

Соколов А. В., Афанасова Л. Н.

## СКОЛЬКО И КАКИХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ НУЖНО РОССИИ!

Рассмотрено положение библиотек в России и сравнительно в США в аспекте обеспечения кадрами и их расстановки. Даны критический разбор сложившейся ситуации и рекомендации, направленные на рационализацию подготовки библиотечных кадров и на оптимальную их расстановку.

Рынок библиотечного труда... Странное, незнакомое словосочетание. Привычное нам социалистическое плановое хозяйство обходилось без рыночной стихии. Производство и распределение всех ресурсов, в том числе и кадровых, осуществлялось не произвольно, а по государственному плану, имеющему силу закона. Допустим, принималось решение о развитии сельских библиотек, и библиотечная школа расширяла подготовку библиотекарей-библиографов соответствующего профиля. Другое дело, что молодые специалисты не закреплялись на селе, доля выпускников библиотечной высшей школы там и сейчас не превышает 3% библиотекарей. План государственного распределения всегда выполнялся успешно, и это казалось самым важным.

Рыночная экономика — саморегулирующаяся система, автоматически поддерживающая баланс между спросом и предложением. Здесь производитель сам отвечает за свои действия, и плата за ошибку бывает суровой. Поэтому для библиотечной школы завтрашнего дня вопрос, поставленный в главной статье, имеет не академическое, а самое что ни на есть практическое значение. Цена ошибки особенно высока потому, что за нее придется расплачиваться не только незадачливым педагогам, но и библиотечной системе в целом, ибо кадры определяют ее жизнеспособность.

**1. Распределения и структуры.** В настоящее время, как показывают наши расчеты<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> Основой для расчета количественных показателей, приведенных в статье, послужили официально опубликованные данные и сведения, полученные в ведомственных библиотечных центрах, а также информация, собранная непосредственно в библиотеках. Для нас важны тенденции, пропорции и направленность количественных рядов, а не статистика как таковая. Сведения об американских библиотеках почерпнуты из отчета: *Library Human Resources: a study of supply and demand.*— Chicago: Amer. Libr. Assoc., 1983.— 229 p.

в библиотеках РСФСР трудятся 267,5 тыс. библиотечных работников (без учета вспомогательно-технического персонала: уборщиц, завхозов, гардеробщиков, сторожей и т. д.). Для решения кадровых проблем важно знать, во-первых, распределение кадров по ведомственным библиотечным сетям (условно — типам библиотек), во-вторых, распределение кадров по библиотекам разной масштабируемости, от внекатегорийных гигантов до карликов, где работают 1—2 библиотекаря.

В табл. 1 представлены расположенные на территории России библиотеки общественно-го или коллективного пользования и их кадровые ресурсы. Для сравнения в табл. 2 показаны данные США. Бросается в глаза, что общее количество библиотек в РСФСР в 2,7 раза больше, чем в США, а по числу публичных библиотек мы превышаем США в 6,2 раза. Количество же библиотечных работников в обеих странах одинаково (не следует забывать, что мы не учли вспомогательно-технический персонал советских библиотек). В среднем на одну советскую библиотеку приходится 2,2 сотрудника, а на одну американскую — 7. Налицо концентрация кадровых ресурсов в американских библиотеках. Это их первое отличие от наших библиотечных учреждений.

Второе отличие состоит в том, что соблюдается жесткое, почти кастовое разделение сотрудников библиотек США на три класса, указанных в табл. 2. Библиотекари почитаются как главная сила библиотечных коллективов, определяющая успех дела. Согласно определению, разработанному Американской библиотечной ассоциацией, **библиотекарь — это сотрудник, «выполняющий работу, требующую профессиональных знаний и умений в теоретическом и (или) научном аспекте библиотечной деятельности, отличающемся от ее механического или канцелярского аспекта».** Для выполнения биб-

