



# БІБЛІЯТЭКАЗНАЎСТА, КНІГАЗНАЎСТВА, БІБЛІЯГРАФАЗНАЎСТВА

*С.В.ЗЫГМАНТОВІЧ*

## КАДРАВЫ ПАТЭНЦЫЯЛ ПУБЛІЧНЫХ БІБЛІЯТЭК І ПЕРСПЕКТЫВЫ ЯГО РАЗВІЦЦЯ

Актыўнае ўваходжанне Беларусі ў інфармацыйную прастору, якое суправаджаецца перабудовай усіх бакоў грамадскага жыцця, хуткае развіццё тэхналогій звязаны з узмацненнем інфармацыйнай функцыі публічных бібліятэк, што, у сваю чаргу, садзейнічае пераўтварэнню іх ў цэнтры інфармацыйнага абслугоўвання.

Кардынальныя змены, якія адбываюцца ў формах, метадах бібліятэчнай дзейнасці, саставе і характары інфармацыйных рэсурсаў, тэхналогіі ажыццяўлення бібліятэчных працэсаў, змесце патрэбнасцей, з якімі карыстальнікі звяртаюцца ў бібліятэкі, патрабуюць фарміравання бібліятэчнага работніка новага тыпу. Распаўсюджаным і агульнапрынятым з'яўляецца пункт гледжання, што бібліятэкары ў сучасным інфармацыйным грамадстве (а сёння ўжо і гэты тэрмін усё часцей замяняецца тэрмінам “інтэлектуальнае грамадства”, “кампетэнтнае грамадства”) павінны выконваць функцыі не толькі захавальнікаў культуры, яе гуманістычных каштоўнасцей, але і “навігатораў ведаў”.

У інтэлектуальным грамадстве кампетэнтнасць кожнай асобы разглядаецца як найбольш значны фактар вытворчасці ў эканоміцы, прычым узровень запатрабавальнасці, рэалізацыі кампетэнтнасці асобы залежыць цалкам ад грамадства, ад утвараемага яго “цывілізацыйным контурам” інфармацыйна-культурнага поля, да якога можна аднесці як установы, дзе адбываецца падрыхтоўка названых спецыялістаў, так і дзейнасць устаноў, якія іх выкарыстоўваюць, дзе рэалізуецца інтэлектуальны і вытворчы патэнцыял спецыяліста. Таму аднолькава значным як для навучальных устаноў, так і для бібліятэк з'яўляецца ўяўленне аб кадровай сітуацыі ў галіне, кадровам забеспячэнні розных тыпаў бібліятэк, кадровай палітыцы органаў дзяржаўнага кіравання ў сферы культуры.

Аналіз публікацый, а таксама неапублікаваных дакументаў (справаздач, планаў работы бібліятэк сістэмы Міністэрства культуры) дае падставы сцвярджаць, што гэтаму пытанню не надавалася ў краіне належнай увагі. Так, калі ў Расіі было абаронена больш за 70 дысертацый па праблемах падрыхтоўкі бібліятэчных кадраў [6, с. 311], праводзіліся буйнамасштабныя даследаванні на ўсесаюзным, усерасійскім, рэгіянальным, лакальным (асобнымі бібліятэкамі) узроўнях па кадравых пытаннях, то ў нашай краіне бібліятэчныя кадры не з'яўляліся прадметам такой пільнай увагі. Сярод даследаванняў можна назваць дысертацыйную работу Н.В.Алянюк “Падрыхтоўка і павышэнне кваліфікацыі бібліятэчных кадраў у БССР: гісторыя, сучасны стан і перспектывы” [7]; прафесіяграфічныя даследаванні А.Б.Каганова [3]; вывучэнне дзелавых якасцей бібліятэчных спецыялістаў і стварэнне дзелавога партрэта бібліёграфа, якое ажыццявіла Урадавая бібліятэка БССР імя А.М.Горкага, а таксама асобныя артыкулы як выкладчыкаў БДУ культуры, прысвечаныя гісторыі развіцця і сучаснаму стану бібліятэчнай адукацыі, праблемам інтэнсіфікацыі выкладання спецыяльных дысцыплін у ВНУ, так і супрацоўнікаў бібліятэк па праблемах павышэння кваліфікацыі бібліятэчных кадраў.

