

## КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІБЛІОТЕК ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Ярослава ПИЛИП

*Науково-технічна бібліотека Івано-Франківського національного  
технічного університету нафти і газу,  
вул. Карпатська, 15, м. Івано-Франківськ, 76019, Україна,*

В статті розглянуто проблемні питання кадрового забезпечення вузівських бібліотек, роль підвищення кваліфікації та атестації в цьому процесі, взаємовплив іміджу бібліотеки та її кадрової політики. Наведено результати соціологічних досліджень науково-технічної бібліотеки ІФНТУНГ щодо моделі спеціаліста бібліотеки ВНЗ.

*Ключові слова:* бібліотеки вищих навчальних закладів, кадрова політика, імідж бібліотеки, модель спеціаліста, підвищення кваліфікації, персонал, атестація.

Кадрове забезпечення бібліотек висококваліфікованими спеціалістами є одним із нагальних питань сьогодення. Адже довготривалий успіх будь-якої установи залежить від наявності кваліфікованих працівників у необхідний час і на правильно обраних посадах. Завдання сучасного бібліотекаря, який працює в умовах інформаційного суспільства, полягає в організації інформаційно-комунікаційного середовища таким чином, щоб користувачі бібліотеки отримували якнайповнішу інформацію з найменшими витратами часу. Функції бібліотечно-інформаційних працівників зазнали деяких змін з причини появи нових систем комунікації та їх інформаційного забезпечення. На цей процес мають вплив декілька факторів, які і формують нові професійні вимоги. Перш за все це комп'ютеризація бібліотек, яка вимагає від спеціалістів вміння використовувати універсальне прикладне програмне забезпечення, знання особливостей текстових редакторів та вміння їх використовувати, застосування електронних таблиць в професійній діяльності, навички роботи із сервісами Інтернету для вирішення професійних завдань. А для працівників університетських бібліотек має вплив ще один фактор – це реалізація принципів Болонської декларації, яка вимагає активної участі в освітньому процесі вузу.<sup>1</sup> Бібліотечні спеціалісти повинні добре знати документально-

---

<sup>1</sup>Пяткова И. Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников вузовских библиотек в условиях внедрения инновационных технологий // Бібл. форум України. – 2009. – № 3. – С. 36-40.  
інформаційні джерела з профілю вузу, знати інформаційні потреби користувачів, орієнтуватися в різних інформаційних продуктах та послугах. Стандартною вимогою до

кваліфікації бібліотекаря є вміння навчати користувачів бібліотеки вищого навчального закладу (ВНЗ) основам інформаційної культури, принципам пошуку в електронних ресурсах. Також одним із факторів формування нових вимог до професійного рівня бібліотечних працівників є наявність в Інтернеті інформації іноземною мовою, можливість доступу до баз даних зарубіжних видавництв, організацій. Під впливом нових технологій бібліотека поступово перетворюється в центр інформаційно-освітнього середовища ВНЗ. Саме в цих умовах на персонал бібліотеки покладається відповідальне завдання із забезпечення навчальної, науково-дослідницької та наукової роботи вищого навчального закладу. Важливість питання кадрового забезпечення бібліотек висококваліфікованими співробітниками підтверджує той факт, що кадрова криза вже стала реальністю, адже лише чверть працівників бібліотек є професіоналами.

Ринок праці і кадрів сьогодні переживає глобальні зміни. Відбувається розподіл і перерозподіл бібліотечних фахівців в інші галузі народного господарства та навпаки. Це привело до виникнення дефіциту бібліотечних кадрів у зв'язку з їхнім відтоком у сферу виробничої і кооперативної діяльності. На зміну їм до бібліотек приходять працівники інших галузей, не завжди з потрібним рівнем підготовки та досвіду. На сьогодні потрібно приблизно 12 тис. спеціалістів.<sup>2</sup> Така ситуація у кадровій професійно-освітній політиці приводить до того, що все важливіше місце займає система додаткової професійної освіти.

