

Режим доступа:
https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410571/ (Дата обращения: 24.04.24 г.)

4. Калининская А. А., Дзугаев А. К., Воробьев В. М. Оценка медико-демографической ситуации, медико-социальных факторов и организации медицинской помощи сельскому населению (по результатам социологического опроса)//Электронный научный журнал «Социальные аспекты здоровья населения». №6(22) 2011. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/371/30/> (Дата обращения: 24.04.24 г.).

5. Орлов М.С., Ерофеев Ю.В., Турчанинов Д.В. Показатели здоровья и проблемы медицинского обслуживания работников крупного сельскохозяйственного производства// Здоровье населения и среда обитания.№10(187) октябрь. С.39-42.

6. Организация медосмотров работников АПК. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://systemt.ru/stati/medosmotry-rabotnikov-agropromyshlennogo-kompleksa?ysclid=lveth5y6y9835866274> (Дата обращения: 23.04.24г.).

УДК 316.334.55:001.31

Н.А. Фисенко, канд. экон. наук,

*Институт аграрных проблем – обособленное структурное подразделение
ФГБОУН ФИЦ «Саратовский научный центр РАН», г. Саратов*

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННО- БИБЛИОТЕЧНЫХ РЕСУРСОВ СЕЛА

Ключевые слова: информационно-библиотечные ресурсы села; Россия; кадровое обеспечение; региональный опыт

Key words: rural information-librarian resources; staffing ; Russia; regional experience

Аннотация. В статье исследуется проблема кадрового обеспечения развития информационно-библиотечных ресурсов села России. По результатам анализа структурных особенностей кадрового потенциала муниципальных библиотек Саратовской области определены приоритетные направления кадровой политики в этой сфере, рассмотрены примеры позитивного регионального и федерального опыта.

Annotation. The article explores the problem of staffing the rural information – librarian resources of Russia. On the results of the analysis of struc-

tural peculiarities of Saratovskaya oblast' municipal libraries there have been defined the priorities of personnel policy in this sphere, considered the examples of positive regional and federal experience .

Современные вызовы развития информационного общества диктуют задачу обеспечения информационно-библиотечных ресурсов высококвалифицированными кадрами, владеющими не только передовыми информационными технологиями и методами информационного поиска, но и новейшими приёмами воспитательной и просветительной работы. Особенно актуально это применительно к сельским территориям, где сельские библиотеки формируют социокультурное и образовательное пространства на селе.

Модернизация сельских библиотек, постепенное превращение их в многофункциональные социальные комплексы, повышение уровня информационных потребностей жителей села требуют от библиотечных работников переоценки своих традиционных функций. Библиотекам и их пользователям нужны специалисты новой формации, способные адаптироваться в современных условиях технизации библиотечной профессии. Современный библиотечный работник должен владеть компьютером, ксероксом, сканером, видеотехникой и другой аппаратурой..Библиотекам и их пользователям нужны специалисты новой формации, способные адаптироваться в быстроменяющемся мире [1].

С одной стороны, такой библиотекарёй новой формации на селе призван хранить и способствовать распространению культурного наследия, аккумулярованного в фондах библиотек. Но он также должен уметь осуществлять поиск и оценивать качество информационных ресурсов с учётом потребностей и запросов пользователей. Только при наличии квалифицированных специалистов сельские библиотеки могут полноценно осуществлять комплекс своих широких функций: информационную – оказание библиотечных услуг высокого качества квалифицированным персоналом на основе использования актуальных библиотечных фондов, электронных (в том числе сетевых) ресурсов, информационно-коммуникационных технологий; культурно-просветительскую – удовлетворение образовательных и самообразовательных потребностей пользователей, формирование культуры чтения, воспитание всесторонне развитой и творчески мыслящей личности; социальную – обеспечение доступа к социально-значимой информации; коммуникационную – создание условий библиотечного пространства, цифровой информационной инфраструктуры и др. для взаимодействия людей или социальных групп.; интеллектуально-досуговую – организация досуга и общения в целях повышения уровня культуры, получения новых знаний, самореализации .

Тем не менее, как показывает практика, существует определённый разрыв между требованиями, предъявляемыми современным обществом к библиотечным кадрам на селе, и их реальными профессиональными компетенциями.

Предпринятый анализ структурных особенностей кадрового состава муниципальных библиотек Саратовской области позволяет определить основные направления кадровой политики в этой сфере.

