

ДАРИГА ДАУРЕНБЕКОВА

Проблемы и перспективы развития библиотечных кадров Костанайской области

Нашему населению надо учиться. В мире люди учатся всю жизнь. Есть возможность и необходимость переучиваться и получать другую профессию, которая сегодня востребована.

Н. А. Назарбаев



Дауренбекова Дарига Аскарровна,
гл. консультант ОРБ Костанайской
ОУНБ им. Л. Н. Толстого

СЕГОДНЯ качественному составу библиотечных кадров уделяется большое внимание. В Костанайской области действуют 4 областных, 4 городских и 16 районных ЦБС. Это 392 государственные библиотеки, в которых работают 809 сотрудников.

Созданная в ОУНБ им. Л. Н. Толстого электронная картотека библиотечных кадров даёт возможность быстрого поиска сведений о библиотекарях области: по фамилии, возрасту, стажу, образованию и т. д.

На основании данных электронной картотеки сотрудники ОРБ (отдела развития библиотек) провели тщательный анализ кадров.

Соотношение возрастных групп:

- до 30 лет — 82 (10,1 %);
- от 30 до 40 лет — 207 (25,6 %);
- от 40 до 50 лет — 295 (36,5 %);
- свыше 50 лет — 225 (27,8 %).

По итогам анализа удалось установить, что большинство библиотечных работников (64,3%) перешагнули 40-летний рубеж. К примеру, в Денисовской и Мендыкаринской ЦБС таковых 74%, Костанайской и Рудненской городских ЦБС — 70%, Карасуской — 69,0%, Тарановской — 68,2%, в ОУНБ им. Л. Н. Толстого — 63,8 %.

Приток молодых специалистов в библиотеки области незначителен, молодые специалисты до 30 лет составляют всего лишь 10,1%.

Уровень образования:

- с высшим образованием — 326;
- из них с высшим библиотечным — 135;
- со средним педагогическим — 78;
- со средним библиотечным — 184;
- с другим образованием — 221;

- со средним специальным библиотечным и с высшим неспециальным — 14.

Видно, что только 39,4% сотрудников специальное библиотечное образование, при этом высшее библиотечное образование — только 16,6 %. Существует так называемый «кризис профессии», не в последнюю очередь связанный с социальной незащищённостью работников отрасли. За последние годы качественный состав кадров снижался (2005 — 42,3%, 2006 — 40,6%, 2007 — 39,3%). В 2008 году 39,4% специалистов имеют библиотечное образование. Хочется отметить, что больше всего библиотекарей-профессионалов трудится в ЦБС г. Лисаковска — 91,3 %, в ОДЮБ им. И. Алтынсарина — 64,2 %, в ОУНБ им. Л. Н. Толстого — 42,5%. Из районных ЦБС наиболее укомплектованы библиотечными специалистами Карабальская, Аулиекольская, Карасуская.

Конечно, как и в других областях республики, в нашем регионе существует проблема нехватки библиотечных специалистов с высшим профессиональным образованием. Особенно низкий уровень укомплектованности библиотечными специалистами в ЦБС Жангельдинского, Камыстинского районов, г. Аркалыка.

Почти в каждой ЦБС есть библиотекари, не имеющие библиотечного образования, при этом многие хотели бы получить его на заочных отделениях колледжей и вузов, однако, в силу различных причин, в том числе и финансовых, осуществить это не предоставляется возможным.

Тем не менее 59 библиотекарей области обучается в высших и средних учеб-

ных заведениях, из них 39 — в библиотечных. К сожалению, работников сельских библиотек среди них очень мало.

На базе ОУНБ им. Л. Н. Толстого ректорат Челябинской государственной академии культуры и искусств, Институт дополнительного профессионального образования академии проводит профессиональную переподготовку для специалистов, имеющих высшее непрофессиональное образование. Это значимая годовая программа «Библиотечно-информационная деятельность», по которой обучаются на сегодняшний день лишь 14 специалистов нашего региона.

Библиотеку покидают молодые специалисты, нашедшие более высоко-



Участники семинара: «Социально-психологические факторы успешности труда библиотекаря»

оплачиваемую работу, и сотрудники пенсионного возраста. В основном, на работу устраиваются неспециалисты с педагогическим или другим непрофильным образованием.

Профессиональный стаж работы:

- свыше 10 лет — 424 (52,4 %);
- от 5 до 10 лет — 120 (14,8 %);
- от 1 до 5 лет — 181 (22,8%);
- до 1 года — 84 (10,3 %).