Таблица 1

## Библиотеки России и их кадровые ресурсы в 1990 г.

Типы библиотек	Количество, тыс. ед. (процентов к общему числу)	
	библиотек	библиотечных работников
Универсал. науч. и массовые министерств культуры СССР и РСФСР	50,0(41,8)	136,0(50,8)
Профсоюзные	10,6(8,8)	21,3(7,9)
Вузовские и сред. спец. учеб. заведений	2,9(2,4)	26,6(9,9)
Учебные (школ, ПТУ, сред. спец. учеб. заведений, интернатов и пр.)	41,0(34,5)	45,1(16,9)
Научно-технические (кроме учеб. заведений, ПТУ, больничных, для слепых и т. п.)	8,4(7,0)	29,0(10,9)
Прочие (партийные, военные, духовные, больничные, кооперативные, тюремные и др.)	6,6(5,5)	9,5(3,6)
<b>ВСЕГО</b>	<b>119,5(100,0)</b>	<b>267,5(100,0)</b>

Таблица 2

## Библиотеки США и их кадровые ресурсы в 1982 г.

Типы библиотек	Количество				
	библиотек, тыс. ед. (процентов к общему числу)	библиотечных работников			
		всего, тыс. человек	в том числе, процентов		
		библиотечарей	небиблиотечарей	вспомогат. персонала	
Публичные (муниципальные)	8,1(19)	82,1	38	5	57
Высших и сред. спец. учеб. заведений (колледжей, ун-тов)	3,0(7)	60,3	35	4	61
Школьные (обществ. и частн.)	25,2(57)	117,8	55	3	42
Специальные (государств., частн. фирм, независимые)	7,4(17)	47,4	37	17	46
<b>ВСЕГО</b>	<b>43,7(100)</b>	<b>307,6</b>			

лиотечных процессов, не требующих специальной квалификации, служит вспомогательный персонал, составляющий половину общего числа библиотечных работников. Таким образом, американский библиотекарь окружен штатом помощников, освобождающих его от рутинного труда.

Разграничение квалифицированных и неквалифицированных работников в библиотеках США оправдано экономически. Среднее жалование библиотекарей совпадает со средним доходом специалистов-женщин в США (в 1981 г. — 15,6 тыс. долларов в год; использовать высокооплачиваемого специалиста на простой работе невыгодно). Иное дело — наш библиотекарь-библиограф, оклад которого в два раза меньше, чем среднемесячная зарплата рабочих и служащих по

стране. Нет никакого резона беречь его рабочее время. Переходя на рыночный жаргон, можно сказать, что при рыночной экономике в США библиотечный специалист «стоит» столько же, сколько специалист вообще, а при нашем плановом хозяйстве — в два раза дешевле.

Нашим библиотекам, как уже отмечалось, не свойственна концентрация кадровых ресурсов. Введем понятие «карликовая (крошечная)», сокращенно — «К-библиотека», под которой будем понимать библиотеки, имеющие не более двух штатных сотрудников. В табл. 3 приведено распределение карликовых библиотек в библиотечных системах России, свидетельствующее о том, что ровно две трети наших библиотек являются карликовыми. К-библиотеки представляют собой

Таблица 3

## К-библиотеки в библиотечных системах России

Типы библиотек	Количество			
	К-библиотек		библиотекарей	
	в тыс. ед.	в процентах к общему числу б-к данного типа	в тыс. человек	в процентах к общему числу работников в б-ках данного типа
Массовые М-ва культуры РСФСР	26,4	52,8	33,2	24,6
в том числе				
городские	2,0	4,0	3,6	2,7
сельские	24,4	48,8	29,6	21,8
Профсоюзные	9,0	85,0	10,8	50,8
Научно-технические	1,0	11,6	1,5	5,0
Учебные, включая сред. спец. учеб. заведений	35,8	82,5	39,4	76,3
Прочие	5,8	88,0	6,8	71,5
<b>ВСЕГО</b>	<b>78,0</b>	<b>66,5</b>	<b>101,7</b>	<b>38,0</b>

библиотечные учреждения особого рода, которые отличаются от крупных библиотек в той же мере, как единоличное хозяйство отличается от мануфактуры. Специфические условия труда в советских К-библиотеках (об американских судить не берем) заключаются, во-первых, в универсализме (нет разделения труда, и все операции по организации фонда, справочного аппарата и по обслуживанию читателей выполняет один и тот же работник), во-вторых, в относительной самостоятельности в решении хозяйственных и производственных вопросов, в-третьих, в слабой (часто аварийной) материально-технической базе, постоянном недостатке средств и т. п.