У канцы 90-х гг. XX ст. у рамках рэспубліканскай комплекснай праграмы “Культура” калегія Міністэрства культуры РБ зацвердзіла часовыя навуковыя калектывы для распрацоўкі і навуковага абгрунтавання падпраграмы “Бібліятэчныя кадры”. Вынікі гэтага даследавання знайшлі адлюстраванне ў справаздачы [9], а таксама часткова ў манаграфіі “Падрыхтоўка кадраў культуры ў Рэспубліцы Беларусь: сучасны стан і перспектывы” [2], у якой, акрамя распрацаванай аўтарамі і прапануемай канцэпцыі культуралагічнай адукацыі для падрыхтоўкі спецыялістаў у гэтай галіне, даецца характарыстыка кадровага патэнцыялу ўстаноў культуры ў новых умовах, вызначаюцца сучасныя па-

трабаванні да ўзроўню прафесійнай падрыхтоўкі спецыялістаў

сацыякультурнай сферы, характарызуецца новая кадравая палітыка ў сферы культуры, а таксама прыводзіцца перспектыўны план падрыхтоўкі спецыялістаў па профілі культуры і мастацтва дзяржаўнымі ВНУ і ССНУ РБ (2002—2005 гг.).

Абапіраючыся на вынікі гэтых даследаванняў, а таксама ўласны аналіз справаздач абласных бібліятэк Рэспублікі Беларусь за 1995—2001 гг., у тым ліку і за апошнія два гады, разгледзім састаў супрацоўнікаў бібліятэк сістэмы Міністэрства культуры.

На пачатак 2002 г. у публічных бібліятэках (агульная колькасць іх 4718) персанал бібліятэк складае 11 000 чалавек, сярод якіх бібліятэчных работнікаў 8784. 78% з іх – спецыялісты з вышэйшай і сярэднеспецыяльнай адукацыяй. У абласных універсальных навуковых бібліятэках працуюць 93% спецыялістаў з вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыяй. Якасць склад кадры на працягу 1995—2001 гг. не мяняўся і складаў 27% з вышэйшай, у тым ліку спецыяльнай бібліятэчнай, адукацыяй і 46 % з сярэдняй спецыяльнай. За 2001 г. колькасць супрацоўнікаў з вышэйшай адукацыяй узрасла да 33,9%.

Параўнанне кадравага складу публічных бібліятэк па гэтым паказчыку з кадравым складам навукова-тэхнічных бібліятэк, дзе толькі 41,6% супрацоўнікаў маюць спецыяльную адукацыю, з работнікамі клубаў, дзе колькасць работнікаў з вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыяй складае 55,6% (у тым ліку з вышэйшай адукацыяй – 12,19%, з сярэдняй – 43,44%), сведчыць на карысць публічных бібліятэк і дае падставы меркаваць аб існуючым патэнцыяле больш якасна выконваць прафесійныя функцыі і задачы, якія па-стаўлены сёння перад бібліятэкамі.

Дапаўняе гэтую карціну аналіз кадравага патэнцыялу па стажы работы. Так, статыстычныя даныя аб працуючых бібліятэчных работніках, умоўна падзеленых па стажы на тры групы, адлюстроўваюць наступную сітуацыю. У першай групе па стажы работы да 5 гадоў у публічных бібліятэках працуюць 6%, у другой (ад 5 да 15 гадоў) – 32 %, у трэцяй (звыш 15 гадоў) – 62%. Ва ўзроставай структуры спецыялістаў бібліятэк пераважаюць асобы ад 31 да 50 гадоў, іх доля паступова ўзрастае з 50% у 1990 г. да 63% у 1998 г., зніжаецца колькасць маладых спецыялістаў (з 31% да 23%) за тых ж гады. Практычна нязменнай застаецца група перадпенсійнага ўзросту, працуючыя ў пенсійным узросце таксама захоўваюць стабільныя 7%.

