

# ГЛАВА 3. ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИКИ И ИНСТРУМЕНТАРИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ «КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК: СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ»

## 3.1. Методика организации и проведения исследования

Исследовательский проект, посвящённый изучению кадровых ресурсов общедоступных библиотек Хабаровского края, был осуществлён в рамках заключённого в июне 2015 года договора о партнёрстве и сотрудничестве между Национальной библиотекой Беларуси (НББ) и ДВГНБ.

Отметим, что проблема развития кадрового потенциала публичных библиотек, предложенная НББ, актуальна для обоих регионов и соответствует одному из важнейших направлений реализации «Концепции развития общедоступных библиотек Хабаровского края на период до 2023» [64].

Её актуальность обусловлена тем, что в крае существует настоятельная необходимость выработки стратегии управления персоналом, направленной на ликвидацию дефицита квалифицированных кадров и повышение престижа библиотечной профессии. В то же время ощущается явный недостаток информации по кадровым вопросам, что не позволяет полномасштабно представить картину кадрового потенциала библиотек Хабаровского края и получить исходные показатели для анализа.

Научный проект стартовал в январе 2016 года. В основу его реализации была положена программа и инструментарий, разработанные специалистами научно-исследовательского отдела (НИО) библиотековедения НББ. В программе были сформулированы основные элементы методологии научного исследования: цель, задачи, средства и методы работы.

Предварительный этап научно-исследовательской работы (НИР) в ДВГНБ начался с изучения публикаций по вопросам методики и организации библиотечковедческих исследований [51, 66, 107] и составления технического задания на проведение НИР.

Для выявления характерных особенностей кадровых проблем в библиотечной сфере региона в исследовании были поставлены следующие задачи:

- установить отличительные черты региональной ситуации в профессиональном развитии библиотечных кадров общедоступных библиотек Хабаровского края;
- рассмотреть деятельность библиотек по формированию и развитию кадрового потенциала;
- определить потребности руководителей и специалистов общедоступных библиотек в развитии значимых профессиональных компетенций;
- изучить факторы, влияющие на развитие комплекса значимых профессиональных компетенций;

— показать средства мотивации (стимулирования) труда, используемые в общедоступных библиотеках края;

— охарактеризовать сложившуюся в крае систему дополнительного профессионального образования библиотечных работников и её возможности;

— проанализировать мнения руководителей и специалистов общедоступных библиотек о роли дополнительного образования в формировании профессиональных компетенций и возможностях региональной системы ДПО;

— выявить категории потенциальных потребителей образовательных услуг.

В качестве метода сбора социологической информации было использовано анкетирование — письменный опрос. Для обработки полученных в ходе опроса данных применялись методы статистической обработки и статистического анализа. Для систематизации предложений, сформулированных респондентами в открытых вопросах, использовался научный метод контент-анализа. В число респондентов вошли сотрудники 317 общедоступных библиотек Хабаровского края, численность основного персонала которых на 01.01.2015 составляла 1 013 человек [81].

Согласно использованной методике данная генеральная совокупность была разделена на две независимые части (руководители и специалисты), и выборка строилась для каждой из них.

К категории руководителей были отнесены директор, заместитель директора, заведующие структурными подразделениями (отделами и секторами).

В число анкетированных библиотечных специалистов вошли сотрудники центральных и районных библиотек, библиотек-филиалов, самостоятельных библиотек и библиотек — структурных подразделений клубов.

Опросный лист для руководителей состоял из 84 вопросов, для сотрудников — из 83 вопросов. С целью последующего сопоставления результатов большинства вопросов в анкетах и для руководителей, и для специалистов дублировалось (см. Приложение 2. Образцы анкет).

Для повышения обоснованности и надёжности анкет были использованы основные и контрольные вопросы открытого, закрытого и полужакрытого типа, вопросы-таблицы, вопросы-фильтры.

Так, открытые вопросы позволили респондентам не только выбрать ответы из предложенных вариантов, но и зафиксировать своё собственное мнение в свободной форме. Вопросы-таблицы сделали анкету менее монотонной.

Вопросы-фильтры, сопровождающиеся указателями «перехода», выполнили функции сортировки ответов и позволили респонденту пропускать для экономии времени те группы вопросов, которые к нему не относились.

Важное место в вопроснике заняли альтернативные вопросы, чья конструкция основана на представлении исчерпывающего перечня возможных вариантов ответов. Предлагаемый перечень вариантов достаточно полно охватил пространство возможных ответов, а тем, чьё мнение не совпало ни с одним из вариантов, предлагалось написать свой ответ в отдельном поле.

