

УДК 023.5(470.620)
ББК 78.34(2Рос-4Кра)п
DOI 10.25281/0869-608X-2017-66-4-459-464

Н.Г. Пугачёва

Кадровый ресурс информационно-библиотечной деятельности — стратегическая составляющая культурной политики Краснодарского края

Реферат. Освещаются основные направления региональной культурной политики, осуществляемой в Краснодарском крае в области формирования и использования ее кадрового ресурса в системе информационно-библиотечной деятельности. Основное внимание уделяется теоретико-методологическим основам и организационным механизмам региональной культурной политики, особенностям ее формирования и реализации в информационно-библиотечной деятельности. Рассматриваются вопросы состояния ресурсной базы и кадрового потенциала общедоступных библиотек Краснодарского края по итогам 2016 г.; проблемы лидерства в библиотечной среде; ключевые позиции аттестации кадров. Сформулированы стратегические направления и основные задачи в части подготовки и повышения квалификации библиотечных кадров в регионе, реализации социально-культурной политики в области библиотечного дела.

Ключевые слова: региональная культурная политика, кадровый ресурс, библиотечно-информационная деятельность, стратегия развития культуры, специалист в области библиотечного дела, Краснодарский край.

Для цитирования: Пугачёва Н.Г. Кадровый ресурс информационно-библиотечной деятельности — стратегическая составляющая культурной политики Краснодарского края // Библиотековедение. 2017. Т. 66, № 4. С. 459—464. DOI: 10.25281/0869-608X-2017-66-4-459-464.

Анализ кадрового состояния в связи с модернизацией библиотечной сферы, изучение вопросов мотивации работников к труду сегодня является одной из приоритетных задач региональной культурной политики.

Теоретико-методологической базой культурной политики в Краснодарском крае выступает исторически доказанное и научно-обусловленное представление о культуре как фундаменте, основе любой социальной системы от индивида до общества, как социальном организме, который постоянно эволюционирует, растет и видоизменяется.

Развитие и обогащение культуры — это идея, достойная быть национальной, а государственная культурная политика провозглашена Президентом Российской Федерации В.В. Путиным неотъемлемой частью Стратегии нацио-



Наталья Георгиевна Пугачёва,
Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина, заместитель директора Красная ул., д. 8, Краснодар, 350063, Россия
доктор исторических наук, заслуженный работник культуры России
E-mail: metod@pushkin.kubannet.ru

нальной безопасности России. Особенностью современного периода является тот факт, что культурная политика в регионе рассматривается как

комплекс принципов и целей, составляющих основу деятельности в области культуры общества в целом, не только государственных структур, т. е. речь идет об общественно-государственной культурной политике. Такой подход предполагает децентрализацию, многоканальность финансирования, поддержку общественных инициатив, а также выработку четких критериев, нормативов, стандартов, «правил игры» для участников процесса [1].

В этой связи политика в области библиотечного дела занимает одно из ведущих мест, поскольку субъекты культурной политики в крае опираются как на общедоступные библиотеки в качестве открытых «продвинутых» учреждений культуры, так и на три с половиной тысячи библиотечных работников, способных на деле осуществлять основные направления региональной культурной политики с учетом полномочий на различных уровнях управления.

В 2016 г. общая численность общедоступных (публичных) библиотек Краснодарского края составила 1042 единицы, в числе которых 4 государственные (краевые) и 1038 муниципальных. В пользование читателей были предоставлены библиотечные фонды, насчитывающие 22 млн 737 тыс. 100 экземпляров. Муниципальные библиотеки располагают 20 млн 966 тыс. 120 экземплярами. В целом по краю на 1 тыс. жителей приходится 4112 экз. документов. Показатель книгообеспеченности 1 тыс. жителей муниципальных районов составил 3791 экземпляр. Показатель книгообеспеченности одного пользователя сохранился на уровне 2015 г., составив 12,6 экз. в целом по краю и 12,4 экз. в муниципальных библиотеках.

