

Підсумки міжвузівського соціологічного дослідження
"Молодий працівник бібліотеки ВНЗ: погляд у майбутнє"

Т. М. Костирко, директор Наукової бібліотеки НУК,
канд. наук з соц. комунікацій;

О. В. Белодєд, зав. відділом бібліотечного маркетингу, інноваційної та
методичної роботи Наукової бібліотеки НУК

*Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова,
м. Миколаїв*

Стрімкий розвиток сучасних соціальних комунікацій та інформаційних технологій, а також пов'язані з цим економічні, суспільні зміни поставили перед бібліотечними фахівцями завдання по-новому оцінити свою професію, визначити перспективні шляхи розвитку книгозбірень.

Значну роль в оновленні бібліотек, особливо в умовах старіння найбільш кваліфікованого складу бібліотечних колективів, відіграють молоді працівники. Для них сьогодні професійно важливими стають мобільність в оволодінні новими технологіями, здатність знаходити рішення проблем у складних умовах, бажання підвищувати свої професійні навички. Тому, для подальшої діяльності бібліотек є актуальною аксіома, що саме молоді фахівці є стратегічним ресурсом конкурентоспроможності бібліотечних закладів. Тож закономірно, що одним із пріоритетних об'єктів дослідження є молодий персонал книгозбірень.

Відповідаючи на вимогу часу, працівниками відділу бібліотечного маркетингу, інноваційної та методичної роботи Наукової бібліотеки НУК було проведено соціологічне дослідження серед молодих працівників бібліотек ВНЗ м. Миколаєва (віком до 35 років включно). Метою дослідження було – вивчення мотивації професійної діяльності молодих фахівців, виявлення їх потенційних можливостей, оптимізація системи підвищення кваліфікації, сприяння їх професійному розвитку з метою формування кадрового резерву бібліотек.

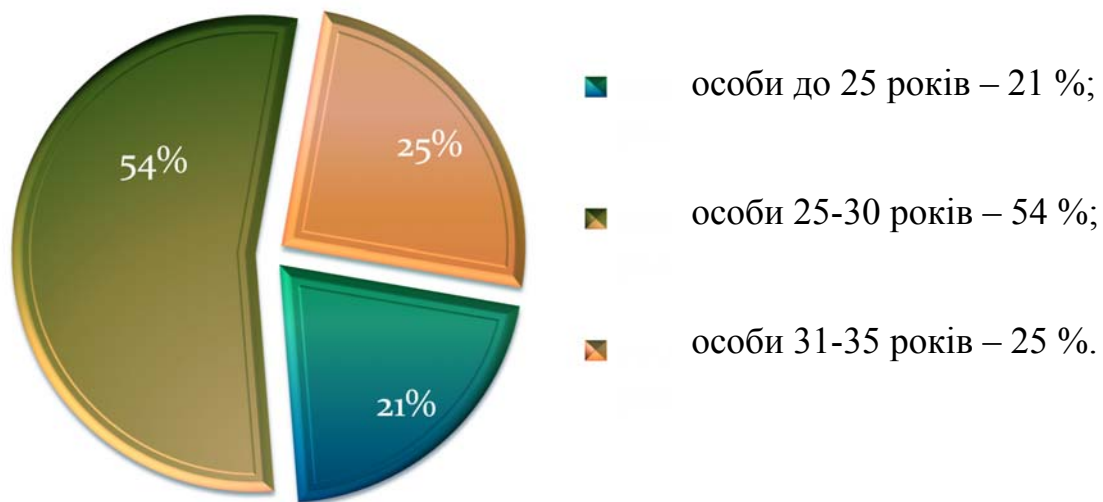
В дослідженні прийняли участь 28 молодих фахівців провідних книгозбірень вишів м. Миколаєва, а саме:

- Наукової бібліотеки Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (11 респондентів);
- Бібліотеки Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського (10 респондентів);
- Бібліотеки Чорноморського державного університету ім. П. Могили (1 респондент);
- Бібліотеки Миколаївського державного аграрного університету (4 респондента);
- Бібліотеки Відокремленого підрозділу "Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв" (2 респондента).

