

Логинова Светлана Валерьевна,

методист,

МАУК ЦБС Тюменского муниципального района,

Тюменский район, Тюменская область

НУЖНА ЛИ СЕЛЬСКОЙ БИБЛИОТЕКЕ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА?

Аннотация. Передовые представители профессионального сообщества заявляют о кризисе в профессии. Последнее время пытаются модернизировать библиотеки, забывая, что это имеет место только в том случае, если произойдут изменения касательно самой профессии и ее носителя – персонала. Будущее библиотек, как утверждают авторы многих публикаций, – за новым поколением. Трудно спорить с данным утверждением, поскольку молодые профессионалы – реально существующая социальная группа, которую характеризуют новые знания, информационная грамотность, стремление к инновациям и изменениям, к карьерному росту и профессиональному развитию.

Отсутствие единого координационного центра по вопросам отраслевой кадровой политики, разрозненность и фрагментарность исследования не дают нам чёткой картины современного состояния формирования кадровой политики как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В работе приводятся основные результаты исследования, проведенного на базе библиотек Тюменского муниципального района.

Результаты исследования станут основой для написания Программы методического сопровождения специалистов, оказывающих профильную услугу в библиотеках Тюменского муниципального района; положены в основу разработки кадровой политики в учреждении и использованы при подготовке по специальности «Кадровый менеджмент».

В современных социально-экономических условиях объективным определяющим основанием библиотечно-информационной деятельности являются разноплановые ресурсы. Именно они в целом определяют выбор стратегических и тактических целей практической деятельности конкретной библиотеки, так как ограниченное ресурсное обеспечение обуславливает возможности и масштабы повседневной библиотечной работы.

Возможность преобразования библиотек в значительной степени определяет процесс роста квалификации библиотекарей, их способности воспринимать новые идеи и решать возникающие задачи.

Высокая интенсивность вызванных цифровыми технологиями изменений привела к тому, что подавляющее число библиотекарей не успевают, а значительная доля не в состоянии перестроиться в соответствии с новыми обстоятельствами [5, с. 22-25].

Определение ключевых компетенций современного библиотекаря с последующей разработкой методики их оценки должны основываться на тех задачах, которые библиотекам предстоит решить в обществе, когда библиотека из «места для книг» превращается в «место для людей». Для этого необходимо владеть кадровой ситуацией.

Между тем, в социально-демографическом аспекте общероссийских исследований кадровая ситуация в библиотечном деле не рассматривалась. Вопросы общего и кадрового менеджмента библиотечно-информационной деятельности рассматривали Н.Р. Валиуллина, В.К. Ключев, М.Н. Колесникова, И.М. Суслова. Отдельные аспекты такие, как, библиотечное образование и повышение квалификации сотрудников библиотеки представлены в работах Т.Б. Сабининой, А.В. Соколова, Э.Р. Сукиасяна, Л.В. Трапезниковой. Вопросы молодежной кадровой политики в библиотеке отражены в работах М.П. Захаренко, Т.С. Макаренко.

Локальные социологические кадровые исследования осуществляются в библиотеках регионального и муниципального уровней. Однако, как указывает М.П. Захаренко, они не распространяются на весь регион, ограничиваясь обычно областной научной библиотекой или городской ЦБС [3, с. 112-117].

Следует выделить фундаментальное монографическое исследование виртуального мира российского библиотекаря, проведённое А.И. Каптеревым. Исследование ставило целью изучение профессионального сознания библиотечного специалиста в виде взаимосвязанных подструктур ценностей, коммуникативных, мотивационных, а также подструктуры удовлетворенности и подструктур социально-профессионального фона. Выявлено, что в сознании библиотечных специалистов превалирует обыденное, а не профессиональное сознание. В равной степени для студентов библиотечных факультетов и для

