

и видового состава библиотечных фондов потребностям пользователей;

— отсутствие комплексного подхода к автоматизации библиотечных процессов, недостаточное развитие сетевого взаимодействия библиотек края в области информатизации;

— снижение числа библиотечных специалистов, «старение кадров», недостаточность специалистов с профильным образованием, в первую очередь в библиотеках, обслуживающих детей [85].

Есть и положительные результаты: улучшается инфраструктура библиотечного обслуживания, модернизируется деятельность библиотек, положительной динамикой отмечена работа по привлечению удалённых пользователей, увеличивается количество их обращений к веб-сайтам библиотек. Государственная поддержка муниципальных библиотек края осуществляется путём предоставления субсидий из краевого бюджета бюджетам муниципальных образований края на софинансирование отрасли культуры, в том числе на комплектование книжных фондов муниципальных библиотек, их подключение к Интернету и развитие библиотечного дела с учётом задачи расширения информационных технологий и оцифровки фонда.

2.2. Состояние и развитие кадрового потенциала общедоступных библиотек

Кадровый состав библиотеки в современных условиях становится одним из определяющих ресурсов, влияющих на повышение эффективности функционирования библиотечных учреждений. Потребности населения Хабаровского края в информации (данные на 01.01.2015) обеспечивали в общедоступных библиотеках края 1 556 штатных работников, в том числе 1 013 работников основного персонала [81].

Отметим, что за последние пять лет произошло уменьшение общей численности работников в общедоступных библиотеках края (на 01.01.2016 — 1 499 человек, в 2017 г. — 1 456 человек, в 2018 г. — 1 413 человек, на 01.01.2019 — 1 340 сотрудников).

Из общего числа библиотечных специалистов основного персонала в 2014 году высшее профессиональное образование имели 557 человек, что составило 55,0%, в 2015 году — 570 человек (56,4%), в 2016 году — 601 человек (59,4%), в 2017 году — 600 человек (60,5%), а в 2018 году — 615 человек (62,0%). То есть, по последним данным, процент библиотекарей с высшим образованием в общедоступных библиотеках Хабаровского края выше среднего по России (50,4%) и по ДФО в целом (57,2%) [85].

По сравнению с 2014 годом наблюдается улучшение ситуации с кадровым составом основного персонала с высшим библиотечным образованием. Его общая численность увеличилась с 270 (29,1% — 2014 году) до 300 человек (30,2% — в 2018 г.). Общий процент специалистов с высшим и средним библиотечным образованием в целом по краю составил 43,5%.

Что касается стабильности библиотечных коллективов, то в 2014 году количество библиотекарей со стажем работы от 3 до 10 лет составляло 207 человек,

а в структуре библиотечных кадров преобладали работники со стажем более 10 лет — 713 человек (70,4%). Из числа основного персонала 11,8% имели возраст до 30 лет, а 33,4% человек — 55 лет и старше.

Судя по показателям 2018 года, общая численность основного персонала общедоступных библиотек в возрасте до 30 лет составила 10,0%, группа библиотекарей от 30 до 55 лет — 52,5%. Общее количество работников пенсионного возраста («55 лет и старше») по библиотекам края составила в 2018 году 372 человека (37,5%).

Интенсивность и характер библиотечного труда характеризуют среднее количество пользователей и средний объём книговыдачи на 1 библиотечного работника. В 2018 году в общедоступных библиотеках края нагрузка на одного библиотекаря по числу пользователей составила в среднем 586 человек. В среднем по Российской Федерации (данные Минкультуры РФ за 2018 г.) она составила 499 человек, в том числе по ДФО — 433. Эти статистические данные показывают, что нагрузка библиотечного работника в Хабаровском крае значительно выше среднероссийской, в том числе и по ДФО.

Среднемесячная заработная плата на одного библиотечного работника основного персонала в общедоступных библиотеках края в 2014 году составляла 26,5 тыс. рублей [81]. Зарботная плата в 2018 году — 46,8 тыс. рублей (в муниципальных библиотеках — 46,3 тыс., в краевых — 48,9 тыс.) [85].

