

**Исследование кадрового потенциала вузовских библиотек РБ.  
Рефлексия профессиональных ценностей**  
**Studying Personnel of Academic Libraries in the Republic of Belarus.  
Reflection of Traditional Values**

**Дослідження кадрового потенціалу вузівських бібліотек РБ.  
Рефлексія професійних цінностей.**

*И. Б. Стрелкова*

*Библиотека Белорусского государственного университета культуры и искусств,  
Минск, Беларусь*

*Irina Strelkova*

*Library of Belarusian State University of Cultural and Arts, Minsk, Belarus*

*І. Б. Стрелкова*

*Бібліотека Білоруського державного університету культури та мистецтв,  
Мінськ, Білорусь*

Дан рефлексивный анализ профессиональных ценностей руководителей и специалистов вузовских библиотек Беларуси на основании результатов комплексного республиканского исследования современного состояния и перспектив развития персонала вузовских библиотек РБ, проведенного Комитетом по кадрам и непрерывному библиотечному образованию Белорусской библиотечной ассоциации при поддержке Факультета информационно-документных коммуникаций БГУКИ в апреле – июне 2006 г.

The reflexive analysis of professional values of heads and professionals at Belarus academic libraries is carried out on the basis of the findings of the integrated republican study of the current status and prospects for staff development at academic libraries. The study was accomplished in April-June 2006 by the Committee for Staff and Continuing Library Education of Belarusian Library Association through the support of the Faculty of Information and Document Communications of Belarusian State University of Culture and Arts.

Подано рефлексивний аналіз професійних цінностей керівників і спеціалістів вузівських бібліотек Білорусі за результатами комплексного республіканського дослідження сучасного стану та перспектив розвитку персоналу вузівських бібліотек РБ, що був проведений Комітетом з кадрів і безперервної бібліотечної освіти Білоруської бібліотечної асоціації за підтримки Факультету інформаційно-документних комунікацій БДУКМ в квітні-червні 2006 р.

*Библиотекарь – благородная профессия,  
профессия с высокими идеалами, и если нам  
приходится за них сражаться, будем делать  
это с оптимизмом и чувством собственной  
значимости.*

**Михаэль Горман,**

кандидат в вице-президенты Америк-  
канской библиотечной ассоциации  
(1995/1996)

Профессиональные ценности – это ориентиры, на основе которых человек выбирает, осваивает и выполняет свою профессиональную деятельность. Проблема исследования профессиональных ценностей является актуальной, поскольку, во-первых, в настоящее время не существует единого подхода к трактовке понятия профессиональных ценностей; во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической и духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные

изменения в профессиональных ценностях и поступках людей. В данном исследовании мы рассматривали профессиональные ценности в рамках профессионально обусловленной структуры личности Э. Ф. Зеера [1], а также субъектно-деятельностного подхода к ценностным ориентациям специалистов вузовских библиотек РБ.

Одной из задач комплексного республиканского исследования современного состояния и перспектив развития персонала вузовских библиотек РБ, проведённого Комитетом по кадрам и непрерывному библиотечному образованию Белорусской библиотечной ассоциации (ББА) при поддержке Факультета информационно-документных коммуникаций (ФИДК) БГУКИ в апреле – июне 2006г., стало выявление, описание и рефлексивный анализ основных профессиональных ценностей специалистов и руководителей вузовских библиотек РБ. Кроме того, проведенное исследование позволило выявить зависимость рангов профессиональных ценностей от возраста, наличия профессионального образования и профессионального стажа.

Опираясь на результаты исследования, расположим в порядке прямой последовательности (от наиболее к наименее значимым) те профессиональные ценности, наличие которых специалисты вузовских библиотек придают особое значение: работа под руководством высококомпетентного руководителя (58, 4%), работа в коллективе единомышленников (57, 3%), возможность постоянно повышать свою квалификацию (30, 9%), возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. п. (25, 3%), возможность работы по полученной специальности (24, 2%), наличие перспективы служебного роста (22, 7%).