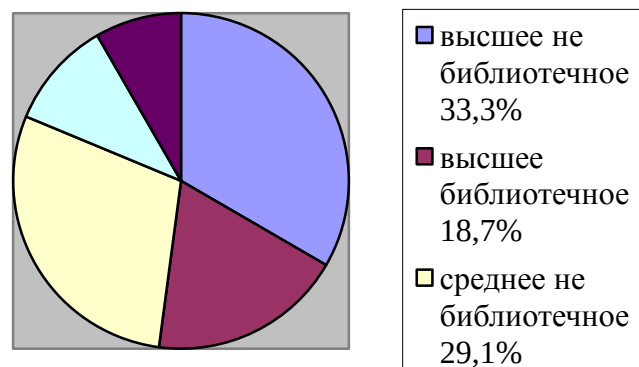
практиков библиотечного дела большое значение имеют возможность самореализации (44%), творческая работы (39%) использование своего опыта и знаний (22%), материальное благополучие (20%) [4, с. 60].

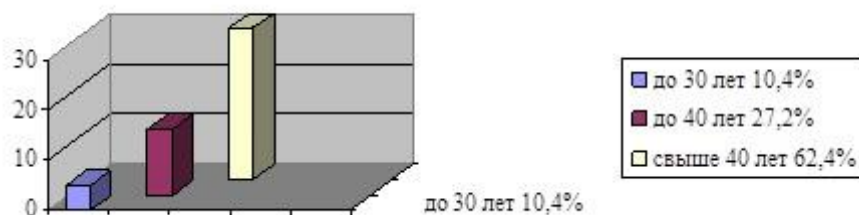
С целью выявления основных мотивов, определения позитивных и негативных факторов, влияющих на профессиональную деятельность, оценки готовности библиотечных специалистов, оказывающих профильную услугу на территории Тюменского муниципального района к изменениям, связанным с объединением муниципальных библиотек в Муниципальное автономное учреждение культуры «Централизованную библиотечную систему Тюменского муниципального района» автором проведено исследование в форме анкетного опроса.

Анкетами было охвачено 24 муниципальных образования Тюменского муниципального района Тюменской области, 34 населенных пункта (в 5 населенных пунктах находится от 2 до 3 сельских библиотек) по числу библиотек. Анкеты распространялись среди библиотекарей адресно. В анкетировании приняли участие специалисты, оказывающие профильную услугу, всего 48 человек.

Респонденты отличаются уровнем образования. Самой многочисленной группой по образовательному уровню стали специалисты с высшим образованием – 25 человек (52%),

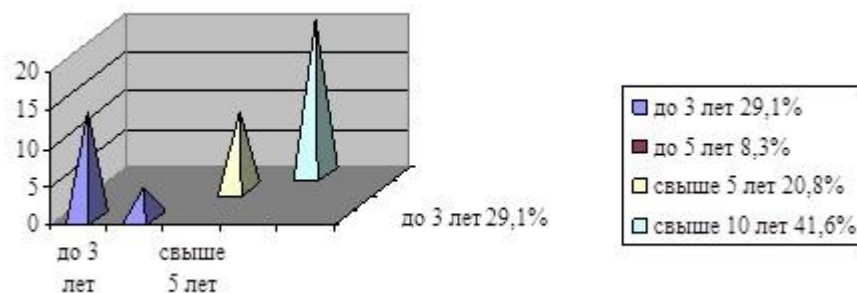
в том числе с библиотечным – 9 человек (19%) и не библиотечным – 16 человек (33%). Далее сотрудники со средним специальным не библиотечным образованием – 14 человек (29%), средним специальным библиотечным – 5 человек (10%) и общим средним – 4 человека (8%).



