

Е. Ю. Качанова

СОВРЕМЕННАЯ БИБЛИОТЕКА КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ РЕСУРС РЕГИОНА В КОНТЕКСТЕ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ И ОСОБЕННОСТЕЙ ПОДГОТОВКИ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Дорогие коллеги! В своём докладе я бы хотела рассмотреть три, на мой взгляд, значимых вопроса:

1. Особенности деятельности общедоступных библиотек как социокультурного ресурса региона: требования, инновации, проектное развитие.

2. Кадровые проблемы библиотек региона: причины и необходимость решения.

3. Особенности подготовки библиотечных кадров в Хабаровском государственном институте культуры (ХГИК): состояние, проблемы, возможности.

Сегодня мы живём в новых реалиях, принципиально отличающихся от условий, характерных для России 1990-х и 2000-х годов.

Прежде всего, изменились внешние условия деятельности библиотек: повысилась стоимость произведений печати; возросла роль электронного контента и значимость электронных (цифровых) документальных коммуникаций; снизился интерес населения к традиционным носителям информации, а значит, и к библиотекам; произошло сокращение сети библиотек и количества библиотечных работников. Кроме того, произошли изменения во внутренней среде библиотек. Муниципальные библиотеки многих территорий позиционируют себя как досуговые центры для населения. Произошло смещение библиотечных корпоративных ценностей в сторону культурно-досуговой деятельности.

Профессиональную информационную поддержку и информационное сопровождение научной, образовательной, профессиональной деятельности осуществляют только крупные библиотеки, имеющие для этого соответствующие ресурсы и компетентных сотрудников.

Практически все библиотеки страдают от недостаточности ресурсной базы и её несоответствия потребностям территорий по составу фондов, масштабам автоматизации, доступа к электронным ресурсам. Для всех типов библиотек характерны кадровые проблемы.

В таких условиях библиотека как социокультурный ресурс региона способна развиваться лишь на основе определения своего собственного

уникального места в системе цифровых коммуникаций, предоставляя жизненно важные услуги, которые никакая другая организация не в состоянии предоставить в равном объёме и с таким же качеством.

Таковыми услугами, прежде всего, являются:

- бесплатный доступ к печатным документам, легитимный (законный) удалённый доступ к любому виду интеллектуального контента, представленному в цифровой форме (книги, периодика, аудио, видео, игры и т. д.);
- организация высококвалифицированной консультативной помощи при обращении к информационным ресурсам всех возможных видов и форматов;
- предоставление пространства для живого человеческого общения — интеллектуального досуга.

Нововведения последних лет в библиотеках Дальнего Востока связаны с проявлением социальной активности, многофункциональности, поиском способов укрепления имиджа, развития материально-технической базы, определением новых возможностей.

Одним из проявлений этого поиска мы можем назвать развитие диверсификации, как стратегии использования новых направлений, форм и видов деятельности. К ней мы можем отнести: открытие новых структурных подразделений, организацию масштабных акций, фестивалей, многофункциональных мероприятий, напрямую не связанных с родовыми функциями библиотек.

К диверсификации мы относим и ставшие популярными для многих дальневосточных библиотек такие новые направления и формы работы, как организация обучающих курсов, туристических маршрутов, школ творческого роста, семейных клубов, творческих конкурсов и проч. Реализовать эти новые для библиотек возможности позволяет проектный формат.

Проектная деятельность является инновационной, она позволяет активизировать работу коллектива, повысить качество предоставляемых услуг, привлечь ресурсы. Однако, несмотря на ежегодный рост проектной активности библиотек в нашем регионе, эта деятельность не лишена своих проблем. К основным мы можем отнести отсутствие у сотрудников библиотек, и прежде всего руководителей, проектного мышления и базовых навыков социокультурного проектирования, необходимых технологических компетенций.

