

И. В. Безе

Библиотечный персонал: стареем...

Как ошибаются те, кто считает, что нет на земле места тише и спокойнее, чем библиотека. Сегодня библиотеки участвуют в решении многих проблем государственной важности: духовное возрождение общества, обретение национальной идеи, сохранение и приумножение культурного наследия, воспитание молодого поколения.

Понятно, что без высокообразованных, квалифицированных кадров, владеющих современными технологиями, обладающих знаниями в области педагогики, психологии, маркетинга, сохранение авторитета библиотек в обществе невозможно. Библиотечный персонал – это живой организм, который зависит от времени, места, субъективных и объективных факторов.

Не секрет, что сегодня все руководители библиотек стараются максимально сохранить опытные и квалифицированные кадры, стремясь при этом обеспечить приток молодых специалистов.

По авторитетному мнению, библиотека жизнеспособна, если поддерживается равновесие возрастных пропорций: 30–35% – сотрудники в возрасте до 30 лет; 30–35% – сотрудники в возрасте 31–35 лет; 30–35% – сотрудники в возрасте старше 45 лет.

Что представляет собой библиотечный персонал Челябинской области?

В 2006 г. в централизованных библиотечных системах Челябинской области работало 2504 человека. Из них:

- ◆ до 30 лет – 332 человека (13,25%);
- ◆ 31–45 лет – 1053 человека (42,06%);
- ◆ старше 45 лет – 1119 человек (42,06%).

Как видно, равновесие нарушено за счет недостатка молодых библиотекарей, средний возраст библиотечных работников составил 45 лет.

Раньше молодые специалисты планировали жизнь лет на 10 вперед, как правило, связывая ее с работой. Теперь – не более чем на два-три года. («Пока учусь, уходить не собираюсь», «До декрета поработаю, а там уйду»). Имеются данные, что в некоторых ЦБС практически отсутствует

молодой персонал (в основном это касается сельских районов): такая ситуация сложилась в ЦБС Аргаяшского, Брединского, Октябрьского, Троицкого, Чесменского районов.

В некоторых ЦБС области возрастной состав перевешивает в пользу старшего поколения: в этой связи можно назвать города Верхний Уфалей, Карабаш, Копейск, Магнитогорск (детская система), Миасс; районы Каслинский, Кунашакский, Кусинский, Нагайбакский.

Рассмотрим категорию руководящих работников ЦБС.

Директора

Всего в ЦБС Челябинской области работают 48 директоров:

- ◆ до 30 лет – один директор (2,08%);
- ◆ 31–45 лет – 13 директоров (27,08%);
- ◆ старше 45 лет – 34 директора (70,8%).

Средний возраст директоров составляет 49 лет. В данном случае зрелость соответствует опыту и мудрости.

Методисты

На сегодняшний день в этой должности работают 72 человека, из них:

- ◆ до 30 лет – 10 человек (13,8%);
- ◆ 31–45 лет – 39 человек (54,1%);
- ◆ старше 45 лет – 23 человека (31,9%).

Средний возраст специалистов данного профиля составил 40 лет. По нашей оценке, это люди, находящиеся в творческом возрасте.

Развитие библиотек невозможно без введения новых ставок. Ежегодно вводятся дополнительные ставки – до 20 в год: это библиотекари, редакторы, библиографы, операторы персональных компьютеров и др. Следовательно, библиотеки динамично развиваются. Однако, к сожалению, на новые ставки (должности) не приходят молодые специалисты.

Процент уволившихся сотрудников из года в год уменьшается: в 2003 г. он составил 7,3%, в 2006 г. – 6,15%. Учитывая стабильность кадров, можно предположить, что в ближайшее время средний возраст специалистов будет увеличиваться, а коллектив – «стареть». Поэтому при появлении вакантных мест предпочтение должно отдаваться молодым специалистам.

Проанализируем кадровый состав по стажу работы.

Количество библиотечных работников, проработавших свыше 10 лет, увеличивается: в 2003 г. – 1478 человек, в 2006 г. – 1779 человек; в сумме это

2504 человека, т. е. 71% от общего числа библиотечных работников ЦБС области. Процент сменяемости кадров снижается: в 2003 г. он равнялся 7,3%, в 2006 г. составил 3,95% (в 2005 г. – 4,8%). Таким образом, 1402 библиотечных работника, т. е. 55% от общего количества, проработали в библиотеках более 20 лет. Из этого следует, что большая часть сотрудников – это люди, имеющие значительный опыт работы.

Представим данные о руководящем составе ЦБС.

Директора

До 3 лет работают 15 директоров (31,25%), из них четверо работают меньше года.

Произошла смена директоров в ЦБС Копейска, Снежинска, ЦДБС Магнитогорска, Озерска.

Имеют стаж работы от 4 до 10 лет 14 директоров (29,16%).

Работают свыше 10 лет 19 директоров (39,5%).

Методисты

Стаж работы в должности методиста:

♦ от одного до трех лет – 26 человек (36,1%), в том числе до одного года – 10 человек (13,8%);

♦ от 4 до 20 лет – 39 человек (54,1%);

♦ свыше 20 лет – 7 человек (9,72%).