К сожалению, следует отметить продолжающуюся в последние годы тенденцию сокращения численности кадров. Так, в 2022 году в связи с оптимизацией штатной численности персонала муниципальных библиотек, штат сократился на 79,3 единицы по сравнению с 2021 годом. Количество работников уменьшилось на 33 человека, в том числе по основному персоналу – на 17 библиотекарей. В целом за период с 2020 года по 2022 год штат муниципальных библиотек сократился на 97,05 единицы, число работающих уменьшилось на 70 человек, численность основного персонала снизилась на 35 единиц [3].

В Саратовской области сохраняется высокий процент библиотечных специалистов, работающих на неполную ставку. В 2022 году в муниципальных библиотеках области 38,4 % библиотекарей работали по сокращённому графику, из них на 0,75 ставки –14,2%, на 0,5 ставки – 18,8%, на 0,25 ставки –5,4% [3].

В условиях модернизации информационно-библиотечных ресурсов села наиболее подготовленными к данной ситуации являются молодые библиотекари. Их сознательность и эрудиция, инновационное мышление, творческая активность – естественный залог успешной качественной перестройки в системе библиотечного обеспечения современных специалистов сельского хозяйства и всех жителей села.

Между тем анализ состава кадров по возрасту свидетельствует об усилении тенденции старения библиотечных коллективов. По-прежнему, самой многочисленной является группа от 30 до 55 лет – 1091 человек (63,8%), на втором месте – от 55 лет и старше – 551 человек (32,2%), на третьем, самая малочисленная, группа до 30 лет – 69 человек (4%). В 2022 году по сравнению с 2021 годом количество библиотекарей до 30 лет увеличилось на 5 человек, от 30 до 55 лет – уменьшилось на 32 работника. Число специалистов от 55 лет увеличилось на 10 человек.

В динамике трех лет (2020 г.-2022 г.) прирост показывает только группа библиотекарей пенсионного возраста (+1,9%). Снижение дают категории молодежи до 30 лет – 0,5% и специалистов от 30 до 55 лет – 1,4%.

Всего в двух библиотечных системах доля молодежи до 30 лет составляет 10% и выше.

По стажу в муниципальных библиотеках области преобладает категория работающих более 10 лет – 1056 человек (61,7%), затем от 3 до 10 лет – 382 человека (22,3%), до 3 лет – 273 человека (16%).

Нагрузка на одного библиотечного специалиста по основным показателям по сравнению с 2021 годом увеличилась и составила: по количеству читателей – 514 (+45) человек, количеству посещений – 4,6 тыс. (+0,6 тыс.), количеству документов выдано – 10,7 тыс. (+0,4 тыс.) [3].

В то же время следует подчеркнуть, что образовательный уровень библиотечной области остается высоким, 97% имеют высшее и среднее профессиональное образование (+0,3 по сравнению с 2021 годом, +0,8% по сравнению с 2020 годом).

Общее количество специалистов с библиотечным образованием (высшим и средним профессиональным) в 2022 году выросло и составило 48,8% (+0,6% по сравнению с 2021 годом), из них с высшим образованием – 15,5% (+1,0% по сравнению с 2021 годом), средним профессиональным – 33,3% (-0,4% по сравнению с 2021 годом). В 17 библиотечных системах этот показатель выше среднеобластного. В целом за последние три года доля специалистов с библиотечным образованием выросла на 0,8%. С высшим библиотечным образованием специалистов стало больше на 2%, со средним профессиональным – уменьшилось на 1,2% [3].

Таким образом, образовательный уровень библиотечных работников муниципальных библиотек Саратовской области остается высоким, доля специалистов с библиотечным образованием в динамике трех лет выросла.

Одной из самых злободневных проблем кадрового обеспечения информационно-библиотечных ресурсов села является низкий уровень заработной платы работников – в 2,5 раза ниже средней по стране и в большинстве регионов ниже прожиточного минимума. Возникающая в связи с этим социальная незащищенность ведёт к уходу наиболее перспективных библиотечных специалистов в другие сферы с более высокой оплатой труда. Необходимость их срочной замены снижает уровень требований к заполняющим вакансии и приводит к заметно выраженной кадровой стагнации: число работающих пенсионеров в некоторых регионах достигает 70%. Вакансии в библиотеках заполняются в основном специалистами без библиотечного образования либо выпускниками средних школ, что увеличивает разрыв между образовательным уровнем читателей и библиотечной, снижающий общественный престиж библиотечной профессии и библиотеки как социального института [1].