Так называемые проекты достаточно часто осознаются как некая творческая инициатива библиотек, не связанная с чётким определением конечных и измеримых результатов работы, имеющих конкретные показатели результативности и тщательно рассчитанную стоимость затрат.

Для отрасли характерно развитие продуктовых инноваций, то есть новых форм обслуживания пользователей, внедряемых за счёт учредителей.

Действительными проектными признаками наделены только проекты на получение грантового финансирования, которые в общей массе проектной деятельности библиотек не составляют большинства.

Проектный формат внедряется там, где существуют условия для развития финансовой поддержки учреждений культуры: развиты организационные условия со стороны государства; разработаны целевые программы развития культуры территории; существует система муниципальных грантов; на территории региона имеются крупные предприятия, заинтересованные в поддержке социальных инициатив библиотек.

Проектный формат развивается локально. Главным спонсором библиотек остаётся государство. Активность учреждений культуры в освоении проектного формата зависит от государственных структур, имеющих финансовые возможности, а не только от сотрудников библиотек. Поэтому для роста проектного формата необходимо развивать организационные условия, региональную культурную политику, формировать у руководителей библиотек проектное мышление и навыки социокультурного проектирования, необходимые компетенции.

Таким образом, развитие библиотек как социокультурного ресурса региона зависит в большей степени от условий и профессионализма сотрудников, их способности повышать качество своей деятельности, внедрять новые формы работы.

Значимым вопросом развития библиотечной отрасли становится решение кадровых проблем.

По данным опроса руководителей и методистов крупнейших дальневосточных областных/краевых библиотек, современная кадровая ситуация в библиотеках региона ещё больше обострилась. Так, в Хабаровском крае доля основных сотрудников муниципальных библиотек, имеющих высшее образование, составляет 59%, но доля имеющих профильное составляет только 29%. В Амурской области доля сотрудников с высшим образованием составляет 32%. Однако большинство из них (65%) не имеют профильного библиотечного образования. В Приморском крае показатели ещё ниже: только 18% работников муниципальных библиотек имеют высшее библиотечное образование. В Еврейской автономной области эта доля ещё меньше и составляет 12%, причём указывается, что большая часть специалистов получала образование более 10 лет назад.

Аналогичная картина и в других регионах Дальнего Востока, как и в целом по стране. Для библиотек образовательных учреждений эта проблема не менее значима и типична. Профильное библиотечное образование имеют не более четверти сотрудников.

Считается, что истоки кадровых проблем библиотек основаны на комплексе факторов, и с ними трудно не согласиться.

За последние годы резко сокращён приём на библиотечно-информационные профили подготовки в высших и средних образовательных учреждениях. Prestиж библиотечной профессии среди молодёжи крайне низок, что отражает в целом отношение общества к получению библиотечной профессии и труду библиотекаря. Современные молодые люди достаточно требовательны к организациям, в которые устраиваются на работу: они для них должны быть не столько привлекательными в части заработной платы, сколько открывать новые горизонты для профессиональной самореализации, развития, карьерного роста.

Для отрасли характерна текучесть кадров. Она обусловлена неудовлетворенностью сотрудников библиотек своим рабочим местом. Главная причина, с одной стороны, кроется в низкой заработной плате, а с другой — в необходимости решать молодыми людьми сложные бытовые проблемы.

По данным опросов установлено, что для молодёжи характерна так называемая «предтекучесть» кадров (готовность поменять профессию библиотекаря на любую другую при удобном случае). Поэтому лояльность к своей организации — ключевое требование к сотруднику, как и профессионализм.

Уход из библиотек молодых сотрудников и необходимость их срочной замены снижают уровень требований к новым работникам, заполняющим вакансии. Новые кадры, как правило, имеющие непрофильное образование, зачастую рассматривают работу в библиотеке как временную, не осознают ее особенностей и сложностей технологических процессов, не сразу задумываются о необходимости получения специального образования.

Причина кадровых сложностей библиотек видится и в расхождении общественного мнения о профессии с объективной реальностью. Нашу профессию часто представляют как «устаревшую» и не требующую специальных знаний.