Завершал опросный лист блок социально-демографических вопросов, касающихся возраста, пола, стажа работы, занимаемой должности и образования респондентов.

Всего в ДВГНБ для анализа поступило 309 анкет (147 — заполненных руководителями библиотек, и 162 — библиотечными специалистами).

Заключение о репрезентативности полученных в ходе опроса данных сделано на основании показателей:

— в анкетировании приняли участие 30,5% сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края;

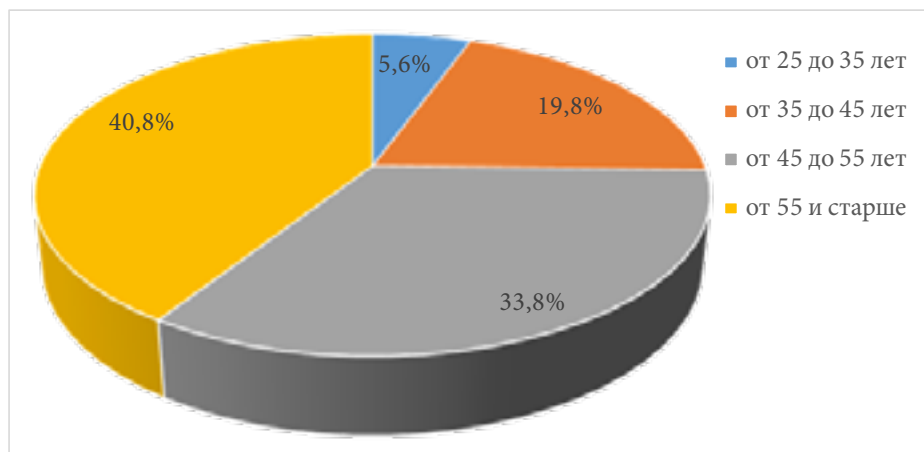
— в числе респондентов — сотрудники общедоступных библиотек разного уровня: краевых, муниципальных общедоступных библиотек, объединённых в централизованные библиотечные системы, и библиотек, входящих в состав учреждений культурно-досугового типа;

— широко представлена география Хабаровского края. Базами исследования стали городские и сельские библиотеки, находящиеся как в южных, так и труднодоступных северных районах края.

### 3.2. Социальный портрет респондентов

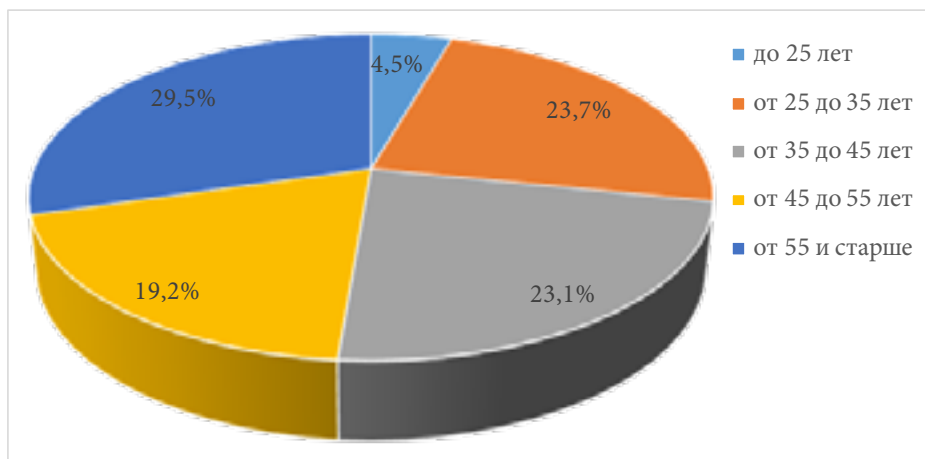
Социально-демографический срез данных, полученных от респондентов, показал, что в опросе приняли участие библиотечные работники всех возрастов. Выделенные в анкетах возрастные группы распределились следующим образом: респонденты-руководители от 25 до 35 лет — 5,6 %, от 35 до 45 лет — 19,8 %, от 45 до 55 лет — 33,8%, от 55 лет и старше — 40,8% (рис. 1).

**Рисунок 1. Возрастные категории респондентов-руководителей.**



Что касается категории специалистов, то возраст до 25 лет имеют 4,5% респондентов, от 25 до 35 лет — 23,7%, от 35 до 45 лет — 23,1%, от 45 до 55 лет — 19,2%, от 55 лет и старше — 29,5% (рис. 2).