Оплата труда библиотечной Саратовской области регулируется региональной отраслевой «Дорожной картой». Среднемесячный размер оплаты труда основного персонала муниципальных библиотек в 2022 году со-

ставил 31 891 руб., что на 4 818 руб. больше, чем в 2021 году. По сравнению с 2020 годом средняя заработная плата выросла на 4 421 руб. Но задача по доведению заработной платы по библиотекам до 100% от средней по экономике региона не выполнена [3].

По результатам анализа можно сделать вывод, что кадровая ситуация в муниципальных библиотеках Саратовской области складывается неоднозначно: продолжается процесс сокращения штатной численности и количества работников; остается стабильно высоким число библиотекарей, работающих на условиях неполной занятости; критически мала доля молодых сотрудников в возрасте до 30 лет; заработная плата остается не высокой и не дотягивает до средней по экономике региона. При том образовательный уровень основного персонала муниципальных библиотек Саратовской области высокий, доля специалистов со специальным библиотечным образованием растет.

Эти проблемы в ситуации с кадровым составом сельских библиотек явно тормозят их инновационное развитие. Они отрицательно влияют на возможности решения таких важнейших задач, как повышение качества ресурсно-информационного потенциала библиотек, создание благоприятных условий для обеспечения беспрепятственного доступа сельских товаропроизводителей и всего населения сельских регионов к социально значимой информации и знаниям, культурным и образовательным ценностям.

В качестве позитивного следует отметить региональный опыт, касающийся совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения кадров сельских библиотек.

На региональном уровне в Саратовской области проводятся ежегодные областные конкурсы профессионального мастерства «Лучший библиотекарь года» по разным номинациям, таким как «Лучший библиотекарь года», «Лучший библиотекарь по продвижению чтения», «Лучший библиотекарь Центра правовой информации» и другие. Победители получают денежные вознаграждения – 100 тысяч рублей, 60 тысяч рублей и 30 тысяч рублей. На муниципальном уровне также проводятся профессиональные конкурсы на лучший библиотечный проект, лучшую мультимедийную презентацию, лучшую виртуальную выставку, лучший сценарий, лучшее мероприятие. Стало традиционным участие и победа библиотекарей области в многочисленных конкурсах, организованных всевозможными интернет-ресурсами.

Изучение регионального опыта позволяет выделить и мероприятия, проводимые в рамках Программы обучения библиотечно-библиографической грамотности. Эта программа ориентирована на содействие овладению эффективными методами информационно-поисковой

деятельности с использованием как традиционных, так и инновационных технологий: обучение навыкам выбора книг по каталогу и картотекам, поиску информации в энциклопедических изданиях и словарях, справочниках, Интернете и электронных базах данных. При этом применяются такие формы информационно-библиотечного обучения как библиотечно-библиографические уроки, Дни информации, Дни библиографии, экскурсии и другие. Также следует отметить систематическое проведение на базе Областной универсальной научной библиотеки таких мероприятий, как проектно-аналитический семинар «Система библиотечного лидерства как средство изменения ситуации в местном сообществе» [2].

Профессиональному развитию библиотечных кадров способствуют и наиболее значимые профессиональные встречи на Федеральном уровне, в которых принимают активное участие библиотечные работники Саратовской области :ежегодное совещание руководителей федеральных и центральных региональных библиотек; Всероссийский форум публичных библиотек « Модельные библиотеки и стандарт качества модернизации»; Международная конференция «Через библиотеки – к будущему»; Форум молодых библиотекарей России «Предъяви себя миру»; Всероссийская конференция « Молодые лидеры библиотечной науки». Особо хотелось бы отметить постоянно действующую Школу Национальной библиотечной ассоциации «Библиотеки будущего» (НАББ). Заседание этой Школы проводятся ежегодно и в Саратове на базе Саратовской областной научной библиотеки с широким участием библиотек области. Четвёртая Саратовская сессия Школы НАББ состоялась в июне 2022 года по тематике « Библиотеки – дороги к знаниям». Её мероприятия были посвящены освещению роли библиотек в современном процессе цифровой трансформации. В рамках конференции состоялись: специальный семинар « Система автоматизации библиотек ИРБИС 64/128: состояние, технологии, перспективы»; семинар и дискуссионный круглый стол « Библиотеки: взаимодействие с обществом, бизнесом и властью»; лекционная сессия « Федеральные, национальные и центральные библиотеки регионов в современных социально-политических условиях и технология окружающей среды [2].