По нашим оценкам, во внекатегорийных библиотеках-гигантах (Гос. б-ка СССР им. В. И. Ленина, ГПНТБ СССР, Гос. публ. б-ка им. М. Е. Салтыкова-Щедрина и др.) трудятся почти 5% библиотечных работников, в региональных (областных, краевых, республиканских) библиотечных центрах со штатом около 100 человек — почти 8%, а основная масса обладателей библиотечной профессии — 49% — сосредоточена в средних по размерам библиотеках.

При рассмотрении кадровых проблем обычно на первое место ставится уровень образования как легко наблюдаемый и довольно информативный показатель. Воспользуемся им и мы. Образовательная структура кадров в российских библиотеках разных типов и видов существенно различается. Так, в Гос. б-ке СССР им. В. И. Ленина и в Гос. публ.

б-ке им. М. Е. Салтыкова-Щедрина из библиотечного персонала только 30% имеют высшее или среднее библиотечное образование, 50% — специальное неблиотечное и 20% — общее среднее. В БАН СССР около 40% библиотечных и научных работников имеют высшее библиотечное образование, в ГПНТБ СО АН СССР — около 30%, в Гос. публ. исторической библиотеке — 23% дипломированных библиотекарей, Всесоюз. гос. б-ке иностр. лит. — всего 10%. Кадровые потребности библиотек-гигантов нельзя удовлетворить за счет выпускников библиотечной школы, поскольку в этих библиотеках немало таких рабочих процессов, с которыми специалисты неблиотечного профиля справляются лучше, чем дипломированные библиотекари.

Состояние образования работников других библиотек России представлено в табл. 4. Из нее видно, что только региональные универсальные научные библиотеки относительно удовлетворительно укомплектованы библиотечными специалистами высшей квалификации (почти 42% сотрудников), в остальных библиотеках этих специалистов не более одной трети. В целом по России менее 17% библиотечных работников имеют высшее библиотечное образование. Из 267,5 тыс. человек, занимающих библиотечные рабочие места, 111 тыс. (41,6%) не получили специальной подготовки. В их числе более 59 тыс. (22,2%) имеют лишь аттестат средней школы, а иногда не обладают даже им. Постоянно раздаются призывы, что пора, наконец,

Таблица 4

## Уровень образования сотрудников в библиотеках России в 1990 г.

Типы библиотек	Количество сотрудников, тыс. человек (процентов к общему числу работающих в библиотеках данного типа)					
	Всего	В том числе с образованием				
		высшим		средним		
		библиотечн.	небиблиотечн.	библиотечн.	спец. небибл.	общим
Городские ЦБС	65,1(100)	15,2(23,4)	10,3(15,8)	30,3(46,6)	3,7(5,6)	5,6(8,6)
Сельские ЦБС	53,0(100)	1,2(2,3)	1,8(3,4)	23,2(43,8)	4,6(8,7)	22,2(41,8)
Региональные универсальные (обл., краевые, респ.)	7,4(100)	3,1(41,9)	1,6(21,6)	1,3(17,5)	0,5(6,8)	0,9(12,2)
Профсоюзные	21,3(100)	1,9(8,9)	1,4(6,6)	2,9(13,6)	1,6(7,5)	13,5(63,4)
Центральные	13,0(100)	3,5(26,9)	4,0(30,7)	1,0(7,7)	0,6(4,6)	3,9(30,0)
НТБ						
НТБ предприятий и организаций	16,4(100)	5,0(30,5)	4,2(25,6)	3,4(20,7)	1,9(11,6)	1,9(11,6)
Вузовские	5,1(100)	1,3(25,5)	1,7(33,3)	0,7(13,7)	0,5(9,8)	0,9(17,6)
Средний показатель по России		43,8(16,4)	33,9(12,7)	112,5(42,0)	17,9(6,7)	59,2(22,2)