Па тэорыі кіравання для аб'ектаў аналагічнага характару прыкладныя паказчыкі нарматываў павінны складаць 30—35% у кожнай групе. Нераўнамернасць паказчыкаў па стажы работы сведчыць аб агульнай тэндэнцыі сталасці кадры, нежаданні маладых людзей працаваць згодна набытай бібліятэчнай спецыяльнасці. Адзначаючы аналагічную тэндэнцыю ў расійскіх бібліятэках, Э.Р.Сукіасян робіць выснову, што пры такім раскладзе ніякай змены кваліфікаваным кадрам не рыхтуецца [8]. Гэта пацвярджае і вядомая заканамернасць: чым супрацоўнік маладзей, тым верагодней яго выбыць з калектыву. Нярэдка выбываюць кваліфікаваныя, перспектыўныя маладыя людзі, якія ведаюць замежныя мовы, умеюць працаваць на камп'ютэры, валодаюць навыкамі работы ў Internet. Ім лягчэй знайсці працу, яны гатовы вучыцца, набываць новыя веды і навыкі.

Склад бібліятэкараў з улікам полу сведчыць аб тым, што бібліятэкар —традыцыйна жаночая прафесія: на працягу апошніх гадоў мужчыны складаюць не больш за адзін працэнт, але сярод кіраўнікоў іх доля ў 3—4 разы большая, гэта колькасць з гадамі ўзрастае.

У 1995—2001 гг. назіралася надзвычай высокая цяжучасць кадры ў публічных бібліятэках, якая ў асобных бібліятэках Гомельскай, Гродзенскай, Віцебскай абласцей, як падкрэсліваецца ў іх справаздачах, дасягала 25—30%. Рэдкі выпадак, калі не толькі публічныя бібліятэкі, але і буйнейшыя бібліятэкі рэспублікі (РНТБ, Прэзідэнцкая бібліятэка) давалі інфармацыю аб вакансіях на біржу працы. На пачатак 2000 г. у публічных бібліятэках было звыш 200 вакантных месцаў. Прычыны такога становішча добра вядомыя, і перш за ўсё яны звязаны з сацыяльна-эканамічнымі праблемамі. Бібліятэкары публічных бібліятэк – адна з самых нізкааплачваных катэгорый. Напружанне і манатоннасць працы, абслугоўванне чытачоў, часта звязанае з нервовым напружаннем, двухзменны працоўны дзень і праца ў выхадныя – усё гэта ўскладняецца нізкім сацыяльным статусам прафесіі ў грамадстве, таму такія слабы маральны і матэрыяльны інтарэс да бібліятэчнай прафесіі ў выпускнікоў школ і вышэйшых навучальных устаноў рэспублікі [5, с. 10].

Але, на нашу думку, ёсць і іншыя прычыны такога становішча, сярод якіх — недастатковая ўвага з боку кіруючага звяна бібліятэкі да кадравага менеджменту, выкарыстання тэарэтычных напрацовак і практычнага вопыту як замежных, так і айчынных бібліятэк па кіраванні персаналам, якое базіруецца на канцэпцыі развіцця чалавечых рэсурсаў і прадугледжвае клопат аб прафесійным росце кожнага супрацоўніка; маральнае і матэрыяльнае стымуляванне за якасна

выкананую работу; фарміраванне матывацыі да эфектыўнай і якаснай працы; стварэнне такіх умоў, каб праца развівала індывідуальныя здольнасці, майстэрства і стымулявала бесперапынную прафесійную адукацыю, давала магчымасць супрацоўнікам удзельнічаць у працэсах кіравання бібліятэкай і інш. Нельга спадзявацца, што асноўным сродкам для стабілізацыі кадраў і прыцягнення моладзі ў бібліятэкі з'явіцца павышэнне заробтнай платы. Як паказвае сусветная практыка, прафесія бібліятэкара нідзе не з'яўляецца высокааплатнай. Таму ў якасці складаючых прэстыжнасці бібліятэчнай спецыяльнасці выступаюць творчы мікраклімат у калектыве, прызнанне значнасці кожнага супрацоўніка, запатрабавальнасць патэнцыялу супрацоўнікаў, існаванне сістэмы льгот.