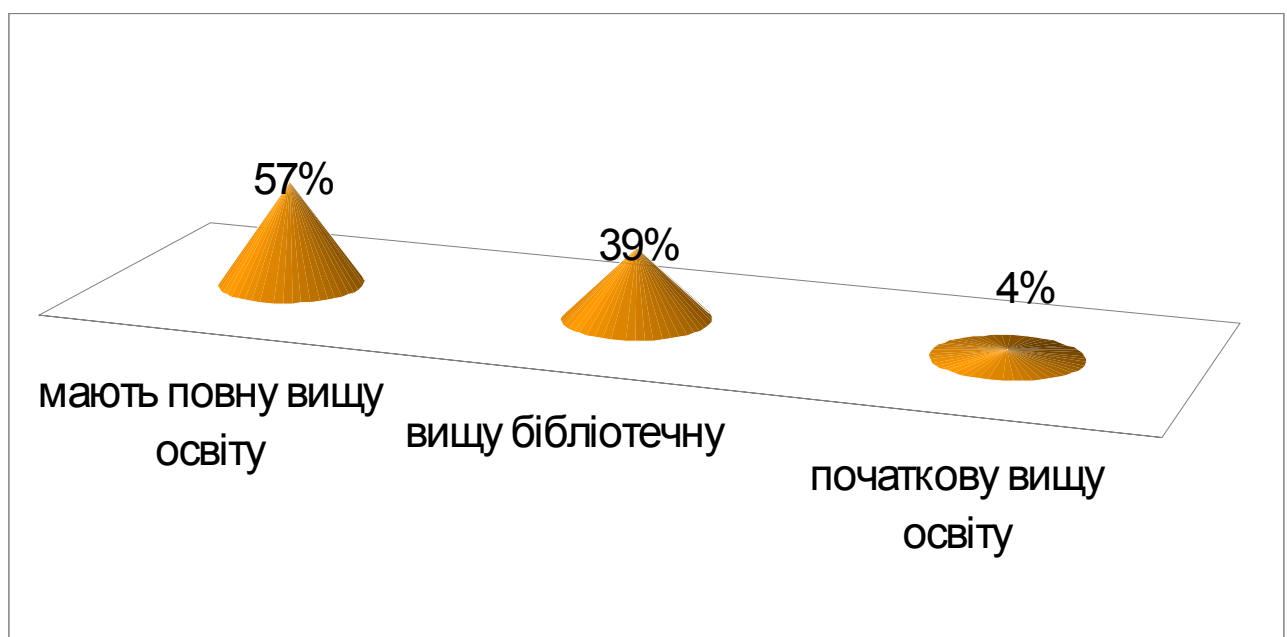
Дослідження проводилось методом анкетування, яке передбачало самостійне заповнення анкет респондентами і було анонімним. До анкети було включено 16 запитань.

У теорії управління бібліотекою найбільш оптимальним вважається рівномірне співвідношення працівників за віковими групами: до 30 років, від 31 до 45 років, та від 46 років і старше. Рівновагу вікових пропорцій можна досягти, якщо складова працівників до 35 років у колективах бібліотек буде становити 30-35 %. Аналіз статистичних даних кадрового середовища бібліотек ВНЗ м. Миколаєва показав, що сегмент бібліотечних працівників до 35 років нараховує лише 22 % від бібліотечного загалу. Це дозволяє констатувати, що найближчим часом тенденція до старіння бібліотечних колективів у більшості бібліотек ВНЗ м. Миколаєва залишиться без змін.

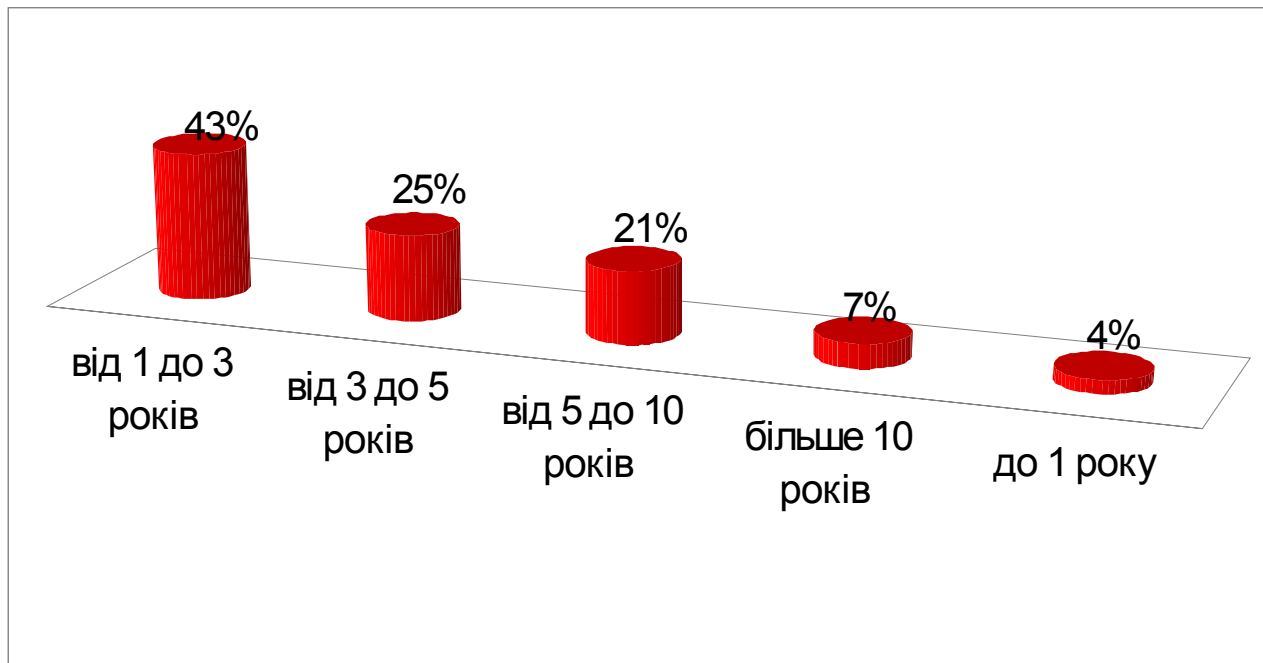
Вікові параметри опитаних молодих працівників характеризуються таким чином:



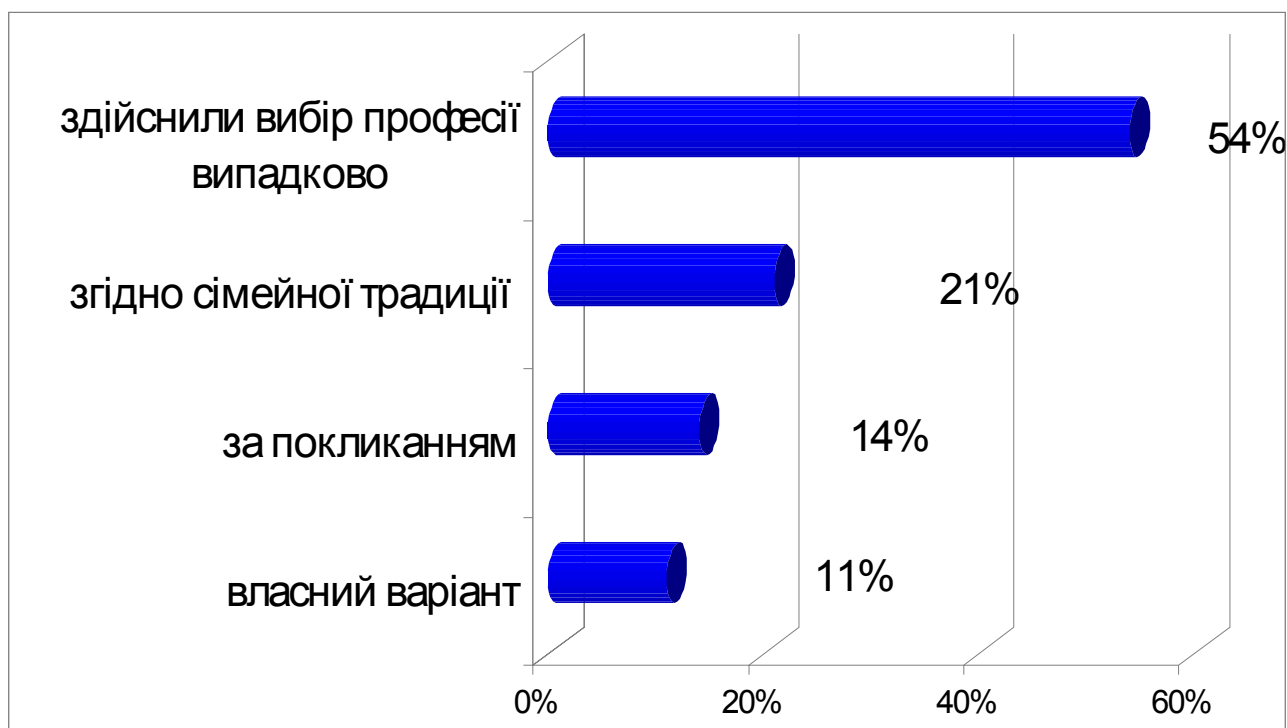
Щодо рівня освіти даної групи бібліотечного персоналу, то він виглядає так: 57 % молодих фахівців мають повну вищу освіту, з них вищу бібліотечну – 39 %, 4 % респондентів мають початкову вищу освіту, що дає підстави говорити про досить високу загальноосвітню і професійну підготовку молодого персоналу книгозбірень ВНЗ Миколаєва.



Предметом дослідження став також стаж роботи молодих працівників в бібліотеках. Найчисельнішу групу, 43 % від загальної кількості, складають бібліотекарі зі стажем роботи від 1 до 3 років, наступну групу складають працівники зі стажем роботи від 3 до 5 років – 25 %, менш чисельнішу групу – зі стажем роботи від 5 до 10 років – 21 % , більше 10 років – 7 %, стаж роботи в бібліотеці до 1 року має 4 % респондентів.