Большое количество библиотекарей с солидным стажем свидетельствует, с нашей точки зрения, о стабильности библиотечных коллективов и хорошем психологическом микроклимате.

Проведен анализ состава библиотечных работников по образовательному уровню.

Всего в библиотечных системах работает 2504 человека, из них:

♦ 758 человек имеют высшее библиотечное образование (30,27%);

♦ 737 человек – среднеспециальное библиотечное образование (29,4%).

Процент укомплектованности специалистами с библиотечным образованием составил 59,46% (в 2005 г. – 58,84%). Самый низкий процент укомплектованности соответствующими специалистами имеют следующие ЦБС: Магнитогорская (31,91%), Уйская (37,5%), Чесменская (45,16%), Кизильская (47,5%), Красноармейская (48,08%), Сосновская (48,98%).

Из этой же группы библиотечного персонала:

- ◆ 399 человек имеют высшее непрофильное образование (15,9%);
- ◆ 402 человека – среднеспециальное небиблиотечное образование (16,05%);
- ◆ 208 человек – общее среднее образование (8,3%).

Анализ показал, что уровень профессиональной библиотечной подготовки в библиотеках области сравнительно высокий.

Если рассматривать этот показатель в динамике трех лет (2004 г. – 59,6%; 2005 г. – 59,0%; 2006 г. – 59,46%) и территориально по городам и районам, то мы увидим, что процент специалистов, имеющих высшее библиотечное образование, в городах выше, чем в районах (2006 г.): в городах – 40,23%, в районах – 19,77%.

Процент специалистов, имеющих среднее специальное библиотечное образование, в городах ниже, чем в районах (2005 г.): в городах – 21,4%, в районах – 37,41%.

В таком же соотношении находятся специалисты, имеющие высшее и среднее небиблиотечное образование.

Какой же уровень образования у руководителей библиотек?

Директора

- ◆ 36 директоров имеют высшее библиотечное образование (75%);
- ◆ 9 – среднеспециальное библиотечное образование (18,7%);
- ◆ 3 – высшее педагогическое образование (6,25%).

Методисты

35 человек имеют высшее библиотечное образование (48,6%);

12 – высшее небиблиотечное образование (16,6%);

23 – среднеспециальное библиотечное образование (31,9%);

2 человека – среднеспециальное небиблиотечное образование (2,7%). Из них один человек учится в ЧГАКИ, второй – в непрофильном высшем учебном заведении.

Процент уволившихся библиотечных сотрудников из года в год снижается, но тенденция оттока высококвалифицированных кадров сохраняется. Если 20 лет назад в число уволившихся входили люди, случайно пришедшие работать в библиотеку, то сейчас ее покидают высококвалифицированные работники, руководители среднего звена.

В последнее время мы переживаем давление со стороны средств массовой информации. Печать и телевидение настойчиво внедряют в сознание мысль: мало зарабатываешь – меняй профессию, ищи другие пути в жизни. Если 30 лет назад дипломированного библиотекаря невозможно было встретить в «сторонних» организациях, то сегодня такие специалисты нужны везде – в банках, СМИ, туристических и коммерческих фирмах. Особо ценятся женщины с библиотечным дипломом, окончившие компьютерные и языковые курсы, имеющие стаж, воспитывающие ребенка школьного возраста. А ведь уход из коллектива одного такого профессионала означает, что библиотека лишилась специалиста на три десятилетия.

Количество уволившихся из ЦБС по области за 2006 г. составило 153 человека (это на два человека меньше, чем в прошлом году), из них 44 библиотечных работника ушли на высокооплачиваемую работу (28,76 % от общего числа):

- ◆ по городам – из 88 библиотечных работников 29 ушли на высокооплачиваемую работу;
- ◆ по районам – из 65 библиотечных работников 15 ушли на высокооплачиваемую работу.

В 2006 г. в МУК ЦБС Златоустовского ГО из 17 уволившихся 13 ушли на высокооплачиваемую работу; в основном, это специалисты, получившие заочное образование в ЧГАКИ. В МУК ОГБ Магнитогорска из 10 уволившихся работников 7 ушли по причине низкой заработной платы. Этот список можно продолжить, поскольку такие примеры имеются почти в каждой ЦБС области.

Большинство специалистов с высшим специальным образованием – выпускники академии и колледжа культуры г. Челябинска. Специалисты, имеющие высшее и среднеспециальное небиблиотечное образование, – это выпускники педагогических институтов, колледжей области.

Судя по этим данным, можно с уверенностью сказать, что в библиотеках нашей области работают две основные профессиональные группы: библиотекари и педагоги. Практика показывает, что педагогические работники быстро адаптируются в библиотеке, приобретают необходимые знания и навыки, имеют возможность сделать успешную карьеру. Это можно объяснить и тем, что требования к профессиональным качествам и личностным способностям библиотекаря и педагога во многом совпадают.

Из года в год штат библиотечных работников пополняется специалистами, имеющими высшее, среднеспециальное небиблиотечное образование. В 2006 г. их количество составило 801 человек.

