

**Кадровый потенциал общедоступных
(публичных) муниципальных библиотек
Тамбовской области**

Отчёт о социологическом опросе

Тамбов
2011

ББК 60.5
К 13

Составитель: главный библиотекарь научно-методического отдела
Н. В. Аверьянова
Редактор: заведующая научно-методическим отделом И. С. Мажурова
Отв. за выпуск: заместитель директора по научной работе Л. Н.
Патрина

Кадровый потенциал общедоступных (публичных) муниципальных библиотек Тамбовской области [Текст] : отчёт о социол. опросе / сост. Н. В. Аверьянова; ТОГБУК «Тамб. обл. универсал. науч. б-ка им. А. С. Пушкина». – Тамбов, 2011. – 27 с.

Данное пособие знакомит с итогами социологического опроса «Кадровый потенциал общедоступных (публичных) муниципальных библиотек области».

Эффективность работы современной библиотеки во многом определяется состоянием её кадровых ресурсов, их готовностью к инновациям, удовлетворённостью трудом, профессиональной компетентностью сотрудников. От обеспеченности библиотек высококвалифицированными кадрами зависит конкурентоспособность библиотек в современном обществе, будущее отечественного библиотечного дела.

Актуальность опроса. В последние годы в профессиональном библиотечном сообществе и в профессиональной печати выражается беспокойство, связанное с нарастанием кризиса в профессии. Ситуация обостряется сокращением числа студентов библиотечно-информационного профиля в образовательных учреждениях, старением кадров библиотек, пополнением их штатов специалистами из смежных сфер деятельности. Студенты и выпускники образовательных учреждений, получившие специальную библиотечно-информационную подготовку, не рассматривают библиотеку привлекательным местом для трудоустройства, профессиональной реализации и карьерного роста.

В связи с этим, представляется своевременным изучить состояние и тенденции развития кадрового потенциала общедоступных (публичных) муниципальных библиотек Тамбовской области. Научно-методический отдел ТОГБУК «ТОУНБ», являясь методическим центром для муниципальных библиотек области, провёл социологический опрос.

Цель опроса:

– определение тенденций и перспектив развития кадровой политики общедоступных (публичных) муниципальных библиотек области.

Для достижения цели в ходе анкетирования были поставлены такие **задачи:**

- определить отношение к профессии самих библиотекарей и факторы, определяющие её общественный статус;
- выявить степень притока и возможные причины привлечения молодых кадров в профессию;
- изучить профессиональную и творческую активность специалистов;
- выяснить степень значимости и приоритетные формы и направления системы повышения квалификации;
- наметить основные проблемы и пути совершенствования кадрового состояния библиотек.

Выборка и база опроса.

Базой проведения опроса выступили общедоступные (публичные) муниципальные библиотеки области. Общее количество опрошенных 792 библиотекаря (76,4 % от общего числа библиотечных работников). А именно, 84 чел. (10,7 %) предоставили анкеты из центральных городских библиотек,

206 чел. (26 %) – из центральных районных библиотек, 84 чел. (10,7 %) – из городских библиотек, 418 чел. (52,6 %) – из сельских библиотек.

Сроки проведения опроса.

Анкеты были распространены по 30 общедоступным (публичным) муниципальным библиотекам области в июне-июле 2011 г., данные собирались в августе-сентябре 2011 г., анализ полученных анкет – октябрь-декабрь 2011 г.

Опрос осуществлялся методом анкетирования. Анкета позволила респондентам не только выбрать ответ среди предложенных вариантов, но и зафиксировать своё собственное мнение в свободной форме.

Анкета включала 32 основных вопроса, направленных на изучение кадрового потенциала библиотечных работников (Приложение № 1). Первый блок вопросов был направлен на определение статуса, отношения библиотекарей к своей профессии и путей привлечения молодых сотрудников на работу в библиотеки. Основной блок вопросов анкеты посвящён выявлению возможностей карьерного роста, реализации проектной деятельности, форм повышения квалификации и методической помощи, основных направлений развития и совершенствования кадрового состояния библиотек. Заключительные вопросы касались социально-демографических характеристик: возраст, библиотечный стаж, образование. Результаты анкетирования в соответствии с видом библиотеки (центральная районная (городская), городская (сельская) представлены дополнительно в таблицах. (Приложение № 2).

Основные результаты опроса.

В опросе приняли участие 792 библиотекаря (76,4 % от общего числа библиотечных работников). Образовательный уровень опрошенных довольно высок: высшее библиотечное – 171 чел. (23 %), высшее небиблотечное – 122 чел. (16,5 %), среднее специальное библиотечное – 322 чел. (43,3 %), среднее специальное небиблотечное – 113 чел. (15,2 %), среднее – 4 чел. (0,5 %), обучаются в вузе – 9 чел. (1,5 %).

Возрастной состав респондентов:

- до 30 лет – 253 чел. (32 %);
- от 30 до 45 лет – 42 чел. (5,4 %);
- от 45 до 55 лет – 334 чел. (42 %);
- свыше 55 лет – 163 чел. (20,6 %).

Полученные цифры свидетельствуют о старении библиотечных кадров и отсутствии резерва.

Немаловажным фактором, влияющим на отношение людей к собственному профессиональному росту, является стаж работы. Основная масса респондентов имеет достаточно большой стаж библиотечной работы – свыше 15 лет — 470 чел. (64,5 %). Специалисты со стажем до 6 лет составили 136 чел. (18,5 %), от 6 до 10 лет и от 10 до 15 лет соответственно 52 чел. (7 %) и 72 чел. (10 %). Вместе с тем, удручает низкий процент сотрудников со

стажем 10–15 лет. Ведь специалисты, работающие в библиотеке 10–15 лет, достигли периода, когда профессионализация во многом состоялась, уже есть определённые карьерные успехи и видимые трудовые результаты. 10 % дают основание предположить отсутствие преемственности в библиотечных коллективах.

