвоили, что стимулирование бывает двух видов – материальное и моральное. Говоря о первом виде, необходимо отдать должное органам муниципального самоуправления Свердловской области в том, что находясь в условиях невозможности изменить единую тарифную сетку по оплате труда, практически все из них нашли возможность установления доплат по результатам аттестаций библиотечных работников, а также принять соответствующие документы о предоставлении дополнительных отпусков. Другое дело, что в совокупности все эти доплаты не очень велики – средняя заработная плата в муниципальных библиотеках составляет 3500-5000 рублей, что в городе-спутнике, где уровень цен совпадает с мегаполисом, едва покрывает самые необходимые расходы. Есть и еще одна возможная дополнительная статья дохода для специалиста – участие в различных профессиональных конкурсах. Так в Березовском городском округе существует профессиональная городская премия «Верность призванию» и в Березовской ЦБС уже три человека были удостоены этой награды. Аналогичные премии имеются и в других муниципальных образованиях. Кроме этой премии проводятся и тематические конкурсы с денежным призом победителю. Так в этом году в Березовской ЦБС объявлен конкурс на лучшую рекламную акцию по пропаганде библиотеки и библиотечных услуг. Различные конкурсы проводят и областные библиотеки. СОУНБ им. В. Г. Белинского проводит в этом году конкурс библиотечных театров, где в качестве приза – поездка на «Библиокараван», областная библиотека для детей и юношества проводят конкурс «Поколение. Ру», оценивающий работу библиотекарей по привлечению к чтению подростков и юношества с ценными призами победителям. Такие конкурсы позволяют повысить самооценку специалистов, укрепить творческую составляющую профессии.

Важной частью закрепления в профессии можно считать и обучение профессии тех работников, кто имеет непрофильное образование. Среди них немало людей, готовых остаться в этой профессии. В этом отношении очень привлекателен проект Челябинской академии культуры и искусств по получению высшего библиотечного образования, как второго высшего, с сокращенным курсом обучения. Уже сегодня Управление культуры и спорта Березовского городского округа рассматривает возможности долевого оплаты такого обучения желающим, при условии заключения договора, по которому специалист обязуется проработать после окончания обучения в библиотеках г. Березовского не менее пяти лет. Такие же договора, возможно, будут заключаться и с желающими получить высшее библиотечное образование на базе филиала ЧГАКИ в Екатеринбурге. Важным при этом становится правильный выбор специалистов для обучения. Ведь специалист пять лет, работающий на нелюбимой работе и ждущий окончания этого срока не принесет пользы библиотеке.

Говоря о второй форме стимулирования – моральной, необходимо помнить, что хотя в наше время эта форма не имеет особой привлекательности, но любой человек нуждается в признании, и различные формы благодарности также вносят свой вклад в стабилизацию работы.

Таким образом перспективы развития библиотечной профессии в таких специфических территориальных образованиях, как города-спутники, как впрочем других малых городов должно быть связаны с созданием определенной системы действий, включающей в себя как минимум два

элемента: повышение престижа библиотечной профессии в обществе, в частности через определение своего места в сообществе каждого отдельного территориального образования и разработка методов привлечения и закрепления специалистов, готовых и способных обучаться профессии с целью остаться в ней надолго.

Подводя итоги можно сказать, что для того, чтобы перспективы библиотечной профессии, а, следовательно, все, чего ждем мы и чаем впереди, на что можем, по соображениям своим, надеяться от судьбы, участи, счастья были достаточно оптимистичны, нужны, как всегда, идея, желание, люди, которые этого хотят и будут делать, а также технологии и система, позволяющие это сделать. Данные ученых и наш опыт 90-х годов показывает: что бы не говорили о значении внешних по отношению к человеку и объективных – экономических, правовых или научно-технических – условиях его деятельности, в конечном итоге надежность последней зависит от него самого; от осознания себя как суверенного источника активности, способного намеренно осуществлять изменения окружающего мира и самого себя.