**Рисунок 2. Возрастные категории респондентов-специалистов.**



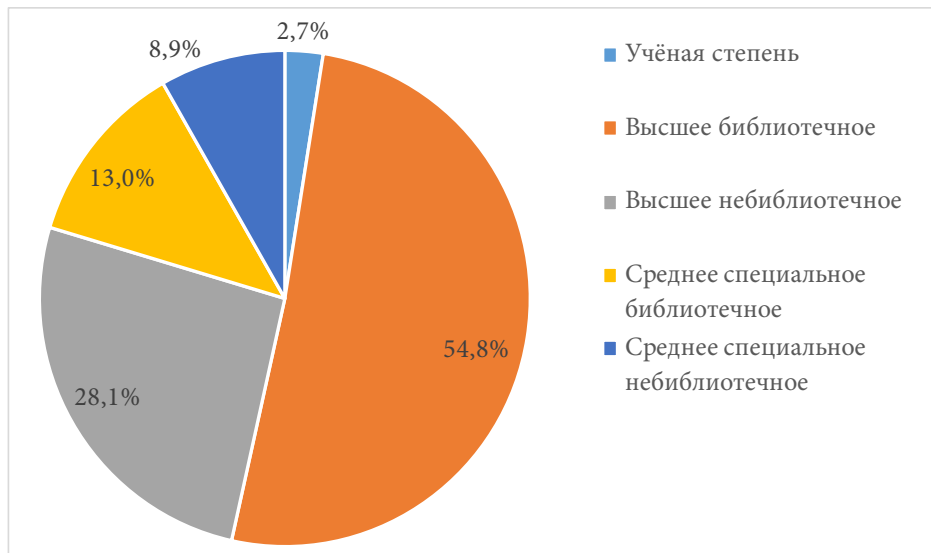
Таким образом, самой многочисленной возрастной группой у руководителей являются люди старше 45 лет (74,6%). У специалистов возраст респондентов от 45 лет и старше составляет 48,7%.

Приведённые данные показывают, что реальная кадровая ситуация в общедоступных библиотеках края отличается от классических пропорций менеджмента персонала, когда любая организация, в том числе библиотека, жизнеспособна, если в ней поддерживается равновесие возрастных категорий сотрудников: треть (30–35%) сотрудников — до 30 лет, треть — в возрасте 30–45 лет, и остальная часть — старше 45 лет [126].

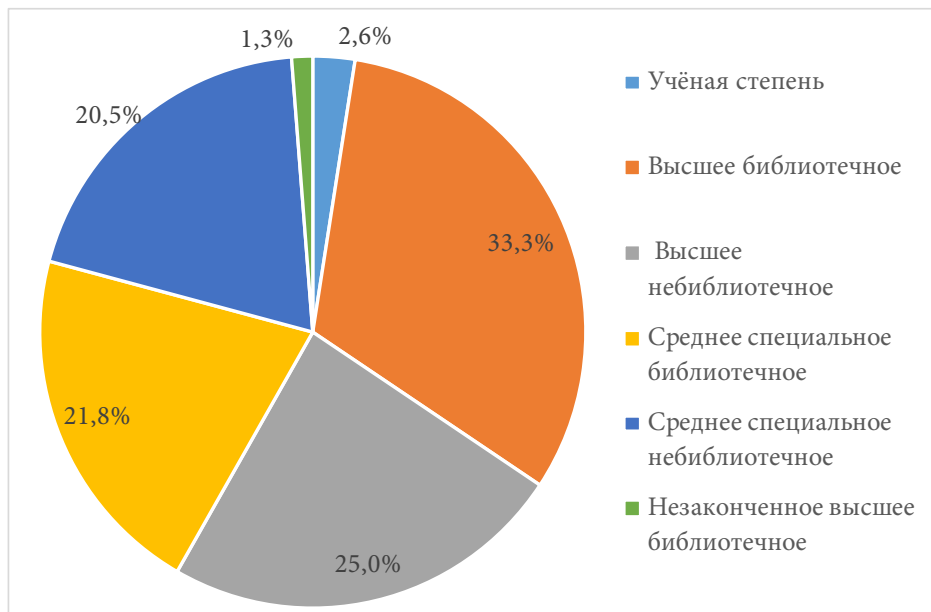
В опросе приняли участие респонденты с разным уровнем образования. По образовательному уровню у руководителей преобладают специалисты с высшим образованием — 82,9%. Из них 54,8% имеют высшее библиотечное образование и 28,1% — высшее непрофильное (табл. 77 (руководители)). Что касается сотрудников неруководителей, то среди этой категории респондентов высшее образование имеют 58,3% (из них 33,3% — высшее библиотечное и 25,0% — высшее непрофильное) (табл. 76 (специалисты)).

