

**Библиотечные кадры сегодня и завтра:  
пути решения проблемы кадров, которые «решают все»**

**Library Personnel Today and Tomorrow:  
The Problem of Cadres That Are «All-Important»**

**Бібліотечні кадри сьогодні й завтра:  
шляхи розв'язання проблеми кадрів, які «вирішують все»**

*Т. Я. Кузнецова*

*Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма, Москва, Россия*

*Tatyana Kuznetsova*

*Academy for Retraining in Arts, Culture and Tourism, Moscow, Russia*

*Т. Я. Кузнецова*

*Академія перепідготовки працівників мистецтва, культури та туризму, Москва, Росія*

Рассматривается проблемная ситуация в области кадрового обеспечения библиотечного дела и ее составляющие, определяются стратегические задачи по сохранению и преумножению кадрового потенциала отрасли и пути их решения в русле Концепции программы развития библиотечного дела в Российской Федерации до 2015 года.

The problematic situation in libraries staffing and its components are examined; the strategic tasks of preservation and maintenance of staff potential and the ways to accomplish them are discussed within the framework of the Concept of the Program of Libraries Development in the Russian Federation up to the Year 2015.

Розглянуто проблемну ситуацію у галузі кадрового забезпечення бібліотечної справи та її складові, визначено стратегічні завдання щодо збереження та примноження кадрового потенціалу галузі та шляхи їх вирішення у руслі Концепції програми розвитку бібліотечної справи у Російській Федерації до 2015 року.

Решение задач по инновационному развитию библиотек России как информационно-аналитических, культурных, образовательных и досуговых центров в первую очередь зависит от их кадрового обеспечения и профессиональной готовности библиотекарей осуществить коренную модернизацию отрасли.

Работник современной библиотеки должен обладать **принципиально новыми знаниями, умениями и навыками**, адекватными вызовам информационного общества и задачам социально-экономического развития страны. Ему необходимо быть широко образованным специалистом, владеющим, кроме своей профессии, **навыками смежных отраслей знания и сфер деятельности**: информатики, педагогики, психологии, социологии, правоведения, культурологии, коммуникативистики и многих других.

Библиотекарь новой формации – это не только **хранитель документного культурного наследия**, аккумулированного в фондах библиотек, **служитель Книги** как культурного феномена, **знаток** художественной, научной и научно-популярной литературы, **воспитатель** культуры **чтения**, **организатор** культурно-досуговой деятельности. Современный библиотекарь это также **аналитик-синтезатор**, умеющий осуществлять поиск и оценивать качество информационных ресурсов с учетом потребностей и запросов пользователей, **информационный навигатор и посредник** в системе документных коммуникаций, в том числе электронных, **инструктор** по освоению информационной культуры, **специалист в области социальных коммуникативных технологий**. Однако разрыв между требованиями, предъявляемыми современным обществом к библиотечным работникам и их профессиональными компетенциями, в последние годы заметно увеличивается.

**Проблемная ситуация** с кадровым обеспечением отрасли заключается в следующем:

- **совокупные знания, умения и навыки** работников библиотек сегодня явно **отстают от динамично меняющегося мира** информационных коммуникаций и далеко не всегда отвечают новым социальным задачам реформирования отрасли. Определенные успехи, достигнутые библиотеками страны в последнее десятилетие, в основном результат энтузиазма ее лучших представителей и профессиональной элиты;

- низкий уровень заработной платы библиотечных работников (в 2,5 раза ниже средней по стране, и в большинстве регионов – ниже прожиточного минимума) и их социальная незащищенность ведет к усилению **миграционных процессов**, связанных с уходом наиболее перспективных библиотечных специалистов в другие сферы с более высокой оплатой труда. Необходимость их срочной замены снижает уровень требований к заполняющим вакансии и приводит к заметно выраженной кадровой стагнации: число работающих пенсионеров в некоторых регионах достигает 70 %. Вакансии в библиотеках заполняются в основном за счет специалистов без библиотечного образования, либо выпускниками средних школ, что увеличивает разрыв между образовательным уровнем читателей и библиотекарей, снижающий общественный престиж библиотечной профессии и библиотеки как социального института;