Следует отметить, что для подавляющего большинства респондентов всех возрастных категорий самым значимым является работа под руководством высококомпетентного руководителя в коллективе единомышленников; далее акценты смещаются, поскольку в разные периоды жизни человеком решаются разные жизненные задачи, изменяются его ценностные ориентации, что оказывает своё влияние и на мотивацию трудовой деятельности. Наиболее остро стремление к поиску своего места в жизни проявляется у молодых специалистов (до 25 лет), работающих по окончании ФИДК БГУКИ в вузовских библиотеках по обязательному распределению, поэтому для них очень важным является, прежде всего, наличие перспективы служебного роста (66, 7%).

Самым значимым мотивационным фактором для большинства специалистов вузовских библиотек РБ всех остальных возрастных групп является не должностной, а персональный рост, под которым подразумевается возможность реализовать свой профессиональный потенциал. По результатам исследования, респонденты придают особое значение, прежде всего, таким факторам, как 1) возможность постоянно повышать свою квалификацию и 2) возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. п.

Казалось бы, для библиотечных специалистов, достигших пенсионного возраста (56 лет и старше), особое значение должны приобретать не профессиональные, а социальные ценности (условия труда, социальные льготы и т. п.), однако, как показывают результаты исследования, в этой группе специалистов подавляющее большинство респондентов первое место по значимости тоже отводит возможности постоянно повышать свою квалификацию, возможности реализовывать свои знания, компетентности, идеи и возможности служебного роста. Как известно, в университетских библиотеках Европы и Америки очень широко распространено движение наставничества, когда специалист, достигший к пенсионному возрасту вершины карьеры и, прежде всего, вершины своего профессионального мастерства, становится консультантом, наставником для молодых или начинающих библиотекарей. На наш взгляд, необходимо серьёзно, – на уровне руководства университета, а затем на уровне Министерства образования РБ, – решать вопрос об использовании потенциала библиотечных специалистов, достигших к пенсионному возрасту высокого профессионального мастерства. Однако решение данного вопроса должно предусматривать также внесение обязательных изменений в штатное расписание библиотеки вуза, поскольку в настоящее время при осуществлении кадровых перестановок по причине достижения специалистом пенсионного возраста не учитывается уровень его профессионализма, практический опыт работы, отсутствует индивидуальный подход; вопрос решается путём перевода любого специалиста на должность библиотекаря второй, в лучшем случае – первой категории.

Проанализируем степень важности различных профессиональных ценностей для специалистов вузовских библиотек РБ относительно их уровня образования.

По результатам исследования, специалисты с высшим библиотечным образованием из наиболее значимых для них профессиональных ценностей выделяют, прежде всего, возможность постоянно повышать свою квалификацию (63, 7%), возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. п. (63, 2%) и возможность работать по полученной специальности (57, 0%). Для специалистов со средним специальным библиотечным образованием данные профессиональные ценности являются одинаково важными (59, 3% в каждом случае).

Для специалистов с высшим непрофессиональным образованием важнее оказалась возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. п. (62, 3%), а наличие перспективы служебного роста (56, 9%) и возможность постоянно повышать свою квалификацию (59, 2%) являются менее значимыми для респондентов данной профессиональной группы. Причины понятны: согласно Квалификационному справочнику НИИ труда Министерства труда и соцзащиты РБ [2], специалист с высшим неблиотечным образованием не может претендовать на высокую должность в библиотеке. При наличии среднего специального библиотечного образования такой специалист может занять должность зав. филиалом библиотеки (это относится к филиалу ЦБС, а не к факультетской библиотеке вуза) при условии стажа библиотечной работы не меньше 5 лет или должность библиотекаря (библиографа) без категории. Все остальные должности требуют наличия высшего профессионального образования без требований к стажу (библиотекарь или библиограф 2-й категории) или высшего профессионального образования и стажа не менее 3-х лет (библиотекарь/библиограф 1-й категории, ведущий, главный, зав. отделом (сектором), дирекция). Таким образом, перспективы служебного роста у специалиста с высшим непрофессиональным образованием могут появиться при условии 1) получения им второго высшего библиотечного образования на факультете повышения квалификации и переподготовки кадров БГУКИ; 2) качественной и эффективной реализации отраслевых знаний и компетентностей на определённых участках библиотечной работы по решению ректора университета (по представлению директора библиотеки вуза).