Вы удовлетворены тем, что работаете в библиотеке?

Для эффективной трудовой деятельности важным фактором является удовлетворённость содержанием и условиями работы. В ходе анкетирования выявлено, что уровень удовлетворённости работой в библиотеке у большинства респондентов оказался достаточно неоднозначен. Основная масса респондентов 383 чел. (54 %) полностью удовлетворена работой в библиотеке. Однако процент тех, кто не в полной мере удовлетворён работой в библиотеке также достаточно высок и составляет 317 чел. (44,6 %). Присутствует, конечно, и небольшое количество респондентов 10 чел. (1,4 %), совсем не удовлетворённых своей работой.

*Таблица 1. Ответы на вопрос
«Вы удовлетворены тем, что работаете в библиотеке?»*

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Да, это моё призвание	383	54
Удовлетворён (а)	317	44,6
Нет, не удовлетворён (а)	10	1,4

Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются?

Половину респондентов 610 чел. (50,1 %) работа в библиотеке привлекает общением с людьми, 266 чел. (22 %) респондентов отметили в качестве достоинства «доступ к информации». Одним из важных факторов успешной деятельности библиотеки, по мнению 188 чел. (15,4 %), является состояние психологического климата в коллективе. 127 чел. (10,4 %) отметили культурный и профессиональный рост, 26 чел. (2,1 %) – социальную защищённость. Получается, что большинство сотрудников привлекают традиционные представления о профессии, связанные с любовью к книге, чтению, работой с людьми.

*Таблица 2. Ответы на вопрос
«Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются?»*

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Доступ к информации	266	22
Работа с людьми, общение	610	50,1
Культурный и профессиональный рост	127	10,4

Благоприятный психологический микроклимат в коллективе	188	15,4
Социальная защищённость	26	2,1

Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке?

Ответы на этот вопрос обусловлены преимущественно социально-экономическими причинами, отставанием библиотечных учреждений по техническому уровню. Ответы распределились следующим образом:

- а) низкая заработная плата – 44,5 %;
- б) слабая материально-техническая база библиотеки – 29,4 %;
- в) непрестижность профессии – 15,5 %;
- г) отсутствие перспектив в будущем – 10,1 %;
- д) высокая текучесть кадров – 0,5 %.

Среди свободных ответов: «отсутствие самостоятельности у библиотеки-филиала», «слабое комплектование фонда детской литературой».

Таблица 3. Ответы на вопрос «Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Высокая текучесть кадров	6	0,5
Непрестижность профессии	180	15,5
Отсутствие перспектив в будущем	118	10,1
Низкая заработная плата	518	44,5
Слабая материально-техническая база	342	29,4

Как Вы считаете библиотечная профессия популярна в настоящее время?

подавляющее большинство респондентов 618 чел. (87,3 %) считают библиотечную профессию непопулярной в настоящее время. Эти ответы заставляют задуматься о низком престиже библиотечной профессии в глазах самих библиотекарей. Этот немаловажный результат требует корректировки в сторону повышения профессионального рейтинга профессии.

В случае непопулярности профессии, укажите на Ваш взгляд, основную причину этой тенденции?

Основной причиной, препятствующей популярности библиотечной профессии, по мнению 416 чел. (39,5%), является низкая заработная плата. 383 чел. (37%) отметили снижение интереса к чтению. Низкую социальную значимость профессии в обществе наблюдают 245 чел. (23,5%). Среди самостоятельных вариантов ответов респонденты отметили, что в связи с

развитием информационных технологий, постепенно снижается статус книги и чтения в обществе.

Таблица 4. Ответы на вопрос «В случае непопулярности профессии, укажите на Ваш взгляд, основную причину этой тенденции?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Снижение интереса к чтению	383	37
Низкая социальная значимость профессии в обществе	245	23,5
Низкая заработная плата	416	39,5

Как относятся к Вам окружающие, узнав, что Вы – библиотекарь?

Из ответов библиотекарей, характеризующих оценку окружающих людей, следует, что почти половина опрошенных 331 чел. (47 %) настроены по отношению к библиотекарю позитивно, т. е. относятся с уважением и интересом к профессии библиотекаря. Но вместе с тем вторая половина респондентов 371 чел. (53%) сталкиваются с равнодушием и сожалением. «О человеке судят не по профессии», – прозвучал свободный ответ на данный вопрос. Анкетирование позволило выявить, что статус библиотек и профессии в обществе всё-таки неоднозначен. Неумение подать свою профессию приводит к мнению окружающих о ненужности. Необходимо формировать позитивный имидж библиотеки.

Таблица 5. Ответы на вопрос «Как относятся к Вам окружающие, узнав, что Вы – библиотекарь?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
С уважением	331	47
Равнодушно	293	41,7
С сожалением	78	11,3

При ответе на вопрос «С каким чувством Вы говорите о том, что работаете в библиотеке?» большинство респондентов 389 чел. (54,6%) выбрали вариант «без восхищения». Отрадно, что 284 чел. (39,8%) библиотекарей всё-таки с гордостью заявляют о своей профессии. Варианты «со стеснением» и «не говорю, где работаю» тоже имели место быть и составили соответственно 3,5% и 2,1%. Ответы на вопрос свидетельствуют о низком статусе профессии в глазах самих библиотечных работников.

Таблица 6. Ответы на вопрос «С каким чувством Вы говорите о том, что работаете в библиотеке?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
С гордостью	284	39,8
Без восхищения	389	54,6
Со стеснением	25	3,5
Не говорю, где работаю	15	2,1

Повторили бы Вы свой профессиональный выбор?

