

вращения библиотечных работников из «лоцманов книжных морей» в «навигаторов знаний») в связи с изменением во времени объекта профессиональной деятельности (книга – документ – информация – знание). Оформляется в самостоятельное тематическое направление блок дисциплин, ориентированных на адаптацию пользователей к условиям и возможностям информационного общества. Ключевым моментом профессиональной подготовки специалистов указанного профиля является освоение информационных (в т.ч. сетевых) и управленческих технологий (в т.ч. менеджмента на базе современной компьютерной техники). На стыке технологического и управленческого комплексов ведется разработка и освоение методик оценки результатов библиотечной и информационной деятельности. Традиционно сильным в американской библиотечной школе является обучение будущих специалистов методике и организации научных исследований.

Завершим анализ учебных планов библиотечных школ, аккредитованных Американской библиотечной ассоциацией, основным выводом о сближении содержания обучения специалистов библиотечной и информационной сферы. Изменение сущности и расширение поля профессиональной деятельности библиотечной выходит за рамки понятий «библиотека», «библиотечная деятельность», на которые библиотечное образование традиционно ориентировалось. Задача расширения образовательной миссии библиотечных школ реализуется: а) за счет подготовки специалистов информационных профессий с неблиотечными функциями; б) за счет актив-

ного освоения студентами информационных технологий, в равной степени актуальных для различных сфер профессиональной самореализации. Интердисциплинарный характер обучения («interdisciplinary synthesis») признается перспективной тенденцией развития библиотечного образования.

Таким образом, осознание технологического подхода к библиотеке как перспективной методологии научного осмысления и дидактического воспроизведения библиотечной деятельности является закономерным итогом технологизации библиотечной практики и профессионального образования. Технологизация обеспечивает обновление содержания библиотечного образования, стимулирует внедрение в учебный процесс перспективных педагогических технологий.

### Литература

1. Рекомендации к разработке образовательных программ для библиотечной и специалистов в области информации // Информ. бюллетень РБА. – СПб., 2000. – Вып. 16. – С. 138–142.
2. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: Метод. пособие. – М. : Нар. образование, 1996. – 157 с.
3. Эрдниева П. М. Системность знаний и укрупнение дидактической единицы // Сов. педагогика. – 1975. – № 4. – С. 72–80.
4. Competencies for Special Librarians of the 21<sup>st</sup> Century: Library and Information Studies Programs Survey : Final Report. – Washington : Special Library Association. – 1998. – 49 p.
5. Malinconico S. M. The Implication for Curriculum Design in an Age of Technology // Library/Information Science Education for the 21<sup>st</sup> Century : the Tromps Conference. – New York; London, 1993. – P. 15–38.

Олена ВОСКОБОЙНИКОВА-ГУЗЄВА

## Соціально-професійна структура наукової бібліотеки: тенденції змін

У статті досліджено залежність соціально-професійної складової від трансформації організаційно-функціональної структури наукової бібліотеки. Визначено коло зовнішніх і внутрішніх чинників, що в умовах інформатизації суспільства впливають на розвиток професійно-кваліфікаційної та посадової структури наукової бібліотеки, охарактеризовано соціальні рівні бібліотечно-інформаційної діяльності. Доводиться, що вивчення впливу інформатизації на кадрові зміни в наукових бібліотеках має стати самостійним напрямом кадрового менеджменту галузі, спеціального бібліотекознавчого дослідження зокрема.

Соціально-професійна структура бібліотеки взагалі, а наукової зокрема – складне, комплексне поняття і явище, відстеження її динаміки і організа-

ційної ієрархії, теоретичне обґрунтування законів її функціонування – предмет окремого комплексного дослідження. В межах даної статті охарактеризуємо ті тенденції розвитку бібліотечно-інформаційної галузі, що відбулись в останні 10–15 років, і ті зміни, що суттєво вплинули на зміст діяль-

Воскобойнікова-Гузєва Олена Вікторівна, канд. іст. наук, с. н. с. НБУВ.

ності, визначення статусу і формування іміджу її працівників.

