

Кадровые резервы общедоступных библиотек Белгородской области

*Дроздова О. Н., гл. библиотекарь
научно-методического отдела БГУНБ*

Уважаемые коллеги!

Сегодняшние молодые библиотекари определяют имидж библиотеки в будущем. Если руководитель библиотечного учреждения не выстраивает политику привлечения и удержания молодых кадров на местах, то возникают риски падения интеллектуального потенциала библиотечного и информационного дела, снижения творческой и инновационной активности библиотечной команды и, как следствие, понижение качества библиотечного обслуживания населения.

В своем выступлении на заседании областной Думы губернатор Белгородской области Е. С. Савченко, говоря о молодежи, отметил: «Это, если хотите, наша интеллектуальная рента... Считаю, поддержка талантливой молодежи должна носить системный характер». Именно это высказывание определено основной задачей Форума, который всех нас собрал. Эта задача — поддержка талантливой библиотечной молодежи.

На современном этапе работа с молодыми кадрами в Белгородской области ведется целенаправленно, комплексно и системно. Так, хотелось бы отметить создание в прошлом месяце при губернаторе области постоянно действующего коллегиального совещательного органа — Совета молодых ученых и специалистов, состоящего из представителей научных и образовательных учреждений региона.

Успешно реализуется молодежная библиотечная политика, направленная на профессиональную подготовку, адаптацию, карьерный рост и социальную защиту молодых библиотекарей. Основными ее составляющими являются:

- создание законодательной базы поддержки молодого специалиста в различных сферах его жизнедеятельности;
- популяризация библиотечной профессии в обществе;
- получение специального библиотечного образования, материальная поддержка будущего библиотекаря со стороны административных структур и возможность дальнейшего трудоустройства;
- начало работы, профессиональная и психологическая адаптация в коллективе и учреждении, которой способствуют разработанные и реализуемые в библиотеках «Программы по адаптации молодых специалистов»;
- выстраивание как вертикального, так и горизонтального карьерного роста;
- непрерывное развитие профессиональной компетенции на протяжении всего трудового пути специалиста.

К сожалению, региональной целевой программы поддержки молодых библиотекарей в области на сегодняшний день не принято, хотя количество персонала в библиотеках за последний год возросло.

На 1 января 2009 года общее количество специалистов в общедоступных библиотеках Белгородской области составило 1700 человек, что на 21 сотрудника больше, чем в 2007 году.

Как показывает практика и научные исследования, качество работы библиотеки во многом зависит от правильного соотношения библиотечного персонала различных возрастных категорий. По данным ведущих специалистов Российской государственной библиотеки, наиболее эффективно работают библиотечные учреждения, где поддерживается равновесие возрастных пропорций: 1/3 сотрудников в возрасте до 30 лет, 1/3 сотрудников в возрасте 31–45 лет и 1/3 сотрудников старше 45 лет.

В нашей области к началу текущего года возрастной состав специалистов общедоступных библиотек представлен следующими пропорциями: до 35 лет — 545 человек (24,9 %), от 36 до 55 лет — 1 351 человек (61,8 %), старше 55 лет — 232 человека (10,6 %). Налицо картина явной нехватки молодых работников в библиотеках, молодых специалистов в частности. К сожалению, в области есть ЦБС, как, например, «ЦБ Борисовского района», где специалистов, которых можно отнести к категории «молодых» на данный момент нет.

На сегодняшний день на Белгородчине сформирован единый завершённый цикл профессиональной подготовки библиотечных специалистов, который оказывает огромное влияние на показатель количества специалистов в библиотеках, повышает уровень компетентности работников общедоступных библиотек. Эти показатели в Белгородской области в последние годы являются одними из лучших в России. Высшее образование сегодня имеют 47,9 % библиотечных сотрудников, среднее специальное — 49,2 %. В высших учебных заведениях обучаются 141 человек, из них в Белгородском государственном институте культуры и искусств — 94 библиотечных специалиста. На территории области существует возможность целевой подготовки кадров с оплатой обучения студента и трудоустройством на местах.