В последнее время некоторых руководителей библиотек уже не волнует высокий процент непрофессионалов в штате. Никто не замечает отсутствия базовой теоретической подготовки. Оказалось, что можно

работать, не зная, например, истории книги и библиотечного дела. Современные эрзац-библиотекари «в рабочем порядке» овладевают многими профессиональными навыками.

В перспективе у ЦБС может возникнуть потребность в квалифицированных каталогизаторах, систематизаторах, библиографах и других специалистах. В данный момент в этих отделах работают специалисты с библиотечным образованием. Обеспечить преемственность при отсутствии пополнения из выпускников библиотечных образовательных учреждений будет довольно трудно.

А почему?

Первое. Профессиональные учебные заведения не обеспечивают приток молодых кадров в библиотеки.

Второе. Прием на библиотечные специальности сократился до такой степени, что даже имеющегося количества выпускников уже не хватает. Работать же по специальности будет лишь незначительная их часть.

Проанализировав приход молодых специалистов, окончивших дневное отделение вуза культуры в библиотеку, мы увидели, что их число составляет от 4 до 6 человек в год. Поэтому мы делаем ставку на получение заочного высшего и среднего образования, в том числе и для специалистов с высшим и средним небиблиотечным образованием.

Такой показатель, как процент укомплектованности специалистами с библиотечным образованием формируют в основном два учебных заведения г. Челябинска: Челябинская государственная академия культуры и искусства и Челябинский колледж культуры.

Научно-методический отдел на протяжении 10 лет проводит работу по подбору целевых групп библиотечных работников на заочное отделение по библиотечной специальности в данные учебные заведения. Ежегодно выпускается от 15 до 20 специалистов.

На сегодняшний день в учебных заведениях заочно обучаются 177 человек, из них 105 в ЧГАКИ, 32 – в колледже культуры, 40 – в других учебных заведениях.

Закрепляемость библиотечных кадров оставляет желать лучшего. Одна из причин оттока библиотечных кадров – низкая заработная плата. Средняя заработная плата библиотечного работника в области составляет 3810 руб. Прожиточный уровень трудоспособного населения Челябинской области на 26 октября 2005 г. составил 2300 руб., т. е. библиотекари в состоянии удовлетворить только самые насущные потребности.

Чтобы исправить эту ситуацию хотя бы частично, в Челябинской области был принят закон «О библиотечном деле в Челябинской области» от 30.11.2004 г. В настоящее время во всех городах и районах области приняты

«Положения о библиотечном деле». Благодаря этим документам, библиотечному персоналу сохранены льготы, заложенные в областном бюджете. В качестве положительного примера можно привести и документ, принятый Челябинской Городской Думой, в котором впервые в области предусмотрена доплата молодым специалистам в размере 40% от заработной платы.

Вопросы материальной поддержки библиотечных работников находятся также в поле зрения Челябинской областной организации Российского профессионального Союза работников культуры и Министерства культуры Челябинской области.

Некоторые директора ЦБС области осуществляют правильную экономическую политику при поддержке органов управления культуры и изыскивают средства на материальное поощрение, доплаты, премии. Так, в Ашинской ЦБС введена ежемесячная надбавка в размере 10% всему персоналу; в Пластовской, Сосновской, Троицкой ЦБС ежеквартально выплачивается премия в размере оклада; ЦБС г. Верхнего Уфалея осуществляет доплату библиотечным работникам от 10% до 30%. В Магнитогорске 45% от платных услуг идет на поощрение библиотечных сотрудников. Регулярными стали поощрения библиотечных работников к профессиональному празднику – Дню библиотек – практически во всех ЦБС области. Детям библиотечных работников выделяются путевки в летние оздоровительные лагеря.

Оказывая материальную поддержку библиотечным работникам, не следует забывать и об их моральном стимулировании. В библиотеках Челябинской области 14 человек (0,72%) носят звание заслуженных работников культуры. Имеют всевозможные награды: грамоты МК СССР, РСФСР, России, знаки и медали – 187 человек, что составляет 8,3% от общего количества библиотечных работников. Цифры показывают, что меры морального стимулирования используются недостаточно; есть и такие ЦБС, где награждены, от силы 2–3 человека.

В заключение можно сделать следующие выводы:

штат библиотек Челябинской области в основном укомплектован. В библиотеках работают высококвалифицированные специалисты, но, к сожалению, как и повсюду в РФ, происходит старение библиотечных кадров. Чтобы не зайти в тупик с проблемами персонала, необходимо вести работу с резервом кадров: укреплять отношения с учебными заведениями нашей области (Челябинской академией культуры и искусств и Челябинским колледжем культуры), руководителями ЦБС, активно принимать участие в направлении выпускников школ в группу Губернаторского набора. С нашей точки зрения, необходимо на муниципальном и областном уровнях поставить вопрос о материальной поддержке молодых специалистов в библиотеках (как это сделано в отношении учителей и в ЦБС г. Челябинска). Надеемся, что последуют меры по повышению привлекательности библиотечной профессии и на федеральном уровне.