Среднее специальное библиотечное — у 13,0% руководителей и 21,8% специалистов. Среднее специальное неблиотечное — у 8,9% руководителей и у 20,8% рядовых сотрудников. Есть среди респондентов лица, имеющие два образования — высшее библиотечное и высшее неблиотечное или среднее специальное и высшее образование. Восемь библиотечных работников (четыре руководителя и четыре сотрудника) имеют учёную степень кандидатов наук.

**Рисунок 3. Категории респондентов-руководителей по образованию.**



**Рисунок 4. Категории респондентов-специалистов по образованию.**



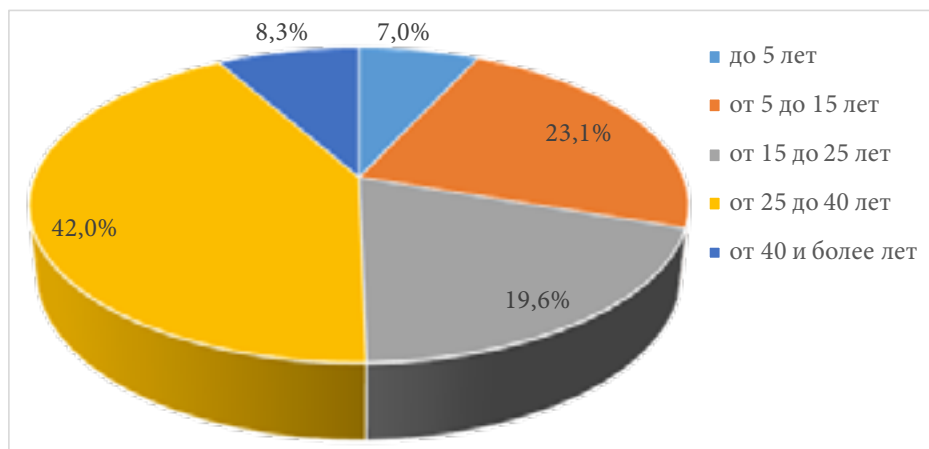
Что касается учебных заведений, в которых респонденты получили образование, то ответы показали, что 54,4% руководителей и 34,3% специалистов, имеющих профильное образование, окончили ХГИК, единственный в регионе вуз, готовящий библиотечные кадры высшей квалификации по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность». 22,4% специалистов и 16,9% руководителей закончили Биробиджанский областной колледж (училище) культуры. Из тех, кто имеет непрофильное образование, 11,2% специалистов и 10,3% руководителей — выпускники Хабаровского педагогического института (Педагогического института ТОГУ), а 8,4% специалистов и 5,9% руководителей получили высшее образование в учебных заведениях с другим профилем подготовки (табл. 77 (специалисты), табл. 78 (руководители)).

17,3% опрошенных специалистов и 17,7% руководителей работают в краевых библиотеках, 55,8% руководителей и 44,4% специалистов — в центральных/межпоселенческих, 26,5% руководителей и 38,3% специалистов — в библиотеках-филиалах/библиотеках поселений (табл. 78 (специалисты), табл. 79 (руководители)).

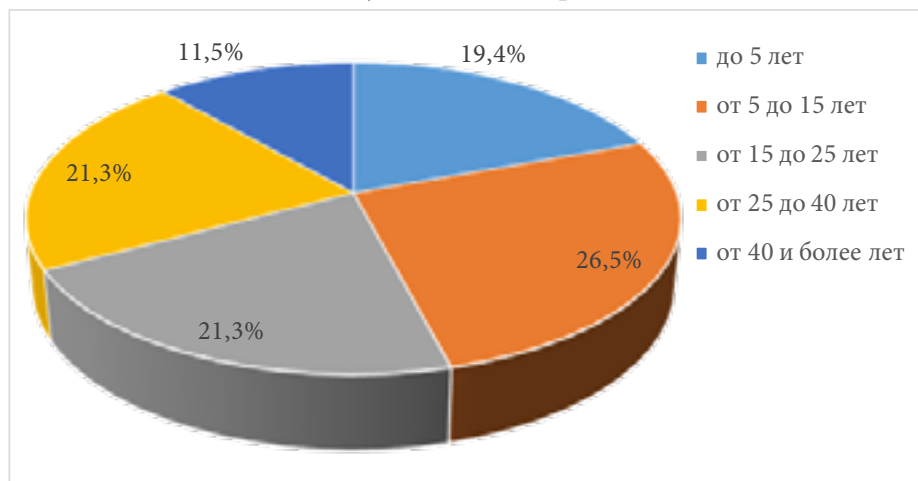
Важным фактором, влияющим на степень профессионального мастерства, является стаж работы. Исследование выявило (табл. 80 (специалисты), табл. 81 (руководители)), что большинство участников анкетирования — специалисты со значительным стажем, а значит, и с немалым практическим опытом работы в библиотеке.