Несомненными положительными результатами 2016 г. стало уменьшение на 19 единиц числа библиотек, помещения которых требовали капитального ремонта; выросло число муниципальных библиотек, подключенных к Интернету, имеющих собственные сайты или веб-страницы на сайтах администраций муниципальных образований. За год число обращений к информации, доступной на этих ресурсах, составило около 1 млн 254 тысяч. На сайтах муниципальных библиотек — около 1 млн 56 тысяч. Объем электронного каталога превышает 5 млн 850 тыс. записей, прирост составил около 529 тыс. записей. В муниципальных библиотеках электронный каталог вырос более чем на 513 тыс. записей, составив более 5 млн 190 тыс. записей. В среднем прирост числа записей в электронном каталоге в целом по краю составил 9,9%, в электронных каталогах муниципальных библиотек — 11%.

По итогам отчетного года пользователями библиотек стали 1 млн 801 тыс. человек, из них численность пользователей в муниципальных библиотеках — 1 млн 687,1 тыс. человек. Значение показателя «охват населения» составило 32,7% —

в целом по краю и 30,6% — в муниципальных библиотеках.

Количество посещений библиотек превысило показатель 2015 г. более чем на 127 тыс., составив 13 млн 842,1 тыс. в целом по краю и 13 млн 212,6 тыс. в муниципальных библиотеках. Прирост численности посещений составил 0,9%. Общий объем документов выданных составил более 39 млн 349 тыс. экз., превысив прошлогодний уровень на 23 430 тыс. экземпляров. В сети муниципальных библиотек этот показатель превысил 36 млн 299 тыс. экз., что выше показателя предыдущего года на 19,89 тыс. экземпляров. Прирост документов выданных составил 0,1%. Показатель средней читаемости сохранился на уровне 2015 г., составив в целом по краю 21,8 книги, по муниципальным библиотекам — 21,5 книги. Несколько улучшился показатель средней посещаемости: в целом по краю — 7,7 раза, по муниципальным библиотекам — 7,8 раза.

Безусловно, общероссийская оптимизация бюджетных расходов в 2016 г. не могла не сказаться на состоянии дел в регионе. Зафиксировано сокращение численности штатных единиц и персонала библиотек края. Персонал всех общедоступных библиотек насчитывает 4375 человек (в 2015 г. — 4567 человек), в муниципальных — 4123 человека (в 2015 г. — 4297 человек). В целом по краю численность работников библиотек уменьшилась на 192 человека (4,2%), в муниципальных библиотеках — на 174 человека (4,1%).

Численность основного персонала (работники, занимающиеся непосредственно библиотечной деятельностью) в государственных и в муниципальных библиотеках составила 3277 человек (в 2015 г. — 3347 человек), в муниципальных библиотеках — 3103 человека (в 2015 г. — 3165 человек). Уменьшение составило в целом по краю — 70 человек (2,1%), в муниципальных библиотеках — 62 человека (2%).

Уровень специалистов, имеющих профильное образование, изменился несущественно, между тем показатель 47% представляется недостаточным и его увеличение выступает в качестве одной из стратегических задач региональной культурной политики в области библиотечного дела.

Несмотря на наметившуюся тенденцию к стабилизации возрастного кадрового состава и сокращению вакансий, сохраняются проблемы, главные из которых: недостаточный приток высококвалифицированных специалистов, низкие темпы роста заработной платы работников, несоответствие материально-технической базы библиотек современным требованиям, неудовлетворение качественными характеристиками программ подготовки и повышения квалификации.

