

УДК 027.7:023.5(477.63)

КАДРИ БІБЛІОТЕК ВИЩИХ ШКІЛ ЯК ОБ'ЄКТ ВИВЧЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО РЕГІОНУ)

Ірина МАКЕЄВА

*Наукова бібліотека ім. О. Гончара Дніпропетровського національного університету,
Харківська державна академія культури,
вул. Правди, 2а, м. Дніпропетровськ, 49047, Україна, тел. (056) 785-88-85,
ел. пошта: makeeva@ua.fm*

Досліджено залежність соціально-професійної структури від трансформації організаційно-функціональної структури бібліотеки вищої школи. Визначено коло зовнішніх і внутрішніх чинників, що в умовах інформатизації суспільства впливають на розвиток професійно-кваліфікаційної структури та штатного розпису бібліотеки. Розкриваються напрями змін, що сталися у кількісному та якісному складі кадрів бібліотек вищих шкіл Дніпропетровського регіону за останні п'ять років.

Ключові слова: бібліотека вищої школи, людський фактор, бібліотекар, знання та навички бібліотечних працівників.

При будь-яких суспільних формах виробництва і на різних ступенях його технологічного розвитку невід'ємною умовою процесу виробництва матеріальних благ є наявність об'єктивних (речовинних) і суб'єктивних (особистісних) факторів виробництва.

Поняття “фактор” в економічній теорії та практиці означає: по-перше, один із основних ресурсів виробничої діяльності підприємства й економіки в цілому, по-друге, рушійну силу виробничих процесів, що впливають на результати економічної діяльності людей¹.

Безсумнівно, що активним визначальним елементом будь-якого виробництва є людський фактор. Це об'єктивно обумовлено тим, що люди, у яких цей фактор персоніфікується, мають здатність до праці. Тільки люди створюють засоби виробництва, розвивають їх і вдосконалюють, а отже, здійснюють їхнє розширене відтворення. Не випадково проблемам структури, якості й динаміки людського фактора традиційно приділялася й приділяється особлива увага, як теоретиками, так і практиками різних галузей світового господарства².

Діяльність бібліотеки, як соціального інституту, практично в будь-якому аспекті її функціонування також не можна уявити без кадрових ресурсів. Вони безпосередньо або опосередковано задіяні у технологічних циклах, процесах, операціях, і в цілому в керуванні складним механізмом взаємодії всіх складових системи “бібліотека”.

¹ Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 90–102.

² Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Пер. с англ. / Под ред. С. К. Мордвинова. – Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 832 с.; Климко С. Г., Пригода В. М., Сизоненко В. О. Людський капітал: світовий досвід і Україна. – Київ: Освіта, 2006. – 224 с.; Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента: Практ. пособие. – Москва: Дело, 2001. – 336 с.; Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ: Кондор, 2006. – 432 с.

При описі найважливішої складової цієї системи ми будемо використовувати як синоніми близькі за змістом поняття “кадри” і “персонал”, що відображають сукупність працівників будь-якої установи або підприємства. Дійти такого висновку дозволив порівняльний аналіз цих дефініцій. Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує поняття “кадри” як “основний склад працівників якої-небудь організації, установи, підприємства”³, а Економічна енциклопедія визначає поняття “персонал” (від лат. *personalis*) як “особовий склад установи, організації, підприємства, фірми, або як частину цього складу”⁴. Також заслугоує на увагу тлумачення терміну “штат” у Словнику іншомовних слів – це “(від лат. *status* – стан) постійний склад співробітників певної установи”⁵. При цьому треба відзначити, що українські бібліотекознавці більше використовують останній термін, як для характеристики працівників цілої галузі, так і працівників конкретної бібліотеки. Для вітчизняного бібліотекознавства характерний постійний, але з різним ступенем інтенсивності, інтерес до особистості бібліотекаря, до його статусу в суспільстві, праці та безперервного професійного навчання. Його освітні й вікові особливості, посадові (кваліфікаційні) характеристики є предметом багатьох соціологічних досліджень. Однак збір цих даних, як правило, не є самоціллю досліджень, а інтерпретується відповідно до завдань проведеної роботи: оптимізація системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів бібліотек, їхнє розміщення й міграція, задоволеність працею, забезпечення бібліотечними кадрами тощо.