Низкий статус профессии в обществе и у самих специалистов стал предопределяющим для результатов данного вопроса. Неутешительно то, что процент библиотекарей, затруднившихся с ответом и не желающих получить профессию в настоящее время довольно высок и составляет соответственно 155 чел. (24,5 %) и 171 чел. (27%). Оставшаяся половина респондентов 307 чел. (48,5%) всё-таки повторили бы свой профессиональный выбор.

Если представится удобный случай, то Вы поменяете профессию?

274 чел. (38,3%) довольны выбранной профессией, уверенно чувствуют себя на рабочем месте и не имеют намерения его менять. Вариант о возможной перемене профессии выбрали большинство библиотекарей – 401 чел. (56%). Однозначно сменить профессию хотели бы 40 чел. (5,7%) На наш взгляд, причина такого массового отношения к смене работы связана, в основном, с причинами материального характера. Своим отношением к профессии сами библиотекари принижают отношение к себе, не уверены в своих силах.

Часто ли приходят молодые специалисты на работу в Вашу библиотеку?

В последнее время перспектива получения библиотечного образования привлекает всё меньше абитуриентов, вследствие чего библиотеки столкнулись с определёнными трудностями в пополнении штата молодыми, квалифицированными сотрудниками. Ответы на этот вопрос позволили выявить негативную тенденцию притока молодых кадров в библиотеки. Результат оказался вполне прогнозируемым: 649 чел. (89 %) ответили на данный вопрос отрицательно. Только 79 чел. (11 %) порадовали положительным ответом. В большинстве случаев молодые специалисты приходят на работу в центральные городские библиотеки.

Остаются ли они в ней работать?

Только четверть респондентов 196 чел. (25,7 %) выбрали положительный ответ. Лидерство в данном вопросе снова осталось за центральными городскими библиотеками. Отрицательные ответы большинства респондентов 566 чел. (74,3 %) на этот вопрос обнаружили наличие негативной тенденции в закреплении молодых кадров на местах. Особенно потребность в молодых специалистах остро ощущается на селе, где

самый большой процент нехватки молодых кадров. В связи с данным наблюдением, вполне прогнозируемы результаты ответов на следующие два вопроса.

Есть ли в вашей библиотеке программы адаптации для молодого специалиста?

Выясняется, что наличие подобных программ отмечает только 95 чел. (18 %), 19 чел. (4 %) совсем затруднились с ответом, 412 чел. (78 %) указывают на отсутствие мероприятий по работе и закреплению кадров на местах. Поэтому возникает необходимость обратить особое внимание на работу с молодыми специалистами по содействию их профессиональной адаптации, развитию творческой инициативы через систему материального и социального стимулирования. Для современных библиотек важно закрепить молодых сотрудников библиотек и позволить им творчески развиваться.

Как Вы считаете, чем может привлечь молодого специалиста работа в библиотеке?

Данный вопрос, открытого типа, подразумевал самостоятельный ответ. Итак, респонденты считают, что для привлечения молодого специалиста на работу в библиотеку необходимо: достойная заработная плата – 362 чел. (62,4 %), техническое оснащение и современный дизайн – 66 чел. (11,4 %), престиж профессии – 27 чел. (4,7 %), «карьерный рост» и «социальная защищённость» набрали равное количество ответов – 17 чел. (3 %). Среди остальных вариантов ответов: «доступ к информации», «призвание», «работа с людьми». Однако удручает тот факт, для 48 чел. (8,3 %) респондентов вопрос оказался затруднителен.

На Ваш взгляд, для работы в библиотеке обязательно иметь профессиональное образование?

По результатам опроса необходимость профессионального образования отметили большинство опрошенных 518 чел. (78,5 %). Однако немалый процент респондентов 142 чел. (21,5 %), возможно, тех, кто не имеет специальных навыков работы, не поддерживает точку зрения большинства респондентов в вопросах образования.

Какими дополнительными знаниями, помимо специальных библиотечных, должны владеть современные библиотекари?

В связи с тем, что в настоящее время в традиционную библиотечную работу интегрируются новые технологии, понятие библиотечной профессии расширяет своё содержание. Умение найти контакт или избежать конфликтной ситуации очень важно для профессиональной деятельности в любой организации, поэтому неудивительно, что большинство респондентов

699 чел. (29 %) уверены, что библиотекарям необходимы навыки и знания в области психологии общения. 591 чел. (24,5 %) считает, что для успешной работы в библиотеке, необходимы профессиональные знания, знания ПК и Интернета. Вопросы авторского права и библиотечного законодательства актуальны для 573 чел. (23,9 %). На последнем месте у 545 чел. (22,6 %) респондентов расположились знания в области маркетинга, пиар-технологий.

Таблица 7. Ответы на вопрос «Какими дополнительными знаниями, помимо специальных библиотечных, должны владеть современные библиотекари?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Владение информационными технологиями	519	24,5
Маркетинговые разработки	545	22,6
Навыки психолога	699	29
Юридические знания	573	23,9

Есть ли для Вас в библиотеке возможности карьерного роста?

Достаточно неутешительные сведения мы получили о карьерных притязаниях опрашиваемых. А именно, перспективы карьерного роста ощущают только 89 чел. (15,3 %) респондентов. К сожалению, показатель «возможность карьерного роста» среди основной массой опрашиваемых 481 чел. (82,5 %) получил неудовлетворительную оценку. Затруднились с ответом 13 человек (2,2 %) респондентов.

Как Вы считаете, Ваш профессиональный и творческий потенциал востребован в библиотеке?

Высокую степень профессиональной самореализации отметили подавляющее количество респондентов 655 чел. (88 %). Для них это возможность заниматься интересным делом и условия для творческого и профессионального роста. Однако 92 чел. (12 %) всё же не считают свой профессиональный и творческий потенциал востребованным.