Ёсць недахопы і ў сучаснай кадравай палітыцы, звязаныя з тым, што ў бібліятэках практычна не праводзяцца прагнозныя даследаванні па вызначэнні ўласных кадравых патрэбнасцей, не надаецца ўвагі пытанням стратэгічнага планавання работы са штатам; няма абгрунтаванай сістэмы падбору кадраў з улікам выконваемых функцый, кваліфікаванага размеркавання абавязкаў; не ўлічваюцца вынікі павышэння кваліфікацыі супрацоўнікамі, атэстацыя кадраў часам праводзіцца фармальна. І таму справядліва адзначае Э.Р.Сукіасян, што, магчыма, моладзь і засталася б у калектыве, калі б бачыла перспектыву ўласнай бібліятэчнай кар'еры хаця б на 3—5 гадоў наперад [8].

Цікавасць уяўляюць даныя па колькасных паказчыках спецыялістаў, якія працуюць у публічных бібліятэках, са спецыяльнай вышэйшай бібліятэчнай адукацыяй.

Так, на 2002 г. агульная колькасць іх у публічных бібліятэках складала 25%, калі ж адзначаць колькасць гэтых спецыялістаў па тыпах бібліятэк, то ў сельскіх бібліятэках іх – 7,6%, у дзіцячых – 37%, абласных універсальных навуковых бібліятэках – 50%, у Нацыянальнай бібліятэцы Беларусі – 56%. У параўнанні з 1995 г. можна канстатаваць зніжэнне колькасці спецыялістаў з вышэйшай бібліятэчнай адукацыяй, але калі ў сельскіх і дзіцячых бібліятэках яно не вельмі значнае, то ў абласных бібліятэках колькасць спецыялістаў знізілася амаль на 20%.

Забяспечанасць розных абласцей краіны спецыялістамі з профільнай бібліятэчнай адукацыяй нераўнамерная: лепшая — па горадзе Мінску (58,3%), што заканамерна, па Мінскай вобласці – 29,2%, прыкладна аднолькавая колькасць спецыялістаў у Брэсцкай (25,8%), Віцебскай (24,5%), Гродзенскай (25,8%) абласцях, Магілёўскай — 21,7%, самая нізкая ў Гомельскай вобласці – 14,8%.

Гэтым можна растлумачыць высокую запатрабаванасць выпускнікоў факультэта бібліятэчна-інфармацыйных сістэм БДУ культуры; колькасць заявак на выпускнікоў дасягала 262% у 2001 г., 165% — у 2002 г.

Факультэт бібліятэчна-інфармацыйных сістэм выпускае штогод каля 80 спецыялістаў, але ў публічныя бібліятэкі краіны (за выключэннем г. Мінска) трапляюць не больш за 22,5% — у сярэднім 18 чалавек на ўсе вобласці. Распачатая тры гады таму практыка размеркавання выпускнікоў аказалася таксама не дзейснай. У большасці сваёй выпускнікі не затрымліваюцца ў бібліятэках. Так, у НББ за апошнія тры гады з 24 размеркаваных выпускнікоў універсітэта працуюць толькі 7, аналагічная сітуацыя назіраецца і ў абласных бібліятэках [5, с. 10]. З агляду дзейнасці бібліятэк Міншчыны за 2001 г. вынікае, што «за апошнія 10 гадоў у Мядзельскую сістэму накіраваны толькі чатыры спецыялісты пры размеркаванні пры дастаткова нізкай укамплектаванасці кадрамі бібліятэк сістэмы, якая складае ўсяго 56%» [1, с. 59]. Рэальная ж патрэба па запаўненні вакансій штогод у публічных бібліятэках краіны складае каля 70 чалавек [5, с. 10]. Асабліва гэта тычыцца аддзелаў абслугоўвання, маркетынгу, аўтаматызацыі бібліятэчна-бібліяграфічных працэсаў.