Метою статті є дослідження соціально-професійної складової структури бібліотек ВНЗ. Автор прагне визначити зовнішні і внутрішні чинники, що в сучасних умовах впливають на розвиток професійно-кваліфікаційної структури бібліотеки, також проаналізувати статистичні показники річних звітів бібліотек вищих шкіл Дніпропетровського регіону за останні п'ять років.

Предметами спеціального вивчення бібліотекознавців бібліотечний фахівець і бібліотечна професія стають лише з 20-х років минулого століття, коли зароджувалися методи й засоби вивчення особливостей бібліотечної праці й було закладено основи професіології⁶.

1940-ві й 1950-ті роки характеризуються підвищеною увагою до підготовки бібліотечних кадрів, розширенням мережі вищих і середніх навчальних закладів і забезпеченням бібліотек кваліфікованими фахівцями. Така увага була пов'язана, значною мірою, з тим, що вища освіта не до кінця враховувала зміни, які відбувалися у сфері бібліотечної праці.

Підвищення вимог до оперативності, повноти й максимально точної відповідності до запитів читачів в умовах науково-технічного прогресу, зростання у зв'язку з цим ролі людського фактора викликало у бібліотекознавців та бібліотечних працівників 70–80-х років ХХ ст. посилення уваги до особистості бібліотекаря. Характерною рисою радянського бібліотекознавства в цей час був глибокий інтерес до вивчення психологічних і соціологічних аспектів бібліотечної професії. Це підтверджує аналіз публікацій С. Дубінської, В. Ільганаєвої, А. Чачко та інших⁷.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і гол. ред. Б. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2001. – С. 513.

⁴ Економічна енциклопедія: У 3 т. / Редкол. С. В. Мочерний (відпов. ред.) та ін. – Київ: Академія, 2001. – Т. 2. – С. 717.

⁵ Словник іншомовних слів / Уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – Київ: Довіра, 2000. – С. 988.

⁶ Давидович В. Психологический анализ профессии библиотекаря // Красный библиотекарь. – 1927. – № 6. – С. 69–84.

⁷ Дубинская С. А. Социологические аспекты библиотечной профессии: к постановке вопроса // Науч. и тех. б-ки СССР. – 1982. – № 9. – С. 9–14; Ильганаева В. А. Формирование рынка труда и кадров в библио-

Інформатизація бібліотек і зміна у зв'язку з цим їхнього статусу, зсув акцентів на освітню функцію, активна трансформація бібліотечних технологій спричинили зміну вимог до рівня професійної кваліфікації бібліотекарів. Зросла потреба бібліотек у фахівцях, що мають не лише достатній рівень ерудиції та культури спілкування, але й володіють сучасними технологіями, вміють швидко реагувати на довідки, що змінюються, і приймати адекватні рішення, і, нарешті, які прагнуть постійно вчитися.

Сучасний стан справ привернув увагу до особистості бібліотекаря не тільки бібліотекознавців, але, значною мірою, керівників бібліотек, тому що кадрова ситуація, яка склалася до цього часу, вступила у протиріччя з новими цілями й завданнями бібліотек. Іншими словами, інноваційна діяльність у бібліотеках, результатом якої є нові додаткові продукти й послуги з новою якістю, виявилася недостатньо забезпеченою відповідним кадровим супроводом. Вирішення цієї проблеми передбачає не лише перебудову освітнього процесу, оволодіння бібліотечним персоналом новими знаннями, уміннями й навичками, але й зачіпає соціально-психологічні аспекти. Технічна й технологічна модернізація бібліотечної діяльності, завдяки якій поліпшується якість і оперативність обслуговування, не могла не відбитися на способі мислення бібліотечних працівників, яке психологи розглядають із позиції віку, статусу й соціального стану людини.

Зміна сутності бібліотечної праці й пропонувані у зв'язку з цим вимоги до бібліотекаря викликали широке обговорення спочатку у закордонному, а потім і українському та російському професійному середовищі (Т. Агеева, М. Дворкіна, О. Міхалкіна, Е. Сукіасян, Л. Філіппова)⁸.

