

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ БИБЛИОТЕЧНОЙ ОТРАСЛИ

1.1. Общая характеристика базовых понятий

В исследованиях, посвящённых вопросам кадров и их профессионального развития, сформировался обширный понятийный аппарат. В научных работах можно встретить такие термины, как «кадровая политика», «кадровые ресурсы», «кадровый потенциал», «кадровое планирование», «мотивация труда», «профессиональные компетенции» и другие. Для оперирования терминами целесообразно определить их смысл и значение. В настоящей работе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Инновация библиотечная — оригинальная, нестандартная, выходящая за пределы существующих канонов и традиционных форм идея, методика, проект, которые отражают новый подход к содержанию и организации библиотечного обслуживания, к технологии и управлению библиотекой.

Кадровая политика — одно из направлений общего процесса управления организацией, предусматривающее подбор и продвижение кадров, подготовку и непрерывное их обучение, расстановку работников в соответствии со сложившейся структурой организации; анализ кадрового потенциала.

Кадровое планирование — деятельность организации, направленная на подготовку кадров, обеспечение пропорционального и динамичного развития персонала, расчёт профессионально квалифицированной структуры кадров, определение общей и дополнительной потребности в них, контроль использования персонала.

Кадровый потенциал — совокупные способности кадров организации, которые необходимы для того, чтобы выполнять и координировать действия, обеспечивающие организации стратегические преимущества на рынках товаров, услуг и знаний.

Кадровый резерв — формирование определённого состава сотрудников, прошедших подготовительный отбор (оценку) и обладающих требуемым потенциалом для исполнения прямых обязанностей на новом месте работы в установленные сроки.

Кадровые ресурсы — объединённые вместе навыки, интеллектуальные и специальные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив организации.

Кадры — штатный состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций. Кадры характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой.

Компетенция — способность сотрудника (или организации в целом) воспроизводить определённый тип поведения для достижения целей организации. Обладание компетенцией предполагает наличие трёх составляющих: знаний, поведенческих навыков, мотивации.

Мотивация труда — стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей организации через удовлетворение их собственных потребностей. Главные рычаги мотивации — стимулы (например, заработная плата) и мотивы (внутренние установки человека). Отношение к труду определяется системой ценностей человека, условиями труда, созданными в организации, и применяемыми стимулами.

Организационная культура — система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других. На практике организационная культура представляет собой набор традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем. Это в своём роде выражение индивидуальности данной организации, проявление её отличий от других.

Персонал — личный состав работников организации, которые подразделяются на категории в зависимости от их квалификации и должностей.

Персонал-стратегия — совокупность и последовательность принимаемых решений, позволяющих оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации избранного принципа развития организации. Персонал-стратегия библиотеки должна включать в себя прогнозирование перспективных потребностей библиотеки в персонале, изучение рынка труда, разработку программы мероприятий по его освоению, анализ системы рабочих мест, разработку программ мероприятий по развитию персонала.

Престиж профессии — коллективная (общественная) оценка значимости, привлекательности определённого рода занятий.

Профессионализация — процесс становления работника профессионалом, то есть человеком, в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями, необходимыми для определённого вида деятельности.

Профессиональные компетенции — совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональных задач.

Самообразование — форма индивидуальной учебной деятельности сотрудника, мотивированная профессиональными потребностями и интересами и направленная на приобретение необходимых знаний, умений и навыков, их постоянное совершенствование.

Управление персоналом — система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации. Управление персоналом выступает в форме непрерывного процесса, направленного на целевое изменение мотивации работников для получения от них максимальной отдачи и достижения высоких конечных результатов в деятельности предприятий.

1.2. Аналитический обзор источников

Первое комплексное исследование состояния и развития библиотечных кадров в Российской Федерации было предпринято в 1970-е годы. Тогда Государственной публичной библиотекой им. М. Е. Салтыкова-Щедрина (ГПБ) совместно с Ленинградским государственным институтом культуры им. Н. К. Крупской (ЛГИК) были изучены вопросы подготовки библиотекарей в вузах, повышения квалификации работников библиотек во взаимосвязи с развитием библиотечной отрасли и требованиями к квалификации специалистов. Базами исследования явились публичные библиотеки разных уровней всей территории России [4].

Во второй половине 1980-х годов под руководством ЛГИК научными библиотеками и вузами культуры был проведён Всесоюзный социологический опрос «Библиотечная профессия: современное состояние и перспективы». В задачи исследования входило определение сущности и содержания профессионального сознания библиотечных специалистов, установление общих и отличительных черт работников библиотек разных типов [112].