Працівник сучасної бібліотеки повинен володіти принципово новими знаннями, вміннями та навичками, адекватними викликам та потребам інформаційного суспільства. Йому необхідно бути освіченим спеціалістом, який володіє крім своєї професії, навичками суміжних галузей знань та сфер діяльності: інформатики, психології, педагогіки, соціології, правознавства, культурології та багато ін. Бібліотекар нової формації – це не тільки хранитель документальної культурної спадщини, служитель книги, знавець літератури, вихователь культури читання, організатор культурно-освітньої діяльності. Сучасний бібліотекар це також аналітик, який вміє здійснювати пошук та оцінювати якість інформаційних ресурсів з врахуванням потреб користувачів, інформаційний посередник в системі електронних документальних комунікацій, спеціаліст в галузі соціальних комунікативних технологій. Але, на жаль, протиріччя між вимогами, які ставить сучасне суспільство перед бібліотечними працівниками, та їх професійною

---

<sup>2</sup>Жукова В. Життєва потреба розвитку професії / В. Жукова, Н. Грабар // Вісн. Кн. палати. – 2007. – №9. – С. 27-30.

компетенцією в останні роки помітно зростає.<sup>3</sup>

Одним з напрямків загального процесу управління бібліотекою є кадрова політика, яка передбачає підбір і просування кадрів, підготовку і безперервне навчання, розстановку працівників відповідно до структури бібліотеки та аналіз кадрового потенціалу. Керівник бібліотеки не може не враховувати індивідуальних рис, здібностей, мотивів та стимулів кожного співробітника. Аналіз практики переконливо свідчить: успіх там, де керівництво спирається на згуртований персонал і таку систему функціонування організації, яка стимулює активну творчу позицію кожного працівника, його зацікавленість в розвитку бібліотеки в цілому, і, разом з тим, зберігає партнерські взаємовідносини в колективі незалежно від посад.

Підбір кадрів відповідно до рекомендацій і правил менеджменту персоналу зробити майже неможливо. Не дозволяє зробити це ні рівень заробітної платні, ні ринок вільних бібліотечних фахівців з освітою і досвідом. Підготовка і безперервне навчання потребує значних фінансових витрат. Аналіз кадрового потенціалу також є невтішним. Вища бібліотечна школа сьогодні вже не в змозі відновити втрати професіоналів у бібліотеках. Кожного року до бібліотек приходять значно менше випускників.<sup>4</sup>

Імідж бібліотечної професії – одна із найболючіших проблем бібліотечної справи. Відсутність позитивного іміджу приводить до найгіршого сценарію із всіх можливих: кадровому зубожінню та підтвердженню стереотипу «вимираючої професії».

Дж. Фоунтейн відмічає: «Все питання в тому, що багато бібліотекарів виходять на пенсію або в приватний сектор, а нових набирати важко». Університети та коледжі випускають велику кількість дипломованих бібліотекарів та інформаційних спеціалістів, але бібліотеки на сьогоднішній день вимушені конкурувати із все зростаючою кількістю більш високооплачуваних місць роботи в приватних фірмах, і ця конкуренція надзвичайно серйозна навіть в умовах уповільнення темпу росту економіки. В той же час потреба в бібліотекарях для бібліотек (зокрема, вузівських) зростає. Люди, які шукають роботу взагалі не часто прагнуть влаштуватися в бібліотеку.

Дослідження К. Блессінгера підтвердило небезпечну тенденцію до кадрового зубожіння в бібліотеках. Деякі дослідники вважають, що до кінця ХХ ст. змінилось саме відношення до професії: якщо попередні покоління бібліотекарів розглядали свої робочі місця як джерело доходів, то сьогоднішні – швидше як сходику для подальшої кар'єри,

---

<sup>3</sup>Кузнецова Т.Я. Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают все» // Науч. и техн. б-ки. – 2009. – №3. – С. 7-12.

<sup>4</sup>Савенкова Л. Проблеми та перспективи кадрового забезпечення бібліотек вищих навчальних закладів // Вища шк. – 2008. – №5. – С.55-59.