У середовищі вітчизняних бібліотекознавців на початку ери інформатизації склалися дві позиції: одна з них пов'язана зі ствердженням можливості й навіть необхідності витіснення бібліотекаря інженерно-технічними фахівцями, інша – із запереченням такої можливості змін у праці бібліотекаря. Причини недооцінки ролі бібліотекаря в автоматизованій бібліотеці розглянув Р. Гіляревський. Він розкрив основну помилку деяких бібліотекознавців, які всю діяльність бібліотеки зводять до виключно технічних завдань, і в результаті приходять до абсурдних висновків про бібліотеку без бібліотекаря, у той час, коли в автоматизації потрібно бачити лише допомогу, що вдосконалює бібліотечний процес⁹.

Останнім часом відбулися значні зміни в уявленні про завдання бібліотек вищих шкіл, їх роль та місце в навчально-виховному процесі. Бібліотека як структурний підрозділ навчального закладу здійснює інформаційно-бібліографічне обслуговування студентів і викладачів. Таким чином, і комплектування, і вибір методів та форм роботи орієнтовані, насамперед, на навчально-виховне, культурне та суспільне життя вищої школи. Завдяки культурним і духовним скарбам, що зберігаються в бібліотеці, її можна назвати душею навчального закладу.

течной сфере // Науч. и техн. б-ки СССР. – 1990. – № 11. – С. 14–20; Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации. – Киев: Наукова думка, 1986. – 192 с.

⁸ Агеева Т. И. Некоторые проблемы внедрения компьютерной технологии // Науч. и техн. б-ки. – 1995. – № 5. – С. 20–25; Дворкина М. Я. Библиотечное обслуживание: новая реальность. – Москва: Профиздат, 2000. – 48 с.; Михалкина О. Б. Использование ЭВМ в целях повышения профессионального уровня библиотекаря-библиографа: Автореф. дис. ... канд. пед. наук / МГИК. – Москва, 1986. – 16 с.; Сукіасян Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование: Сб. статей и докладов. – Москва, 2004. – 448 с.; Філіппова Л. Повышение компьютерно-профессионального уровня библиотечных работников // Библиотечный форум України. – 2006. – № 3. – С. 20–25.

⁹ Гіляревський Р. С. Научная библиотека в эпоху коммуникаций // Науч. и тех. б-ки. – 1998. – № 7. – С. 3–12.

Але поряд із цією поліфункціональністю бібліотека вищої школи має й свої особливості, свою специфіку. Це чітка спеціалізація профілю роботи навчального закладу (для університетів – багатопрофільність, пов'язана з більшою кількістю й різноманітністю спеціальностей), певний типологічний склад читачів (більша частина якого – студенти), специфіка читацького попиту, характерний для таких бібліотек високий коефіцієнт використання фондів. До характеристики більшості бібліотек вищих шкіл (особливо великих і середніх) необхідно додати, що робота в них побудована за принципом функціонального поділу праці, тобто більшість бібліотечних працівників мають свою функціональну спеціалізацію.

З одного боку, радикальні зміни технологічної й технічної бази бібліотек вищих шкіл (з урахуванням програм комп'ютеризації), освоєння нових економічних (господарських) форм і методів роботи неминуче призводять до старіння наявного бібліотечно-інформаційного виробничого досвіду та професійних навичок фахівців різних сфер діяльності, до зміни багатьох кваліфікаційних категорій. З іншого боку, проблема полягає у тому, що молоді фахівці з бібліотечною освітою та фахівці з інших сфер діяльності й галузей знань, які приходять на роботу у функціональні підрозділи бібліотеки, недостатньо підготовані або погано орієнтуються як у традиційній, так і у автоматизованій технології, не знають основ сучасної теорії керування, економіки бібліотечної справи й інформаційної роботи, не повністю володіють методикою наукових досліджень і мають, у кращому випадку, мінімальний досвід використання технічних засобів.

Але, щоб здійснювати науково-інформаційну діяльність, фахівцям бібліотек вищих шкіл у сучасних умовах необхідно мати професійні й комунікативні навички, знання з управління, маркетингу в галузі інформаційних систем, вміти отримувати інформацію з глобальних мереж, володіти іноземними мовами тощо. Набути такі знання неможливо без кардинальних змін у системі підготовки у вищих школах та безперервної професійної освіти працівників бібліотек.