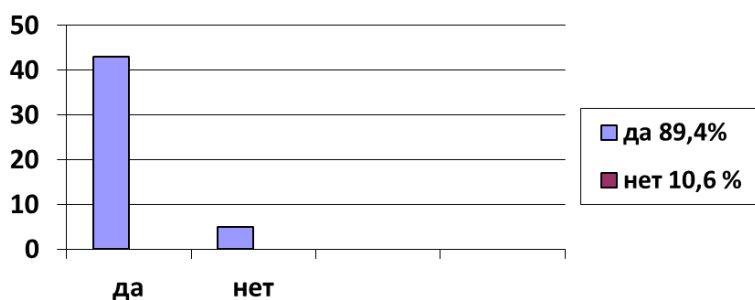


Возраст участников анкетирования: до 30 лет – 10,4%, до 40 лет – 27,2 %, свыше 40 лет – 62,4 %.

Стаж практической работы специалистов составляет: до 3 лет – 29,1%, до 5 лет – 8,3%, свыше 5 лет – 20,8%, свыше 10 лет – 41,6%.



Эти данные говорят о том, что в библиотеках Тюменского муниципального района работают достаточно образованные сотрудники с большим стажем. Молодые специалисты составляют около трети работающих.



В результате опроса установлено, что 89,4% опрошиваемых удовлетворены работой в библиотеке.

Мотивация персонала библиотеки складывается из многих составляющих, связанных не только с его непосредственной трудовой деятельностью, выполнением служебных обязанностей, но и с его жизнью вне стен библиотеки. Необходимо учитывать их взаимное влияние и ситуационное превосходство друг над другом [2, с. 38-48].

Ранжирование факторов привлекательности библиотечной профессии в зависимости от занимаемой респондентом должности (одновременно указывалось несколько факторов) дает следующую картину:

- интерес к работе – 50,6% от общего числа специалистов, оказывающих профильную услугу, принимавших участие в исследовании;

- то, что я делаю необходимо для общества – 28,6%;
- реализация своих идей – 15,4%;
- быть среди людей – 13,2%;
- заработная плата, возможность иметь работу – 8,8%;
- виден результат труда – 6,6%. То есть, большинство факторов имеет

социальный смысл.

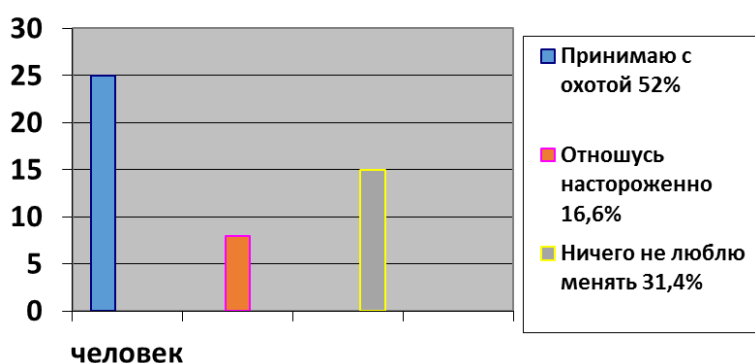
Рейтинг причин неудовлетворенности дает следующую картину (одновременно указывалось несколько факторов):

- плохие условия труда – 41,8%;
- большие эмоциональные и физические нагрузки – 35,2%;
- высокий темп работы – 19,8%;
- скучная, монотонная работа – 11%;
- отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий – 6,6%;
- необходимость постоянно осваивать новое – 4,4%. Здесь на первый

план выходят вопросы организации труда.

Приоритетными в перечне профессиональных ценностей, по мнению анкетированных, являются: творческая работа (43,7% ответов), удобный режим работы (33,3%), работа с близкими по духу коллегами (29,1%). 37,4% участников исследования олицетворяют себя с «профессионалом», 27% – с «навигатором», 20% – со «знатоком» и «хранителем».

Инновационное развитие – это не только основной инновационный процесс, но и развитие системы факторов и условий, необходимых для его осуществления, т.е. инновационного потенциала. Одним из ключевых факторов является кадровая составляющая [1, с. 50-59].