- сокращение в 12 раз **приема на библиотечно-информационные факультеты** высших и средних учебных заведений, происшедшее в последние десятилетие. После их окончания в среднем не более 10 – 15 % выпускников идут работать по специальности, но вследствие низкой зарплаты большинство из них вскоре покидают библиотеки;

- **отсутствие системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.** Библиотечные работники, как правило, не имеют возможности регулярно повышать квалификацию, либо получить профессиональное образование (сельские библиотекари). В среднем по стране более 40 % библиотекарей за последние пять лет не повышали свою квалификацию. В профессиональной переподготовке нуждаются сегодня около 20 тысяч работников библиотек, не имеющих библиотечного образования, но большинство из них не могут пройти эту форму обучения из-за отсутствия необходимой образовательной инфраструктуры и финансовых средств.

Приведем некоторые статистические данные, подтверждающие высказанные положения, опираясь на госстатистику 2006 г.

**Количество работников общедоступных библиотек** достигло 128,7 тыс. человек, что на 5,5 тыс. больше по сравнению с 2000 г. Из этого числа 12,2 тыс. работает в центральных универсальных библиотеках, включая библиотеки федерального ведения, в муниципальных библиотеках – 107,3 тыс., в т. ч. в сельской местности – 50,9 тыс.

Общее **количество специалистов с высшим образованием** составляет 52,4 тыс. (40,7 % от общего числа работников библиотек); **со средним специальным образованием** – 60,5 тыс. (соответственно 47,8 %). Остальные 11,5 тыс. – имеют лишь **общее среднее образование**. При этом большая их часть приходится на сельские библиотеки (около 7 тыс.).

Наибольшее число лиц без какого-либо профессионального образования работает в Чеченской республике (21,8 %), Читинской (14%), Тверской (11,9 %) и Московской областях (10,1%), а также, как ни странно, в библиотеках Москвы (14,3 %). Очень настораживает крайне низкий образовательный уровень библиотечных кадров в Таймырском, Усть-Ордынском и Эвенкийском автономных округах – около 30 % работников библиотек имеют только общее среднее образование.

**Низкие показатели числа специалистов с высшим образованием** отмечаются в Чеченской республике (17,5 %), а также в республиках Дагестан (27,7 %) и Башкортостан (29,6 %). В Брянской, Вологодской, Костромской, Курской, Оренбургской, Рязанской, Тверской, Ульяновской и Читинской областях их число колеблется от 23 до 29 %. В этих регионах наименьшая доля лиц с высшим образованием работает и в сельских библиотеках (от 8,8 до 11,9 %).

Примечательно также, что в субъектах РФ, имеющих профильные вузы, кадровая ситуация принципиально не отличается от сложившейся в целом по стране. Число специалистов с высшим образованием среди работников библиотек этих регионов колеблется от 37 % (Республика Татарстан, Пермский край) до 55 % (Республика Бурятия, Кемеровская область). Причем из них далеко не все имеют профессиональное библиотечное образование. Так, в Самарской области, где находится широко известная в стране Самарская государственная Академия культуры и искусств, число

специалистов с библиотечным образованием (со стажем до 6 лет) в библиотеках региона не превышает 13 %. И подобное положение типично для многих регионов России.

Проблемная ситуация с кадровым составом российских библиотек является одним из главных тормозов на пути их инновационного развития. Она крайне отрицательно влияет на возможности решения таких важнейших задач отрасли как повышение качества контента библиотечных фондов и ресурсно-информационного потенциала библиотек страны, создание благоприятных условий для обеспечения беспрепятственного доступа всем гражданам России к социально-значимой информации и знаниям, культурным ценностям и мировым информационным ресурсам, повышение социальной востребованности библиотек и их статуса общедоступных информационных, образовательных и культурно-досуговых центров.