своєрідний стартовий майданчик можливо навіть на шляху до іншої професії. Ті ж бібліотекарі, які все-таки не міняють місце своєї роботи, зазнають впливу природного

старіння: в 2009р. в США було більше 25% бібліотекарів старші 65 років, в 2019 – прогноують 58%. Порівняно з іншими спеціальностями, ні одна інша професія не старіє такими темпами. 25-35-річні бібліотекарі складають тільки 12% від загальної кількості, в той час як в інших професіях цей показник – не менше 25%.<sup>5</sup>

Для прикладу: в науково-технічній бібліотеці ІФНТУНГ працює 58 співробітників, з них лише 18 мають спеціальну освіту (31,0%): 11 – вищу і 7 – середню. Подібна неприваблива картина спостерігається і в інших вузівських бібліотеках Івано-Франківського обласного методичного об'єднання: в науковій бібліотеці Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника (ПНУ) – 9 працівників (14,3%): 7 – вищу і 2 – середню, в бібліотеці Івано-Франківського національного медичного університету (ІФНМУ) – 3 працівники (8,8%) з вищою спеціальною освітою. За стажем понад 20 років кількість працівників в науково-технічній бібліотеці ІФНТУНГ складає 39,6%, в науковій бібліотеці ПНУ – 26,9%, в бібліотеці ІФНМУ – 29,4%. Все частіше непокоїть питання, що колективи вузівських бібліотек не мають можливості поповнюватися молодими спеціалістами з вищою спеціальною освітою – творчими, ініціативними, із сформованою професійною самосвідомістю, з новими креативними ідеями, з новим баченням ролі бібліотеки в інформаційному просторі університету.

В 2010 р. науково-технічною бібліотекою як обласним методичним центром бібліотек ВНЗ, проводилося анкетування **«Модель спеціаліста бібліотеки вищого навчального закладу. Якою їй бути?»**, в якому взяло участь 133 працівники.<sup>6</sup> Узагальнивши відповіді на різноманітні запитання, які стосувалися і професійної діяльності, і психологічних критеріїв професії, і перспектив бібліотеки, і підвищення кваліфікації, і власних літературних уподобань респондентів, було створено узагальнений портрет бібліотечного працівника на прикладі нашого методоб'єднання. Це людина з вищою освітою, із загальним бібліотечним стажем більше 20-ти років. До бібліотеки її привели любов до книги та можливість спілкування з людьми. Вважає, що спеціаліст бібліотеки ВНЗ в першу чергу повинен володіти професійними знаннями та розуміти і знати потреби користувача. Найважливішими для професіонала бібліотечної справи, на її думку, є досконале знання свого напрямку діяльності, високий рівень ерудиції, знання

---

<sup>5</sup>Матвеев М.Ю. Проблемы имиджа библиотечной науки, образования и профессии // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – №5. – С. 80-89.

<sup>6</sup>Модель спеціаліста бібліотеки вищого навчального закладу. Якою їй бути? : результати анкетування серед працівників Івано-Франків. обл. метод. об-ня бібліотек ВНЗ III-IV рівнів акредитації / Л.В. Цок. – Івано-Франківськ, 2010. – 23 с.

фонду. Серед власних можливостей і здібностей виділяє відповідальність, дисциплінованість, добросовісність, професійність. Присутня також така риса як

прагнення до професійного росту. Свою роботу знає і задоволена її результатами, проте відчуває потребу у певних знаннях з комп'ютерних технологій, іноземних мов та економіки. На ознайомлення з професійною літературою витрачає в тиждень до 1 год. Найбільш популярними фаховими виданнями є «Бібліотечна планета», «Вісник Книжкової палати», «Бібліотечний форум України». Прагне вивчати передовий бібліотечний досвід, тому віддає перевагу такій формі навчання як відрядження в інші бібліотеки. Ставлення користувачів-студентів в основному задоволена. Інноваційні зміни в роботі не викликають психологічного опору. Читання є пріоритетним напрямком в підвищенні культурного рівня, а також не менш важливим є відвідування драмтеатру. Для подальшого розвитку бібліотечної професії працівник бібліотеки методичного об'єднання вважає найважливішими такі риси характеру: працелюбність, творча активність, інтелігентність. Про те, що праця бібліотекаря не завжди оцінюється сповна, згадує лише інколи, що зайвий раз переконує: в бібліотечній сфері працюють ентузіасти, справжні подвижники, для яких користувач, його інтереси – у першу чергу, а потім уже свої особисті. Якість роботи для працівника вузівської бібліотеки – один із головних стимулів, так як в майбутньому він хоче бачити свою книгозбірню справжнім інформаційним центром. Такий аналіз результатів комплексного соціологічного дослідження дозволяє отримати об'єктивну картину окремих напрямків діяльності вузівських бібліотек, визначити шляхи подальшого функціонування та розвитку. В першу чергу це стосується і питання кадрового забезпечення.