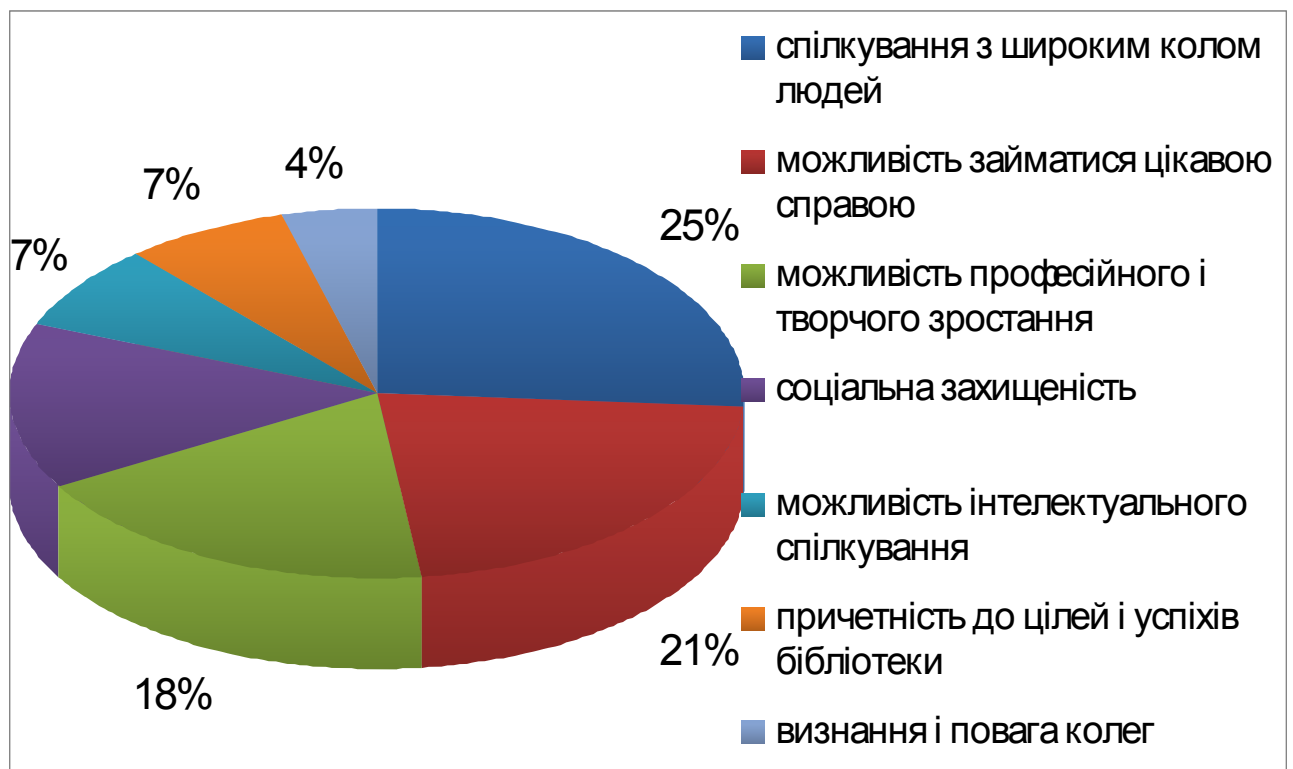


Перший блок питань, який досліджував у молодих фахівців мотиви вибору професії, містив запитання "Чому Ви обрали професію бібліотекар". Більшість респондентів – 54 % здійснили вибір професії випадково, 21 % респондентів вирішили обрати цю професію згідно сімейної традиції, 14 % – зробили свій професійний вибір за покликанням. Власний варіант відповіді надали 11 % респондентів. Деякі з них обрали цю професію тому, що вважають її "цікавою роботою, яка сприяє постійному розвитку людини". Одного респондента вона "привабила своїм динамізмом, пізнавальністю", вирішальним у виборі іншого стало "бажання отримати гуманітарну освіту".



І все ж, незважаючи на те, що у більшості респондентів вибір професії був неусвідомленим привабливими рисами роботи в бібліотеці вони називають такі:

- спілкування з широким колом людей – 25 %;
- можливість займатися цікавою справою – 21 %;
- можливість професійного і творчого зростання – 18 %;
- соціальна захищеність – 14 %;
- можливість інтелектуального спілкування – 7 %;
- причетність до цілей і успіхів бібліотеки – 7 % ;
- визнання і повага колег – 4 %.



Запропоновані варіанти відповіді такі, як "перспективи просування по службі" та "хороші умови праці" не відзначив не один респондент.

Далі, респондентам було запропоновано скласти портрет ідеального бібліотекаря, а точніше оцінити ділові якості бібліотечного фахівця, розташувавши їх за ступенем значущості від 1 до 10 місця. Як і слід було очікувати, на 1-е місце молоді фахівці поставили "професійну компетентність", на 2-е місце – "здатність чітко організувати і планувати роботу", на 3-е місце – "творчий підхід до роботи (креативність)".