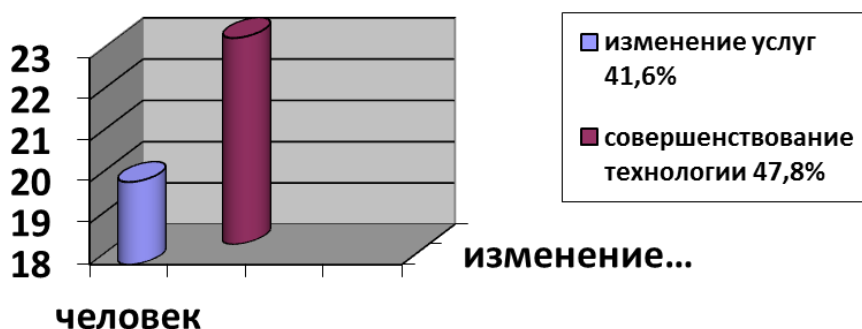
На вопрос: «Как вы относитесь к любым изменениям и переменам в вашей жизни?» 52% респондентов ответили

«принимаю с охотой», 16% – «отношусь настороженно», 31,4 – «ничего не люблю менять».

То есть, почти половина работающих не приемлет перемен, что делает затруднительным внедрение инноваций.

И даже при положительном отношении к изменениям серьезные опасения вызывают следующие факторы: в личной жизни – внезапное одиночество и финансовый крах (29,2%); на работе – снижение зарплаты (31,2%), конфликт с коллегами (27%), в обществе – военные конфликты и террористические акты (56,2%), мировые катастрофы (14,6%).

В результате опроса было установлено, что наиболее «видимыми» обществу из числа инновационных изменений являются изменение услуг и совершенствование технологий – так считают соответственно 41,6% и (47,8%) опрошенных.



По мнению участников исследования, для дальнейшего совершенствования деятельности библиотек необходимо:

- в первую очередь, повысить заработную плату библиотечным работникам за счет бюджета (58,2% ответов);
- во-вторых, повысить интеллектуальный потенциал библиотеки за счет переобучения и повышения квалификации персонала (52%);
- в-третьих, стимулировать профессиональный рост (33,3%);
- в-четвертых, изыскать пути дополнительного финансирования и привлечь общественность к решению библиотечных проблем (31,2%).

Таким образом, результаты исследования дают основание предполагать, что профессиональная мотивация сотрудников библиотеки является в целом

положительной, так как подавляющее большинство респондентов четко определили позицию и факторы привлекательности библиотечной профессии и удовлетворенности работой в библиотеке. В то же время на отношение к профессии значительно влияет уровень образования, стаж и должность респондента.

Для формирования профессионального сознания необходима четко спланированная кадровая политика. По нашему мнению, руководители должны смотреть на мотив с точки зрения своих подчиненных, учитывая их потребности. Для достижения наилучших результатов работы необходимо найти те мотивы и создать условия, которые будут способствовать безболезненному внедрению в библиотечную деятельность новых современных технологий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бондарев Е.В. Рост профессионального и личностного самосознания библиотекаря как фактор инновационного развития библиотечной системы [Текст] / Е.В. Бондарев // Молодые в библиотечном деле. – 2012. – № 1-2. – С. 50–59.
2. Захаренко М.П. Мотивационная структура современного специалиста библиотек [Текст] / М.П. Захаренко // Молодые в библиотечном деле. – 2013. – № 4-5. – С. 38–48.
3. Захаренко М.П. Привлекательность библиотечной профессии для молодежи [Текст]: опыт социологического исследования / М.П. Захаренко // Библиотековедение. – 2010. – № 3. – С. 112–117.
4. Каптерев А.И. Виртуальный мир российского библиотекаря. Опыт конкретно-социологических исследований профессионального сознания библиотечных специалистов [Текст]: монография / А. И. Каптерев. – М.: Профиздат, 2001. – 256 с.
5. Степанов В.К. Библиотекарь эпохи цифры [Текст]: что должен уметь и знать? / В.К. Степанов // Современная библиотека. – 2014. – № 10. – С. 22–25.