
Бакуменко Л. Г.

Наукова бібліотека, Державний біотехнологічний університет (м. Харків, Україна)

КАДРОВА ПОЛІТИКА СТОСОВНО БІБЛІОТЕКАРЯ ТА КОЛЕКТИВУ БІБЛІОТЕКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА ПРОЦЕСІВ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ЗВО

Розглянуто кадрову політику стосовно професії бібліотекаря з погляду законодавчої та нормативної бази та кадрової політики закладу вищої освіти, акцентовано увагу на проблемах кадрової політики в умовах невизначеності та реорганізації закладів вищої освіти, визначено недоліки та пріоритети розвитку.

Ключові слова: кадрова політика; персонал бібліотеки; наукова бібліотека закладу вищої освіти; реорганізація закладів вищої освіти

Bakumenko L. H.

Scientific Library, State Biotechnological University (Kharkiv, Ukraine)

PERSONNEL POLICY REGARDING THE LIBRARIAN AND THE LIBRARY STAFF OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION IN THE CONDITIONS OF UNCERTAINTY AND REORGANIZATION PROCESSES

The personnel policy related to the profession of librarian from the point of view of the legislative and regulatory framework and the personnel policy of the institution of higher education was considered, attention was focused on the problems of personnel policy in conditions of uncertainty and reorganization of institutions of higher education, shortcomings and development priorities were determined.

Keywords: personnel policy; library staff; scientific library of a higher education institution; reorganization of institutions of higher education

Введення. «Бібліотеки мають потужний потенціал для консолідації суспільства, спрямування його на дотримання європейських цінностей, інтеграцію України у європейське співтовариство, для підвищення якості життя, рівного доступу до інформації, знань і культурного надбання. Водночас існує низка серйозних проблем, що суттєво гальмують процеси трансформації та подальшого інтенсивного розвитку бібліотечної справи України» – наголошено в «Стратегії розвитку бібліотечної справи в Україні до 2025 року «Якісні зміни бібліотек задля забезпечення сталого розвитку України». Однією із проблем, зазначених в цьому документі, є невідповідність кадрового забезпечення бібліотек, а саме: старіння кадрів, недостатня кількість кваліфікованого персоналу для реалізації сучасних напрямів діяльності бібліотек, а також невідповідність чинної нормативної бази та стандартів потребам розвитку бібліотечної справи в цілому та діяльності окремих бібліотек зокрема.

Сьогодні стурбованість та занепокоєння викликає кадрове питання бібліотек. В бібліотеках спостерігається кадрова криза, наслідками якої є падіння престижу бібліотечної професії, що в свою чергу призводить до кадрового зубожіння та віднесення професії бібліотекаря до розряду «вимираючих професій». Саме тому це болюче питання потребує перегляду поглядів на кадрову політику бібліотек.

Мета статті – розгляд кадрової політики стосовно професії бібліотекаря з погляду законодавчої та нормативної бази та кадрової політики закладу вищої освіти в умовах невизначеності та реорганізації, визначення недоліків та пріоритетів розвитку.

Методика. Питання кадрової політики, проблеми та перспективи, ефективне використання кадрового ресурсу в умовах інноваційного розвитку, погляду та вимог до професії бібліотекаря з точки зору сьогодення, соціального захисту бібліотечних працівників порушені у працях Д. Дейч, М. Дем'яненко, Г. Єрмолаєвої, В. Жукової, В. Зуба, Ю. Петрухно, С. Семенченко, І. Стопи, О. Фігель, Я. Хіміч та інших фахівців.

Кадрова політика – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Основним елементом кадрової політики є персонал бібліотеки, як рушійна сила організації, яка забезпечує роботу бібліотеки, її розвиток та модернізацію, здатна до інноваційних змін, здібна адаптуватися в будь-яких умовах та працювати на перспективу. Кожна бібліотека має власний кадровий потенціал. Кадровий потенціал – це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягнення цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу.

