

«НА КРЮЧКЕ»: КАК ПРИВЛЕЧЬ БУДУЩИХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ В ПРОФЕССИЮ

А.А. Назарова,

заведующая
методическим отделом ИОБДЮ

В библиотеках Ивановской области кадровая проблема уже давно перешла в разряд хронических. Старшие коллеги уходят, а молодые специалисты не спешат занять их места. Почему выпускники-библиотекари не хотят идти в профессию? Как сделать библиотечную сферу более привлекательной для молодых? Что ждёт библиотеки в ближайшем будущем?

Персонал библиотек: текущая ситуация

Книги – как люди, у каждой своя история. Я знаю это, потому что работаю в библиотечной сфере 10 лет. За это время прошла путь от библиотекаря до заведующего отделом и поняла, что библиотека – не просто пункт выдачи книг, а живой организм, одних она принимает, другие не задерживаются здесь надолго. Сейчас я работаю с библиотеками области, поэтому имею представление об их ресурсах и потребностях. Проблем действительно немало: слабое финансирование, ветхие фонды, устаревшая техника, интерьеры «вне времени и пространства». Но сегодня я хочу обратить внимание на кадровый вопрос.

По данным на 1 января 2020 года, в Ивановской области библиотечно-информационным обслуживанием населения занимаются 324 общедоступные

библиотеки, подведомственные Министерству культуры Российской Федерации, 236 из них – сельские.*

Эффективность работы любой библиотеки в первую очередь зависит от персонала: уровня его образования, стажа работы в данной сфере, творческой инициативы, личной заинтересованности. Сегодня в библиотеках региона работает 575 человек. На протяжении последних лет наблюдается относительная стабильность кадровых ресурсов. Но по-прежнему актуальны низкая доля сотрудников с высшим библиотечным образованием и высокий процент работников старше 55 лет. Доля библиотекарей в возрасте до 30 лет составляет всего 7,7%.

В библиотеках трудятся не только специалисты библиотечного дела, но и педагоги, экономисты, бухгалтеры, инженеры, менеджеры, агрономы и технологи. Несмотря на столь обширный перечень непрофильных профессий, многие работники стали настоящими мастерами своего дела. Однако основная проблема кадрового обеспечения библиотек Ивановской области – отсутствие молодых специалистов, окончивших учебные заведения по профилю и ориентированных на современные подходы к решению библиотечных задач.

* Статистические данные предоставлены ГБУИО «Центральная универсальная научная библиотека».

Подготовка кадров и уровень зарплаты молодых специалистов

Подготовкой будущих библиотекарей в регионе занимается ГБПОУ Ивановской области «Ивановский колледж культуры». В 2019 году по направлению «Библиотековедение» на очном и заочном отделениях обучалось 49 студентов. В 2020-м в колледж было зачислено всего 17 абитуриентов.

Многие молодые люди идут учиться на библиотекарей только потому, что это направление менее востребовано, поступить на него проще, а получать образование необходимо. Некоторые студенты уже на первом курсе знают, что работать по специальности не будут, другие сходят с дистанции на третьем курсе. Что касается заочников, то это, как правило, специалисты других отраслей, работающие в библиотеке. Они поступают в колледж, чтобы приобрести профессиональные компетенции.

Ежегодно фактический штат библиотек области сокращается, уходят старшие коллеги. Колледж культуры выпускает в среднем 7-10 специалистов в год, примерно половина из них не идёт в профессию. О чём это говорит? Во-первых, о нехватке сотрудников, во-вторых, о том, что в библиотеки в основном приходят люди без профильного образования.

Т.Д. Столбова, председатель предметно-цикловой комиссии библиотечных дисциплин ГБПОУ «Ивановский колледж культуры»: «Библиотеки региона испытывают кадровый голод, им не хватает молодых профессионалов».

И это вполне объяснимо. Зарплата молодого специалиста составляет чуть более 12 тысяч рублей:

стажа у него нет, а стимулирующие выплаты он ещё не заработал. Далеко не все студенты колледжа родом из областного центра, поэтому многие живут в общежитии. После получения диплома, выходя в самостоятельное плавание, они этой возможности лишаются. А ведь молодым людям надо где-то жить, что-то есть, им хочется хорошо одеваться и отдыхать, а на зарплату в 12 тысяч рублей эти вполне понятные и, в общем-то, естественные житейские запросы удовлетворить невозможно.

«Устаревая» интеллектуальная профессия, или О престижности

Проблема престижа профессии существует не первое десятилетие. Отношение к ней отразилось в «Атласе новых профессий»*, где специальность «библиотекарь» отнесена к «устареваящим» интеллектуальным профессиям.