Различные аспекты деятельности библиотечных специалистов стали предметом диссертационных исследований Е. В. Аврамовой [1], М. П. Захаренко [47], И. С. Кильпяковой [53], анализировались в монографиях С. Ю. Волжениной [27] и А. И. Каптерева [49], практических и учебно-методических пособиях И. В. Борис [19], М. П. Захаренко [46], Е. Ю. Качановой [50], рассматривались на научных и научно-практических конференциях [3, 37, 39, 40, 57, 67, 72, 91, 106], широко освещались на страницах профессиональной периодической печати [2, 11, 15, 21, 26, 28, 29, 70].

В основном в профессиональной библиотечной среде обсуждаются вопросы, связанные с подготовкой библиотечных кадров, повышением квалификации, дополнительным профессиональным образованием [10, 37, 42, 55, 114, 136], мотивацией молодых специалистов на профессию [26, 45, 62, 87, 117, 121] и процессами их профессиональной адаптации [19, 46, 65, 71, 137], необходимостью повышения имиджа библиотек и статуса библиотечной профессии в обществе [13, 56, 58, 129]. Различным аспектам управления кадрами в библиотечном деле посвящены труды В. К. Ключева [57], Э. Р. Сукиасяна [125, 128], И. М. Сусловой [131] и других библиотечников [15, 70, 122].

Изучение профессии и профессиональной деятельности библиотекарей активно ведётся и в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. Весьма подробно материалы научных исследований и результаты изучения библиотечных кадров Сибирско-Дальневосточного региона в разных аспектах рассмотрены в обзорных статьях научных сотрудников Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН) Т. А. Ждановой и С. А. Езовой «Научные исследования по кадровым ресурсам библиотек в Сибирском регионе (1986–1990)» [41] и Е. Б. Артемьевой и О. В. Макеевой «Библиотечные кадры Сибири и Дальнего Востока в условиях социокультурных трансформаций: проблемы изучения» [4].

Проработка кадровых вопросов осуществляется в вузах, обучающих студентов по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность», и научных библиотеках региона. Так, особенности профессионального развития библиотечных специалистов ДФО были рассмотрены в диссертации «Инновационная компетентность библиотечных кадров как результат профессионального развития библиотечных специалистов» [17] преподавателя кафедры библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения Хабаровского государственного института культуры (ХГИК) И. В. Борис. В научной работе были определены основные компоненты ситуации профессионального развития кадровых ресурсов библиотек Дальнего Востока, изучена сущность инновационной компетентности библиотечных специалистов региона, принципы, содержание и формы повышения квалификации персонала.

Тенденции и особенности развития библиотечных кадров в условиях социокультурных трансформаций были рассмотрены в диссертации научного сотрудника ДВГНБ Л. Ю. Даниловой «Тенденции развития библиотечных ресурсов федерального округа в контексте системных трансформаций социума» [32].

В диссертационном исследовании И. В. Домбровской, заместителя директора Хабаровской краевой специализированной библиотеки для слепых (ХКСБС), изучены проблемы формирования творческих компетенций библиотечных специалистов для реализации инноваций в профессиональной деятельности [36].

Богатый эмпирический материал по библиотечным кадрам отрасли содержат монографии, подготовленные сотрудниками ГПНТБ СО РАН [5–7, 12, 27, 71]. Основными аспектами научных исследований стали следующие: социально-психологические особенности деятельности библиотечных специалистов, состав и динамика кадровых ресурсов библиотек, вопросы совершенствования системы подготовки и повышения квалификации библиотекарей. Всё чаще сибирские и дальневосточные учёные и практики в своих публикациях обращают внимание на вопросы профессиональной мотивации и стимулирования труда в библиотеках, управления профессиональной адаптацией персонала, формирования креативности, ценностных ориентаций библиотекарей, организации дополнительного профессионального образования [9, 10, 18, 31, 34, 42, 55, 74, 75, 138].

В то же время ощущается явный недостаток информации по кадровым вопросам общедоступных библиотек Хабаровского края в целом. Собранная в ходе анализа анкет информация, позволила выявить характерные особенности кадровых проблем общедоступных библиотек края, оценить сложившуюся в библиотечной сфере региона систему повышения квалификации, показать уровень профессиональной самооценки сотрудников, их готовность к восприятию новых знаний, определить профессиональные компетенции, которые хотели бы усовершенствовать руководители и рядовые сотрудники библиотек.