На сьогодні статус бібліотек, їх правові та організаційні засади регламентовано Законом України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», у якому, на жаль, серед запропонованих термінів (бібліотека, бібліотечна справа, бібліотечний фонд, бібліотечні ресурси, користувач бібліотеки та ін.) не вказано ні терміну бібліотекар (працівник бібліотеки), ні його значення, а також не вказані його права та обов'язки, лише у розділі 10 Закону визначені соціальні гарантії працівників бібліотек, більшість з яких стосується бібліотекарів публічних бібліотек.

При формуванні штатів бібліотек закладів вищої освіти (ЗВО) керівництво спирається на Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 27.09.2012 р. №1058 «Про затвердження Типової структури та Типових штатних нормативів бібліотек вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації» та «Методичні

рекомендації з порядку організації структури бібліотек вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації», якими встановлюються норми введення посад у бібліотеках ЗВО III – IV рівнів акредитації та максимальна кількість посад (штатних одиниць), але разом з тим не визначена мінімальна кількість штатних одиниць бібліотеки від певної кількості до максимуму стосовно групи за оплатою праці. Це є проблемою бібліотеки ЗВО, оскільки зараз виші переживають моменти, коли відбувається зниження кількості здобувачів вищої освіти (особливо на тлі пандемії, воєнних дій), що в свою чергу спонукає керівництво ЗВО вдаватись до максимального скорочення персоналу.

Такі дії керівництва ЗВО регламентовані наказом Міністерства освіти і науки України (МОН) «Про затвердження Типових штатних нормативів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації» від 11.01.2014 р. N 26, де йдеться про те, що структуру навчального закладу формує керівник навчального закладу. І ось тут бібліотекам ЗВО як ніколи потрібно бути насторожі, оскільки зменшення кількості здобувачів вищої освіти в ЗВО приводить до скорочення науково-педагогічного та обслуговуючого персоналу.

Саме тут спрацьовує недооцінення професії бібліотекаря та нерозуміння обсягу роботи, яку виконує бібліотекар, його результат нівелюється, адже не враховується трудомісткість традиційної роботи бібліотекаря, та роботи, пов'язаної з впровадженням програмних засобів та застосуванням комп'ютерної техніки.

Результати та їх обговорення. За законодавством працівники бібліотек вишів є допоміжним (господарсько-обслуговуючим) персоналом. Це дає підстави керівництву ЗВО скорочувати посади бібліотекарів. І ось тут має бути чітко зрозуміло, якою має бути межа таких скорочень, яка кількість працівників має залишитися у бібліотеці вишу, щоб забезпечити повноцінну роботу бібліотеки за усіма напрямками діяльності? Адже поряд із процесами обслуговування бібліотекарі виконують процеси, пов'язані з науковою обробкою документів та каталогізацією, комплектуванням фондів, роботою з бібліотечними фондами, культурно-виховною роботою, інформаційно-бібліографічною роботою, науково-методичною роботою, роботою з кадрами, створенням електронних інформаційних ресурсів, впровадженням технологій відкритого доступу, сприянням руху академічної доброчесності тощо. Всі ці аспекти роботи бібліотек ЗВО відображено у вимогах до звітності (щорічні звіти). Спектр діяльності бібліотекарів постійно розширюється та набуває ознак, раніше непритаманних професії бібліотекаря. Якщо, наприклад, максимально допустимий штат бібліотеки вишу III категорії за оплатою праці (в залежності від кількості обслугованих користувачів та книговидач) становить від 62 до 48 штатних одиниць, то який має бути мінімум, щоб забезпечити повноту, якість та