Таблица 5

## Уровень образования сотрудников в библиотеках США в 1982 г.

Типы библиотек	Количество сотрудников с библиотечным образованием, тыс. чел. (процентов к общему числу)						
	Всего <sup>1</sup>	В том числе с					
		высшим библ.		средним библ.		сертификатом библ. школы	др.
		магистр	др. степени	бакалавр	др. степени		
Публичные	33,2(100)	20,8(62,6)	0,3(0,9)	2,0(6,0)	2,7(8,1)	0,4(1,3)	7,0(21,1)
Выш. и средн. учеб. заведений	21,1(100)	19,0(90,0)	0,5(2,4)	1,0(4,7)	0,4(1,9)	0,1(0,5)	0,1(0,5)
Школьные	67,1(100)	31,4(46,8)	3,8(5,6)	15,3(22,8)	4,8(7,2)	8,6(12,8)	3,2(4,8)
Специальные	18,3(100)	13,4(73,2)	1,2(6,6)	0,7(3,8)	1,9(10,4)	0,1(0,5)	1,0(5,5)
Средний показатель по США		84,6(60,5)	5,8(4,2)	19,0(13,5)	9,8(7,0)	9,3(6,6)	11,4(8,2)

<sup>1</sup> В таблице представлены только сотрудники, занятые библиотечными процессами—139,7 тыс. человек. Они составляют 45% библиотечных работников США. Остальные: 5%—специалисты небиблиотечного профиля, 50%—вспомогательный персонал.

укомплектовать библиотеки специалистами, а не случайными людьми, но плановое управление кадровыми ресурсами не смогло этого сделать.

В США не запрещается занимать библиотечные должности людям, не имеющим специального библиотечного образования (библиотечная профессия считается «открытой»), но на практике преобладают дипломированные библиотекари со степенью магистра библиотечных наук (соответствует нашему высшему образованию), либо со степенью бакалавра (среднее специальное образование),

либо с сертификатом, позволяющим работать в школьной библиотеке. Табл. 5 показывает, что в публичных библиотеках США 70% сотрудников являются специалистами библиотечного дела, в библиотеках вузов и средних специальных учебных заведений—95%, в школьных—82%, в специальных—77%, причем везде, за исключением школьных библиотек, преобладают магистры, т. е. специалисты высшей библиотечной квалификации.

Нельзя не признать превосходства американского библиотечного дела с точки зрения рационального использования квалифицирован-

ванных кадров и насыщенности ими библиотек всех типов. Однако было бы неверно воспринимать данные об американских библиотекарях и библиотеках в качестве эталона, к которому мы должны стремиться. У советских библиотек имеется специфика, которой нельзя пренебрегать. В наших условиях переход к рынку не будет сопровождаться концентрацией библиотечных ресурсов. Повидимому, и в ближайшее десятилетие сохранится преобладание сравнительно дешевых К-библиотек. Уровень библиотечного обслуживания необходимо значительно поднять во всех библиотеках, но не за счет дополнительных инвестиций, которых ожидать не приходится, а путем, во-первых, профессионализации библиотечных коллективов (именно коллективов, а не отдельных библиотекарей), во-вторых, рациональной организации библиотечного труда.

**2. Рынок библиотечного труда.** Кадровый состав библиотек, естественно, постоянно обновляется. Будем различать сменяемость кадров (уход из библиотечной профессии) и текучесть кадров (переход из одной библиотеки в другую внутри библиотечной сферы). Сменяемость обусловлена достижением пенсионного возраста, болезнью, добровольной переменой профессии, уходом в домашнее хозяйство и т. д. По нашим оценкам, она составляет 6% в библиотечных коллективах нашей страны. В США сменяемость выше — 8,3%, причем более 35% ушедших становятся безработными, ищущими или не ищущими работу. Кстати, безработица среди американских библиотекарей в 1970-е гг. колебалась от 1,5% до 3,3% (среди учителей — 1,2—2,7%, инженеров — 1,3—3,2%, а в целом по стране — 3,6%—7,7%).

Источниками поступления новых кадров в библиотеку являются библиотечные и неблиотечные учебные заведения, включая общеобразовательную среднюю школу, другие библиотеки (результат перераспределения кадров вследствие текучести) и неблиотечные учреждения.

