

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ**

*Рассмотрены теоретические и организационные основания профессиональной стратификации в библиотечном деле. Раскрыта суть межпрофессиональной и внутривидовой стратификации библиотечных специалистов. Показано значение эталонного тестирования для профессиональной стратификации библиотечных кадров.*

Профессиональная стратификация является формой социальной стратификации (от лат. *stratum* - слой и *facio* - делаю) и считается одним из основных понятий социологии, обозначающим в общем смысле систему признаков и критериев выделения разнообразных слоев, групп, категорий (страт) в различных областях жизнедеятельности общества. На методологическом уровне ее суть сформулировал П.А. Сорокин: «Если члены какого-то общества, разделены на различные группы по роду их деятельности, занятием, а некоторые профессии при этом считаются более престижными в сравнении с другими и если члены той или иной профессиональной группы делятся на руководителей различного ранга и на подчиненных, то такая группа профессионально дифференцирована независимо от того, избираются ли начальники или назначаются, достаются ли им руководящие должности по наследству или благодаря их личным качествам» [3].

Феномен профессиональной стратификации обнаруживается внутри каждой профессиональной сферы, что подразумевает разделение профессионалов «...на ранги и уровни от верхних, которые осуществляют принятие решений и контроль, до нижних, которые подконтрольны и подчинены своим директорам, менеджерам и т. д.» [1, с. 68].

Являясь коллективным социальным институтом, имеющим довольно разветвленную организационную структуру, библиотечное учреждение располагает определенным набором профессиональных стратификационных оснований, влияющих на его статус. В менеджменте важнейшими из них считаются роль человеческого фактора в повышении эффективности организации, применяемая модель организационного поведения, наличие организационной концепции «группы интересов» и др. Следовательно, результаты деятельности библиотеки зависят как от экономических, политических, социокультурных интересов государственных структур, предпринимателей, общественных лидеров, так и от поведения социально-профессиональных групп и отдельных индивидов, вовлеченных в

библиотечную практику. При этом, опираясь на теорию профессиональной стратификации П.А. Сорокина, можно говорить об исключительной значимости интеллектуального уровня библиотечных специалистов как фактора, свидетельствующего о привилегированности профессиональной группы, сотрудника и их более высоком ранге в организационной иерархии. Поэтому в профессиональной стратификации библиотечных специалистов определяющими будут уровень квалификации работника, эффективное использование его способностей (в первую очередь организаторских и педагогических) и возможностей, стремление к инновациям, психологическая устойчивость, нацеленность на коллективную деятельность и творческий рост, планирование карьеры.

Профессиональная стратификация проявляется в двух формах: межпрофессиональная и внутрипрофессиональная.

Межпрофессиональная стратификация вообще основывается на выполнении социально-профессиональных функций организации и контроля, что проявляется либо в достижениях профессиональной группы либо в недоработках, низкой производительности труда ее членов и коллектива в целом. Таким образом, эта форма профессиональной стратификации призвана отображать важность и приоритетность профессии (занятия) для функционирования группы специалистов-профессионалов, а также знаний и компетенций, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей, исключать тенденцию «выравнивания» в профессиональной среде.

Теоретическая актуальность межпрофессиональной стратификации в библиотечном деле и в том, что она развивает позиции контролирующей силы профессии для сотрудников, имеющих специальное библиотечное образование, и сотрудников с неблиотечным (отраслевым профильным) образованием. В данном контексте актуализируется значение «шкалы профессионального статуса» Ф. Барра, позволяющей проецировать показатели удовлетворенности занятия профессией, выполнения профессионально-служебных функций специалистами (библиотекарями отделов обслуживания, библиографами, комплектователями, специалистами по АБИС, методистами и др.).

Отличительной чертой межпрофессиональной стратификации в библиотеках является наличие в их структурных подразделениях сотрудников, имеющих среднее специальное или высшее неблиотечное образование, но реализующих специфические функции, свойственные деятельности сотрудника, имеющего квалификацию по определенному

направлению библиотечно-информационной специализации (например, библиотекарь-библиограф, специалист по информации).

Направления, формы, методы и приемы любой профессиональной деятельности, в том числе библиотечной, могут изменяться, эволюционировать в конкретный исторический период, что отражается на содержании работы, правах и обязанностях кадрового состава. Отсюда взаимодействие специалистов, находящихся на разных уровнях «профессиональной пирамиды», приобретает особое значение, так как способствует объединению профессиональных групп, обмену опытом, знаниями, созданию целевых рабочих (исполнительских) команд. Подобная ситуация может сложиться при привлечении к реализации библиотечных проектов внешних (из других организаций) исполнителей и консультантов. Причем данные специалисты могут соответствовать конкретной профессиональной группе (каталогизаторы), а могут принадлежать к другой группе, то есть быть, к примеру, инженерно-техническими работниками, историками, искусствоведами.

Внутренняя профессиональная стратификация в библиотеке, или градация профессионалов внутри специализаций, направлений их деятельности, теснейшим образом связана с вопросами подбора, расстановки и обучения библиотечных кадров. Теоретическим обоснованием данной проблематики в разные периоды развития библиотечного дела занимались И.М. Фрумин, Е.А. Фенелонов, И.М. Суслова, Е.М. Ястребова, А.И. Пашин. Этими исследователями были заложены основные подходы к формированию требований к профессии и личности библиотечных специалистов различных должностей и квалификационных категорий. Практико-ориентированные исследования обозначенных вопросов предприняты И.Б. Стрелковой и Н.И. Мошкиной, разработавшими профиограммы руководителей и специалистов вузовских и публичных библиотек [4, с. 122-127; 5, с. 222-240].