Из следующей диаграммы мы видим, что наряду с проблемой притока молодых кадров в библиотеку, существует и положительное явление: многие из тех, кто пришёл в профессию, остаются в ней надолго. Свыше 52% сотрудников работают в библиотеках более 10 лет. Данные свидетельствуют, что большая часть этих сотрудников — люди, имеющие значительный опыт. Это говорит о стабильности библиотечного коллектива и нормальном психологическом климате. Но всё же требуется мобилизация молодых специалистов, способных продолжить дело ветеранов. Ведь между

«специалистом» и «профессионалом» есть серьёзные различия.

Таким образом, проанализировав кадровый состав библиотекарей области, можно сделать вывод, что, несмотря на проблемы старения кадров, разрыва между библиотечными поколениями, малый процент работников с библиотечным образованием, в основном, в библиотеках работают стабильные коллективы.

Руководство библиотек заинтересовано в повышении профессионального мастерства своего персонала и всемерно помогает осваивать разные грани библиотечной профессии, так как качество работы библиотек связано с уровнем подготовки кадров.

Тем, кто впервые вошёл в библиотечный коллектив, помогают различные школы, которые созданы почти во всех районных и городских ЦБС, ОУНБ им. Л. Н. Толстого. Например, с мая 2002 г. для расширения и углубления профессиональных знаний библиотечных работников при ОРБ ОУНБ им. Л. Н. Толстого работает областная Школа профессионального мастерства (ШПМ), программа которой предусматривает многоуровневую систему повышения квалификации. Мероприятия по профессиональному развитию рассчитаны на различные категории сотрудников. Программа школы динамична, она постоянно дополняется, изменяется, в нее вносятся новые темы для изучения.

Разнообразны формы обучения вне рабочего места. Библиотекари обмениваются опытом на семинарах, встречах, конференциях, круглых столах, где обсуждаются интересные программы, предложения, проекты. К сожалению, во многих районных ЦБС, в связи с недостаточным финансированием командировочных расходов, возникают трудности с выездом на республиканские и областные курсы повышения квалификации.

Внедрение автоматизации в библиотечные процессы выявило необходимость глубоких знаний компьютерной техники, новых технологий. Сотрудники областных, городских и центральных районных библиотек в рамках «Программы снижения компьютерного неравенства» прошли обучение на курсах компьютерной грамотности и теперь

уверенно используют эти навыки в работе. Но этого недостаточно для успешного освоения и применения библиотечной программы «РАБИС». Необходимо переходить от первых шагов автоматизации библиотечных процессов к активному использованию информационных массивов в библиотечно-библиографической деятельности. Новые информационные технологии — будущее наших библиотек. Именно они сегодня определяют закономерности построения современной системы непрерывного образования.

В целях повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы специалистов, обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда в библиотеках области проводятся внеочередные аттестации. В 2008 году во всех библиотеках области прошла аттестация на подтверждение статуса гражданского служащего.

Профессиональные контакты с коллегами из других областей Казахстана,



Участники мастер-класса «Библиотеки области: анализ состояния и использования инновационных технологий в работе»

России, стран СНГ дают возможность непосредственного знакомства с опытом работы. Это важное звено в профессиональном развитии библиотекарей. В 2008 году за пределы области было сделано 17 выездов: на XII международную конференцию «Либком 2008» (Москва), творческую поездку для знакомства с работой учреждений культуры (г. Челябинск), на I Слёт молодых библиотекарей Казахстана (г. Астана), международная конференция «Крым-2008» (Украина, г. Судак), международную конференцию «Электронные ресурсы в библиотеках — для образования и науки» (г. Алматы), на семинар «Электрондық кітапхана: авторлық құқық мәселесі және»

апарат пайдалану еркіндігі» (г. Алматы), на семинар-тренинг «Электронные ресурсы и электронные услуги в современных библиотечных центрах», «Авторское право в контексте развития электронных библиотек: инициативы и проблемы электронной информационной среды» в НАБ РК (Астана), на стажировку в НБ РК и в Государственную юношескую библиотеку им. Жамбыла (г. Алматы), на курсы повышения квалификации по теме «Модельная библиотека: опыт становления и проблемы развития» (г. Челябинск) и курсы повышения квалификации при Казахском научно-исследовательском институте культуры и искусствознания (г. Алматы).

Одним из важнейших условий плодотворного руководства персоналом является поощрение сотрудников.

За добросовестный труд и вклад в развитие библиотечного дела в области премированы и награждены: в ОУНБ №2 — 35 человек, в ЦБС г. Костаная — 10 человек, г. Лисаковска — 9, в Мендыкаринской — 22, Костанайской районной — 10, Житикаринской и Денисовской — 6, Сарыкольской — 5, Федоровской — 5, Карасуской ЦБС — 2 специалиста.