Не потребує окремого доведення теза про те, що «Диверсифікація діяльності бібліотек, структурна перебудова на виробництво інформаційної продукції та послуг призводять до змін в іміджу бібліотек, потребують від неї поширення функціональних зв'язків і орієнтації на нові принципи праці. Формулювання інформаційного ринку змінює правила поведінки бібліотек в новому оточенні, перетворюють умови праці і вимоги до бібліотечних працівників у відповідності з сучасними соціальними критеріями. В цих умовах структура і характер функціонування бібліотеки має підтримувати певний рівень ініціативи і новаторства персоналу» [9, с. 25].

За таких умов соціально-професійна структура наукової бібліотеки, її еволюція і управлінська технологія реорганізації повинні максимально відповідати умовам зовнішнього середовища, своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються (або ще прогнозуються) у сфері наукових комунікацій, інформаційного ринку тощо. Оптимізація процесів кадрового забезпечення наукової бібліотеки, раціональний розвиток функціональних структур – ці питання актуалізуються в умовах інтенсивного розвитку документно-інформаційних ресурсів і засобів їх використання. При цьому, з одного боку, існують чіткі межі штатного розкладу, посадових інструкцій, кваліфікаційних характеристик – неодмінних атрибутів структурної організації установи, з іншого – реальні люди, із власними бажаннями і прагненнями, віковими, освітніми, статевими ознаками, покликанням і баченням власної професійної діяльності.

Хто він, той неосяжний і загадковий «четвертий елемент» системи «Бібліотека»? Яким чином впливає на її функціонування і розвиток, якою мірою залежить соціально-професійна структура від організаційно-функціональної структури установи – ці питання турбували дослідників-бібліотечознавців не одного покоління. На початку 1980-х рр. у монографії Ю. М. Столярова у розділі «Бібліотекар (Б) як елемент системи «Бібліотека» [10, с. 133–154] йшлося про те, що «...цельное учение о библиотечных кадрах еще не создано. Многие вопросы, связанные с теорией библиотечной профессии, разработаны изолированно друг от друга, что обуславливает их фрагментарность. Содержанию библиотечного труда, роли библиотекаря в системе «библиотека» уделяется гораздо меньше внимания, чем того требует его статус» (с. 153). Багато з цих питань знайшли своє визначення у ди-

сертаційному дослідженні А. С. Чачко, її публікаціях та монографії [13, с.133–154], де висвітлено специфіку праці, структуру колективу великої наукової бібліотеки, визначено професійні вимоги до бібліотечних фахівців, охарактеризовано систему підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Дуже цікавими стали результати локального дослідження, що було проведено у НБУВ (тоді ще ЦНБ) у межах розробки наукової теми «Вдосконалення управління і бібліотечної технології в умовах автоматизації бібліотек» [1]. Об'єктом дослідження стала система кадрів функціонально-технологічних відділів, метою – забезпечення відповідності кадрового потенціалу новим (1988–1989 рр.) умовам діяльності бібліотеки, було проаналізовано статистичну інформацію про професійну, функціонально-посадову, вікову структуру функціонально-технологічних підрозділів, а саме – відділів комплектування вітчизняною літературою, іноземною літературою, систематизації, каталогізації, сектора нових надходжень відділу обслуговування – всього 103 особи, що становило 36% від загальної кількості співробітників функціональних підрозділів бібліотеки.

На той час у професійній структурі кадрів фахівці з вищою освітою становили 65% (у т. ч. бібліотечною – 21%). Наявність великої частки фахівців з вищою неспеціальною освітою пояснюється (і залишається такою на сьогодні) специфікою діяльності відділів систематизації та іноземного комплектування, де виконання основних технологічних процесів пов'язане із глибокою спеціальною галузевою та мовною підготовкою. Специфіка діяльності академічних бібліотек потребує залучення галузевих фахівців, що створює складну професійну структуру кадрів у бібліотеці. У складі спеціалістів із вищою освітою фахівці з окремих галузей склали понад 55%. Вікова структура досліджених відділів у цілому характеризувалася таким співвідношенням: до 30 років – 41,7% (у цілому по бібліотеці – 37,5%); від 30 до 39 років – 26,2% (28,8%); від 40 до 49 – 24,3% (23,5%); від 50 до 59 років – 7,7% (12,7%).