Исходя из вышесказанного, **стратегическими задачами** развития кадрового состава российских библиотек в контексте задач их модернизации являются следующие:

- **повышение оплаты труда работников библиотек**, адекватной их вкладу в увеличение культурного, образовательного и интеллектуального потенциала России, что будет способствовать росту социального престижа библиотечной профессии и качества библиотечных услуг;

- **приоритетное развитие непрерывного библиотечно-информационного образования**, обеспечивающего комплексное обновление профессиональных знаний, умений и навыков библиотечных кадров посредством регулярного повышения их квалификации и переподготовки по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела;

- **построение новой модели высшего и среднего профессионального библиотечно-информационного образования**, предусматривающей переход на бакалавриат и магистратуру в соответствии с положениями Болонской конвенции и обеспечение качества профессионального образования.

Для решения обозначенных стратегических задач предстоит:

- разработать социально-экономическое обоснование необходимости **повышения заработной платы работников библиотек**, обеспечить его нормативно-правовое закрепление и скорейшее проведение в жизнь. При переходе на отраслевую систему оплаты труда необходимо максимально использовать возможности компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, для того, чтобы уровень заработной платы библиотекарей был не ниже среднего по региону. Следует предусмотреть также ежегодную дополнительную государственную поддержку проектов, направленных на инновационное развитие библиотечного дела, с учетом материального стимулирования их разработчиков и участников;

- **пересмотреть тарифно-квалификационные характеристики работников библиотек**, отразив в них новые требования к профессиональным компетенциям библиотечных кадров. **Расширить номенклатуру должностей библиотечных учреждений**, приведя ее в соответствии с их современными потребностями отрасли на основе Единого Всероссийского классификатора должностей;

- разработать **Государственные образовательные стандарты нового поколения** по высшему и среднему профессиональному библиотечно-информационному образованию, обеспечивающие значительное повышение качества профессионального образования, его многоступенчатость (бакалавриат, специалитет, магистратура) и большую ориентацию на профессию учетом ее значимости и перспективности в информационную эпоху;

- создать нормативно-правовой механизм обязательного и гарантированного получения работниками библиотек с не библиотечным образованием профессиональных знаний, необходимых им для выполнения нового вида деятельности (профессиональная переподготовка);

- сформировать систему **государственного заказа** на профессиональную переподготовку и регулярное повышение квалификации библиотечных кадров по ключевым направлениям реформирования и модернизации отрасли, в том числе развития национальной компьютерной библиотечно-информационной сети, сохранения документных ресурсов российских библиотек и обеспечения широкого доступа граждан к социально-значимой информации;

- создать **Всероссийский координационный центр непрерывного профессионального библиотечно-информационного образования** в целях согласованного взаимодействия всех образовательных структур отрасли и консолидации их деятельности; предусмотреть создание учебно-методических центров непрерывного образования в федеральных округах;

- разработать нормативно-правовой механизм **целевого финансирования** системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации библиотечных кадров на федеральном и региональном уровнях, предусматривающий выделение из консолидированного бюджета в части расходов на библиотеки не менее 5% средств на профессиональное развитие их работников;
- в целях повышения качества непрерывного библиотечно-информационного образования ввести практику **общественной профессиональной сертификации** программ дополнительного библиотечного образования, реализуемых библиотеками и другими альтернативными структурами;
- сформировать новую систему управления кадровым потенциалом библиотек на основе **инновационного менеджмента и персонал-стратегий**, стимулирующих мотивацию труда библиотечных работников; создавать на рабочих местах необходимые условия для их профессиональной социализации, продуктивной деятельности и творческого развития.

В заключении хочется еще раз подчеркнуть, что **от решения кадровых проблем отрасли** в первую очередь **зависит будущее библиотек** и их социальная востребованность в век электронных коммуникаций и общества знаний. Долг нашего профессионального сообщества – **сосредоточить усилия именно на этом участке деятельности** с целью минимизации негативных последствий кадрового кризиса последнего десятилетия.