В связи с потребностью в постоянном оперативном расширении и принципиальном обновлении профессиональных знаний, умений и навыков

работников библиотек в необходимо не только сохранить имеющуюся систему повышения квалификации, но и ходатайствовать об открытии областных курсов при управлении культуры, которые дифференцированно вели бы переподготовку кадров, разработав многоуровневую учебу сельских кадров. В результате в течение двух лет смогли бы повысить свой профессиональный уровень более 200 сельских специалистов.



Участники выездной творческой лаборатории на базе Мендыкаринской ЦРБ

Также с целью повышения квалификации и изучения передового опыта организируются творческие командировки, поэтому руководителям ЦБС необходимо предусмотреть расходы для участия в библиотечных форумах за пределами Костанайской области. Обучение на областных, республиканских и международных семинарах и симпозиумах так-

же повлияет на профессиональный уровень библиотечных кадров.

Внедряя региональную Программу модернизации библиотек Костанайской области, в течение 2008 года практически все библиотеки области значительно улучшили материально-техническое состояние, что сказалось на качестве предоставляемых услуг.

К примеру, только по Программе модернизации библиотек области планировалось финансирование 105299,0 т. т., а выделено 139054,0 т. т. Это свидетельствует о том, что почти все руководители районов и городов, понимая важность и необходимость обновления библиотечных структур, постарались уделить самое серьезное внимание проблемам библиотек. Разработчики Программы надеются, что все запланированные мероприятия будут успешно реализованы.

С автором можно связаться:
metod2009@mail.ru

Статья о проблемах библиотечных кадров Костанайской области и путях их решения.

Профессия библиотекаря, библиотечные кадры

The article is about the problems of the library staff in Kostanai region and their solutions.

Profession librarians, library staff

Превращать бюджетников в бизнесменов, значит погубить их

Со следующего года вступает в силу 83-й закон, предусматривающий коммерциализацию бюджетной сферы. Мы все почувствуем его на себе, когда будем вынуждены платить за ранее бесплатные услуги детских садов, школ, поликлиник, музеев. Партия Справедливая Россия собрала более 300 тыс. подписей за отмену этого закона. В чем его опасность? Об этом рассказал Председатель Совета регионального отделения Константин Пуликовский:

Вместо педсовета - Совет директоров?

Под действие закона попадает почти 330 тыс. бюджетных организаций. Незначительная часть из них получит название «казенные» и будет исправно получать госфинансирование. Остальные станут «автономными». Они лишатся льгот по оплате ЖКХ и перейдут на самоокупаемость. Бюджетные деньги они увидят лишь тогда, когда получат государственные или муниципальные задания. Заданий на всех не хватит. Поэтому при их распределении возникнет новое поле для коррупции, с которой мы так уси-

ленно боремся. Хочешь заказ? Будь любим, верни часть его стоимости после перечисления средств. Закон настолько сырой, что в него даже не включен порядок формирования этих заданий.

Ну и самое главное, автономные бюджетные учреждения в течение следующего года должны перевести оказание части своих услуг на коммерческую основу. Иными словами, директоров школ, детских садов, поликлиник, музеев и прочих бюджетников объявят бизнесменами, и они будут обязаны обеспечивать себя, своих подчиненных и возглавляемые ими организации самостоятельно.

Результатом внедрения закона будет сокращение сотен тысяч бюджетников и закрытие организаций, не выживших в условиях рынка. Особенно тяжело будет сельским учреждениям, где у населения крайне низкий уровень платежеспособности.

Пошел в клуб... то есть в школу

Помимо социальной составляющей, 83-й закон ударяет еще и по нравственности. Что

ждет музеи и библиотеки? Мы и так, в забеге о хлебе насущном, забыли о наших культурных традициях

Сейчас, провожая ребенка в школу, мы радуемся, что он попадает в среду, отлучающую его от влияния улицы. Но что будет, если образовательная среда и станет улицей?

83-й закон — это такой же удар по людям, как недавняя монетизация или приватизация 90-х.

Отменить не поздно?

Фракция «Справедливой России» в Госдуме, Председатель партии Сергей Миронов в Совете Федерации голосовали против 83-го закона, но парламентским большинством он был принят. Мы проводим пикеты и собираем подписи за его отмену. На Кубани собрано около 10 тыс. подписей, по стране более 300 тыс. Это весомая заявка. Если власть почувствует социальный протест, бюджетная сфера будет сохранена.

Константин Пуликовский
<http://www.spravedlivo.ru/>