Из числа респондентов-руководителей наибольшей оказалась группа проработавших в библиотеках от 25 до 40 лет (42,0%). Трудовой стаж от 15 до 25 лет — у 19,6% руководителей, от 5 до 15 лет — 23,1% и 8,3% — от 40 и более лет. Анализ анкет показал, что 19,4% специалистов имеют общий библиотечный стаж до 5 лет, 26,5% — от 5 до 15 лет, у 21,3% — стаж от 15 до 25 лет, а 32,5% трудятся в библиотечной сфере более 25 лет (из них 11,5% — от 40 лет и более).

**Рисунок 5. Категории респондентов-руководителей по стажу библиотечной работы.**



**Рисунок 6. Категории респондентов-специалистов по стажу библиотечной работы.**



Респонденты указали также непрерывный стаж работы в данной библиотеке: у 31,2% руководителей период работы в библиотеке — базе исследования — от 25 до 40 лет. Почти столько же руководителей (30,6%) указали на стаж работы в данной библиотеке от 5 до 15 лет, а 20,1% — от 15 до 25 лет (табл. 82 (руководители)).

Опрос специалистов неруководителей показал, что до 5 лет стаж работы в данной библиотеке имеют 31,6%, от 5 до 15 лет — 26,6%, остальные 41,8% — от 15 и более лет (табл. 81 (специалисты)).

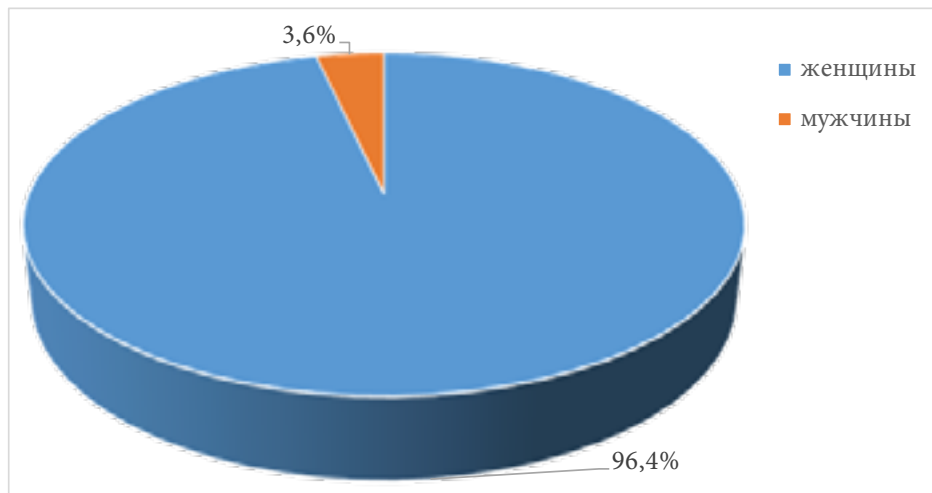
То есть больше половины руководителей и 41,8% сотрудников-специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края имеют продолжительность непрерывного стажа работы от 15 до 40 лет, что может свидетельствовать как об удовлетворённости персонала своим местом работы.

Должностной состав участников исследования весьма представлен. Среди респондентов — 17 директоров и 14 заместителей директора (что составляет 21,1% опрошенных руководителей), 23,1% — заведующие библиотекой/филиалом, 40,2% — заведующие структурными подразделениями и, наконец, специалисты, занимающие различные руководящие должности (табл. 80 (руководители)).

В ходе исследования был выявлен стаж работы респондентов в указанных должностях. Так, стаж до 5 лет отметили 38,8% специалистов и 29,7% руководителей; от 5 до 15 лет — 30,9% специалистов и 41,2% руководителей; от 15 до 25 лет — 18,4% специалистов и 17,6% руководителей; от 25 до 40 лет — 10,5% специалистов и 8,4% руководителей. Данные цифры — ещё один показатель большого опыта и высокого уровня профессиональных знаний участников исследования (табл. 82 (специалисты), табл. 83 (руководители)).

Что касается гендерного состава респондентов, то среди них только 11 лиц мужского пола, что составляет 3,6% от основного персонала работников общедоступных библиотек края (рис. 7).

**Рисунок 7. Гендерный состав респондентов.**



Таким образом, подавляющее большинство опрошенных сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края (96,4%) — женщины, что соответствует данным социологических исследований в других российских регионах и подтверждает абсолютное преобладание женщин в библиотечной профессии.