Имеющийся в Беларуси опыт разработки профиограмм базируется на компетентностном подходе и предполагает дифференциацию и сравнение специфики различных видов библиотечной деятельности, профессиональных компетенций, требований к профессиональным и личностным качествам персонала [4, с. 52-54]. В дальнейшем это дает возможность осуществления оптимального соотношения требований к должности и личности с уровнями профессионализма и, следовательно, выделения должностей, а также соответствующих им производственно управленческих связей и функций. Так, известны следующие категории библиотечных работников: линейные руководители высшего звена (директор, заместитель директора); линейные руководители среднего звена (заведующие отделами); линейные ру-

ководители низового звена (заведующие библиотеками-филиалами); специалисты структурных подразделений (отделов, секторов) - главный специалист, ведущий специалист, специалист I категории, специалист 2 категории; технический персонал.

В профессиональной стратификации немаловажен финансово-экономический аспект, содействующий разделению работников по тарифным разрядам, ставкам и коэффициентам. На распределение трудовых ресурсов оказывают воздействие группа по оплате труда, к которой относится библиотека, ее структура и штатная численность, подходы к планированию персонала.

Создание новых и динамика пополнения имеющихся профессиональных групп зависит от специализаций и количества молодых специалистов, вливающих в коллектив после окончания Белорусского государственного университета культуры и искусств и иных вузов, распределяющих своих выпускников в библиотеки. При этом перспектива служебного роста и достижения нового профессионального «качественного» состояния (профессионала, мастера) является, на наш взгляд, определяющим в профессиональной стратификации кадрового состава библиотеки.

На ход профессиональной стратификации влияют результаты деятельности библиотеки, выражаемые чаще всего в статистических показателях. Данные показатели измеряются, обобщаются, анализируются руководством библиотеки (библиотечной системы), органами государственного управления, в том числе отраслевыми, имеющими сеть библиотек, профессиональными объединениями библиотекарей, учеными, исследователями.

В странах Западной Европы существует практика преобразования статистических показателей в индикаторы реальной работы библиотеки, которые напрямую связываются с целями библиотечного обслуживания пользователей. В связи с этим выделяются индикаторы посещаемости, использования фонда для решения образовательных, профессиональных, досуговых задач пользователей, материально-технической оснащенности, потребления библиотечно-информационных продуктов и услуг.

По свидетельству экспертов, введение в библиотечную практику индикаторов успешности работы библиотеки позволило их руководителям применять эталонное тестирование (аттестацию) для определения подходов управления персоналом. Такое тестирование включает два вида: метрическое и процессуальное. Первое основывается на сравнении существующих статистических данных или количественных показателей определенной библиотеки, собранных специально для этой цели, с другими библиотеками

или библиотечными системами. Второе позволяет привлекать библиотечных специалистов разных систем и ведомств для мониторинга и анализа результатов деятельности своих коллег, работающих в иных библиотеках. В Германии, например, с 1999 г. применяется эталонная аттестация деятельности публичных библиотек. Аналогичная ситуация в Великобритании, где функционируют эталонные клубы публичных библиотек [2].

Равномерная профессиональная стратификация библиотечных специалистов должна приводить к увеличению показателей эффективности деятельности библиотеки. Поэтому можно сформулировать некоторые условия, способствующие достижению качества работы руководителей и специалистов библиотек: системное, долговременное развитие трудового потенциала специалистов: рациональное планирование персонала библиотеки от формирования кадровой политики и выявления потребности в нем до определения перспектив его развития; усиление роли руководящих кадров по управлению развитием персонала, их ответственностью за обеспечение оптимальных условий реализации библиотечного производственного процесса: реализация политики мотивации коллектива библиотеки как одного из критериев экономической стабильности и социальных гарантий в условиях коллективной организации труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. **Орешина, Е. Ю.** Менеджмент эффективности корпорации: новые подходы : [монография] / Е. Ю. Орешина. - Минск : ИВЦ Минфина, 2010. - С. 66-69.

2. **Публичные библиотеки в век цифровой информации.** Рекомендации проекта PULMAN Европейской Комиссии / предисл. О. В. Устиновой ; под ред. Л. А. Казаченковой. - Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. - С. 185-187. - (Специальный издательский проект для библиотек).

3. **Сорокин, П. А.** Социальная стратификация и мобильность [Электронный ресурс] / П. А. Сорокин. - Режим доступа: [http://www.sociology.mephi.ru/docs/sociologia/html/sorokin\\_soc\\_strat\\_mobile.html](http://www.sociology.mephi.ru/docs/sociologia/html/sorokin_soc_strat_mobile.html). - Дата доступа: 12.07.2011.

4. **Стрелкова, И. Б.** Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова. - Минск : Новое знание, 2008. - 223 с. : ил. - (Профессионалам библиотечного дела).

5. Управление библиотекой : учеб.-практ. пособие / сост.: С. А. Аверьянов [и др.] ; науч. ред.: А. Н. Ванеев, Ж. С. Шадрин. - Санкт-Петербург : Профессия, 2002. - 302 с. - (Библиотека).