Таким образом, результаты проведённого анализа подтверждают, что одной из ключевых стратегических задач развития кадрового потенциала информационно-библиотечных ресурсов села является повышение оплаты труда работников сельских библиотек адекватно их вкладу в культурное, образовательное и просветительное развитие местного сообщества. Практика показывает, что вклад этот очень значителен, но зачастую держится на голом энтузиазме.

Прошедший в последние годы переход на отраслевую систему оплаты труда позволяет максимально использовать возможности компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок для того, чтобы уровень заработной платы библиотекарей был не ниже среднего по региону.

Приоритетным направлением кадровой политики в этой сфере также является задача профессионального совершенствования, непрерывного библиотечно-информационного обучения, обеспечивающего комплексное обновление профессиональных знаний, умений и навыков библиотечных кадров посредством регулярного повышения их квалификации и переподготовки по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела.

Необходимо сформировать новую систему управления кадровым потенциалом библиотек на основе персонал-стратегий, стимулирующих мотивацию труда библиотечных работников; создавать на рабочих местах необходимые условия для их профессиональной социализации, продуктивной деятельности и творческого развития. От решения кадровых проблем в этой отрасли зависит будущее библиотек и их социальная востребованность в век электронных коммуникаций и общества знаний [1].

От решения кадровых проблем развития информационно-библиотечных ресурсов села зависит дальнейшая миссия сельских библиотек и их преобразование в полифункциональные информационно-образовательные комплексы, оказывающие влияние на развитие местного сообщества: создание оптимальных условий для когнитивного доступа сельского населения к информационно-библиотечным ресурсам; распространение знаний на их основе; обучение новшествам и оказание информационно-консультационных услуг хозяйствующим субъектам агропромышленного комплекса, объектам инфраструктуры села и сельскому населению; содействие развитию аграрному производству и улучшение социально-экономических условий жизни на селе.

Список использованной литературы

1. Борисова О.О. Кадровые проблемы библиотечной отрасли (на примере Орловской области) // Культура: теория и практика. Электронный журнал, 2017. — №2 (17). — <http://theoryofculture.ru>.

2. Фисенко, Н.А. Проблема повышения информационной культуры сельского населения/ Н.А.Фисенко // Современные тенденции и риски устойчивого развития национального агропродовольственного комплекса в условиях глобальных вызовов : сборник материалов Всероссийской научной конференции « Островские чтения». — Саратов: ИАГП РАН, 2023. — С.287-289

3. Муниципальные библиотеки Саратовской области в 2022 году / составители: Г.И.Шелихова, Е.Е.Крянева, Н.Н.Московцева и др.; ответ-

ственный за выпуск Л.А.Канушина ; ГУК Областная универсальная научная библиотека. — Саратов, 2023. — 161 с.

УДК 37.018.46:159.9

В.Л. Сельманович, канд. с.-х. наук, доцент,

Ю.Н. Шестаков, канд. пед. наук, доцент,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

ОСОБЕННОСТИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых, обучение, преподаватель, слушатель, особенности обучения.

Key words: additional adult education, training, teacher, listener, learning features.

Аннотация. В статье рассматриваются специфические психолого-педагогические особенности взрослого человека, знание и учет которых будет способствовать эффективному взаимодействию преподавателя с обучающимися в ходе образовательного процесса в учреждении дополнительного образования взрослых, и повышению качества образования в целом.

Abstract. The article examines the specific psychological and pedagogical characteristics of an adult, knowledge and consideration of which will contribute to the effective interaction of the teacher with students during the educational process in the institution of additional adult education, and improve the quality of education in general.

В условиях глобализации многие страны модернизировали системы профессиональной подготовки кадров. Конечной целью такой модернизации становится создание наиболее конкурентоспособной и динамично развивающейся экономики страны, основанной на формировании и развитии профессиональных компетенций руководителей, специалистов, рабочих и служащих. Компетенций, основанных на знаниях и умениях их применять в профессиональной деятельности во всех сферах производства. Экономика, основанная на знаниях, означает, что главный ее ресурс – люди. Старая идея равенства, в смысле одинакового дохода, заменена идеей одинаковой ценности каждого работника, каждой личности. У каждого человека имеется свой потенциал, наша общая задача – развить его.