Оцінка ділових якостей молодого фахівця

Ділові якості бібліотечного фахівця	Місце
Професійна компетентність	1
Здатність чітко організувати і планувати роботу	2
Творчий підхід до роботи (креативність)	3
Комунікабельність	4
Цілеспрямованість	5
Вимогливість до себе та інших	6
Самостійність та ініціатива	7
відповідальність і сумлінність	8
Вміння підтримувати нормальні відносини в колективі	9
Готовність і здатність освоювати нове	10

Таким чином, дослідження допомогло визначити образ сучасного молодого бібліотекаря. Це освічена, професійно компетентна людина, здатна чітко організувати і планувати роботу; творча, креативна, комунікабельна, цілеспрямована особистість.

В ході дослідження була поставлена мета – виявити які види діяльності для респондентів є найбільш складними з тим, щоб в подальшому визначити перспективи подальшого професійного зростання співробітників, виявити їх можливості і творчий потенціал. Було запропоновано 11 варіантів відповідей, при цьому респонденти могли назвати кілька позицій. Відповіді розподілилися наступним чином.

Види діяльності, які є для респондентів найбільш складними

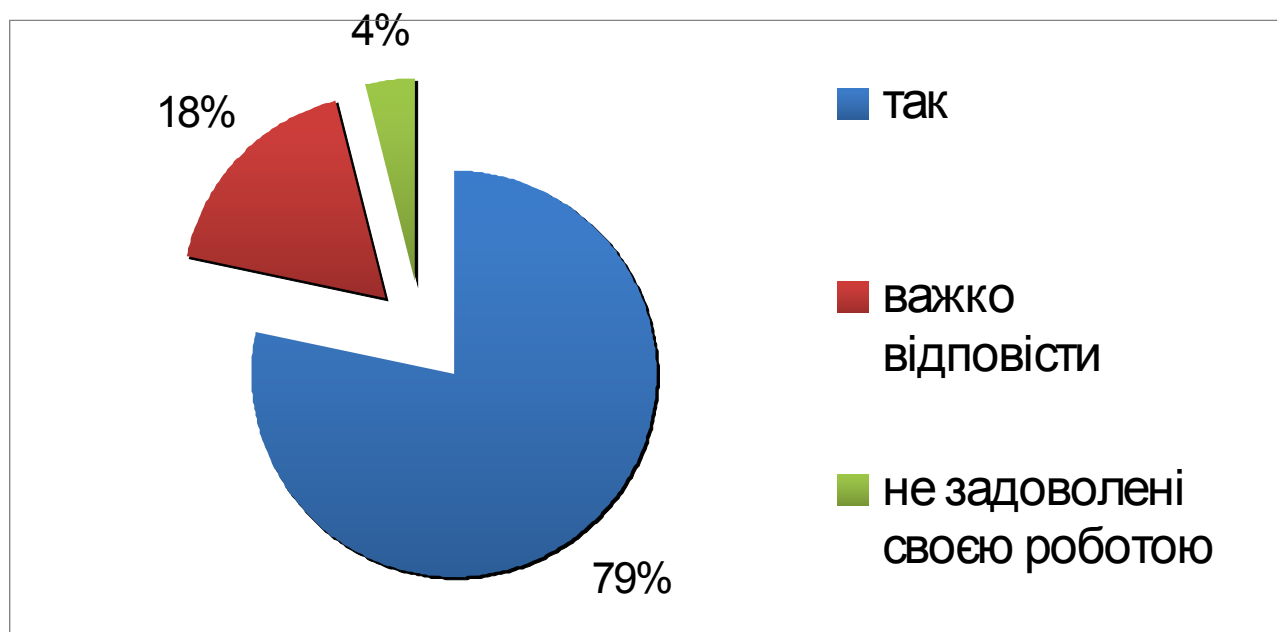


Найбільше число респондентів (41 %) зазначили, що для них складними є "організація культурно-масової та виставкової роботи" та "публічні виступи". 30 % відзначили "підготовку доповідей, повідомлень, лекцій". 16 % відмітили "розробку регламентуючої документації". Для 9 % респондентів, відповідно, утруднення складає "робота з електронними ресурсами бібліотеки" та "робота з фінансовими документами".

Як бачимо, робота, що вимагає високого професіоналізму і певного досвіду, а також ораторських навичок, викликає найбільші труднощі. Такі види діяльності, як: каталогізація документів, складання бібліографічних списків, показчиків, спілкування з читачами, виконання довідок і консультацій, організація реклами послуг, що надаються, не викликають у молодих співробітників труднощів.

Ефективність і успіх роботи будь-якої організації, в т.ч. бібліотеки залежить від усвідомлення свого внеску у спільну справу кожного учасника виробничого процесу. Тому, в ході дослідження важливо було оцінити ступінь задоволення молодих співробітників своєю роботою. 79 % респондентів дали позитивну відповідь на запропоноване запитання. 18 % – поки не визначилися

("важко відповісти"). Не задоволені своєю роботою – 4 % респондентів. Один респондент на дане запитання відповів так – "хочу більше можливостей для реалізації своїх ідей".



