

Л. Б. Киселёва

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Тема кадров актуальна, многоаспектна и активно обсуждается профессиональным сообществом на форумах различных уровней.

Не останавливаясь на проблемах комплектования, мотивации и организации работы персонала, что является прерогативой руководства библиотек, сосредоточусь на функциях, осуществляемых методическими службами, и, прежде всего, — развитии профессиональных компетенций специалистов библиотек согласно современным стандартам.

По мнению специалистов, «...кадровый потенциал является базовым понятием в деятельности любой организации, в том числе и библиотеки. Он определяется такими понятиями, как численность кадров, их образовательный уровень, личностные качества, творческая активность, готовность использовать деятельность, на которую нацелена организация» [2].

Модельное строительство библиотек, активно ведущееся с 2019 года в рамках нацпроекта «Культура», подтверждает тот факт, что эффективность работы библиотеки зависит не только от комфортабельного пространства, обновлённого фонда и использования новых технологий, но и от качества персонала, готового к инновационным изменениям, способного предложить населению интересные культурные и образовательные программы.

Задача методической службы центральной общедоступной библиотеки — развитие персонала библиотек согласно современным профессиональным стандартам (включая стандарты СИБИБД и новый профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»).

Стратегия развития кадров, как известно, базируется на их анализе. Ежегодное мониторинговое исследование ресурсного состояния и деятельности государственных центральных и муниципальных библиотек края, проводимое отделом научно-исследовательской и научно-методической работы ДВГНБ [3], предоставляет статистические и фактические данные, которые отражают тенденции и проблемы в области кадрового обеспечения, которые нельзя оставить без внимания.

**Таблица. Динамика кадров, 2014–2023 годы<sup>1</sup>**

Показатель	Значение показателя 2014 г. [5]	Процентное соотношение от числа основного персонала	Значение показателя 2023 г. [6]	Процентное соотношение от числа основного персонала	Динамический индекс (%)
Число работников библиотек	1 556		1271		81,7
из них основного персонала	1 013	65,0 (от числа работников)	943	74,2 (от числа работников)	93,1
имеющих профильное образование	454	44,8	414	43,9	91,2
в т. ч. высшее библиотечное	281	27,7	286	30,3	101,8
со стажем до 10 лет	207	20,4	205	21,7	99,0
свыше 10 лет	713	70,4	506	53,6	71,0
с возрастом до 30 лет	120	11,8	68 (15 в краевых)	7,2	56,7
с возрастом от 55 лет	338	33,4	358	38,0	105,9

Приведённые данные свидетельствуют лишь о некоторых положительных результатах: увеличилась доля основного персонала в структуре кадров (+ 9,2 %), выросло число сотрудников со стажем до 10 лет в составе основного персонала (+ 1,3 %), наблюдается рост числа сотрудников с высшим библиотечным образованием (показатель качества кадрового состава) (+ 5 человек, или 1,8 %). Хотя в отдельных муниципальных образованиях (районах имени П. Осипенко, Тугуро-Чумиканском) вообще нет специалистов с профильным высшим образованием.

Увеличилось число сотрудников, повысивших свою квалификацию (+ 29,9 % за 2021–2023 гг.). Внедряется дистанционная форма обучения, что позволяет получать знания, отвечающие технологическим и информационным вызовам времени.

По большинству показателей приходится констатировать неблагоприятную ситуацию в области кадрового обеспечения. Наблюдаются снижение общего числа работников библиотек, в том числе сотрудников основного персонала со стажем свыше 10 лет (показатель, отражающий уровень профессионального мастерства специалистов), нехватка квалифицированных кадров (обостряется проблема преемственности кадров на ответственных должностях), текучесть и старение персонала, сокращение общего числа

<sup>1</sup> Данные федерального статистического наблюдения по форме № 6-НК.