В ситуації з кадрами існують наступні проблеми:

- сукупні знання, вміння та навички працівників бібліотек сьогодні явно відстають від динамічних інформаційних комунікацій і далеко не завжди відповідають новим завданням реформування галузі;
- низький рівень заробітної плати працівників бібліотек (таких посад як інженерів, системних адміністраторів, програмістів, техніків), соціальна незахищеність приводять до того, що перспективні бібліотечні спеціалісти йдуть до інших сфер з більш високою оплатою праці. Так як необхідна термінова їх заміна – це знижує рівень вимог до нових кадрів та приводить до все більш помітної кадрової стагнації: кількість працюючих пенсіонерів в деяких регіонах досягає 70%. Вакансії в бібліотеках заповнюються в основному спеціалістами без бібліотечної освіти, що збільшує дистанцію між освітнім рівнем читачів та бібліотекарів;
- скорочення прийому на бібліотечно-інформаційні факультети вищих та середніх навчальних закладів за останнє десятиріччя;
- відсутність системи професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів. Не має

можливості регулярно підвищувати кваліфікацію. Професійної перепідготовки потребують сьогодні 70% бібліотечного колективу, які не мають бібліотечної освіти, але більшість з них не можуть пройти цю форму навчання з причини відсутності необхідної освітньої інфраструктури і фінансових засобів.<sup>7</sup>

Падіння престижу професії призводить до зменшення студентів бібліотечної спеціальності в середніх і вищих навчальних закладах, а отже, створює дефіцит кваліфікованих кадрів. Більш того, навчальні заклади культури не враховують потреби університетських бібліотек, не направляють студентів на практику і не розподіляють на роботу.

Незаперечним є факт, що людина за будь-яких умов визнається найціннішим ресурсом організації. Це пояснюється й тим, що кадри – найбільш адаптивний вид ресурсів. Завдяки своїй пристосованості установа здатна швидко змінюватися у відповідь на несподівані вимоги зовнішнього середовища, зберігати керованість у несприятливих умовах нестабільності, тимчасових обмежень і нестачі інших видів ресурсів. І хоча, знання людини і знання організації – не одне й те саме, носіями знань організації все ж таки є її співробітники.<sup>8</sup>

Через наявний дефіцит кадрів, перевантаження, відсутність матеріального заохочення поряд із підвищенням вимог до рівня і технології роботи, набуває особливої актуальності питання ефективності і якості підвищення кваліфікації кадрів усіх рівнів. Підготовка й перепідготовка у галузі бібліотечної справи й бібліографії необхідні як дипломованим фахівцям бібліотеки, так і тим практикам, які не мають спеціальної бібліотечної освіти. Необхідність в професійному навчанні як правило виникає в трьох основних випадках. По-перше, коли працівник прийнятий на роботу в бібліотеку; по-друге, коли працівника призначають на нову посаду; по-третє, коли виявляється невідповідність між професійними знаннями і навичками, якими повинен володіти працівник на конкретному робочому місці, і тими знаннями, вміннями та навичками, якими він дійсно володіє.

Існує ціла низка універсальних методів навчання: лекція, семінар, семінар-практикум, практичне заняття, стажування, консультація, екскурсія, ділова гра, майстер-клас тощо. Основним в плануванні та організації таких занять є те, що бібліотеки повинні

---

<sup>7</sup>Кузнецова Т.Я. Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают все» // Науч. и техн. б-ки. – 2009. – №3. – С. 7-12.

<sup>8</sup>Богун Н. Корпоративна культура в бібліотеці // Бібл. планета. – 2013. – №1. – С. 11-12.

максимально враховувати здобуту слухачами освіту, їх попереднє місце роботи. При виборі методів навчання необхідно керуватися насамперед ефективністю їхнього впливу

на конкретну групу, яка навчається. Новою і надзвичайно важливою подією для системи підвищення кваліфікації є введення у практику дистанційної форми навчання.