Рассматривая профессиональные приоритеты специалистов библиотек вузов РБ в зависимости от их общего библиотечного стажа, отметим следующее: возможность служебного роста очень важна для 70% молодых специалистов, проработавших в библиотеке по распределению менее года, и остаётся одной из наиболее важных профессиональных ценностей для тех, кто имеет библиотечный стаж около 2-х лет (66, 7%).

Возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. д. является особенно значимой профессиональной ценностью для молодых специалистов со стажем около 2-х лет (73, 3%), для специалистов с библиотечным стажем свыше 10 лет (69, 3%) и от 3-х до 5 лет (61, 4%).

Возможность постоянно повышать свою квалификацию представляет наибольшую профессиональную ценность для молодых специалистов со стажем около 2-х лет (66, 7%) и для тех, кто имеет уже значительный стаж профессиональной деятельности, – свыше 10 лет (54, 3%) и свыше 20 лет (54%).

Что касается возможности работать по полученной специальности, то здесь прослеживается следующая тенденция: специалисты с профессиональным стажем свыше 10 лет, свыше 20 лет, от 3-х до 5 лет и значительная часть специалистов со стажем свыше 5 лет связывают свои возможности служебного роста с работой по полученной специальности (54, 3%, 54%, 43, 2% и 39% соответственно), в то время как только часть молодых специалистов, работающих в библиотеке менее года и около 2-х лет, своё стремление к служебному росту связывает с дальнейшей работой по полученной специальности (70% к 40% и 66, 7% к 33, 3% соответственно).

Для руководителей одинаково важными профессиональными ценностями являются возможность постоянно повышать свою квалификацию и возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. д. (61, 4% в каждом случае), далее следует возможность служебного роста (58%). Работа по полученной специальности является для руководителей наименее значимой профессиональной ценностью (55, 7%), поскольку более приоритетной для них становится эффективная реализация качеств менеджера и управленческих технологий.

Следует отметить, что проведённое нами исследование позволило выяснить не только профессиональные ценности руководителей и специалистов библиотек вузов РБ, но и наличие в вузовских библиотеках страны условий для их реализации. По мнению большинства респондентов, условия реализации всех важных для них профессиональных ценностей имеются в библиотеках вузов РБ, что, на наш взгляд, является серьёзной причиной высокой степени удовлетворённости специали-

стов всех групп респондентов (возрастных, по уровню образования и по стажу библиотечной работы) выбранной профессией, библиотекой, в которой они работают, и работой, которую они выполняют в своих отделах.

Одним из важных факторов, влияющих на кадровый состав библиотек вузов РБ, является, по нашему мнению, степень профессиональной реализации специалистов в библиотеке. По результатам исследования, 54, 9% респондентов (из числа ответивших) считают, что их потенциал как профессионалов реализован в библиотеке вуза в достаточной степени. На основании сравнительного анализа результатов исследований кадрового состава и степени профессиональной реализации руководителей и специалистов вузовских библиотек РБ и целого ряда небиблиотечных учреждений<sup>1</sup> РБ можно сделать вывод о том, что процент профессионально реализованных специалистов в библиотеках вузов является достаточно высоким.

Рассматривая данный фактор с позиции уровня образования, отметим, что 69, 1% специалистов с высшим библиотечным и 64, 8% специалистов со средним специальным библиотечным образованием считают, что их профессиональный потенциал реализован в достаточной степени. Следует заметить, что и среди специалистов с высшим и средним специальным небиблиотечным образованием достаточно высокий процент тех, кто считает себя реализовавшимся профессионально (44, 6% и 43, 3% соответственно). Как правило, это специалисты с отраслевым профильным или инженерным образованием, чьи знания и компетенции оказались востребованы в библиотеке вуза.