В какой должности начали работать и в какой работаете в настоящее время?

Дальнейший анализ этих вопросов показал карьерные изменения респондентов, должностной рост. Заметно сократилось количество рядовых библиотекарей и библиографов, существенно увеличилось количество главных специалистов, заведующих отделами, заведующих библиотеками, директоров.

Выступаете ли Вы инициатором каких-то новшеств в библиотеке?

Данный вопрос позволил определить творческую составляющую кадрового состава библиотек. Инициаторами новшеств в работе выступают 158 чел. (22,5 %), 71 чел. (10 %) пока никак себя не проявили. Превалирует большой процент, 478 чел. (67,5 %), варианта «иногда».

Какие проекты Вы хотели бы реализовать в своей библиотеке?

Анализируя ответы на данный вопрос, очевидно, что исследовательская деятельность плотно входит в жизнь библиотек области.

Приятно сознавать, что многие библиотекари с увлечением выбирали по несколько проектов из предложенных вариантов. Видимо это связано с тем, что в современных условиях библиотекари ценят значимость и эффективность организации данной работы. Лидируют проекты по продвижению книги и чтения – 429 чел. (42 %), на втором месте – проекты, направленные на воспитание гражданственности и патриотизма у молодого поколения 276 чел. (27 %), на третьем – проекты, направленные на создание творческих клубов 172 чел. (17 %), на четвёртом месте – проекты, связанные с экологическим просвещением читателей 142 чел. (14 %). Кроме того, респонденты хотели бы реализовать в своей работе проекты, связанные с внедрением информационных технологий, пропагандой здорового образа жизни – «Здоровая нация», улучшением материально-технической базы, комнату сказок.

Таблица 8. Ответы на вопрос «Какие проекты Вы хотели бы реализовать в своей библиотеке?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Проекты по продвижению книги и чтения	429	42
Проекты, направленные на воспитание гражданственности и патриотизма у молодого поколения	276	27
Проекты, связанные с экологическим просвещением читателей	142	14
Проекты, направленные на создание творческих клубов для населения	172	17

Как часто Вы выступаете на конференциях, семинарах, совещаниях?

Половина опрошенных 375 чел. (52,7 %) всё-таки редко, но посещает профессиональные мероприятия. Вариант ответа «часто» отметили только 234 чел. (33 %). Совсем не выступают на совещаниях и семинарах 102 чел. (14,3 %).

Заинтересованы ли Вы в повышении своей квалификации?

В настоящее время основным критерием работы является квалификация сотрудника. В процессе мониторинга мы выявили, что большинство опрошенных 598 чел. (86 %) ориентированы на повышение своей квалификации, хотя 92 чел. (14 %) довольны своей квалификацией и не испытывают необходимости в профессиональном развитии.

С какой периодичностью Вы принимаете участие в областных мероприятиях по повышению квалификации?

Ежегодно принимают участие в областных мероприятиях по повышению квалификации 66 чел. (10 %), с периодичностью раз в пять лет – 138 чел. (21 %). Неутешителен тот факт, что большинство респондентов 459 чел. (69 %) последние пять совсем не участвуют в образовательных мероприятиях.

Таблица 9. Ответы на вопрос «С какой периодичностью Вы принимаете участие в областных мероприятиях по повышению квалификации?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Ежегодно	66	10
Один раз в пять лет	138	21
Последние пять лет не принимал (а) участие	459	69

Назовите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, формы повышения квалификации.

Самой популярной формой профессионального совершенствования, по мнению респондентов, оказались курсы повышения квалификации, в них нуждаются 420 чел. (37,5 %). По значимости мероприятия по повышению квалификации, библиотекари расположили следующим образом: районные (городские) семинары 324 чел. (29 %); самообразование 222 чел. (19,8 %); межрегиональные семинары 78 чел. (7 %); научно-практические конференции 72 чел. (6,4 %).

Таблица 10. Назовите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, формы повышения квалификации

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Научно-практические конференции	72	6,4
Курсы повышения квалификации	420	37,5
Межрегиональные семинары	78	7
Районные (городские) семинары	324	29
Самообразование	222	19,8

Читаете ли Вы профессиональную литературу?

При изучении вопроса о профессиональном чтении библиотекарей, выяснилось, что почти все респонденты 606 чел. (91,5 %) обращаются к профессиональной литературе и считают её важным условием для профессионального роста. 56 чел. (8,5 %) совсем не читают профессиональную литературу. Одной из оправдательных причин является слабое комплектование фондов библиотек профессиональными изданиями.

Какие профессиональные издания выписывает ваша библиотека?

Среди профессиональной прессы предпочтение отдаётся журналу «Библиотека» – 248 чел. (34,7 %) и «Библиополе» – 240 чел. (33,6 %). 49 чел. (6,8 %) читают «Библиотека и закон», 19 чел. (2,6 %) – «Справочник руководителя учреждений культуры», 7 чел. (1,4 %) – профессиональный журнал «Библиотековедение», 10 чел. (1,2 %) – «Библиотечное дело», 6 чел. (0,8 %) – «Библиотечная газета». Кроме того, профессиональную информацию библиотечные специалисты получают в сети Интернет. Обращает на себя внимание тот факт, что в связи с отсутствием средств в библиотеке 129 чел. (18 %) респондентов не выписывают профессиональные периодические издания, поэтому испытывают недостаток в профессиональных знаниях.