Другим значимым фактором, влияющим на кадровые проблемы, является несовершенство системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации библиотечных специалистов. Многие категории библиотечных работников (библиографы, каталогизаторы, сотрудники отделов комплектования, научно-методических отделов и хранения документов)

зачастую не имеют возможности регулярно повышать свою квалификацию. Тем не менее необходимость постоянного обновления профессиональных знаний для всех категорий библиотечных кадров очевидна. Совокупные знания, умения и навыки нынешних работников библиотек явно отстают от динамично меняющихся требований к современной библиотеке и не всегда отвечают новым социальным задачам реформирования отрасли.

Отсутствие в библиотеках системы мер, направленных на постоянное обновление профессиональных знаний сотрудников, бытование установок на то, что в библиотеках может работать любой образованный человек, готовый выполнить поручения руководителя и способный самостоятельно найти адекватный способ решения любой проблемы, рано или поздно приведут библиотеку к развитию профессиональной стагнации.

Этот тревожный синдром возможен и тогда, когда в коллективах основу кадровых ресурсов составляют работающие пенсионеры, а их число неуклонно растёт. Для библиотек региона это распространённое явление.

Среди работающих пенсионеров большинство — высококвалифицированные специалисты, посвятившие библиотеке большую часть своей жизни. Однако считается, что многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться её совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности.

Для многих библиотечных сотрудников характерен так называемый синдром эмоционального выгорания, расцениваемый как результат несоответствия между личностью и работой.

Считается, что его появлению способствует ряд факторов:

- завышенные требования к сотрудникам и их возможностям;
- жёсткая политика администрации в организации рабочей активности и контроля за ней, то есть постоянная нацеленность на развитие инновационной деятельности, не подкреплённая вознаграждениями за достижения;
- отсутствие положительного взаимодействия сотрудников с другими людьми в рабочей среде.

Всё это создаёт напряжённость в библиотечных коллективах, считавшихся до недавнего времени «тихой гаванью», «спокойной работой среди книг».

Для современной кадровой ситуации в библиотеках характерна и другая сторона профессиональной стагнации.

После многих лет выполнения одной и той же деятельности высококвалифицированный специалист может потерять интерес к профессии. Ему необходимы новые перспективы профессионального роста.

Все перечисленные кадровые проблемы актуализируют деятельность образовательных учреждений в области подготовки и повышения квалификации библиотечных кадров и требуют развития форм социального партнёрства в библиотечной среде.

Для нашего региона главную нишу в подготовке библиотечных кадров занимает Хабаровский государственный институт культуры (ХГИК), который в течение 50 лет формирует библиотечно-информационные кадры для Дальнего Востока.

За эти годы подготовлено более пяти тысяч специалистов, составляющих основу кадровых ресурсов библиотек Дальневосточного региона.

В 1968 году наш институт фактически начинался с библиотечного образования. Однако сегодня оно не является таким востребованным и престижным, как 50 лет назад. Количество студентов библиотечно-информационного профиля в ХГИК, как и в целом по стране, уменьшилось.

За последние шесть лет мы наблюдаем снижение контрольных цифр приёма в вуз более чем в два раза. Если в 2011 году мы зачислили в ХГИК 41 студента-библиотекаря, в том числе 11 очников и 30 заочников, то в 2017-м 20 (и только по ЗФО), в 2018-м будет зачислено лишь 14 человек.

Последний набор очников состоялся в 2011 году. Это были студенты ускоренной формы обучения (после колледжей), которые завершили своё обучение в ХГИК в 2014 году.

В настоящее время в ХГИК по направлению «Библиотечно-информационная деятельность» обучается 100 студентов по программам бакалавриата и 2 магистранта. Подавляющее большинство (94%) обучается на бюджетной основе, и только 6 студентов получают образование с полным возмещением затрат.