По результатам исследования, свой профессиональный потенциал смогли в достаточной степени реализовать в вузовской библиотеке специалисты с наибольшим профессиональным стажем: 63, 6% специалистов, имеющих библиотечный стаж свыше 10 лет, и 65, 5% специалистов со стажем библиотечной работы свыше 20 лет.

Полученные данные ещё раз подтвердили, что возраст специалистов вузовских библиотек также серьёзно влияет на их профессиональную самооценку и мотивацию собственных достижений. Как было показано ранее, наиболее высокий уровень мотивации достижений отмечен у молодых специалистов в возрасте до 26 лет (в этот период только начинается процесс самоутверждения молодого специалиста, как личности и как профессионала), соответственно, у них завышена и профессиональная самооценка: 54, 8% респондентов на вопрос о степени реализации в библиотеке вуза их профессионального потенциала уверенно отвечают, что смогут достичь большего при определённых условиях; 52% специалистов (из числа ответивших) в возрасте от 26 до 35 лет также считают себя способными на большее при определённых условиях. На наш взгляд, это закономерно, поскольку данный возрастной период считается *этапом становления* деловой карьеры, когда происходит освоение выбранной профессии, приобретение необходимых профессиональных навыков, формирование квалификации, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.

На *этапе продвижения* (длится от 35 до 45 лет) идет процесс роста квалификации, продвижения по карьерной лестнице. Накапливается богатый практический опыт, навыки, растёт потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности, что подтверждают результаты исследования: 60, 4% респондентов данной возрастной группы считают, что их потенциал как профессионалов реализован в библиотеке вуза в достаточной степени.

*Этап сохранения* характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик деловой карьеры. На этом этапе происходит дальнейшее совершенствование и повышение квалификации в результате активной деятельности и специального обучения; здесь также может быть подъем на новые служебные ступени. Данный этап характеризуется творчеством, заинтересованностью в передаче своих знаний молодежи. Человек достигает вершин независимости и самовыражения, что и подтверждают результаты исследования: 64, 7% респондентов в возрасте от 46 до 55 лет и 69, 6% специалистов старше 56 лет считают, что их потенциал как профессионалов реализован в библиотеке вуза в достаточной степени.

Таким образом, по результатам проведённого нами исследования, наиболее значимыми профессиональными ценностями специалистов библиотек вузов РБ являются: работа под руководством

---

<sup>1</sup> Например, Белорусское республиканское производственное унитарное предприятие «БелЦветМет», объединение «Кристалл», УО «Военная академия РБ», Национальная Академия наук РБ и др.

высококвалифицированного руководителя с близкими по духу коллегами, возможность постоянно повышать свою квалификацию, возможность реализовывать свои знания, компетентности, идеи и т. п., работа по полученной специальности, наличие перспективы служебного роста и достаточно высокая степень профессиональной реализации. На наш взгляд, наличие в вузовских библиотеках условий для реализации данных профессиональных ценностей, в свою очередь, может рассматриваться, как важный фактор, сдерживающий специалистов вузовских библиотек от значительной профессиональной миграции в другие библиотеки или иные сферы деятельности, и являться гарантом стабильности кадрового состава библиотек вузов РБ на ближайшую перспективу.

### **Литература**

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие / Э. Ф. Зеер; гл. ред. Д. И. Фельдштейн. – 2-е изд., перераб. – М. – Воронеж, 2003. – 480с. – (Серия «Библиотека психолога»).
2. Квалификационный справочник: Должности служащих, занятых в культуре и искусстве / НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь. – Минск, 2003. – 148с.
3. Персонал: Словарь понятий и определений / П. В. Журавлёв [и др. ]. – М., 2000. – 512с.
4. Этапы деловой карьеры // Управление персоналом: Словарь-справочник: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal/personal25-02.htm>. – Дата доступа: 12. 04. 07.