Таблица 11. Ответы на вопрос «Какие профессиональные издания выписывает ваша библиотека?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
«Библиотека и закон»	49	6,8
«Справочник руководителя учреждения культуры»	19	2,6
«Библиотековедение»	7	1,2
«Библиотека»	248	34,7
«Библиотечное дело»	10	1,4
«Библиотечная газета»	6	0,8
«Библиополе»	240	33,6

По каким направлениям деятельности библиотеки Вам необходима методическая помощь?

В ходе опроса выяснилось, что 344 чел. (30 %) необходима методическая помощь по использованию в работе информационных технологий, 169 чел. (15 %) нуждаются в знаниях по применению рекламы, 161 чел. (14 %) – по организации обслуживания населения, 140 чел. (12 %) – по методической работе, 140 чел. (12 %) – справочно-библиографические

знания, 102 чел. (9 %) – краеведческие знания, 89 чел. (8 %) – организация фондов и каталогов.

Таблица 12. Ответы на вопрос «По каким направлениям деятельности библиотеки Вам необходима методическая помощь?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Методическая работа	140	12
Организация фондов и каталогов	89	8
Справочно-библиографическая работа	139	12
Организация обслуживания населения	161	14
Краеведческая деятельность библиотеки	102	9
Рекламная деятельность	169	15
Внедрение информационных технологий	344	30

Каковы, на Ваш взгляд, основные направления развития и совершенствования кадрового состояния библиотек?

Для половины респондентов 543 чел. (50 %) приоритетным направлением развития и совершенствования кадрового состояния библиотек, и это не стало неожиданностью, является достойная заработная плата. Всё-таки уровень заработной платы – это, пожалуй, самый действенный фактор как стабилизации кадров, так и привлечения молодых специалистов. Далее, по мнению 190 чел. (17,3 %), стоит основательно задуматься о привлечении молодых сотрудников к решению проблем библиотеки. Развивать непрерывное профессиональное образование призывают 186 чел. (17 %). И меньше всего, 171 чел. (15,7 %), опрошенных интересует получение профессионального образования. Это не удивляет, так как среди опрошенных библиотекарей достаточно большой процент людей, 235 чел. (31,7 %), с непрофессиональным образованием.

Таблица 13. Ответы на вопрос «Каковы, на Ваш взгляд, основные направления развития и совершенствования кадрового состояния библиотек?»

варианты ответов	количество	% от числа респондентов
Получение профессионального образования	171	15,7
Развитие непрерывного профессионального образования	186	17
Привлечение молодых сотрудников	190	17,3

Достойная заработная плата	543	50
----------------------------	-----	----

Заключение

Таким образом, социологический опрос позволил не только получить реальную картину состояния кадрового ресурса общедоступных (публичных) муниципальных библиотек региона, но и определить перспективные направления в кадровой политике. В результате проведённого опроса выяснено, что несмотря на низкую заработную плату, непрестижность профессии, слабую материально-техническую базу половина респондентов считают работу библиотекаря своим призванием и повторили бы свой профессиональный выбор. Однако нельзя не отметить, что вторая половина опрошенных задумывается о кардинальной смене деятельности. То есть, происходит снижение престижа профессии в глазах самих специалистов. Однако опрос показал и то, что библиотекарей по-настоящему и глубоко волнуют проблемы престижа, сохранения и развития библиотек области

В настоящее время для поднятия престижа профессии в обществе необходимо активное раскрытие сущности библиотечной профессии и роли библиотекаря среди широкого круга общественности. Сегодня уже недостаточно ограничиваться только профессиональными публикациями и мероприятиями для сугубо библиотечного общества. Возникла необходимость с помощью средств массовой информации, раскрыть важность и значимость деятельности библиотекаря в повышении общего культурного уровня государства, практического вклада библиотек в развитие науки и производства, поднятия престижа библиотечной профессии.

В библиотечной профессии большинство респондентов привлекает работа с людьми, доступ к информации, благоприятный психологический микроклимат в коллективе.

В результате опроса выявлено, что кадровую ситуацию в области характеризуют тенденция старения кадров, оттока высококвалифицированных специалистов, в т. ч. и молодых из-за недостаточного финансирования.

Дальнейшее развитие библиотек зависит от того, какие кадры уже сейчас сформируются на смену среднему поколению специалистов. Немаловажную роль в обновлении библиотеки, повышении её конкурентоспособности должны сыграть молодые кадры, являющиеся важным ресурсом в деле формирования устойчивого позитивного имиджа библиотеки. В ходе опроса выявлено, что наблюдается негативная тенденция слабого притока молодёжи в библиотечную профессию и, соответственно, присутствует старение кадров. Респонденты отметили, что большая часть молодёжи не задерживается в библиотеках в связи с низкой престижностью профессии в обществе, выражающейся в небольшой оплате труда, отсутствием перспектив карьерного роста. Результаты анкетирования

ориентируют обратить особое внимание на вопросы, связанные с положением молодых в библиотечных коллективах, проводить как можно больше мероприятий по их адаптации, материальному стимулированию, дальнейшему закреплению в профессии. Отсутствие в библиотеках программ адаптации свидетельствует о том, что работа с молодыми кадрами всё ещё не является одним из приоритетных направлений внутрибиблиотечной кадровой политики.

Респонденты практически единогласно оценили значимость профессионального специального образования и определили приоритеты в дополнительных знаниях, необходимых современному специалисту. В век современных информационных технологий респонденты отвели лидирующие позиции знаниям в области психологии и информационных технологий.