Однак, багатоаспектне дослідження кадрів бібліотек вищих шкіл, яке могло би сприяти повному виявленню й розв'язанню протиріч, ще не проводилось. Поки що з'явилися лише одиничні публікації, автори яких розглядають кадрову проблему окремих бібліотек у нових умовах їхнього розвитку¹⁰. Тому бракує точної і детальної інформації про склад, тенденції формування, кваліфікацію співробітників бібліотек ВНЗ, їх вік та стаж, плінність кадрів.

Практика роботи останнього десятиліття виявила цілу групу бібліотек, які за рівнем технічного та технологічного забезпечення, професіоналізму кадрів, налагодженості міжбібліотечних зв'язків стали регіональними інформаційними й методичними центрами. Це – бібліотека Донецького національного технічного університету, бібліотека ім. професора Г. Денисенка Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут", Наукова бібліотека Львівського національного університету ім. І. Франка, бібліотека Національного університету "Києво-Могилянська академія", бібліотека Національного університету "Львівська політехніка", бібліотека Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету

¹⁰ Кудряшова Г. Ю. Еволюція миссии вузовских библиотек: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 05.25.03. – Санкт-Петербург, 2003. – 21 с.; *Макеева І. І.* Соціально-професійні складові кадрового складу бібліотек ВНЗ Дніпропетровського регіону // Вісник Харківської державної академії культури: Зб. наук. пр. – Харків, 2007. – Вип. 20. – С. 92–99; *Петрова Т. А.* Кадровый состав библиотек вузов: социологическое исследование // Науч. и техн. б.-ки. – 2007. – № 5. – С. 28–37.

ім. Т. Шевченка, Науково-технічна бібліотека Харківського національного університету ім. В. Каразіна.

Поява таких бібліотек-лідерів сприяє подоланню професійної обмеженості на місцях (це особливо важливо в умовах територіальної віддаленості бібліотек), створює реальні передумови для опанування працівниками бібліотек нових інформаційних технологій.

Рівень роботи бібліотек вищих шкіл суттєво підвищується, зростає інтенсивність, змінюється характер їх праці, розширюється коло функціональних обов'язків, які виконують працівники, збільшується частка аналітичної та дослідницької роботи. Останнім часом, наприклад, здійснюють значну роботу з наукового опрацювання документів з найцінніших частин своїх фондів та їх введення у електронну форму наукові бібліотеки Дніпропетровського національного університету, Національного гірничого університету, Придніпровської академії будівництва та архітектури, Таврійського національного університету ім. В. Вернадського, Українського державного хіміко-технологічного університету.

Високі темпи перетворень у бібліотечно-інформаційній сфері вимагають постійного професійного спілкування. Більшість фахівців надійними джерелами професійної інформації вважають періодику, Інтернет, наукові конференції. На жаль, на практиці означені джерела й способи отримання інформації за фахом для більшості бібліотек ВНЗ залишаються малодоступними.

За даними річних звітів бібліотек, до переліку фахової преси, яку отримують бібліотеки вищих шкіл, входять такі журнали: "Бібліотечний вісник" (отримують 48 % бібліотек), "Бібліотечна планета" (11 % бібліотек), "Бібліотека" (8 % бібліотек), "Вісник Харківської державної академії культури" (7 % бібліотек), "Вісник Книжкової палати" (6 % бібліотек), "Наукові й технічні бібліотеки" (5 % бібліотек). Звичайно, насторожує факт відсутності бібліотечної преси, значним чином це можна пояснити інертністю керівників бібліотек та відсутністю прагнення до професійного зростання серед більшості бібліотекарів.

Як свідчать результати дослідження (див. табл. 1), 33,4 % бібліотекарів бібліотек вищих шкіл Дніпропетровського регіону мають спеціальну бібліотечну освіту (у т. ч. 31,1 % вищу), 58,1 % вищу небібліотечну, 8,5 % – загальну середню освіту.