молодых специалистов и их доли в структуре кадров. Данная ситуация, как и в целом по России, обусловлена рядом объективных и субъективных факторов (сокращение числа библиотек, падение престижа библиотечной профессии, неудовлетворённость заработной платой, условиями труда, возможностью реализовать себя). Негативно на стабильной работе персонала сказываются сокращённый график работы сотрудников, недостаточное ведение работы по привлечению и удержанию молодых специалистов (в библиотеках трёх районов края — Аяно-Майского, Нанайского, Тугуро-Чумиканского — отсутствует персонал в возрасте до 30 лет, а в восьми библиотечных системах — только по одному работнику с таким возрастным цензом) [4], слабое техническое и технологическое обеспечение рабочих процессов и другое. Отмечаются повышение нагрузки на одного человека из состава основного персонала муниципальных библиотек по числу пользователей и посещений, снижение средней заработной платы относительно 2022 года по девяти муниципальным системам (в сельской местности — на 11 %).

Комплекс мер, направленных на стабильную работу персонала, способного удовлетворить современные требования населения, зависит от финансовых возможностей учреждения, организации работы центральной библиотеки в качестве методического центра, партнёрства с учреждениями образования и культуры, географических особенностей территорий края (труднодоступная местность), близости учреждений, выпускающих кадры для библиотек и другого.

Являясь краевым методическим центром для муниципальных общедоступных библиотек, ДВГНБ осуществляет систематическую поддержку кадров с целью повышения их профессиональных компетенций. Помимо упомянутого мониторинга и анализа состояния библиотечного персонала, документирования сведений о нём (ЭБД «Кадры муниципальных общедоступных библиотек Хабаровского края», «Повышение квалификации персонала ДВГНБ»), используются традиционные прогрессивные практики, содействующие профессиональному росту, это:

- разработка нормативно-регламентирующей документации в помощь организации работы с персоналом (стандарты, положения, инструкции и др.);
- помощь в проведении аттестации библиотечных работников (локально и на площадках ЦБС);
- отлаженная система повышения квалификации путём проведения методических мероприятий в рамках неформального профессионального образования (перечень из 30 мероприятий в рамках государственного задания

ДВГНБ включает девять образовательных мероприятий на базе библиотеки, шесть выездных — на площадках ЦБС, два-три крупных научно-образовательных мероприятия, в том числе межрегиональный форум молодых библиотекарей «Лидер будущего», Хабаровскую книжную выставку-ярмарку, региональную научно-практическую конференцию «Современная библиотека в едином информационном и культурном пространстве региона», которые способствуют повышению квалификации специалистов библиотек всего Дальневосточного региона и за его пределами);

– организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, в том числе и для модельных библиотек (к примеру, с 2005 года проводится ежегодный открытый конкурс на лучшее библиотечное обслуживание по номинациям «Лучшая библиотека года», «Лучший библиотекарь Хабаровского края»; организуются разовые конкурсы краеведческого характера: краевой конкурс на лучшее проведение сетевого краеведческого онлайн-проекта «Край замечательных людей» (2021 г.), краевой конкурс для модельных библиотек Хабаровского края на лучшее проведение краеведческого проекта «Арсеньев среди нас» (2022 г.);

– устное консультирование в локальном и удалённом режимах (около 1000 консультаций и справок ежегодно предоставляется руководителям библиотек, органам местного самоуправления, Министерству культуры РФ и министерству культуры Хабаровского края);

– письменное консультирование посредством сайта, социальных сетей, издание сборников научно-методических материалов «Библиотечная орбита», «Общедоступные библиотеки Хабаровского края в ... году. Анализ деятельности» и другое;

– развитие креативного сознания, поиск и внедрение инноваций (ЭБД «Нововведения в ЦБС», фестивали творческих достижений и ярмарки инноваций на площадках муниципальных библиотек: «Мельница инноваций», «Библиотека: время удивлять»);

– разработка и реализация программ ДПО (16 дополнительных профессиональных программ, информация о которых размещена на сайте ДВГНБ [7]; с 2023 года слушателям курсов предлагается три новых образовательных программы, разработанные по запросам с мест: «Современное библиотечно-информационное обслуживание лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Продвижение общедоступных муниципальных библиотек в социальных сетях», «Совершенствование деятельности библиотеки и развитие профессиональных компетенций библиотечных работников на основе

профессионального стандарта “Специалист по библиотечно-информационной деятельности”»);

– предоставление ресурсов удалённого доступа (договоры с 10–12 агрегаторами электронных полнотекстовых документов ежегодно, в том числе с IT-компанией «ИВИС», располагающей базами данных East View, с полными текстами российских газет и журналов (более 100 наименований), в том числе в области библиотечного дела. ЭБС «Рукопт» позволяет познакомиться с опытом работы библиотек края и региона через журналы, издающиеся в ДВГНБ («Вестник ДВГНБ», «Культура и наука Дальнего Востока»). На сайте ДВГНБ эти ресурсы доступны другим библиотекам на бесплатной основе.