Кваліфікаційний рівень співробітників, що визначається наявністю освіти, яка відповідає профілю їхньої діяльності, певною мірою залежить від стажу роботи. Під час дослідження було виокремлено 7 груп, проте ми наведемо більш узагальнені дані: з досвідом роботи до 5 років – 36,9%; до 10 років – 27,2 %; від 10 до 20 – 20 %; від 20 до 30 років – 12,6%; понад 30 років – 1,9%. Однією з головних вимог до покращання формування кадрів є забезпечення їх максимальної стабільності. Ко-

ефіцієнт плинності кадрів у відділах становив 6,7% проти 10,4% загалом по ЦНБ. Результати цього дослідження стали основою для розробки пропозицій до проведення проблемно-орієнтованої раціоналізації структури кадрів підрозділів.

Дослідження «Соціальний портрет бібліотекаря», що виконувалося у 1999–2000 рр. на замовлення відділу інформаційно-бібліотечних систем Міністерства культури і мистецтв України, мало на меті на основі виявлення кадрового складу бібліотек системи вивчення соціально-психологічних характеристик фахівців, показників їх професійної свідомості, ролі керівництва у розвитку установи та підвищення професійної свідомості її кадрів. Методика даного дослідження передбачила застосування таких методів, як анкетування бібліотечних працівників (керівника, професіонала, молодого спеціаліста); тестування фахівців; аналіз документації щодо кадрів бібліотек за 1996–1998 рр.; аналіз статистичних матеріалів галузі за 1992–1998 рр. У межах даного дослідження було проанкетовано 455 бібліотечних фахівців книгозбірень різного рівня. З кола опитаних найбільш чисельною віковою групою стали бібліотекарі у віці 31–45 років, які працюють у бібліотечно-інформаційних установах понад 10 років і мають вищу бібліотечну освіту (56%). Близько 22% становили фахівці більш зрілого віку – 45–55 років, 13% – працюючі пенсіонери, 9% – молоді фахівці [6, с. 8]. Такий розподіл, певною мірою, відповідає загальному віковому ранжуванню працюючих у галузі і ще раз підкреслює необхідність залучення молодих кадрів до активної участі в організаційно-функціональній та управлінській діяльності бібліотек.

2001 року бібліотечній громадськості країн СНД стали доступні результати конкретно-соціологічного багаторічного дослідження професійної свідомості російських бібліотекарів, під час якого було виокремлено ряд структур професійної свідомості (ціннісна, комунікативна, мотиваційна та ін.), використано цікаві методики, оброблено величезну кількість емпіричного матеріалу [5]. Проте, зупинимося на висновках, яких дійшли фахівці під час дослідження. Вони невтішні, проте правдиві та показові і спонукають не тільки замислитися, а й вжити реальних заходів щодо покращання ситуації. Отже, професійно-кваліфікаційна структура все менше відповідає функціональній структурі бібліотек різних типів, у т. ч. і державних; порушено пропорцію між рівнем складності праці та необхідної кваліфікації; професійна міграція перевищує резерви професійної адаптації, профатестація недостатньо пов'язана із стимулюванням, і, як наслідок, –

профвідбір та стимулювання не ефективні; система оцінювання та руху кадрів не досконала; системі підготовки кадрів не властиві такі ознаки, як випереджаючий характер щодо практики роботи бібліотек. Так в чому ж полягає першопричина такої невідповідності між реаліями і перспективами розвитку соціально-професійного тла наукової бібліотеки?

Пропонуємо розглянути фактичні відомості щодо окремих складових соціально-професійної структури, зокрема освітньо-вікового складу наукових бібліотек різних типів – загальнодержавних із статусом національних, науково-технічних бібліотек, наукових бібліотек вищих навчальних закладів, науково-дослідних установ тощо. Адже всі вони мають спільні риси у розвитку власної соціально-професійної структури і деякі відмінності, що залежать від статусу установи, її місця у загально- і міждержавному забезпеченні підтримки і збагачення документально-інформаційного потенціалу суспільства.

Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського (НБУВ) підпорядкована Національній академії наук України і як науково-дослідна установа входить до складу Відділення історії, філософії і права НАН України. З метою комплексного розв'язання наукових проблем у структурі Бібліотеки діють науково-дослідні підрозділи – інститути бібліотекознавства, української книги, рукопису, архівознавства, біографічних досліджень, працює окремий підрозділ для здійснення інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади, наукові центри – бібліотечно-інформаційних технологій, консервації та реставрації, науково-видавничий та культурно-просвітницький. У штаті Бібліотеки на 1.01.2002 р. працювали 877 співробітників, у т. ч. 180 – наукових, з яких 11 мають науковий ступінь доктора наук, 66 – кандидата наук [7, с. 14]. У межах виконання основних функцій НБУВ здійснюється науково-методичне та організаційне сприяння підвищенню кваліфікації бібліотечних кадрів, підготовка кадрів вищої кваліфікації. Серед бібліотечних працівників 81% – фахівці з вищою освітою (у т. ч. вищою спеціальною майже 45%), 7% – із середньою спеціальною освітою. Молоді фахівці (віком до 35 років) становлять 27% від загальної кількості співробітників.

Російська державна бібліотека (РДБ) (Москва) – комплексний науково-дослідний і бібліотечно-інформаційний центр із розгалуженою організаційною структурою, яка нараховує понад 80 функціональних підрозділів зі штатом (станом на

1.01.2002 р.) 2259 співробітників, у т. ч. персонал бібліотечних і наукових підрозділів становив 1983 особи, серед яких 18 співробітників мають науковий ступінь докторів наук, 143 – кандидатів наук. 87% від загальної чисельності персоналу РДБ складають жінки. Частка співробітників з вищою освітою складає 65% від загальної кількості працюючих, у т. ч. понад 23% – з вищою бібліотечною освітою. Середню освіту мають 30% персоналу РДБ. Кадровою проблемою є старіння колективу. Майже 36% співробітників за віком старші 50 років, співробітники віком до 40 років склали 39% від загальної кількості персоналу. Професійна підготовка, перепідготовка кадрів і підвищення кваліфікації персоналу, а також підготовка наукових кадрів здійснюється на базі Навчального центру РДБ за програмами додаткової і післявузівської освіти, на курсах і семінарах.

Дозволимо собі навести цитату зі статті керівника ще однієї з найпотужніших наукових бібліотек Євразійського континенту – директора Державної науково-технічної бібліотеки Росії Земскова А. І., у якій чітко охарактеризовано сучасну кадрову ситуацію у великих наукових бібліотеках: «Сохранилась специфика профессиональной группы: женский высокообразованный стабильный коллектив с низким уровнем заработной платы» (персонал ДПНТБ Росії на 1.01.2002 р. становив 705 осіб, з яких 575 – жінки) [5].

Науково-технічна бібліотека НТУ «КПІ», одна з найстаріших бібліотечних установ вищих навчальних закладів з понад 100-річним досвідом функціонування, зі складною розгалуженою організаційно-функціональною структурою, має штат працівників зі 170 осіб (у т. ч. 13 інженерно-технічних і 45 господарських співробітників). Структура штату бібліотеки за освітою показова для досліджуваного типу бібліотек: з вищою освітою – 115 співробітників (в т. ч. 96 – бібліотечною), середньоспеціальною – 25 (з бібліотечною – 21); за стажем роботи: до 5 років – 83 співробітники, від 5 до 15 – 58, понад 15 років – 29 осіб; переважна більшість членів колективу бібліотеки за віком входить до категорії молодих фахівців, отже віком до 30 років – 137 осіб, від 30 до 40 років – 18, понад 45 років – 15 осіб. У бібліотеці склалася трьохступенева система підвищення кваліфікації бібліотечних працівників, працює система морального і матеріального стимулювання [3, с. 90–95].

Система бібліотек науково-дослідних установ НАН України – найважливіша ланка документно-інформаційного забезпечення розвитку науки країни. За даними звітів, кадри цих бібліотек у 2001 р.