Базовым профилем подготовки является «Менеджмент библиотечно-информационной деятельности». Он позволяет студентам совместить получение профильного образования с приобретением значимых управленческих компетенций по проведению маркетинговых исследований, оценке ресурсов и возможностей библиотек, осуществлению проектной работы, разработке целевых программ и концепций развития, управлению персоналом и развитию инновации.

Все территории Дальнего Востока нуждаются в таких профессионалах.

Учитывая кадровую ситуацию, можно предположить, что управления культуры, администрации районов и сами библиотеки региона должны быть заинтересованы в кадрах и беспокоиться о необходимости профильной подготовки своих сотрудников, что и наблюдается в центральных

регионах России, где планированием обучения в вузе культуры занимаются управления и отделы культуры. Тем более что в нашей стране идёт полномасштабная разработка и утверждение профессиональных стандартов, в которых определяются не только трудовые функции по определённому виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам, образованию и опыту работы специалистов, прописывается необходимость привлечения для разных видов работ сотрудников с различным уровнем образования.

Казалось бы, учитывая актуальность кадровых проблем, в ХГИК для получения образования по программам бакалавриата, магистратуры, переподготовки или повышения квалификации ежегодно с мест должно стремиться всё больше перспективных сотрудников библиотек... Однако этого не происходит, и мы во время зачисления студентов в вуз испытываем достаточные трудности. Так, при проведении приёмных кампаний 2016-го и 2017 годов институт был вынужден объявлять дополнительный набор, позволивший принять необходимое количество студентов.

Сегодня среди студентов в подавляющем большинстве (более 90%) — представители муниципальных библиотек Дальнего Востока. Более половины студентов (58%) — это сотрудники библиотек Хабаровского края. Оставшуюся часть составляют представители практически всех территорий Дальнего Востока:

- 14% — Сахалинской области;
- 12% — Приморского края;
- 9% — Камчатского края;
- 4% — Чукотского автономного округа и по 1% соответственно из Якутии и ЕАО.

Имеет значительные резервы целевая подготовка библиотекарей, которая призвана готовить специалистов в соответствии с потребностями библиотек региона и усилить взаимодействие вуза с работодателями.

На сегодняшний день в вузе обучаются 37 целевиков-библиотекарей. Из них более половины (58%) — это представители библиотек Хабаровского края, 19% — Камчатского края, 11% — Сахалинской области, 5% — Приморского края и по 3% — из Якутии и ЕАО.

Такие данные свидетельствует только об одном — о необходимости активизации деятельности администраций и библиотек территорий по совместному с вузом устранению кадрового дефицита в библиотеках региона на основе бюджетной подготовки бакалавров и магистров библиотечно-информационной деятельности.

Особое внимание следует обратить на подготовку кадров по программам магистратуры, нацеленных на профессиональные управленческие решения в условиях современных библиотек. В ХГИК на данный момент подготовлено только 6 магистров библиотечно-информационного профиля, все они работают в библиотеках региона, и потребность в их подготовке растёт. Так, например, в Амурской области из 29 руководителей муниципальных библиотечных систем территории только 8 руководителей имеют профильное библиотечное образование. Аналогичная ситуация в Камчатском крае, ЕАО и Приморье. В 2017 году было выделено 2 бюджетных места, которые были заняты молодыми сотрудниками муниципальных библиотек Сахалинской области. В 2018 году будет выделено 5 бюджетных мест для подготовки магистров.

Действенным способом решить данную проблему являются целевая подготовка магистров библиотечно-информационной деятельности для библиотек Дальнего Востока и развитие системы переподготовки кадров. Последняя уже два года реализуется в нашем вузе.

Настал тот момент, когда каждый сотрудник библиотеки, осознающий, что это его основное место работы на ближайшие годы, должен задуматься о необходимости обучения, переподготовки и повышения квалификации, которую каждый библиотекарь по стандарту должен проходить через три– пять лет в зависимости от должности.