В целях стимулирования творческой, методической, образовательной и организационной работы библиотек края, выявления талантливых библиотечных работников, поиска и внедрения инновационных форм библиотечной работы министерство культуры края проводит ежегодный краевой конкурс на лучшее библиотечное обслуживание в номинациях «Лучшая библиотека» и «Лучший библиотекарь».

Объективный анализ динамики изменений кадровой ситуации в общедоступных библиотеках Хабаровского края выделяет ряд проблем в сфере работы с персоналом. Прежде всего, персонал с каждым годом стареет, но руководители стараются максимально сохранить опытные и квалифицированные кадры, так как молодых специалистов в библиотеки приходит явно недостаточно.

Развитие профессиональной карьеры требует актуализации знаний. Расширение и углубление профессиональных знаний, совершенствование практических умений и навыков, перерастающих в профессиональную компетентность, осуществляется через систему повышения квалификации (ПК). Центрами ПК библиотекарей Хабаровского края выступают Краевое научно-образовательное творческое объединение культуры (КНОТОК), ХГИК, ДВГНБ, ХКДБ. Мероприятия по повышению уровня профессионализма библиотечных работников осуществляются и в муниципальных районах.

В целом же в ситуации с кадрами по-прежнему остаются такие проблемы, как нехватка высококвалифицированных специалистов (особенно в сфере информатизации отрасли), грамотных систематизаторов, комплектаторов и отток определённой части специалистов из библиотечной сферы, вымывание работников в силу возраста

и отсутствия (особенно в сельской местности) притока молодых специалистов.

В настоящее время каждый руководитель осознаёт, что для привлечения в библиотеку ответственных, работоспособных и высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих конкурентные преимущества на рынке библиотечно-информационных услуг за счёт уникальности человеческого потенциала учреждения, библиотеке необходима стратегически спланированная кадровая политика. Под кадровой политикой понимаются основные принципы, определяющие требования к персоналу, качеству и количеству компетентных работников.

Поэтому кадровая политика на региональном уровне и на уровне конкретных организаций вырабатывается на основе перспективных целей и задач деятельности, её стратегических направлений и содержания, соответствующих плановых документов и программ. Кроме того, идеи кадровой политики конкретизируются в штатных расписаниях, договорах с учебными заведениями на подготовку необходимых специалистов, требованиях к подбору и расстановке кадров, оценке и организации стимулирования работников.

Культурную политику в крае определяют такие документы регионального значения, как «О Стратегии развития сферы культуры Хабаровского края на период до 2025 года»: постановление правительства Хабаровского края от 16.03.2011 № 59-пр [79], «Об утверждении государственной целевой программы Хабаровского края “Культура Хабаровского края”»: постановление правительства Хабаровского края от 28.06.2012 № 216-пр [80].

В июле 2018 года правительством Хабаровского края была утверждена «Концепция развития общедоступных библиотек Хабаровского края до 2023 года» [64], разработанная при активном участии сотрудников отдела научно-исследовательской и научно-методической работы ДВГНБ.

Концепция определила стратегические направления развития и совершенствования библиотечного обслуживания населения края, а также механизмы их исполнения.

Среди векторов реализации концепции особое внимание было уделено развитию кадрового потенциала и дальнейшей консолидации библиотечного сообщества края.

В документе предусматривается:

— комплектование библиотек персоналом, отвечающим современным квалификационным требованиям, в том числе на основе обучения и переподготовки кадров; обеспечение постоянного развития персонала библиотек;

— совершенствование системы непрерывного библиотечно-информационного образования библиотечного персонала на основе регулярного повышения квалификации и переподготовки кадров по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела;

— развитие деятельности Центра дополнительного профессионального образования (ЦДПО) ДВГНБ;

— объединение информационных, интеллектуальных, материальных и иных ресурсов, координация деятельности библиотек различных систем и ведомств

края, ХГИК в сфере повышения квалификации библиотечных специалистов;

— развитие системы профессиональной коммуникации, координации и взаимодействия всех субъектов библиотечной деятельности края: общедоступных библиотек, библиотек учреждений образования, науки, культуры, архивного дела и других;

— внедрение и развитие системы дистанционного обучения библиотечных работников муниципальных библиотек [64].