Одним из отрицательных моментов в профессии библиотекаря является то, что большая часть сотрудников не чувствует возможностей карьерного роста. Среди положительных моментов следует отметить, что среди библиотекарей наблюдается полная востребованность личного профессионального потенциала, многие чувствуют себя уверенно на рабочем месте и стремятся к творческой самореализации. Около 70 % библиотекарей не принимали участие в областных образовательных мероприятиях. В связи с этим существенная часть респондентов заинтересована в непрерывном профессиональном образовании. Среди наиболее эффективных форм повышения квалификации опрошенные отмечают курсы повышения квалификации и районные (городские) семинары. Каждый второй библиотекарь приветствует самообразование. Как показало исследование, непрерывное профессиональное образование играет важную роль в деятельности любого специалиста и очень часто влияет на его карьерный рост. Особенно в силу того, что постоянно увеличивается количество библиотечных работников, которые не являются специалистами в своей профессиональной деятельности, то есть не имеют профильного, библиотечного образования, и испытывают потребность в дополнительных образовательных курсах, соответствующие требованиям сегодняшнего дня.

Большинство опрошенных стремятся регулярно следить за профессиональным информационным потоком и выписывают большинство из перечисленных в анкете профессиональных изданий. Однако 18 % респондентов не могут совершенствовать свою квалификацию с использованием профессиональных изданий в связи с недостаточным финансированием. Поэтому комплектование фондов библиотек профессиональной литературой особенно актуально и необходимо. Особенно это важно для сельских библиотек, реальные перспективы выхода в сеть Интернет в которых пока довольно далеки. Укрепление материально-технической базы библиотек — это важнейшая составляющая кадровой библиотечной политики, так как вера в будущее профессии, её престижность

и привлекательность для молодых специалистов напрямую зависит от уровня автоматизации библиотечных процессов и технологий, от комфортности условий, в которых им предстоит работать.

При определении основных направлений развития и совершенствования кадрового состояния библиотек подавляющее большинство опрошенных, как и следовало ожидать, на первое место выдвинули такой показатель, как «достойная заработная плата», затем «привлечение молодых сотрудников» и на третьем месте – «непрерывное профессиональное образование».

В целом же, опрос выявил определённый профессиональный потенциал у работников общедоступных (публичных) муниципальных библиотек, выражающийся в стремлении работать в библиотеке, учиться, самосовершенствоваться и реализовывать творческие замыслы в своей трудовой деятельности.

Формирование и сохранение высокого кадрового потенциала системы – задача непростая. Механизм реализации кадровой политики представляет собой систему планов, организационных, административных, социальных и других мероприятий, нацеленных на решение современных кадровых проблем и удовлетворении в библиотечном персонале.

Таким образом, подобные исследования позволяют понять и оценить достоинства и недостатки существующей библиотечной кадровой политики области, а также скоординировать работу в данном направлении.

Список использованных источников.

1. Высоцкая, Е. К. Кадровый потенциал отрасли [Текст] / Е. К. Высоцкая // Управление и кадры : материалы Всерос. совещ. руководителей федеральных и центральных библиотек субъектов Рос. Федерации. – М., 2002. – С. 217–228.

2. Захаренко, М. П. Привлекательность библиотечной профессии для молодёжи: опыт социологического исследования [Текст] / М. П. Захаренко // Библиотековедение. – 2010. – № 3. – С. 112–117.

3. Кузнецова, Т. Я. Вызовы нового времени и кадровая ситуация в библиотечном деле: возможные пути решения кадровых проблем отрасли [Текст] / Т. Я. Кузнецова // Независимый библиотечный адвокат. – 2007. – № 4. – С. 21–26.

Приложения.

Приложение 1

Анкета к социологическому опросу «Кадровый потенциал общедоступных (публичных) библиотек Тамбовской области»

Уважаемый коллега!

Научно-методический отдел ТОГБУК «Тамбовская областная универсальная

научная библиотека им. А. С. Пушкина» проводит социологический опрос «Кадровый потенциал библиотек: современное состояние и тенденции развития» для библиотечных работников районов и городов Тамбовской области. Результаты опроса послужат основой для анализа современного состояния библиотечных кадров, выявление ключевых проблем и совершенствования кадровой политики библиотек области. Выделите номер того ответа, который совпадает с Вашим мнением. Анкета анонимная, результаты опроса будут представлены в обобщённом виде.

Заранее благодарим Вас за участие!

1. Вы удовлетворены тем, что работаете в библиотеке?
 - а) да, это мое призвание;
 - б) удовлетворён(а) частично;
 - в) нет, не удовлетворен(а)
2. Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются:
 - а) доступ к информации;
 - б) работа с людьми, общение;
 - в) культурный и профессиональный рост;
 - г) благоприятный психологический микроклимат в коллективе;
 - д) социальная защищённость;
 - е) другое _____
3. Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке?
 - а) высокая текучесть кадров;
 - б) непрестижность профессии;
 - в) отсутствие перспектив в будущем;
 - г) низкая заработная плата;
 - д) слабая материально-техническая база библиотеки;
 - е) другое _____
4. Как Вы считаете, библиотечная профессия популярна в настоящее время?
 - а) да;
 - б) нет.
5. В случае непопулярности профессии, укажите на Ваш взгляд, основную причину этой тенденции?
 - а) снижение интереса к чтению;
 - б) низкая социальная значимость профессии в обществе;
 - в) низкая заработная плата;
 - г) другое _____
6. Как относятся к Вам окружающие, узнав, что Вы — библиотекарь?
 - а) с уважением;
 - б) равнодушно;
 - в) с сожалением.
7. С каким чувством Вы говорите о том, что работаете в библиотеке?
 - а) с гордостью;
 - б) без восхищения;
 - в) со стеснением;
 - г) не говорю, где работаю.
8. Повторили бы Вы свой профессиональный выбор?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) затрудняюсь ответить.
9. Если представится удобный случай, то Вы меняете профессию?