Стратегия развития культуры в крае в числе основных направлений работы с кадрами определяет: кадровое планирование, оценку наличного кадрового (интеллектуального) ресурса, оценку

будущих кадровых потребностей, разработку программы удовлетворения будущих потребностей, определение желаемых видов кадрового отбора, определение совокупности целесообразных требований к должностям, занимаемым в социально-культурной сфере, профессиональную подготовку и переподготовку, карьерные передвижения. Для современного специалиста, занятого в сфере культуры, сегодня характерным является не только его широчайшая профилизация, обусловленная потребностями рынка услуг, но и несомненный рост современного юридического, экономического, этического, социального статуса. Как и в любой другой отрасли, важнейшей является проблема воспитания современного лидера. Сегодня нам нужен: лидер — организатор, лидер — мотиватор, лидер — генератор идей, лидер — диспетчер. Фундаментом реализации этих лидерских функций выступают высокий уровень компетентности и степень профессионализма каждого из специалистов.

Выявить эти уровни в определенной степени помогает аттестация работников, если, конечно, рассматривать ее не просто как способ скорейшего и наименее затратного увольнения, но и как действенный инструмент повышения качества работы сотрудника, его квалификации и мотивации. Имеющаяся нормативно-правовая база по вопросам аттестации и сложившаяся практика ее проведения пока еще не в полной мере отвечают современным требованиям. Остаются расхождения в понятийном аппарате, не всегда учитывается новейшее законодательство, недостаточно точно определены цели аттестации как комплексного процесса мотивации персонала, используются неэффективные методы аттестации и др. Одной из основных проблем проведения аттестации остается получение точных и достоверных данных о результативности труда и эффективности выполнения каждым обязанностей и полномочий.

Практика проведения аттестации в крае выявила ряд проблем: от необходимости тщательной подготовки, обучения аттестующих (правильное оформление документов, приказов, подбор состава комиссий и т. д.) до невозможности исключения субъективного фактора («плохой — хороший» человек) и растерянности в случае принятия судами решений о восстановлении на работе из-за нарушения процедуры аттестации. Не случайно газета «Известия» поднимает этот вопрос под заголовком «Профессиональная аттестация, задуманная Минкультуры, грозит обернуться чисткой кадров» [2]. В чем невозможно не согласиться с авторами статьи, так это в том, что «аттестация должна стать не самостоятельной акцией, а частью комплексного обновления всей культурно-досуговой сферы» — иначе благие намерения обернутся увольнениями и сокращением сети. Нетрудно сказать, что «работают “не те люди”, но где взять других?» [2].

Здесь речь должна идти о создании нового формата подготовки кадров. В Краснодарском крае, казалось бы, нет недостатка в учебных заведениях отрасли — потенциальных сотрудников библиотек готовят Краснодарский государственный институт культуры и Краснодарский краевой колледж культуры.

С отраслевым вузом достигнуто соглашение о совместных усилиях по развитию инновационных форм подготовки кадров, установлению тесной интеграции с работодателями для реализации сложнейших задач духовного, патриотического, социокультурного воспитания подрастающего поколения. В основе образовательных программ наших учебных заведений — модель социально-культурной деятельности, ориентированная на идею «развивающего досуга». Речь идет о всемерном содействии личности в раскрытии ее наилучших способностей и дарований путем вовлечения в активную творческую деятельность, реализацию социальных инициатив.

На сегодняшний день ситуация выглядит следующим образом: есть педагогические кадры высокого уровня, есть программы третьего поколения, есть материальная база, есть, наконец, потребность в кадрах нового поколения. Между тем нет государственно и юридически закрепленной практики трудоустройства (распределения) выпускников, нет серьезных государственных программ финансовой поддержки молодых специалистов (жилье, гранты, земельные участки и т. д.), как, например, у Министерства здравоохранения.

На наш взгляд, существующие образовательные стандарты не в полной мере учитывают реалии сегодняшнего дня с точки зрения определения границ специальности и объектов профессиональной деятельности выпускников. В федеральных «Основах государственной культурной политики» предполагается создание многофункциональных учреждений (социально-культурные центры, культурно-спортивные комплексы, передвижные системы обслуживания-автоклубы); разработка стандартов и критериев оценки качества оказания услуг в области культуры; обеспечение равных условий доступа различных групп граждан к услугам в этой сфере (в том числе малообеспеченных и иных категорий граждан, нуждающихся в социальной поддержке); создание социокультурных условий развития личности [3].

