

**Стратификация кадрового потенциала библиотек России
в аспекте дополнительного профессионального образования**

**Stratification of the Staff Potential of Russian Libraries
in the Aspect of Continuing Professional Education**

**Стратифікація кадрового потенціалу бібліотек Росії
в аспекті додаткової професійної освіти**

О. В. Ситникова

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

Olga Sitnikova

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

О. В. Ситникова

Академія перепідготовки працівників мистецтва, культури і туризму, Москва, Росія

В докладе приводятся данные мониторинга, проведенного кафедрой библиотековедения и информатики АПРИКТ кадрового состава библиотек России, повышающего свою квалификацию по различным образовательным программам в сфере библиотечно-информационной деятельности. Приоритет отдавался возрастному показателю, с акцентом на соотношение возраста и занимаемой должности, с учетом образования, статуса библиотеки и стажа работы.

The results of monitoring the Russian libraries staff, which develop their qualification using various educational programs in library and information work, are presented in the paper. The monitoring was arranged by the Chair for Library and Information Science at the Academy for Retraining in Arts, Culture and Tourism. The priority was given to the age figure, especially for correlation between the age and occupied position with consideration to education, the status of a library and the length of work.

У доповіді наводяться дані моніторингу кадрового складу бібліотек Росії, що підвищує свою кваліфікацію за різними освітніми програмами в сфері бібліотечно-інформаційної діяльності, проведенню кафедрою бібліотекознавства та інформатики АППМКТ. Пріоритет надавався віковому показнику, з акцентом на співвідношення віку та займаної посади, з урахуванням освіти, статусу бібліотеки і стажу роботи.

На сегодняшний день одним из приоритетных и проблемных направлений в области управления библиотечным делом, является кадровая профессионально-образовательная политика, требующая системного и непрерывного контроля со стороны руководителя.

Зачастую, теоретические и практические знания кадрового потенциала библиотеки сегодня далеко не всегда адаптированы к инновационным преобразованиям в библиотечной деятельности, а навыки, к сожалению, не соответствуют техническому прогрессу, что особенно актуально для недавних выпускников вузов библиотечного, а тем более иного гуманитарного направления, приходящих работать в библиотеку. Проблемной группой также являются специалисты среднего возраста, имеющие определенный трудовой стаж, которые по психологическим и иным мотивациям, отказываются или просто не способны обучаться новым методам работы, особенно на компьютеризированных участках библиотечной деятельности.

В данном случае компенсаторную функцию в сфере получения новых профессиональных знаний, обусловленных постоянным процессом модернизации библиотек, обеспечивает сегодня система дополнительного профессионального образования. В настоящее время непрерывное библиотечное образование занимает значительное место в системе подготовки высоко квалифицированных кадров. Одним из ведущих учреждений в области дополнительного профессионального библиотечного образования является ФГОУ ДПО Академия переподготовки работников искусства, культуры и туризма (структурное подразделение кафедра библиотековедения и информатики). Кафедра аккумулирует и актуализирует знания по всем направлениям библиотечной деятельности

с учетом технической и информационной модернизации, а затем интегрирует инновационные наработки в библиотечную практику, что позволяет библиотечным специалистам адаптироваться к решению новых производственных задач.

Кафедрой библиотековедения и информатики АПРИКТ был проведен мониторинг кадрового состава библиотек России на основе анализа анкет слушателей, прошедших обучение в АПРИКТ с области библиотечно-информационной деятельности за последних 3 года.

Перед исследователями были поставлены следующие задачи:

1. Определение среднего возраста работника библиотеки, активно повышающего свою квалификацию;
2. Сопоставление возрастного показателя с занимаемой должностью, с учетом стажа работы в данной должности и статуса библиотеки;
3. Выявление процентного соотношения специалистов, работающих в библиотеках с профессиональным библиотечным образованием и специалистов с другим непрофильным образованием, у которых есть мотивация повышать свою квалификацию в рамках различных образовательных программ;

Для решения вышеставленных задач были обработаны 1040 анкет, заполняемых в обязательном порядке каждым слушателем, проходившим обучение по основным программам в области библиотечно-информационной деятельности.

Полученные данные, о которых говорится в докладе, свидетельствуют об активности различных категорий библиотечных специалистов в повышении квалификации, с учетом их возрастных, образовательных и профессиональных характеристик (образование, статус библиотеки, должность и стаж работы), а также косвенно об общих тенденциях кадровой ситуации в отрасли.

Возрастные показатели разбиты на следующие группы: 1 – работники до 30 лет; 2 – с 31 до 45 лет; 3 – с 46 до 55 лет; 4 – свыше 55 лет. В рамках каждой группы выделены подгруппы по занимаемым должностям. Все основные должности, имеющиеся в библиотеке, сформированы следующим образом:

1. Руководители высшего звена – директора, заведующие библиотекой, их заместители;
2. Руководители среднего звена – заведующие отделами, секторами, группами, ученые секретари и т. д.;
3. Специалисты – ведущие, главные библиотекари, библиографы, методисты и т. д.