Які ж фактори є визначальними для молодих фахівців в отриманні задоволення від роботи? Для 28 % опитаних визначальним фактором є безпосередньо "сама робота", для 25 % – "можливість доступу до інформації", для 14 % респондентів – "міжособистісні відносини в колективі". Саме ці фактори були прогнозованими, оскільки малооплачувана і, на жаль, непрестижна професія бібліотекаря компенсується власне характером роботи, можливістю доступу до інформації, сприятливими міжособистісними відносинами в колективі.



Такі обрані фактори, як "спілкування з цікавими людьми" (11 %), "інноваційна політика бібліотеки" (11 %), "відчуття власної необхідності" (7 %) свідчать про високу професійну самосвідомість молодих бібліотекарів. Також, важливим фактором задоволення роботою для (4 %) респондентів є моральне заохочення – винагорода, визнання, похвала.

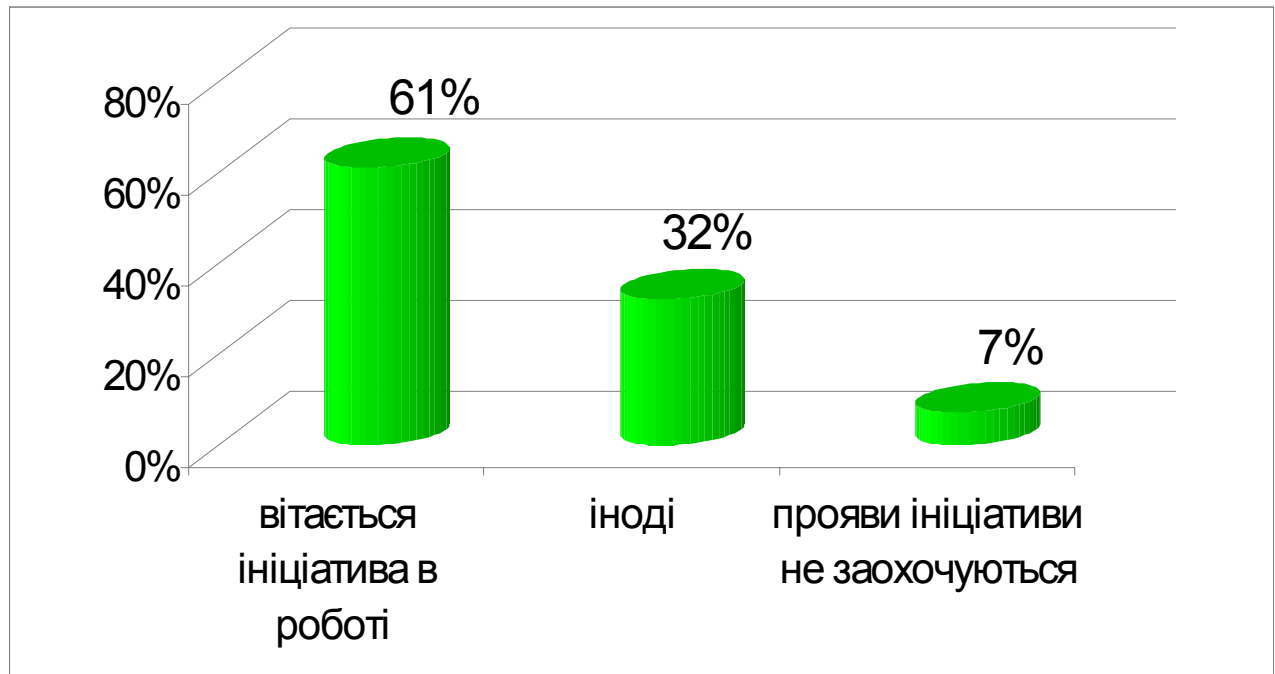
Розкрити творчий потенціал можна, знаючи певні схильності, здібності і прагнення співробітників до певних видів діяльності. На питання "В якому відділі бібліотеки Ви хотіли б працювати?" респонденти відповіли так. Більшості респондентів (47 %) робота у відділі, в якому вони працюють зараз подобається, 36 % опитаних хотіли б працювати у відділі обслуговування користувачів, 11 % – у відділі комплектування та наукової обробки літератури, 3 % респондентів, відповідно, виявили бажання працювати у відділі бібліотечного маркетингу, інноваційної та методичної роботи, а також у відділі (секторі) автоматизації бібліотечних процесів.



Питання наступного блоку були присвячені вивченню творчої активності молодих спеціалістів. Відомо, що бібліотечна робота – це колективна праця, спрямована на досягнення кінцевого результату. Саме ділові, товариські відносини дозволяють розвивати ініціативу, пошук сучасних форм і методів бібліотечного обслуговування, розкривати потенційні можливості кожного.