Социально-культурная деятельность в целом и библиотечная в частности оказались принципиально шире сложившегося в советский период институционального подхода, сводившего всю культурно-воспитательную работу лишь к деятельности учреждений культуры. Сегодня этот подход подвергнут существенной корректировке, ибо социально-культурная деятельность стала реальным сегментом экономической деятельности негосударственных организаций, общественных объединений социально-культурной сферы. Не за-

мечать этого нельзя. Следовательно, ориентируясь на новые объекты профессиональной деятельности, вузы культуры и искусств через процесс подготовки выпускников соответствующего профиля могут существенно расширить влияние государства и общества на все сегменты социально-культурной деятельности, поставить заслон безответственной, аморальной эксплуатации сферы досуга.

Реализация социально-культурной политики в масштабах отдельно взятого региона, проведение в жизнь программно-целевого принципа финансирования объектов культуры и досуга делают необходимым выделение, в рамках кадрового ресурса, еще одной исключительно важной его составляющей — интеллектуального ресурса, того активного потенциала, которым обладают профессионалы и любители, выступающие в качестве авторов многочисленных социально-культурных проектов и программ. Как правило, эти люди представляют различные социальные и профессиональные слои населения.

Наиболее ярко эта активность проявляется именно в информационно-библиотечной деятельности. Приобщение новых сил к генерированию инновационных проектных идей является одновременно и средством, и результатом, и свидетельством инновационных подходов в работе библиотек. Эффективность использования кадрового ресурса самым непосредственным образом связана с вопросом о современном юридическом, экономическом, социальном статусе специалиста библиотечной сферы.

Анализ возрастного состава библиотечных работников края свидетельствует о продолжающемся старении кадров. За 2 года число работников в возрасте до 30 лет уменьшилось в целом по краю на 49, составив 328 человек (10,4%), в муниципальных библиотеках — на 41 человек (11,3%). В то же время число работников пенсионного возраста выросло в целом по краю на 126, составив 920 человек (27,5%), и в муниципальных библиотеках на 106, соответственно — 847 человек (26,8%). Проблема старения кадров вызвана не только низким уровнем пенсий библиотекарей, что побуждает людей на продолжение работы. В ряду основных причин — низкая заинтересованность молодежи профессией и прежде всего уровнем оплаты труда библиотекаря.

В целях привлечения в библиотечную отрасль молодых кадров, а также для профессионального роста работников предусмотрены меры материального стимулирования. В положениях об оплате труда и в коллективных договорах прописаны системы доплат и надбавок к основному окладу за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за интенсивность и высокие результаты работы, повышающие коэффициенты к окладу, а также премиальные выплаты по итогам работы, предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска от двух до шести календарных дней, в зависимости от должности,

стажа работы в учреждении и т. д. Для привлечения молодежи заключаются договоры с центрами занятости населения о трудоустройстве учащихся на летнее время, проводятся профориентационные мероприятия в школах. В ряде территорий постановлениями органов исполнительной власти утверждены муниципальные программы «Развитие культуры», где выделен раздел «Кадровое обеспечение», предусматривающий средства на переподготовку кадров, выплаты стимулирующего характера, материальную помощь специалистам.

О том, насколько библиотекари социально активны и уважаемы, можно судить по статистическим данным выхода библиотечных работников в различные структуры социума. На сегодняшний день 110 библиотечных работников стали народными избранниками и вошли в составы советов депутатов сельских и городских поселений. Тенденцией развития кадрового потенциала библиотечной отрасли является и тот факт, что в библиотеках Кубани работают 55 библиотечных династий.