Проте є багато факторів, що негативно впливають на ситуацію з підвищенням кваліфікації бібліотечних кадрів. Це відсутність стимулів, які спонукали б працівника навчатися у закладах, що підвищують кваліфікацію (а саме залежність професійного зростання та підвищення рівня оплати праці, успішне проходження атестацій тощо); обмежені можливості вибору для організованих форм навчання бібліотечних працівників; негативне ставлення певної категорії бібліотечних працівників до навчання; відсутність у окремих бібліотечних фахівців сформованої пізнавальної потреби, відсутність бажання навчатися та ін.<sup>9</sup> Слід зауважити, що причинами існування вищезазначених чинників може бути те, що: знання, кваліфікацію, здобуті внаслідок самоосвіти, неможливо узаконити, тобто одержати право на професійне зростання; найчастіше інновації, що виникають внаслідок самоосвіти, неможливо впровадити через низку суб'єктивних та об'єктивних причин; не завжди існують сприятливі умови для підвищення кваліфікації працівника: обмаль часу, відсутність необхідної фахової літератури, навчальних та методичних посібників.

Удосконалення системи відбору персоналу можливе лише при наявності зворотнього зв'язку – ефективної системи оцінки роботи персоналу. Велике значення в цьому процесі має атестація працівників, яка має комплексний характер. Тому крім оцінки якості кадрів та якості праці персоналу її завданням повинно стати і визначення шляхів більш ефективного управління кадрами, аналіз існуючих систем мотивації та стимулювання, підбору та розстановки кадрів, прийняття рішень з кадрової політики, виявлення можливостей кар'єрного росту співробітників та формування резерву кадрів, вироблення обґрунтованих пропозицій по внесенню змін в організаційно-штатну структуру бібліотеки ВНЗ. На жаль, сьогодні вузівські бібліотеки використовують можливості атестації не в повній мірі, тільки починають розуміти головну мету такої оцінювальної процедури як атестація – визначення шляхів розвитку кадрів. Необхідною умовою ефективності цієї роботи є затребуваність результатів атестації та готовність вищого керівництва приймати конкретні рішення за результатами атестації.

Безумовно, ситуація, що склалася з кадрами у бібліотеках ВНЗ, потребує вирішення. На проблеми підготовки бібліотечних кадрів мають звернути увагу органи керівництва.

---

<sup>9</sup>Макеєва І. Методологічні підходи до організації внутрішньобібліотечної системи підвищення кваліфікації кадрів бібліотек ВНЗ // Бібл. вісн. – 2008. – № 5. – С. 29-33.

Необхідно сформуванню систему безперервної бібліотечної освіти, яка характеризувалась би якісними результатами. Потребує перегляду система підвищення кваліфікації всіх

рівнів. Спеціалістам з вищою освітою треба надати можливість отримати додаткову освіту з управління, психології, права. В свою чергу, для бібліотекарів з вищою небібліотечною освітою створити умови для отримання другої вищої освіти за фахом. Необхідно у вищих навчальних закладах організувати прискорені курси безкоштовної спеціальної освіти для бібліотекарів з вищою небібліотечною освітою.<sup>10</sup>

Враховуючи усе вищевикладене, можна зробити висновок про важливість здійснення моніторингу наявних і перспективних потреб вузівських бібліотек у кадрах, удосконалення структури і змісту безперервної професійної освіти (з орієнтацією на нові освітні стандарти) із залученням провідних фахівців бібліотечної галузі, створення системи матеріального і морального заохочення молодих спеціалістів.

Динамічні перетворення в усіх сферах життя змінюють не лише суспільну роль бібліотек, а й роль бібліотекаря в цьому процесі. Тому назріла необхідність у фахівцях, які добре розуміються на новітніх технологіях, спроможні продукувати оригінальні ідеї. З огляду на це, якісне кадрове забезпечення бібліотек є одним з головних завдань сьогодення.

---

<sup>10</sup>Петрова Г. Організація роботи персоналу бібліотеки в умовах протиріч традиційних технологій з інноваційними // Бібл. форум України. – 2007. – № 1. С. 36-40.