становили 244 особи, 237 з яких – бібліотечні працівники. Порівняно з 2000 р. кількість працівників зменшилася на 5, тобто тенденція до зниження числа працюючих у бібліотеках зберігається. Починаючи з 1991 р. кількість працюючих у бібліотеках скоротилася на 99, хоча за цей же період бібліотечна мережа збільшилася на 10 бібліотек.

За освітою та досвідом роботи працівники розподіляються так: з вищою спеціальною освітою – 110 осіб (45 %); з середньою спеціальною освітою – 21 (8,6 %); з вищою небібліотечною освітою – 102 (41,8 %); з загальною середньою освітою – 11 (5,2 %). За стажем роботи у бібліотеці: до 5 років – 38 осіб (15,5 %); понад 30 років – 39 (15,9 %); від 5 до 10 років – 37 (15,1%); від 10 до 20 років – 130 (53,2 %). Тривожним вбачається факт збільшення у бібліотечних колективах працівників із загальною середньою та середньою спеціальною освітою (14%), працівників з незначним досвідом роботи та фахівців пенсійного віку (31,4%). На жаль, зберігається тенденція постаріння керівної ланки бібліотек. Штати бібліотек п'яти установ протягом багатьох років складаються виключно з людей пенсійного віку. Значною є група бібліотек (27) з одним працівником або з працюючим на 0,5 ставки [9].

Відзначимо найхарактерніші тенденції змін у соціально-професійній структурі наукових бібліотек різних типів. Специфіка діяльності наукової бібліотеки як комплексної бібліотечно-інформаційної та, у багатьох випадках, науково-дослідної установи зумовлює історично виправдане залучення до цих структур фахівців з різних галузей знань. Історики, філософи, філологи, соціологи, економісти, представники фізико-математичних і біологічних наук, фахівці з інформатики та обчислювальної техніки, адміністратори комп'ютерних мереж і систем реально складають «лівову частку» (до 50%) штату працівників з вищою освітою великих наукових бібліотек. При цьому перелік спеціальностей і спеціалізацій, у яких є потреба для інтенсивного розвитку бібліотечно-інформаційної діяльності, дедалі розширюється – це системні адміністратори, фахівці в галузі глибокої аналітико-синтетичної обробки наукової інформації, маркетологи, інформаційні менеджери та ін. Отже і посилюється значення ресурсно-навчальних центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації, де вони мають опанувати знання про основи бібліотечно-бібліографічної діяльності, а фахівці із базовою спеціальною освітою – оволодіти інноваційними методиками науково-інформаційної діяльності, використання засобів інформаційних технологій тощо.

Коефіцієнт оновлення кадрів у великих наукових бібліотеках доволі високий – у середньому 12–14 % щорічно. І хоча середня заробітна плата у таких закладах за рахунок статусу науково-дослідних установ та інших чинників на 20–30% перевищує середню по галузі, тенденція до професійної міграції є доволі сильною, особливо для категорій працівників із фаховим досвідом роботи менше п'яти років.

Серйозно непокоїть управлінців ситуація із загальним «постарінням» кадрового потенціалу, коли частка працівників віком понад 50 років складає від 35% до 50% від загальної кількості працюючих в установі. В більш виграшній ситуації у цьому аспекті перебувають бібліотеки вищих навчальних закладів, де частка співробітників більш мобільного і здатного до навчання і перекваліфікації віку вища (до 40–60% їх співробітників – особи до 30 років). Проте, на жаль, саме ця вікова категорія більш схильна до пошуків кращого матеріального стимулювання своєї праці, придатна, опанувавши новітні технології і методики інформаційного пошуку, зміцнити своїм потенціалом інші галузі суспільного виробництва. Підтримка молодого покоління фахівців у наукових бібліотеках, і бібліотеках взагалі, – нагальне питання сьогодення.

Розвиток кадрового потенціалу бібліотек характеризується усвідомленням складності проблеми управління персоналом, забезпечення відповідного до стратегічних цілей розвитку установи рівня ротації кадрів, інтенсивності професійної міграції тощо. Концепції централізованого управління вже не забезпечують необхідної чіткості і творчого розвитку організації, у т. ч. бібліотек. З другої половини ХХ ст. поступово і невідступно у практику управління втілюються методи поділу відповідальності, стимулювання розвитку підприємництва у співробітників. Кадровий менеджмент виокремлюється у самостійну ланку системи управління. Бібліотечні ієрархічні структури поступово втрачають своє значення тому, що не можуть на достатньому рівні забезпечити особисту ініціативу і відповідальність працівників, все активніше застосовуються програмно-цільові структури управління. При цьому від бібліотекарів очікуються не тільки володіння новими навичками комунікацій, але й більш незалежний стиль мислення, постійне оновлення професійних знань і вмінь, дотримання вимог корпоративної етики.