Также сделан акцент на образование, дифференциация произведена на работников с высшим и средним профессиональным библиотечным образованием и непрофильным образованием. Место работы разграничивалось по статусу библиотек: федеральные, центральные региональные, муниципальные, в отдельную группу были выделены работники научных библиотек вузов, ссузов, школ, лицеев и т. д.

Стаж работы учитывался по должности в настоящий момент в конкретной библиотеке указанной в анкетных данных и распределялся следующим образом:

- до 10 лет
- до 20 лет
- свыше 20 лет.

После обработки анкет данные по возрастной характеристике распределились следующим образом: профессионалов в возрасте до 30 лет работает в библиотеках – 125 чел. (12%); с 31-45 лет – 496 чел. (48%); с 46-55 лет – 365 чел. (35 %); свыше 55 лет – 54 чел. (5%). Более наглядно процентное соотношение показано на графике № 1.

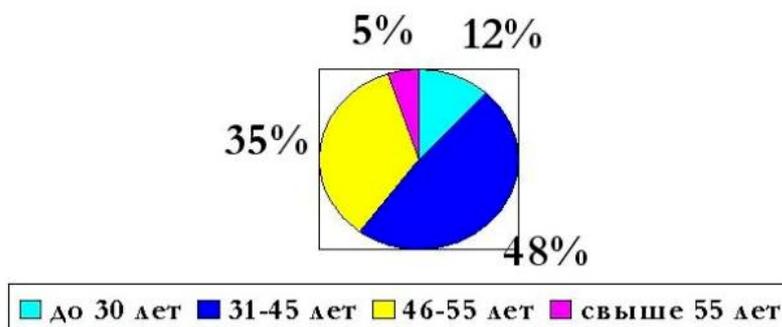


График № 1

На графике № 1 видно, что основной и самой многочисленной группой активно повышающих свою квалификацию являются профессионалы в области библиотечного дела в возрасте до 45 лет. В рамках этой возрастной категории распределение по занимаемым должностям произошло в следующих пропорциях: руководящие кадры высшего звена и специалисты распределились в равных пропорциях, а именно по 184 человека, что составляет по 37, 5%; относительно небольшую прослойку занимают руководители среднего звена – 128 чел. (25 %). При этом 78% руководителей высшего звена имеют высшее или среднее профессиональное библиотечное образование, среди группы специалистов наблюдается почти равное распределение кадров с профильным и другим не профессиональным образованием, а в группе руководителей среднего звена явный численный перевес на стороне дипломированных библиотечных профессионалов.

Интересно отметить, что если рассматривать соотношение статуса библиотеки и занимаемой должности, то работники, занимающие руководящие посты ведут свою профессиональную деятельность в муниципальных библиотечных системах, при этом средний стаж работы у 62% не превышает 10 лет, а со стажем до 1 года – 23%; руководители среднего звена – в центральных региональных библиотеках, здесь также как и в предыдущей группе преобладают работники со стажем до 10 лет – 61, 7%. Среди группы специалистов распределение по центральному региональному и муниципальному уровням произошло практически в равных пропорциях. При этом в данной группе, в отличие от предыдущих наблюдается наибольшее количество работников со стажем до 20 лет – 18, 5%, но приоритет по прежнему на стороне библиотечных кадров со стажем до 10 лет – 60, 5%.

На втором месте по количественному показателю группа профессионалов в возрасте 46-55 лет. В данном случае кадровый состав по должностям распределяется в следующих пропорциях: руководители высшего звена – 212 чел. (58%), руководители среднего звена – 94 чел. (25, 8%) и специалисты – 59 чел. (16, 2%).

На наш взгляд, распределение вполне естественное и закономерное. Из этого можно сделать вывод, что пик карьеры, т. е. назначение на руководящую должность в российских библиотеках приходится на возрастную шкалу с 46 до 55 лет.

Практически в таких же пропорциях как в предыдущей возрастной группе произошло разделение по такому критерию как образование профессиональной команды библиотек, а именно: руководители высшего звена с профессиональным библиотечным образованием – 74, 5%; руководители среднего звена – 81%; специалисты – 56%.

В соотношении статуса библиотеки и должности также особенных отличий не наблюдается, также как и по критерию «стаж работы». Наблюдается преобладание кадрового потенциала библиотек, имеющих стаж работы в конкретной должности до 10 лет, а также увеличение работников со стажем до 20 и свыше лет.

В возрастной группе библиотечных работников до 30 лет процентные показатели по должностям распределились так: руководители высшего звена – 7, 2%, руководители среднего звена – 16%, специалисты – 76, 8%.

Хотелось бы заметить, что при анализе данных по категории «образование» заметно явное возрастание профессионалов с не библиотечным образованием (до 40%), что особенно выражено в

группе специалистов, где процент таких работников составляет 63, 4%. Получается, что сегодня для молодых кадров, библиотека является неким «перевалочным пунктом» до получения дипломной корочки или базой накопления опыта т. к. больший процент приходится на недавних выпускников гуманитарных, реже технических вузов без опыта работы. Все же большая часть таких специалистов задерживается в библиотеках на длительное время. Значит, сегодня российские библиотеки все-таки могут привлекать молодежь и стать интересной площадкой для самореализации. Такие выводы можно сделать, анализируя стаж работы. Здесь процентное соотношение среди руководителей высшего и среднего звеньев, повышающих свою квалификацию, разделилось почти в равном соотношении на две категории: стаж работы до 1 года (не более 45%) и до 10 лет (55%), а вот специалисты имеют стаж и более 10 лет, хотя такой процент работников небольшой и составляет всего 3, 2%.