- а) нет, никогда;
б) возможно;
в) поменяю с радостью.
10. Часто ли приходят молодые специалисты на работу в Вашу библиотеку?
а) да;
б) нет.
11. Остаются ли они в ней работать?
а) да;
б) нет.
12. Есть ли в вашей библиотеке программы адаптации для молодого специалиста?
а) да;
б) нет;
в) затрудняюсь ответить.
13. Как Вы считаете, чем может привлечь молодого специалиста работа в библиотеке?
-
14. На Ваш взгляд, для работы в библиотеке обязательно иметь профессиональное образование?
а) да;
б) нет.
15. Какими дополнительными знаниями, помимо специальных библиотечных, должны владеть современные библиотекари? *(проставьте цифры от 1 до 4 по значимости)*
а) владение информационными технологиями;
б) маркетинговые разработки;
в) навыки психолога;
г) юридические знания.
16. Есть ли для Вас в библиотеке возможности карьерного роста?
а) да;
б) нет;
в) затрудняюсь ответить.
17. Как Вы считаете, Ваш профессиональный и творческий потенциал востребован в библиотеке?
а) да;
б) нет.
18. В какой должности начали работать в библиотеке?
-
19. В какой должности работаете в настоящее время?
-
20. Выступаете ли Вы инициатором каких-то новшеств в библиотеке?
а) часто;
б) иногда;
в) никогда.
21. Какие проекты Вы хотели бы реализовать в своей библиотеке?
а) проекты по продвижению книги и чтения;
б) проекты, направленные на воспитание гражданственности и патриотизма у молодого поколения;
в) проекты, связанные с экологическим просвещением читателей;
г) проекты, направленные на создание творческих клубов для населения;
д) другое _____
22. Как часто Вы выступаете на конференциях, семинарах, совещаниях?

- а) часто;
- б) редко;
- в) никогда.

23. Заинтересованы ли Вы в повышении своей квалификации?

- а) да;
- б) нет.

24. С какой периодичностью вы принимаете участие в областных мероприятиях по повышению квалификации?

- а) ежегодно;
- б) один раз в пять лет;
- в) последние пять лет не принимал (а) участие.

25. Назовите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, формы повышения квалификации.

- а) научно-практические конференции;
- б) курсы повышения квалификации;
- в) межрегиональные семинары;
- г) районные (городские) семинары;
- д) самообразование;
- е) другое _____

26. Читаете ли Вы профессиональную литературу?

- а) да;
- б) нет.

27. Какие профессиональные издания выписывает ваша библиотека?

- а) Библиотека и закон (приложение к журналу «Библиотека»);
- б) Справочник руководителя учреждения культуры;
- в) Библиотековедение;
- г) Библиотека;
- д) Библиотечное дело;
- е) Библиотечная газета;
- ж) Библиополе;
- з) другое _____

28. По каким направлениям деятельности библиотеки Вам необходима методическая помощь?

- а) методическая работа;
- б) организация фондов и каталогов;
- в) справочно-библиографическая работа;
- г) организация обслуживания населения;
- д) краеведческая деятельность библиотеки;
- е) рекламная деятельность;
- ж) внедрение информационных технологий;
- з) другое _____

29. Каковы, на Ваш взгляд, основные направления развития и совершенствования кадрового состояния библиотек?

- а) получение профессионального образования;
- б) развитие непрерывного профессионального образования;
- в) привлечение молодых сотрудников;
- г) достойная заработная плата;
- д) другое _____

30. Укажите, пожалуйста, Ваше образование:

- а) высшее библиотечное;

- б) высшее небиблиотечное;
- в) среднее специальное библиотечное;
- г) среднее специальное небиблиотечное;
- д) обучаюсь в вузе (укажите в каком) _____

31. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст:

- а) до 30 лет;
- б) от 30 до 45 лет;
- в) от 45 до 55 лет;
- г) свыше 55 лет.

32. Укажите, пожалуйста, Ваш библиотечный стаж работы:

- а) до 6 лет;
- б) от 6 до 10 лет;
- в) от 10 до 15 лет;
- г) свыше 15 лет.

33. В какой библиотеке Вы работаете?

- а) в центральной городской;
- б) в центральной районной;
- в) в городской;
- г) в сельской.

Благодарим за участие!

Приложение 2

Таблица 1. Вы удовлетворены тем, что работаете в библиотеке? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да, это моё призвание	38	59	49,5	59,4
Удовлетворён (а)	58,3	39	48,5	40,4
Нет, не удовлетворён (а)	3,7	2	2	0,2

Таблица 2. Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Доступ к информации	28,1	24,2	22,8	19
Работа с людьми, общение	41,8	37,6	55,3	53
Культурный и профессиональный рост	13,1	17	7,2	9,7
Благоприятный психологический микроклимат в коллективе	11,8	17,6	12,3	17,6

Социальная защищённость	5,2	3,6	2,4	0,7
-------------------------	-----	-----	-----	-----

Таблица 3. Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Высокая текучесть кадров	–	2,3	1	0,2
Непрестижность профессии	20	20,5	15	13,4
Отсутствие перспектив в будущем	18,6	10	9	8,8
Низкая заработная плата	49	45,5	51	39,4
Слабая материально-техническая база	12,4	22,6	24	38,2

Таблица 4. Как Вы считаете библиотечная профессия популярна в настоящее время? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	2,4	8,4	7,4	18,8
Нет	97,6	91,6	92,6	81,2

Таблица 5. В случае непопулярности профессии, укажите на Ваш взгляд, основную причину этой тенденции? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Снижение интереса к чтению	26	26,5	30,7	46,5
Низкая социальная значимость профессии в обществе	30	33,3	24,5	18,2
Низкая заработная плата	44	40,2	44,8	35,3

Таблица 6. Как относятся к Вам окружающие, узнав, что Вы – библиотекарь? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская

С уважением	20,5	38,8	37	62,2
Равнодушно	54,2	43,5	45,8	35,6
С сожалением	25,3	17,7	17,2	2,2