Серед прогнозів і пропозицій щодо еволюції бібліотечної спеціальності [2, 5, 11, 12 та ін.] переважає думка на підтримку позитивних трансформацій у бік розширення фахової компетенції бібліо-

течно-інформаційних працівників майбутнього, визначення їх статусу як інформаційних менеджерів і навігаторів інформаційних мереж. Відбувається розмежування бібліотечно-інформаційної діяльності на певні соціальні рівні, що спричиняє, певною мірою, конфлікт поколінь та звужує професійні перспективи окремих категорій бібліотечних працівників [11, с. 113–114]. Традиційний рівень орієнтований на якісне інформаційно-документне забезпечення, збереження і збагачення наявних ресурсів, новітній – на «ринкове» виробництво знання як продукту, на прибуткову навігацію у безмежному морі інформації в Інтернеті. Обидва рівні – реалії сьогодення для будь-якої сучасної бібліотеки, тому актуальне завдання розвитку соціально-професійної структури, сучасного менеджменту кадрів – досягнення рівноваги і пропорційності у кадровому забезпеченні обох напрямів.

На межі ХХ і ХХІ століть в умовах професійної міграції, ускладнення праці, підвищення кваліфікаційних вимог кадровий ресурс наукових бібліотек не втрачено, сталися кількісні та якісні його зміни, що зумовлені, певною мірою, інформатизацією бібліотечно-інформаційної діяльності (включаючи економічний, технологічний і соціально-психологічний аспекти впровадження), яка суттєво вплинула як на функціональну структуру наукової бібліотеки, так і на її професійно-кваліфікаційну та посадову складові.

Потребують визначення сучасні інноваційні чинники професіоналізації, практичні і теоретичні аспекти вивчення менеджменту професійного розвитку галузі, такі складові професійної культури, як професійна свідомість, професійні комунікації. Окремого вивчення потребує вплив автоматизації бібліотечно-бібліографічних процесів, інформатизації галузі на кадрові проблеми в бібліотеках, це має стати самостійним напрямом у кадровому менеджменті.

Чекає на оновлення підхід до самої кадрової політики, що має складатися зі стратегічного управління кадрами, професійного клірингу (приведення комплексу професійних вимог у відповідність з можливостями співробітників) та навчання, підвищення або зміни кваліфікації кадрів відповідно до вимог сучасного розвитку наукової бібліотеки.

Досвід реальної участі бібліотечно-інформаційних працівників у діючих інформаційних технологіях довів, наскільки суттєво змінюються і будуть змінюватися елементи, які застосовує бібліотека в процесі інформатизації, і наскільки необхідним у цьому є досвідчений, професійно відповідальний елемент – бібліотекар, як менеджер, навігатор, збе-

рігач і порадник у безмежному світі інформації, що стає головною реалією нашого життя.

### Література

1. Бровкин А. Г. Организация кадрового потенциала научной библиотеки: Сб. науч. тр. // Прогрессивные библиотечные технологии: организация и управление. – К., 1989. – С. 116–127.
2. Деревянко Е. В. Навигаторы знания: будущее библиотечной и информационной профессии // Библиотековедение. – 2000. – № 2. – С. 8–11.
3. Дригайло В. Г., Дригайло С. В. 100 років Науково-технічній бібліотеці НТУУ «КПІ» ім. професора Г. І. Денисенка. – К., 2000. – 171 с.
4. Земсков А. И. Государственная публичная научно-техническая библиотека России в 2001 г. // Библиотековедение. – 2002. – № 2. – С. 79–82.
5. Кантерев А. И. Виртуальный мир российского библиотекаря: опыт конкретно-социологического исследования профессионального сознания библиотечных специалистов. – М.: Профиздат, 2001. – 256 с.
6. Навродська С. Фаховий портрет бібліотечного спеці-

ліста України // Український бібліотекар: минуле, сучасне, майбутнє: Матеріали наук. конф. – К., 2000. – С. 8–13.