Наиболее малочисленной возрастной группой, являются профессионалы в библиотечном деле, остающиеся работать после наступления пенсионного возраста. Хотя эта группа и занимает всего 5% процентов, но все-таки, на наш взгляд, это большой показатель. Конечно, можно привести множество объективных причин такого положения вещей, но самая главная заключается в нехватке молодых профессиональных кадров в российских библиотеках, что приводит к нарушению принципа преемственности.

Если рассматривать данную возрастную группу по критерию «статус библиотеки», то здесь заметно вырос процентный показатель работников из Федеральных библиотек и составляет 16, 6%, в то время как в других возрастных группах данный показатель не превышает 2, 5% (46-55 лет). Это означает, что в федеральных библиотеках преобладают профессиональные кадры перешагнувшие порог пенсионного возраста, а учитывая, низкий уровень заработной платы в библиотеках данного статуса, такие показатели не удивительны.

В возрастной группе старше 55 лет, обучающихся по образовательным программам в области библиотечно-информационной деятельности, большее количество кадрового потенциала приходится на высшее и среднее руководящие звенья и составляет 46, 3% и 31, 5% соответственно, а специалистов всего – 22, 2%.

Для предоставления более полной картины о расстановке кадрового состава библиотек России данные по четырем возрастным группам были объединены для выведения среднего процентного соотношения по обозначенным критериям: должность, образование, статус библиотеки и стаж работы.

Мониторинг помог выявить, что из 1040 работников библиотек к руководящему высшему звену относится 41, 3%, к руководящему среднему звену – 24, 9%, и, наконец, к специалистам – 33, 8%.

Хотелось бы более детально показать ситуацию в рамках каждой из этих трех групп сформированных по должностям (см. Таблицу № 1).

Таблица № 1

	Руководители высшего звена чел. (%)	Руководители среднего звена чел. (%)	Специалисты чел. (%)
	430 (41, 3)	259 (24, 9)	351 (33, 8)
Образование:			
– высшее и среднее специальное библиотечное	329 (76, 5)	196 (75, 7)	197 (56, 1)
– высшее и среднее специальное не библиотечное	101(23, 5)	63 (24, 3)	154 (43, 9)
Статус библиотеки:			
– Федеральные	3 (0, 9)	17 (6, 6)	11 (3, 2)
– центральные региональные	118 (27, 4)	137 (52, 9)	171 (48, 7)
– муниципальные	268 (62, 3)	90 (34, 7)	154 (43, 8)
– другое (научные библиотеки вузов, школ, и т. д.)	41 (9, 4)	15 (5, 8)	15 (4, 3)
	Руководители высшего звена	Руководители среднего звена	Специалисты чел. (%)

	чел. (%)	чел. (%)	
Стаж работы:			
до 1 года	66 (15, 3)	50 (19, 3)	79 (22, 5)
до 10 лет	233 (54, 2)	141 (54, 5)	200 (57)
до 20 лет	78 (18, 2)	49 (18, 9)	50 (14, 2)
свыше 20 лет	53 (12, 3)	19 (7, 3)	22 (6, 3)

Из таблицы № 1 видно, что в российских библиотеках большей частью работают профессиональные кадры с высшим библиотечным образованием, особенно это касается руководящего состава (76, 5%). Наблюдается незначительный процент кадров с непрофильным образованием, что говорит о нежелании получить библиотечное образование и повысить свою квалификацию.

Следующий вывод заключается в том, что более успешная профессиональная карьера складывается в библиотеках муниципального уровня, где руководящее высшее звено составляет 62, 3%, а для руководителей среднего звена – в центральных региональных библиотеках (52, 9%).

Наиболее активно стремятся к обновлению своих профессиональных знаний руководители среднего звена библиотек федерального уровня. В данной группе наблюдается наиболее высокий показатель – 6, 6%, в то время как в группе специалистов он всего 3, 2%, наименее активная группа руководителей высшего звена, где процент повысивших свою квалификацию не превышает 0, 9%.

В группе специалистов, заметно, пропорциональное распределение кадров по библиотекам центрального регионального уровня (48, 7) и муниципального (43, 8%).

Вывод из анализа контингента обучающихся исходя из стажа работы следующий: процент руководителей высшего звена, имеющих стаж, более 20 лет, больше чем у руководителей среднего звена и специалистов, а стаж работы до 10 лет практически равнозначен во всех группах.

Безусловно, данные мониторинга недостаточно репрезентативны, поскольку базируются на анализе анкет слушателей АПРИКТ повышающих свою квалификацию в области библиотечно-информационной деятельности, но все же дают, на наш взгляд, достаточно интересную картину кадровой ситуации в российских библиотеках.