своєчасність виконання робіт у бібліотеці? На жаль, на це питання немає конкретної відповіді, зате є наслідки. У середині 2021 року було розпочато процес реорганізації та об'єднання чотирьох харківських ЗВО (Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. Петра Василенка, Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва, Харківської державної зооветеринарної академії та Харківського державного університету харчування та торгівлі (ХДУХТ)) у Державний біотехнологічний університет. З 13 осіб, працюючих на той час бібліотекарів у науковій бібліотеці ХДУХТ, унаслідок скорочення залишилось працювати у новоствореній Науковій бібліотеці Державного біотехнологічного університету 9 осіб, переведених на нижчі посади, зі зменшеною оплачуваністю праці. На сьогодні бібліотеки вишів реорганізовані у відділи бібліотеки (бібліотечні пункти). Наприклад, колишня наукова бібліотека ХДУХТ стала відділом галузевої літератури з кількістю штатних одиниць 6 осіб. Але є питання?! Бо фактично залишилися та ж площа бібліотеки, той же бібліотечний фонд (понад 300 000 примірників), з яким необхідно працювати, оскільки реорганізація потребує насамперед упорядкування фондів згідно з вимогами сьогодення, залишились ті ж вимоги до інформаційно-бібліотечного обслуговування користувачів. То ж виникає питання: «А фахівці де? Де захист і підтримка бібліотечного фахівця? Чи можна забезпечити виконання належного обсягу робіт в умовах катастрофічного скорочення? І чи можна достатньо потужну (і не одну) університетську наукову бібліотеку ось так «просто», в один момент зробити відділом? А чи не правильніше було організувати головну університетську бібліотеку з підпорядкованими їй бібліотеками-філіалами?». І це теж має бути регламентовано на законодавчому рівні.

Штат бібліотеки, як і будь-якої іншої організаційної структури, перш за все, характеризується кількісними (чисельністю працівників, статевими та віковими параметрами, стажем роботи, укомплектованістю) та якісними (професійно-кваліфікаційними компетентностями, досвідом роботи, його конкурентоспроможністю, мобільністю, соціально-психологічними особливостями тощо) показниками.

Скорочення штатів бібліотеки веде за собою низку проблем, а саме: втрату кваліфікованих працівників; втрату молодих спеціалістів; неуккомплектованість кадрів; збільшення навантажень на кожного працівника при незмінному або зменшеному розмірі оплаті праці; професійне вигорання; зростання почуття байдужості та втрата творчого запалу у бібліотекарів; нездорова психологічна атмосфера в колективі.

Звичайно, бібліотекарі мають бути мобільними, особливо у сучасних умовах, але у кожної особистості є певна межа можливостей. Бібліотекарі потребують захисту стосовно

цього питання. Адже політика організації щодо скорочення кадрів може привести до максимального зникнення бібліотеки, як підрозділу ЗВО, спроможного втримати свої позиції та відповідати вимогам часу і виконувати функції у повному обсязі, і цей процес на жаль уже запущено.

Висновки. Отже, вирішення кадрових питань та розвиток кадрового потенціалу залишається в числі пріоритетних сфер функціонування бібліотечних структур, зокрема бібліотек вищів. Пріоритетними для цього мають бути:

- оновлення діючих та розробка нових нормативно-правових документів бібліотечної галузі, зокрема, внесення змін до Типової структури та Типових штатних нормативів бібліотек вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації (із встановленням мінімальної кількості працівників, які мають забезпечити повноцінну роботу бібліотеки відносно до груп за оплатою праці);

- фаховий підхід щодо процесу реорганізації бібліотек ЗВО на рівні вищих органів влади;

- створення стабільної системи фінансування університетських бібліотек;

- перегляд вимог до звітності бібліотек ЗВО з урахуванням впливу Інтернет технологій та Інтернет середовища;

- забезпечення на державному рівні належних та достойних умов оплати праці бібліотекарів;

- забезпечення належних умов роботи в бібліотеках вищів;

- заохочення молоді до навчання бібліотечній справі та роботи в бібліотеках.

У перспективі це дозволить зберегти бібліотечні кадри та статус університетської бібліотеки, сприятиме розвитку бібліотек, створенню здорового і працездатного колективу, покращенню умов праці для бібліотечних працівників, поповненню колективу молодими кадрами. А це, в свою чергу сприятиме вирішенню стратегічних цілей бібліотеки ЗВО, підвищенню її іміджу, конкурентоспроможності та соціальної затребуваності в сучасних умовах інформатизації суспільства.