7. Опищенко О., Попроцька В. Основні підсумки наукової діяльності Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського (2001 р.) // Бібл. вісн. – 2002. – № 3. – С. 2–15.
8. Організація діяльності бібліотек: Навч. посіб. / В. О. Ільганаєва, М. С. Слободяник. – Х.: ХДАК, 1998. – 84 с.
9. Робота науково-дослідних установ НАН України у 2001 році: Інформаційно-аналітичний огляд. Вип. 7 / НБУВ; А. А. Свобода (відп. ред.). – К., 2002. – 119 с.
10. Столяров Ю. Н. Библиотека: структурно-функциональный подход. – М.: Книга, 1981. – 255 с.
11. Таран А. В. Библиотекарь в эпоху Интернета – интеллигент или интеллигент? // Библиотека в эпоху перемен (философско-культурологические и информационные аспекты). – Информ. сб. (Дайджест). – Вып. 1 (13). – М.: Изд. РГБ, 2002. – С. 100–137.
12. Федорова Т. С. Феномен управления знанием и библиотека // Библиотека в эпоху перемен (философско-культурологические и информационные аспекты). – Информ. сб. (Дайджест). – Вып. 4 (12). – М.: Изд. РГБ, 2001. – С. 52–73.
13. Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и специализации. – К.: Наук. думка, 1986. – 192 с.

Наталія АШАРЕНКОВА

## Кадровий потенціал публічних бібліотек України: динаміка змін, чинники розвитку

У статті розкриваються напрями змін, що сталися у кількісному і якісному складі кадрів публічних бібліотек України, аналізуються можливі причини зменшення чисельності працівників, обґрунтовується необхідність підвищення освітнього рівня і оновлення молодими спеціалістами, наголошується на чинниках мотивації праці, окреслюються існуючі і можливі шляхи матеріального стимулювання праці.

На початку ХХІ ст. в силу об'єктивного розвитку українського суспільства загострилась потреба у бібліотечних спеціалістах нового типу з високим рівнем професіоналізму і культури, розвиненими аналітичними і організаторськими здібностями, таких, що володіють сучасними комп'ютерними технологіями, здатні адаптуватися до постійних змін у зовнішньому середовищі. У цьому контексті постає питання: з яким кількісним і якісним складом спеціалістів входять бібліотеки України, зокрема загальнодоступні, у нове тисячоліття, які проблеми, пов'язані з їхнім розвитком, потребують нагального вирішення.

Кількість працівників публічних бібліотек системи Міністерства культури і мистецтв України<sup>1</sup> на кінець 2000 р. становила 35 478 осіб, що на 8617 менше, ніж у 1991 р.<sup>2</sup> За 10 років незалежності була

втрачена п'ята частина сільських бібліотекарів.

Протягом 1990-х років рух кадрового складу загальнодоступних книгозбірень не був односпрямованим, а зміни – поступовими. Так, певне зростання кількості працівників обласних бібліотек і ЦБС у 1992 р. (на 483 особи) у наступні роки набуло сталої тенденції до зниження.

У 1993–1995 рр. кількість працівників публічних бібліотек зменшилася на 6,4% і на початок 1996 р. становила 40 734<sup>3</sup>. Особливо відчутний «стрибок» у цьому процесі відбувся у 1996–1998 рр., коли чисельність бібліотечних працівників зменшилася на 4979 осіб (або 12,2%) і на початок наступного року нараховувала 35 755<sup>4</sup>. Інакше – темпи скорочення кадрових ресурсів обласних бібліотек і ЦБС за останні три роки перевищили попередні майже у 2 рази. Причому частка сільських бібліотекарів у загальній сукупності зменшення становила у цей період 54%.

Процес кількісних змін у кадровому складі пуб-

Ашаренкова Наталія Георгіївна, канд. пед. наук, доц. Державної академії керівних кадрів культури і мистецтв.