Іноді, недовіра до знань і навичок молодого працівника зводять нанівець прагнення вдосконалюватися.

На думку молодих фахівців, в колективах книгозбірень у 61 % опитаних вітається ініціатива в роботі, "іноді" відповіли – 32 %, а в професійній діяльності двох респондентів (7 %) прояви ініціативи не заохочуються.



Однак, незважаючи на те, що у переважній більшості колективів книгозбірень ініціатива підтримується, ініціатором чи учасником будь-яких проєктів, програм є лише 43 % опитаних, 54 % – поки ніяк себе не проявили, 1 респондент не відповів на поставлене запитання.

На прогностичне питання: "Які проєкти Ви хотіли б реалізувати?", відповіли лише 28 % респондентів. Вони висунули цікаві пропозиції, які умовно можна розділити на декілька напрямів:

- розвиток онлайнового бібліотечного сервісу;
- зміна інтер'єру і іміджу бібліотеки;
- розширення функцій і структури бібліотеки;
- модифікація технологічних процесів;
- удосконалення інформаційно-просвітницької роботи.

Реалізація власного потенціалу – одна з ознак особистості, що сформувалася. Що думають з цього приводу молоді бібліотекарі?

На їх погляд:

- повністю себе реалізують 54 % опитаних;

- частково реалізує свої здібності – 46 % респондентів.

Що ж заважає себе повністю реалізувати?

Більшості респондентів (59 %) "ніщо не заважає". Для інших – головними перешкодами є – "брак необхідних знань, досвіду" (24 %), низька заробітна плата – 8 %, відсутність додаткових стимулів – 8 %. Один респондент справедливо зазначив, що йому заважає себе реалізувати "низьке матеріально-технічне забезпечення бібліотеки".

На запитання "Хотіли б Ви змінити місце роботи?" більшість респондентів (64 %) відповіли – "ні", 32 % розглядають такий варіант, 4 % готові змінити місце роботи.

Важливе місце в дослідженні було приділено питанням підвищення професійного рівня молодих співробітників. Як було зазначено вище, 24 % молодих співробітників відмітили, що їм не вистачає професійних знань, досвіду. Тому підвищення професійного рівня для них є особливо актуальним. В ході анкетування виявлено відомості про джерела отримання професійно значимої інформації, напрямки і форми підвищення кваліфікації.

На запитання "Чи читаєте Ви професійну літературу?" тільки 25 % відповіли, що читають постійно. 68 % звертаються до професійної літератури рідко, а 7 % – не читають зовсім. Таким чином, звички самостійної роботи з друкованими фаховими виданнями у більшості молодих співробітників, на жаль, не вироблено.



Далі, учасникам дослідження пропонувалося назвати проблематику бібліотечних тем і напрямків, яка їх цікавить. Для вибору був запропонований досить широкий перелік тем. Відповіді розподілилися наступним чином:

*Перелік тем, пропонованих молодими фахівцями
для підвищення кваліфікації*

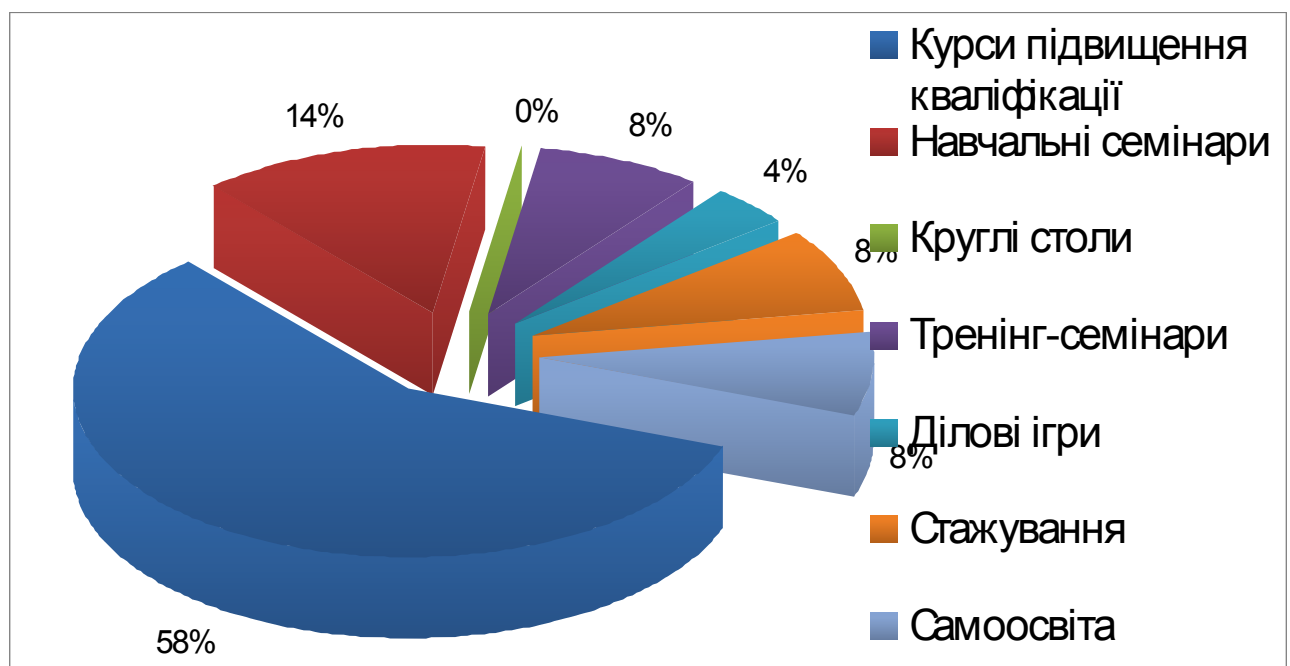
Тематика	%
Освоєння нових інформаційних технологій	51
Організація масово-інформаційних заходів	11
Маркетингова діяльність	4
Управління персоналом	8
Навчання інноваційної діяльності	4
Розробка проектів, програм	14
Складання планів та звітів	1
Організація науково-аналітичної роботи	2
Впровадження системи менеджменту якості	1
Організація довідково-бібліографічної та інформаційної діяльності	2
Питання організації та збереження документів	–
Правове забезпечення діяльності бібліотек	2