Сложившиеся в обществе стереотипы о библиотекарях также не способствуют тому, чтобы молодые выбирали эту специальность. «Неотъемлемые» атрибуты сотрудника библиотеки в виде пучка на голове, вязаного жилета и шали прочно засели в сознании людей.

Те молодые люди, которые пришли в библиотеку, как правило, учатся в непрофильных учебных заведениях и рассматривают эту работу в качестве временной. Если в областном центре ситуация с сотрудниками, не перешагнувшими тридцатилетний рубеж, печальная, то в сельской местности – критическая. Связано это с тем, что амбициозная молодёжь стре-

* <https://atlas100.ru>

мится уехать из небольших населённых пунктов в более крупные города, где есть рабочие места и возможности карьерного роста.

Ещё одна любопытная ремарка к вопросу о престижности профессии. Некоторые коллеги, особенно те, кто в библиотеке недавно, стараются не оглашать место работы, говоря, что трудятся «в культуре».

Что делать, чтобы молодые специалисты приходили в библиотеки

Непосредственное знакомство будущих библиотекарей с профессией начинается во время учебной практики. Важно, чтобы оно оставило позитивное впечатление. Когда студенты приходят на практику, они попадают в новую для них среду. И от того, как будет организована работа, во многом зависит, останется ли в профессии будущий специалист, особенно тот, который сомневается в правильности выбранного пути.

Вопрос адаптации молодых людей к профессиональной деятельности приобретает всё большую актуальность. Процесс должен быть понятным, увлекательным и структурированным. Если он грамотно выстроен, то комфортные условия труда студентам обеспечены. Эту задачу решает геймификация – технология адаптации игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлечённости сотрудников в процесс. Применение её принципов при организации практики помогает будущим библиотекарям усваивать материал качественнее и быстрее, создаёт неформальную обстановку.

Необходимо обеспечить финансовую поддержку молодых специалистов. В муниципальных библиотеке-

ках региона действуют определённые программы, но они не решают проблему.

Т.Д. Столбова: «В муниципальных библиотеках молодому специалисту по окончании первого года работы положена единовременная выплата в размере 10 000 рублей, по окончании второго года – 15 000 рублей, третьего – 20 000 рублей».

Также, согласно региональному закону «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов», «работники библиотек в сельской местности и рабочих посёлках пользуются правом на получение 25 процентов надбавки к должностному окладу».

Привлечению молодых специалистов в библиотеки региона могло бы способствовать предоставление служебного жилья, что на практике встречается крайне редко. Порой реализуется следующий сценарий: работодатель составляет письмо-прошение в адрес Ивановского колледжа культуры с просьбой предоставить молодому специалисту комнату в общежитии. Так при трудоустройстве в библиотеку было у Анастасии, выпускницы колледжа. Возможность получить жильё стала решающей при выборе места работы. Девушка говорит, что если потеряет льготное жильё, то будет вынуждена найти более выгодную работу, хотя быть библиотекарем ей по душе. «В моих глазах «библиотекарство» – это работа для отчаянных и смелых. Может, ещё культурных и читающих. Но без своего жилья «библиотекарство» всё больше похоже на авантюру».

Член правительства Ивановской области, директор Департамента культуры и туризма Н.В. Трофимова, выступая на коллегии «Об итогах работы в 2019 году и перспективах на 2020 год», отметила, что «при острой

востребованности наших специалистов в муниципальных администрациях не задумываются о целевом направлении абитуриентов и их последующем трудоустройстве». И далее: «...большое значение в удержании молодых кадров на селе имеют различные меры их социальной поддержки, которые во многих муниципальных образованиях отсутствуют».

Интересен опыт Владимирской области, где для привлечения молодых специалистов в сферу культуры увеличили финансовую поддержку начинающих профессионалов до 60 процентов от должностного оклада.* С января 2021 года в регионе планируется введение льготной ипотеки для работников культуры.**

Комплексный подход поможет решить болезненный кадровый вопрос в библиотеках Ивановской области. Грамотно выстроенная практическая деятельность, повышение зарплаты, социальная поддержка станут эффективными инструментами, благодаря которым молодые специалисты придут в библиотеки. Есть надежда на национальный проект «Культура» (2019–2024 гг.). Уже сегодня благоустроенные, технически оснащённые библиотеки становятся центрами культурной жизни местного сообщества. Это привлекает начинающих библиотекарей и мотивирует их на профессиональные свершения.

* <https://avo.ru/-/molodye-specialisty-v-sfere-kul-tury-vladimirskoj-oblasti-polucat-dopolnitel-nuu-podderzku>

** <https://trc33.ru/news/society/ozvucheny-usloviya-polucheniya-lygotnoy-ipoteki-dlya-deyateley-kultury-vladimirskoy-oblasti/>