Сярод спецыялістаў у бібліятэцы пэўнае месца займаюць работнікі з вышэйшай няпрофільнай адукацыяй. У 2001 г. ад агульнай колькасці бібліятэчных супрацоўнікаў яны складалі 8,4%, а ў ліку бібліятэчных работнікаў з вышэйшай адукацыяй – чацвёртую частку (25%). Найбольшая колькасць іх працуе ў публічных бібліятэках Гомельскай вобласці – 39,8% (пры найменшай колькасці спецыялістаў з вышэйшай профільнай адукацыяй сярод іншых рэгіёнаў краіны), найменшая – у публічных бібліятэках Магілёўскай вобласці – 12,8% ад колькасці спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй, ці 3,2% ад агульнай колькасці бібліятэчных работнікаў. Можна канстатаваць, што колькасць спецыялістаў з няпрофільнай бібліятэчнай адукацыяй у публічных бібліятэках мае станоўчую дынаміку. Гэта тлумачыцца, з аднаго боку, тым, што самі бібліятэкі адчуваюць усё большую патрэбнасць у такіх спецыялістах, як праграмісты, сацыёлагі, псіхологі і інш. А з другога боку, часта ў бібліятэку прыходзяць спецыялісты, якія не змаглі сябе знайсці па

сваёй асноўнай спецыяльнасці або не змаглі працаўладкавацца. Адкрыццё ў БДУ культуры факультэта дадатковай адукацыі дае ім магчымасць за сціслы тэрмін атрымаць бібліятэчную адукацыю і не адчуваць сябе спецыялістамі «другога гатунку», мець перспектыву прафесійнага росту. Гэты шлях можна разглядаць і як адзін з кірункаў, які дапаможа бібліятэкам ліквідаваць дысбаланс паміж патрэбай у кваліфікаваных спецыялістах і немагчымасцямі сілавымі метадамі затрымаць маладых спецыялістаў з профільнай адукацыяй у бібліятэках. Кіраўнікам бібліятэк нельга не ўлічваць і тыя змены, тэндэнцыі, якія характэрныя для сучаснай сістэмы падрыхтоўкі бібліятэчных кадраў вышэйшай кваліфікацыі з улікам сусветнага вопыту, а менавіта: падрыхтоўка спецыялістаў з магчымасцямі пашырэння сферы прымянення ведаў і ўменняў ва ўмовах функцыянавання ў грамадстве разнастайных інфармацыйных інстытутаў, увядзенне пры падрыхтоўцы бібліятэчных кадраў здвоеных спецыяльнасцей, арыентацыя на развіццё творчых здольнасцей і прафесіянальную самаадукацыю. Усё гэта арыентавана на тое, каб спрыяць большай упэўненасці выпускнікоў на рынку працы, мабільнасці пры выбары месца працы.

Такім чынам, выяўленыя тэндэнцыі дазваляюць канстатаваць, што кадравае забеспячэнне публічных бібліятэк краіны застаецца даволі вострай праблемай. Безумоўна, яе вырашэнне звязана з блокам сацыяльна-эканамічных праблем, прымяненнем сучасных тэхналогій кадравай палітыкі ў бібліятэках. Акрамя таго, сярод дзейных кірункаў бачацца і наступныя. Факультэту бібліятэчна-інфармацыйных сістэм БДУ культуры неабходна прывесці ў адпаведнасць структуру існуючых спецыялізацый падрыхтоўкі кадраў з патрабаваннямі бібліятэк, колькасны набор студэнтаў на спецыялізацыі “публічныя бібліятэкі”, “дзіцячыя бібліятэкі” не павінен абмяжоўвацца 4—5 чалавекамі.