Таблица 7. С каким чувством Вы говорите о том, что работаете в библиотеке? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
С гордостью	18	40,2	33,3	49
Без восхищения	67,5	53,7	60	49
Со стеснением	12	3,7	4,5	0,9
Не говорю, где работаю	2,5	2,4	2,2	1,1

Таблица 8. Повторили бы Вы свой профессиональный выбор? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	22	67,3	46,2	50
Нет	68,4	18,2	33,7	15,6
Затрудняюсь ответить	9,6	14,5	20,1	34,4

Таблица 9. Если представится удобный случай, то Вы поменяете профессию? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Нет, никогда	28	40	37	41,6
Возможно	63	58	56	53,5
Поменяю с радостью	9	2	7	4,9

Таблица № 10. Часто ли приходят молодые специалисты на работу в Вашу библиотеку? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	16,3	15,7	15	6
Нет	83,7	84,3	85	94

Таблица 11. Остаются ли они в ней работать? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	47,6	27,4	34	17
Нет	52,4	72,6	66	83

Таблица 12. Есть ли в вашей библиотеке программы адаптации для молодого специалиста? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	31,4	12,7	20,6	15
Нет	62,7	74,5	77,5	82,7
Затрудняюсь ответить	5,9	12,8	1,9	2,3

Таблица 13. На Ваш взгляд, для работы в библиотеке обязательно иметь профессиональное образование? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	67,5	76	82,2	79,8
Нет	32,5	24	17,8	20,2

Таблица 14. Какими дополнительными знаниями, помимо специальных библиотечных, должны владеть современные библиотекари? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Владение информационными технологиями	26,1	24,8	23,6	24,6
Маркетинговые разработки	23,6	24,5	20,3	23,4
Навыки психолога	25,5	25,8	34,7	27
Юридические знания	24,8	24,9	21,4	25

Таблица 15. Есть ли для Вас в библиотеке возможности карьерного роста? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная	городская	центральная	сельская

	городская		районная	
Да	16	28	18,4	10,7
Нет	81	71	80	87
Затрудняюсь ответить	3	1	1,6	2,3

Таблица 16. Как Вы считаете, Ваш профессиональный и творческий потенциал востребован в библиотеке? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	83,5	90	86	89
Нет	16,5	10	14	11

Таблица 17. Выступаете ли Вы инициатором каких-то новшеств в библиотеке? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Часто	14,5	26	21,7	23,8
Иногда	57,8	64,2	72,7	67,8
Никогда	27,7	9,8	5,6	8,4

Таблица 18. Какие проекты Вы хотели бы реализовать в своей библиотеке? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Проекты по продвижению книги и чтения	48,8	45	47,5	36,8
Проекты, направленные на воспитание гражданственности и патриотизма у молодого поколения	26	30,5	26,6	26,8
Проекты, связанные с экологическим просвещением читателей	11,8	15,3	12,2	15
Проекты, направленные на создание творческих клубов для населения	13,4	9,2	13,9	21,4

Таблица 19. Как часто Вы выступаете на конференциях, семинарах, совещаниях? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Часто	30	20,5	46,8	28,6
Редко	37,5	56,5	39,8	63,2
Никогда	32,5	23	13,4	8,2

Таблица 20. Заинтересованы ли Вы в повышении своей квалификации?» (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	85,2	89	82,8	88,8
Нет	14,8	11	17,2	11,2

Таблица 21. С какой периодичностью Вы принимаете участие в областных мероприятиях по повышению квалификации? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Ежегодно	14,3	17	14	4,3
Один раз в пять лет	25	23	64	10,7
Последние пять лет не принимал (а) участие	60,7	60	22	85

Таблица № 22. Назовите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, формы повышения квалификации» (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Научно-практические конференции	7,5	9,4	9	4,2
Курсы повышения квалификации	44,4	44,5	43	31
Межрегиональные семинары	11,3	7	11	4
Районные (городские) семинары	13,5	14,8	18	42,5

Самообразование	23,3	24,3	19	18,3
-----------------	------	------	----	------

Таблица 23. Читаете ли Вы профессиональную литературу? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Да	88	95,2	96,5	88,3
Нет	12	4,8	3,5	11,7

Таблица № 24. Какие профессиональные издания выписывает ваша библиотека? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
«Библиотека и закон»	6	–	10,5	10,4
«Справочник руководителя учреждения культуры»	2	3,8	4,6	–
«Библиотекведение»	0,6	5,8	0,6	1,2
«Библиотека»	48	46,2	40,7	40,5
«Библиотечное дело»	4,4	3,8	0,3	1,2
«Библиотечная газета»	–	–	0,6	4,7
«Библиополе»	39	40,4	42,7	42

Таблица 25. По каким направлениям деятельности библиотеки Вам необходима методическая помощь? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Методическая работа	11,2	15	12	12
Организация фондов и каталогов	9	3,2	10	7,4
Справочно-библиографическая работа	9	5,6	9,5	15,6
Организация обслуживания населения	11,2	6,3	16	15,5
Краеведческая деятельность библиотеки	5,2	8	4,5	12
Рекламная деятельность	21,6	20,6	13	13
Внедрение информационных технологий	32,8	41,3	35	24,5

Таблица 26. Каковы, на Ваш взгляд, основные направления развития и совершенствования кадрового состояния библиотек? (в %)

варианты ответов	виды библиотечных учреждений			
	центральная городская	городская	центральная районная	сельская
Получение профессионального образования	12,2	13	16,5	17
Развитие непрерывного профессионального образования	17,8	12	16,5	18,5
Привлечение молодых сотрудников	20	26	19	13
Достойная заработная плата	50	49	48	51,5