Ситуация в целом типичная, пути выхода из нее, на наш взгляд, также вполне традиционны:

- создание условий для обеспечения отрасли квалифицированными кадрами в соответствии с фактическими потребностями рынка труда;
- совершенствование и развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессиональных кадров;
- усиление социальной защищенности и развитие системы стимулирования профессиональной деятельности работников;
- повышение социального статуса работников сферы культуры.

Коллегия Министерства культуры Краснодарского края на своем заседании в качестве основных принципов совершенствования кадровой политики определила:

- систематическое планирование кадрового обеспечения и мониторинг кадрового состояния учреждений;
- создание условий для привлечения и закрепления в учреждениях культуры молодых специалистов;
- создание баз и банков данных о кадровом потенциале;
- введение системы среднесрочного прогнозирования потребности в кадрах и целевой подготовки специалистов.

Органам местного самоуправления рекомендовано:

- формировать кадровую политику и стратегию в целях кадрового обеспечения культурной среды;
- принять действенные меры по профессиональной ориентации и самореализации молодежи, поддержке молодых специалистов;
- продолжить работу по развитию инфраструктуры в муниципальных образованиях в целях улучшения условий работы специалистов;

• обеспечить реализацию мер по поэтапному увеличению оплаты труда в целях повышения социального статуса работников.

За этим вполне внятным решением стоит напряженная каждодневная работа Администрации и Законодательного собрания Краснодарского края, руководителей и сотрудников Министерства культуры Краснодарского края, государственных и муниципальных учреждений культуры и искусств края.

В настоящее время особое значение приобретает непрерывная работа по повышению квалификации кадров библиотечной сферы. Непрерывность повышения профессионализма, необходимость обеспечения цельности и сбалансированности всех звеньев системы, а также охвата всех типов социально-культурных институтов и всех категорий занятых в них работников требуют дальнейших структурных изменений, в том числе пополнения системы новыми звеньями.

В Краснодарском крае эта работа осуществляется государственным учреждением культуры «Краевой научно-методический центр», в котором ежегодно повышают квалификацию более 1 тыс. человек, из них более 350 — библиотечные работники [4].

Таким образом, культурная политика Краснодарского края — важнейшая составляющая экономики, политики, социальной деятельности законодательных и исполнительных органов власти всех уровней. Комплекс осуществляемых мер обеспечивает преемственность культурного развития, исключает революционные сломы традиций и норм культуры. Такой подход основывается на принципах сбалансированности приоритетов, их соответствия общероссийским тенденциям. В числе главных приоритетов — система мер, направленных на достижение высокого уровня

компетентности и степени профессионализма каждого из занятых в этой деятельности специалистов. Эта система мер особенно продуктивно осуществляется в информационно-библиотечной деятельности как наиболее массовой и устойчивой структуре социокультурного пространства региона [5, ст. 19].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Об утверждении Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.02.2016 № 326-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 11. Ст. 1552.
2. *Иванова М., Рогова А.* Профессиональная аттестация, задуманная Минкультуры, грозит обернуться чисткой кадров [Электронный ресурс] // Известия. 6 июня. 2016. URL: <https://iz.ru/news/616629> (дата обращения: 05.09.2017).
3. Об утверждении Основ государственной культурной политики : указ Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 52 (Ч. 1). Ст. 7753.
4. Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие культуры»: постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.10.2015 № 986 (ред. от 31.05.2017) [Электронный ресурс] // Администрация Краснодарского края : официальный сайт. URL: <https://admkrain.krasnodar.ru/upload/iblock/32a/32a9363861c81ec82c6fa9956e8531f0.pdf> (дата обращения: 17.08.2017).
5. О библиотечном деле в Краснодарском крае : закон Краснодарского края от 23.04.1996 № 28-КЗ (ред. от 03.02.2017) [Электронный ресурс] // Кодекс : электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/461604236> (дата обращения: 17.08.2017).