Ещё многое можно сказать о работе с кадрами. На протяжении многих лет в ДВГНБ используется система производственной учёбы в формате информационно-учебного семинара пролонгированного действия «Учебный вторник». В онлайн-режиме специалисты участвуют в образовательных мероприятиях других учреждений, в том числе в рамках федерального проекта «Творческие люди». Молодым специалистам предоставляется возможность для свободной творческой деятельности при организации культурных мероприятий; создано молодёжное объединение, активно работающее с волонтерами библиотеки; молодым специалистам предоставляется право участвовать в престижных межрегиональных форумах и пр.

В завершение своего выступления хотелось бы отметить, что сиюминутно кадровых проблем не решить, нужна системная и постоянная работа в области привлечения, сохранения и развития персонала для того, чтобы наши библиотеки могли качественно работать как информационные, культурные и просветительские центры, оставаясь самыми востребованными учреждениями культуры. В дальнейшем особое внимание следует уделить повышению качества дополнительного профессионального образования с учётом возможностей дистанционного обучения, модернизации профессионального сознания с упором на креативные индустрии и приоритетным вниманием к молодым кадрам.

Развитие кадрового потенциала согласно современным профессиональным стандартам, дальнейшая консолидация библиотечного сообщества края продолжает оставаться одним из стратегических направлений развития общедоступных библиотек [1].

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Концепция развития общедоступных библиотек Хабаровского края на период до 2023 года : утв. распоряжением Правительства Хабар. края от 08 июня 2018 года № 340-рп. — Текст : электронный // Дальневосточная государственная научная библиотека : [сайт]. — URL: [https://www.fessler.ru/docs-downloads/2019/01\\_19/konceptsiya-razvitiya-bibliotek.pdf](https://www.fessler.ru/docs-downloads/2019/01_19/konceptsiya-razvitiya-bibliotek.pdf) (дата обращения: 10.04.2024).
2. Матвеева, И. Ю. Роль кадрового потенциала в развитии общедоступных библиотек / И. Ю. Матвеева, Р. А. Гильмиянова, Л. В. Новокрещенова. — Текст : электронный // Педагогический журнал Башкортостана. 2022. № 1 (95). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kadrovogo-potentsiala-v-razviti-obschedostupnyh-bibliotek> (дата обращения: 27.02.2024).
3. Общедоступные библиотеки Хабаровского края в 2022 году : анализ деятельности / Дальневост. гос. науч. б-ка ; ред.-сост. Л. Б. Киселёва ; авт.-сост.: Л. Б. Киселёва, Н. И. Мирошниченко, А. С. Горячев, М. П. Лопушенко ; ред. кол.: Т. Ю. Якуба [и др.]. — Хабаровск : ДВГНБ, 2023. — 95 с., табл. — URL: [https://www.fessler.ru/docsdownloads/2023/07\\_23/OBHK2022.pdf](https://www.fessler.ru/docsdownloads/2023/07_23/OBHK2022.pdf) (дата обращения: 27.02.2024). — Текст : электронный.
4. Отчёт о научно-исследовательской работе «Состояние и тенденции развития общедоступных библиотек Хабаровского края». — 2023. — 14 с. — URL: [https://www.fessler.ru/docs-downloads/2024/01\\_24/SOSTEN\\_2023.pdf](https://www.fessler.ru/docs-downloads/2024/01_24/SOSTEN_2023.pdf) (дата обращения: 26.02.2024). — Текст : электронный.
5. Свод годовых сведений об общедоступных (публичных) библиотеках системы Минкультуры России за 2023 г. [по Хабар. краю]. — 2024. — 16 с.
6. Свод годовых сведений об общедоступных (публичных) библиотеках системы Минкультуры России за 2014 г. [по Хабар. краю]. — 2015. — 12 с.
7. Центр дополнительного профессионального образования. — Текст : электронный // Дальневосточная государственная научная библиотека : [сайт]. — URL: <https://fessler.ru/for-librarian/ninmo/cprbr> (дата обращения: 28.02.2024).