В России первенство в этом списке, как показали наши исследования, принадлежит неблиотечным учреждениям, откуда библиотеки получают до 35% новых работников. На втором месте — обмен кадрами между библиотеками, дающий 25—30% новых сотрудников, затем средняя и высшая библиотечная школа, наконец, — общеобразовательная школа, дающая до 15% новых работников ежегодно, правда с очень низкой закрепляемостью.

В США картина несколько иная. Наибольшее число вновь пришедших — 44% — составляют работники других библиотек, как пра-

вило, того же типа. Следующее место принадлежит библиотечной школе — 34%. Неблиотечные учреждения, включая армию безработных, дают библиотекам 22% новых кадров.

Не будем анализировать мотивы профессиональной миграции у нас и в США (это тема особого разговора), а сосредоточим внимание на роли библиотечной школы. В США библиотечные учебные заведения в 1980-е гг. ежегодно выпускали 7 тыс. дипломированных специалистов, из которых 5 тыс. получали степень магистра, 300 — бакалавра, а 1700 — сертификат школьной библиотеки. Из 7 тыс. выпускников 85% пополняют штаты библиотек, 5% находят применение в неблиотечных учреждениях (чаще всего — в информационных центрах), а 10% вливаются в ряды неработающих специалистов библиотечного дела (в этих рядах около 6,5 тыс. человек, т. е. 5% профессиональных библиотекарей). В 1970-е гг. производительность библиотечной школы США была значительно выше, степень магистра библиотечных наук присваивалась 8 тыс. выпускников ежегодно. Затем потребность в библиотечных специалистах уменьшилась и выпуск их, в соответствии с законами рынка, сократился. Ясно, что библиотечная школа США полностью удовлетворяет спрос на квалифицированных специалистов библиотечного дела и в случае необходимости способна увеличить или уменьшить свою производительность.

Советская библиотечная школа построена по ведомственному принципу. В табл. 6 приведены усредненные данные выпуска молодых специалистов библиотечной школы России в 1986—1990 гг. Поскольку библиотечным образованием монополично владеет Министерство культуры РСФСР, выделены отдельно потоки выпускников, поступающие в сеть его библиотек. Львиная доля очников (83%) попадает в государственные, прежде всего массовые, библиотеки; из числа заочников там оказывается лишь половина. В США молодые магистры почти равномерно распределяются между публичными, вузовскими, школьными и специальными библиотеками, бакалавры и владельцы библиотечных сертификатов пополняют в основном школьные библиотеки, наиболее многочисленные и постоянно нуждающиеся в кадрах.

В настоящее время государственное распределение выпускников, присущее плановой экономике, уходит в прошлое. Библиотечные факультеты выходят на рынок труда с предложением приобретать их выпускников. Установлена даже цена — 3 тыс. рублей за молодого специалиста высшей библиотечной квалификации. Главная трудность состоит в том,

чтобы не разочаровать покупателя приобретенным им «живым товаром». До сих пор библиотечные факультеты ориентировались на кадровые потребности Министерства культуры РСФСР, поэтому их выпускники плохо приспособлены для квалифицированной работы в библиотеках других типов. Чтобы выдержать рыночную конкуренцию, библиотечные учебные заведения должны срочно перестроиться. Дело не столько в пересмотре учебных планов исторически сложившейся библиотечной школы, сколько в переориентации всей ее деятельности. Вклад библиотечной школы в профессионализацию библиотечных коллективов оказывается не соответствующим реальным потребностям библиотек. Количество профессионально не подготовленных библиотекарей-практиков не уменьшается, так как библиотечные учебные заведения способны только возместить естественную сменяемость дипломированных специалистов: ежегодно из библиотек уходят 9340 человек, а выпускается 9400 (табл. 6).

Таблица 6

Ежегодный выпуск специалистов библиотечными учебными заведениями России в 1986—1990 гг.