Тем не менее, нехватка молодых библиотекарей — одна из основных проблем библиотечного дела Белгородчины. Основные ее причины на первый взгляд противоречивы. Это отсутствие вакансий в библиотечных учреждениях и низкая заработная плата — на порядок ниже средней по области. Однако следует отметить ее ежегодный рост. Например, в течение 2008 года заработная плата специалистов государственных и муниципальных библиотек выросла в среднем более чем на 1700 руб. и составила около 8 500 руб. Таким образом, средняя заработная плата библиотекарей соответствует планке, установленной губернатором области к заработной плате работников бюджетной сферы (6500 руб.), что говорит о некотором повышении имиджа библиотечной профессии и уровня жизни специалистов библиотечной сферы Белгородской области.

Средняя заработная плата сотрудников государственных библиотек в 2008 году составила более 10 000 руб., а муниципальных — более 6 500 руб., что также соответствует рекомендациям губернатора. Однако в некоторых районах молодой библиотекарь, работая долгое время на низовых должностях, получает заработную плату гораздо ниже средней по области. Например, в МУК «ЦБС Волоконовского района» заработная плата молодого библиотекаря составляет чуть более 4 000 руб.

В 2007 году Белгородская область первая в стране перешла на отраслевую систему оплаты труда библиотечных специалистов. Это дает возможность повышения заработной платы библиотекарей, поскольку труд каждого сотрудника теперь может оплачиваться дифференцированно в зависимости от его вклада в деятельность учреждения.

В целях стимулирования деятельности персонала в библиотеках существует система поощрения наиболее заинтересованных в своем развитии молодых сотрудников, включающая надбавки и доплаты к должностным окладам, премии за наиболее эффективные проекты и исследования. Виды и размеры поощрений утверждаются Постановлениями руководителей органов местного самоуправления или культуры. Например, молодые специалисты Алексеевского, Белгородского, Ивнянского, Ракитянского муниципальных образований и г. Белгорода получают от 10 до 25 % надбавок к окладу, в других библиотечных учреждениях разработаны положения о премировании специалистов, утвержденные приказами директоров, согласно которым сотрудник может получить денежное вознаграждение за качественно проделанную работу. А специалисты библиотек Борисовского, Яковлевского и Прохоровского муниципальных образований имеют возможность получить социальные льготы по предоставлению жилья или оплате проезда до места работы.

Огромную роль в привлечении молодых специалистов в библиотеки играет возможность карьерного роста ее сотрудников.

Во-первых, карьера позволяет молодому специалисту выстраивать путь своего профессионального развития, тем самым внося определенность в трудовую жизнь, ориентируя его во времени и пространстве, делая для него осмысленным настоящее и ожидаемым будущее.

Во-вторых, карьера занимает важное место в структуре потребностей молодых специалистов, оказывая тем самым влияние на их удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера обеспечит в будущем работнику удовлетворение его высших психологических потребностей — таких как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, материальное благополучие.

Развитие карьеры молодого специалиста в библиотечных учреждениях области начинается с процедуры отбора кандидатур на вакантные должности. Руководитель библиотеки на конкурсной основе отбирает подходящих специалистов, одновременно прогнозируя их будущее.

С целью отбора наиболее перспективных, инициативных, творческих, профессионально подготовленных молодых специалистов в библиотеках области формируется кадровый резерв. Для включения претендентов в кадровый резерв в библиотеках разработаны специальные критерии: профессиональная компетентность, творческая профессиональная инициатива, уровень эмоциональной компетентности.

С целью введения принятого сотрудника в должность, формирования и развития навыков работы в коллективе во многих библиотечных учреждениях области разрабатываются программы по адаптации молодых специалистов, которые включают циклы мероприятий по повышению квалификации, закреп-