Названаму факультэту і Нацыянальнай бібліятэцы Беларусі патрэбна ажыццяўляць пастаянны аналіз і прагназіраванне кадравай сітуацыі ў галіне. Для ўсведамлення перамен недастаткова разавых разрозненых даследаванняў, якія не дазваляюць выявіць тэндэнцыі, своечасова адчуць змены. Трэба ствараць адэкватную сучасным задачам сістэму аналізу і прагназіравання, якая дазволіць прасачыць усе значныя працэсы ва ўзаемасувязі і, што асабліва важна, у дынаміцы. Неабходна ажыццяўляць маніторынг кадравай сітуацыі ў краіне, прычым не толькі ў дачыненні да публічных бібліятэк, але і да бібліятэк іншых тыпаў. Прычым маніторынг павінен уключаць не толькі выкарыстанне статыстыкі, матэрыялаў спецыяльнага друку, але і сацыялагічныя апытанні розных катэгорый бібліятэчных кадраў: кіраўнікоў, бібліятэкараў, выпускнікоў, маладых спецыялістаў, студэнтаў. Безумоўна, ажыццяўляць гэта трэба сумеснымі намаганнямі ўсіх зацікаўленых устаноў і, магчыма, у межах камісіі па кадрах Беларускай бібліятэчнай асацыяцыі з адначасовым вядзеннем адпаведнай базы даных і шырокім грамадскім выкарыстаннем гэтых даных.

Патрабуе сумеснага вывучэння і праблема дакладнага вызначэння кваліфікацыйных характарыстык для кожнага рабочага месца ў бібліятэцы і адпаведнасць іх новым кваліфікацыям выпускнікоў ВНУ па прычыне пераходу на двухузроўневую сістэму падрыхтоўкі спецыялістаў: бакалаўрыят – магістратура. Магчыма, гэта павінна ажыццяўляцца адначасова з пераглядам наменклатуры пасадаў у бібліятэках.

1. Багдановіч А. Метадычная дзейнасць. Кадры // Бібліятэчны веснік: Інфармацыйны зборнік /Мінская абласная бібліятэка імя А.С.Пушкіна. – Мн., 2002. – Вып. 1. — С. 48—59.

2. Грыгаровіч Я.Д., Смолік А.І., Рагачова Л.М. Падрыхтоўка кадраў культуры ў Рэспубліцы Беларусь: сучасны стан і перспектывы. – Мн.: Бел. дзярж. ун-т культуры, 2001. – 158 с.

3. Каганов А.Б. Особенности профессионального становления будущих библиотекарей // Актуальные проблемы педагогики высшей школы: Тез. докл. – Мн., 1986. – С. 11.

4. Кантперев А.И. Виртуальный мир российского библиотекаря: опыт конкретного социологического исследования профессионального сознания библиотечных специалистов. – М.: Профиздат, 2001. – 256 с.

5. Кірухіна Л.Г. Кадравае забеспячэнне публічных бібліятэк // Аператыўная інфармацыя па праблемах культуры і мастацтва: Навукова-інфарм. зб. / Нац. б-ка Беларусі. – Мн., 2000. – Вып. 6. – С. 9–12.

6. Мазурицкий А.М. Перспективы совершенствования системы высшего библиотечно-информационного образования в России // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества: Материалы 9-й междунар. конф. «Крым 2002». – Судак, 2002. — Т. 1. — С. 311—312.

7. *Олянюк Н.В.* Подготовка и повышение квалификации библиотечных кадров в БССР: история, современное состояние и перспективы: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 05.25.03. – М., 1991. – 18 с.

8. *Сукиасян Э.Р.* Кадровая политика Российской государственной библиотеки // Мир библиотек сегодня. – 1997. — № 1. – С. 3—10.

9. *Дзяржаўная* навукова-тэхнічная праграма “Культура”. Заданне 7 “Рас-працаваць прагноз кадравага забеспячэння сферы культуры (2001—2005 гг.)” (падпраграма “Бібліятэчныя кадры”). — Мн., 2000. – 60 с. – (Машынапіс.)

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