Типы и колич. учеб. заведений	Количество выпускников					
	Всего	Из них для сети М-ва культ. РСФСР	В том числе обучения			
			очного		заочного и вечернего	
			всего	для сети М-ва культ. РСФСР	всего	для сети М-ва культ. РСФСР
Центральные вузы — 2	1175	600	475	250	700	350
Региональ- ные вузы и их филиалы — 14	2825	1720	1025	820	1800	900
Средние библ. учеб. заведе- ния — 65	5400	3800	2800	2500	2600	1300
<b>ВСЕГО</b>	<b>9400</b>	<b>6120</b>	<b>4300</b>	<b>3570</b>	<b>5100</b>	<b>2550</b>

Создающийся в нашей стране рынок библиотечного труда деформируется из-за того, что на нем появляются нуждающиеся в трудоустройстве сотрудники ликвидируемых профсоюзных, партийных и научно-технических библиотек. Нельзя сказать априори, каков будет их приток в ближайшие годы, но ясно, что он затруднит поиски работы неопытным выпускникам очных отделений библиотечных учебных заведений.

**3. Функциональные категории и библиотечные специальности.** Общую потребность библиотек России в кадрах можно представить в виде сводного штатного расписания, являющегося суммой штатных расписаний библиотек всех типов и видов, находящихся на территории Российской Федерации. В структуре библиотечного сводного штатного расписания будем различать не должности, поскольку номенклатура должностей в библиотеках не согласована, а **функциональные категории** работников, которые определяются содержанием труда и профессиографическими требованиями. Выделим 5 функциональных категорий:

0. Формирование и ведение карликовых библиотек;

1. Обслуживание читателей и организация фондов;

2. Библиографическая работа;

3. Внутрибиблиотечная работа (комплектование, каталогизация, систематизация, предметизация);

4. Руководство библиотечными коллективами (административное или методическое).

Для определения не абстрактной, а конкретной потребности в библиотечных специалистах нужно знать распределение библиотечных работников по функциональным категориям, предъявляющим специфические требования к исполнителям. Статистические данные о подобном распределении никогда не собирались и не отражались в отчетах библиотек. Поэтому пришлось провести ориентировочные расчеты, опираясь на типовые структуры и сложившиеся пропорции в расстановке кадров в библиотеках разных типов, полученные в ходе исследования «Библиотечная профессия: современное состояние и перспективы» (1987—1990 гг.). Выявились следующие закономерности в функциональной специализации библиотечных кадров:

во всех крупных и средних библиотеках России библиотечные менеджеры (руководители библиотек и их крупных подразделений и методисты) составляют 12—15% от общего количества сотрудников по штатному расписанию, т. е. около 35 тыс. человек;

сугубо библиографическая деятельность не получила значительного развития, ею занято не более 7% сотрудников;

внутрибиблиотечную работу, требующую квалификации, близкой к библиографической, выполняют 13% сотрудников. Таким образом, сотрудники 2-й и 3-й функциональных категорий совместно составляют 20% библиотечных работников крупных библиотек и ЦБС — около 50 тыс. человек;

почти половина сотрудников крупных и

средних библиотек относится к категории 1, их в общей сложности более 80 тыс.;

более 100 тыс. библиотечных работников относятся к категории 0 (см. табл. 3).

Две с половиной тысячи (1%) библиотечных работников сосредоточены в научно-исследовательских подразделениях, отделах автоматизации и механизации библиотечно-библиографических процессов, лабораториях реставрации и консервации литературы. Содержание деятельности этих специалистов не вписывается в функциональные категории, выделенные нами. Учитывая их малочисленность, оставим в стороне этих работников, поскольку они требуют особого разговора.

У нас нет цифр, характеризующих образование сотрудников в соответствии с функциональными категориями, но можно уверенно утверждать, что специалисты с высшим образованием преобладают в категориях 2, 3, 4, т. е. заняты библиографической, внутрибиблиотечной, методической или управленческой работой в крупных и средних библиотеках. В этих же категориях немало специалистов с высшим небиблиотечным образованием. Всего в российских библиотеках около 60 тыс. специалистов 2-й, 3-й и 4-й функциональных категорий имеют высшее образование и около 25 тыс. — среднее.

В категориях 1 и 0 сосредоточена подавляющая часть работников со средним библиотечным образованием (105 тыс. человек) и не имеющих библиотечной подготовки (около 60 тыс.), а также примерно 18 тыс. с высшим образованием.