Отже, більшість респондентів хотіла б розширити свої знання у сфері нових інформаційних технологій. Багато хто хотів би освоїти такі напрями в бібліотечній діяльності, як розробка проектів, програм, організація масово-інформаційних заходів. Далі інтереси поширюються на управління персоналом,

маркетингову та інноваційну діяльність. Зазначені переваги свідчать про те, що молоді співробітники бібліотек бажають бути в курсі актуальних напрямків модернізації бібліотечної справи.

При оцінці респондентами найбільш ефективних форм підвищення кваліфікації самими затребуваними виявились: курси підвищення кваліфікації (58 %) навчальні семінари (14 %). Більшість хотіла б прийняти участь у стажуваннях, тренінг-семінарах (8 %). Такий же відсоток респондентів вважає, що самоосвіта є для молодих фахівців однією з оптимальних форм підвищення кваліфікації, що дає змогу знаходити індивідуальні підходи до роботи в різних ситуаціях, дозволяє найбільш ефективно розвивати і використовувати свій потенціал. Зовсім не зацікавила респондентів така форма навчання, як "круглі столи".

Ефективні форми підвищення кваліфікації



Таким чином, проведене дослідження з одного боку надало можливість молодим фахівцям оцінити свої професійні, особисті якості, творчі можливості, замислитись про своє місце в професії. З другого, орієнтують керівників бібліотек вишів на створення сприятливих умов для прояви творчих і професійних можливостей молодих фахівців, використання різноманітних форм стимулювання ініціативи та мотивації до праці, підтримку їх подальшого закріплення в професії. І завжди варто пам'ятати, молоді фахівці – це майбутнє бібліотек. Підтвердженням цього є слова російського публіциста і літературного

критика Миколи Шелгунова: "Молодість з її благородним ентузіазмом, з її прагненням до чистого, справедливого, до громадської правди є однією з найвеличніших сил прогресу".

Список використаної літератури

1. Абрамовских, В. Г. В объективе молодые / В. Г. Абрамовских // Молодые в библиотечном деле. – 2009. – № 3. – С. 3-25.
2. Бочарникова, Е. С. Профессиональное развитие библиотечных специалистов / Е. С. Бочарникова // Научные и технические библиотеки. – 2006. – № 6. – С. 41-45.
3. Давидова, І. О. Стратегія орієнтуру розвитку бібліотечної професії в сучасних соціально-комунікативних умовах / І. О. Давидова // Вісник Книжкової палати. – 2008. – № 9. – С. 24-27.
4. Куделя, Л. Самооценка работы молодого сотрудника библиотеки: результаты социологического исследования / Л. Куделя, Е. Слукина // Молодые в библиотечном деле. – 2007. – № 3. – С. 15-26.
5. Макєєва, І. Модель спеціаліста бібліотеки вищого навчального закладу / І. Макєєва // Бібліотечний вісник. – 2008. – № 3. – С. 22-27.
6. Петрова, Т. А. Кадровый состав библиотек вузов: социологическое исследование / Т. А. Петрова // Научные и технические библиотеки. – 2007. – № 5. – С. 28-37.
7. Шалиганова, А. Молодий працівник наукових бібліотек України (за матеріалами всеукраїнського дослідження) / А. Шалиганова // Бібліотечний форум України. – 2010. – № 2. – С. 6-12.