Personnel Resource of Information and Library Activities as a Strategic Component of the Cultural Policy of Krasnodar Region

Natalya G. Pugacheva,

Krasnodar Regional Universal Scientific Library named after A.S. Pushkin, 8 Krasnaya Str., Krasnodar, 350063, Russia

E-mail: metod@pushkin.kubannet.ru

Abstract. The main directions of the regional cultural policy implemented in the Krasnodar region in the field of the formation and use of its human resources in the system of information and library activities are highlighted. The main attention is paid to the theoretical and methodological foundations and organizational mechanisms of the regional cultural policy, to the specific features of its formation and imple-

mentation in the information and library activities. There are considered the issues of the condition of resource potential and workforce capacity of the public libraries of the Krasnodar Region by the results of 2016, the problems of leadership in the library environment, and the key positions of the personnel assessment. Strategic directions and main tasks of training and professional development of library personnel in the region, realization of socio-cultural policy in the field of librarianship are formulated.

Kew words: Regional Cultural Policy; Personnel Resource; Library and Information Activities; Culture development Strategy; Specialist in Librarianship, Krasnodar Region.

Citation: Pugacheva N.G. Personnel Resource of Information and Library Activities as a Strategic Component of the Cultural Policy of Krasnodar Region, *Bibliotekovedenie* [Library and Information Science], 2017, vol. 66, no. 4, pp. 459—464. DOI: 10.25281/0869-608X-2017-66-4-459-464.

References

1. Ob utverzhdenii Strategii gosudarstvennoi kul'turnoi politiki na period do 2030 goda: rasporyazhenie Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 29.02.2016 № 326-r [On Approval of the Strategy of the State Cultural Policy for the Period till 2030: Order of the Government of the Russian Federation of 29.02.2016 No. 326-r], *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii* [Collected Legislation of the Russian Federation], 2016, no. 11, article 1552.
2. Ivanova M., Rogova A. Professional'naya attestatsiya, zadumannaya Minkul'tury, grozit obrnut'sya chistkoi kadrov [The Professional Certification, Conceived by the Ministry of Culture, Threatens to Turn into a Personnel Purge], *Izvestiya* [News], June 6, 2016. Available at: <https://iz.ru/news/616629> (accessed 05.09.2017).
3. Ob utverzhdenii Osnov gosudarstvennoi kul'turnoi politiki: ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 24.12.2014 № 808 [On Approval of the Basic Principles of the State Cultural Policy: Decree of the President of the Russian Federation of 24.12.2014 No. 808], *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii* [Collected Legislation of the Russian Federation], 2014, no. 52 (part 1), article 7753.
4. Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Krasnodarskogo kraia "Razvitie kul'tury": postanovlenie glavy administratsii (gubernatora) Krasnodarskogo kraia ot 22.10.2015 № 986 (red. ot 31.05.2017) [On Approval of the State Program of the Krasnodar Region "Development of Culture": Decree of the Head of Administration (Governor) of the Krasnodar Region of 22.10.2015 No. 986 (Edition of 31.05.2017)], *Administratsiya Krasnodarskogo kraia: ofitsial'nyi sait* [Administration of the Krasnodar Region: Official Website]. Available at: <https://admkrain.krasnodar.ru/upload/iblock/32a/32a9363861c81ec82c6fa9956e8531f0.pdf> (accessed 17.08.2017).
5. O biblioteknom dele v Krasnodarskom krae: zakon Krasnodarskogo kraia ot 23.04.1996 № 28-KZ (red. ot 03.02.2017) [On Librarianship in the Krasnodar Region: Law of the Krasnodar Region of 23.04.1996 No. 28-KZ (Edition of 03.02.2017)], *Kodeks: elektronnyi fond pravovoi i normativno-tekhnikheskoi dokumentatsii* [The Code: Electronic Repository of Legal and Normative-Technical Documentation]. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/461604236> (accessed 17.08.2017).