Приведенные пропорции сложились в библиотечной профессии не случайно. Они отражают дефицит библиотечных специалистов и вместе с тем указывают области преимущественного использования выпускников высшей и средней библиотечной школы. Ясно, что библиотечную школу следует ориентировать на подготовку, во-первых, менеджеров (функциональная категория 4), во-вторых, библиографов-библиотекарей (функциональные категории 3 и 2). Специалисты с высшим образованием не должны заниматься выдачей книг на абонементы, в читальных залах или в книгохранилищах. Их роль в обслуживании читателей состоит в справочно-библиографической работе и текущем информировании, формировании и ведении системы каталогов, картотек и библиографических пособий, а также в организации оперативного и качественного удовлетворения духовных потребностей читателей наличными библиотечно-библиографическими ресурсами. Расточительно и глупо использовать на книговыдаче специалиста с высшим образованием, а управление библиотекой доверять работникам

средней квалификации. Конечно, если обнаруживается избыток высококвалифицированных библиотечных специалистов, подобный тому, что имеет место в США, то можно только приветствовать появление на библиотечных абонементы, особенно в детских библиотеках, мастеров библиотечного общения, вооруженных психолого-педагогическими знаниями и умениями. Но сейчас такая роскошь нам не доступна. Точно так же нельзя рассчитывать на преобладание в К-библиотеках людей с высшим образованием. Функциональные категории 1 и 0 — это области использования выпускников библиотечной средней школы.

Итак, функциональный анализ содержания библиотечного труда показывает, что библиотечной системе России нужны три вида библиотечных специалистов:

**библиотекари** — работники средней квалификации, используемые преимущественно в отделах обслуживания, организации и хранения фондов крупных и средних библиотек, а также в качестве основного персонала карликовых библиотек. Сейчас работники этой библиотечной специальности составляют 65% библиотечных кадров;

**библиографы-библиотекари**, представляющие собой специалистов высшей библиотечной квалификации, обеспечивающих содержательную обработку литературного потока и осуществляющих библиографическое обслуживание сложных читательских запросов. Отличительные квалификационные качества этих специалистов — понимание содержания библиографируемой литературы и умение моделировать информационные потребности читателей. Библиографы-библиотекари образуют 20% библиотечной профессии;

**библиотечные менеджеры** — специалисты высшей квалификации, в качестве которых выступают методисты, руководители библиотек и крупных библиотечных подразделений, осуществляющие главным образом организационно-управленческие функции, т. е. работающие с людьми, а не с литературой. Именно от библиотечных менеджеров в условиях рыночной экономики и конкуренции зависит выживаемость библиотек. Сейчас к категории менеджеров относятся 14% библиотечных работников, и все они являются менеджерами-практиками, ибо библиотечная школа никогда специально не готовила руководителей.

Итак, в 1-м и 2-м разделах статьи содержится ответ на вопрос «Сколько и каких библиотекарей Россия имеет?», в 3-м разделе мы пытались показать, сколько и каких библиотекарей России нужно. Теперь осталось

задуматься над вопросом «Как реализовать желаемое?».

4. **Обучение, переподготовка, реквалификация.** Все места в сводном штатном расписании наших библиотек сегодня заняты (случайные и немногочисленные вакансии не в счет). В будущем количество рабочих мест не увеличится (экстенсивного развития библиотечного дела ожидать не приходится), но и пессимистический прогноз повсеместного свертывания библиотечных сетей кажется нереальным. Поэтому мы исходим из сохранения статус кво и ведем расчеты применительно к воспроизводству существующих сейчас функциональных категорий, но не в виде полностью профессионализированных библиотечных коллективов, где не должно быть работников без специальной библиотечной подготовки. Библиотечная школа с этой задачей явно не справится, она едва успевает компенсировать естественную сменяемость библиотечных специалистов. Поэтому на замену людей без библиотечного образования выпускниками библиотечной школы надеяться нельзя. Но даже если бы это было возможно, удовлетворения кадровых потребностей не произойдет, так как при подготовке кадров библиотечная школа не ориентируется на функциональные категории. Что же делать? Нужно, на наш взгляд, осуществить следующее:

1. Разграничить в библиотечных штатных расписаниях специалистов с разным уровнем квалификации, как это сделано в американских библиотеках. Следует поднять статус специалистов с библиотечным образованием. Известно, что человек без медицинского образования не допускается к врачебной практике, без педагогического образования нельзя учить людей, а должность библиотекаря легко доверяется непрофессионалам. Конечно, нам не достичь соотношения между библиотечным и вспомогательным персоналом, имеющегося в США. Но ничто не мешает наряду с должностями «библиотекарь» и «библиограф», требующими профессиональной подготовки, ввести в штатные расписания должность «помощник библиотекаря», предназначенную для сотрудников без библиотечного образования, прежде всего — выпускников общеобразовательной школы, окончивших 3—6-месячные курсы производственного обучения. Сейчас библиотечное дело России обременено громадным балластом непрофессионализма: каждый третий библиотекарь случайно попал в библиотеку. Профессионализация библиотечных коллективов состоит во фронтальном обучении и соответствующей аттестации всех библиотечных работников. Должны быть разработаны моральные и ма-

териальные стимулы и предоставлены все условия для профессионального обучения: курсы, заочные училища и факультеты, Экстернат и т. д.

2. Нужна система курсов и факультетов переподготовки специалистов с небиблиотечным образованием. Эти специалисты (особенно педагоги, филологи, историки) зачастую успешно занимаются библиотечной деятельностью, но им недостает профессионального кругозора и теоретических знаний. Многие из них хотели бы получить библиотечные дипломы, но это желание не встречает одобрения и поддержки. В наших библиотеках трудятся сейчас более 50 тысяч «эмигрантов» с высшим или средним небиблиотечным образованием, это целая «партизанская» армия, влившаяся в библиотечную профессию, и было бы непозволительным промахом не использовать ее интеллектуальный и творческий потенциал в полной мере.

3. Требуется реквалификация дипломированных выпускников библиотечной школы прошлых лет. Подчеркиваем: речь должна идти не о повышении квалификации, доучивании, совершенствовании и т. д., а именно о реквалификации, т. е. обновлении профессиональной подготовки. Дело в том, что действующие сейчас библиотечные специалисты готовились по устаревшим моделям образования, не соответствующим реалиям 90-х годов XX века, поэтому их дипломы девальвировались и не могут служить гарантией профессиональной компетентности. Нужно откровенно и честно признаться в том, что библиотечным специалистам придется многому учиться заново и прежде всего экономической и правовой компетентности, хозяйственному расчету, предприимчивости, диктуемым рыночной экономикой в стране с разбалансированным хозяйством, дефицитным бюджетом и слабой государственной властью; утверждению социального престижа библиотечного дела, привлечению современных читательских континентов в библиотеки, активному участию в общественной и политической жизни; основам компьютеризации и информатизации, требующимся для включения библиотек в коммуникационную систему информационного общества. Таким образом, возникает труднейшая задача поэтапной реквалификации зрелых и опытных специалистов-практиков библиотечного дела.

4. Необходима кардинальная реформа библиотечной школы. Ее содержание — тема особого разговора, но главное ясно уже сейчас: ориентация на массовый выпуск дипломированных библиотекарей из абитуриенто-школьников себя не оправдывает. Нужно потенциал библиотечной школы разделить

между формированием профессиональной элиты из талантливой молодежи (здесь важно не количество, а качество) и участием в реквалификации и переподготовке практических библиотечных работников (главным образом — без отрыва от производства).

В настоящей статье мы оперировали общими цифрами и сводными показателями в масштабе России. Если бы мы жили в привычных условиях централизованного дирек-

тивного планирования, то можно было бы адресовать наши выводы и рекомендации министерствам или госкомитетам для использования при выработке управленческих решений и на этом успокоиться. Но ныне успех дела зависит не от указаний сверху, а от местной активности и инициативы. Эта статья для того, чтобы побудить библиотекарей России к профессиональному самопреобразованию, ибо другого выхода у нас нет.