Хоча статистичні дані засвідчують певну стабілізацію кількості працюючих, питання кадрового забезпечення для більшості бібліотек залишається складним. Порівняно з 2003 р. зросла кількість спеціалістів із вищою бібліотечною освітою, але це, як правило, колишні спеціалісти масової системи (дитячих та дорослих бібліотек), які залишилися без роботи у зв'язку із закриттям бібліотек-філій.

У бібліотеках зменшилася кількість випускників вищих шкіл, що готують фахівців у сфері культури. Так, з 2003 р. до Наукової бібліотеки Дніпропетровського національного університету не прийшов жоден з випускників Харківської державної академії культури.

Треба відзначити скорочення кількості бібліотекарів із середньою спеціальною бібліотечною освітою у бібліотеках вищих шкіл Дніпропетровської області: з 67 осіб (12,9 %) у 2001 р. до 12 осіб (2,3 %) в 2007 р.

Значно збільшилася кількість бібліотекарів з вищою небібліотечною освітою: в 2003 р. – 227 осіб (43,8 %), а в 2007 р. – 308 осіб (58,1 %). Це сталося завдяки переходу до бібліотек насамперед філологів, істориків, біологів, географів, економістів, фізиків та педагогів.

Серед завідуючих відділами у бібліотеках вищих шкіл Дніпропетровського регіону спеціалісти з вищою небібліотечною освітою складають майже 31 %, у групі головних спеціалістів – 41,6 %, серед спеціалістів середньої ланки – 62,8 % і нижчої ланки – 70,5 %. Це пояснюється тим, що протягом довгих років структура кадрів української бібліотеки вищої школи формувалася і формується зараз в умовах постійного дефіциту спеціалістів із вищою бібліотечною освітою.

Враховуючи той факт, що серед працівників бібліотек вищих шкіл більше ніж 58 % мають вищу небібліотечну освіту, необхідно організувати заняття з теоретичних проблем бібліотекознавства та бібліографії. “Не можна працювати добре на своїй вузькій ділянці, не знаючи того, як працює бібліотечний механізм в цілому, вся система бібліотек. Ну і звичайно, не знаючи загальної теорії, методології, історії бібліотечної справи”¹¹.

Більшість бібліотекарів мають значний досвід роботи, наприклад, у 50,2 % працюючих стаж роботи у бібліотеці становить понад 20 років, у 26,1 % – понад 10 років (див. табл. 3).

Частина колективів бібліотек вищих шкіл міста Дніпропетровська укомплектовано виключно працівниками пенсійного та передпенсійного віку. На прикладі бібліотеки ДНУ (див. табл. 2) бачимо, що працівників віком понад 55 років – 27 осіб (25,7 %), віком 46–55 років – 26 осіб (24,8 %). Ці дані свідчать про те, що у бібліотеках вищих шкіл, з одного боку, не спостерігається значної плинності кадрів, а з іншого – молоді працівники з різних причин не дуже прагнуть працювати в них.

До речі, серед причин, які впливають на невдоволеність роботою, найчастіше (78 % опитаних) називали низьку заробітну платню. Сьогодні – це 700 грн. Слід зауважити, що для більшості бібліотекарів їх робота – це єдиний можливий варіант працевлаштування і основне джерело для існування.

Специфіка діяльності наукових бібліотек вищих шкіл вимагає залучення до роботи різних спеціалістів у галузях природничо-технічних, гуманітарних наук. Бібліотеки брали їх на ті ділянки роботи, на яких праця бібліотекаря-галузевика була доцільнішою. Зараз спеціалісти з вищою небібліотечною освітою працюють у суто “бібліотечних” відділах – книгосховищі, обслуговуванні (бібліотеки Гірничого університету, Медичної академії, Металургійної академії, Хіміко-технологічного університету). Доцільність використання у бібліотеках спеціалістів з небібліотечною освітою зрозуміла усім. Незрозуміло інше – відсутність єдиної думки про те, де краще їх використовувати. Керівництво деяких бібліотек вважає, що сфера застосування їх знань і праці – на ділянках обслуговування та у відділах іноземної літератури (ДДМА, ДНУ, НГУ), систематизації творів друку, довідково-інформаційної роботи (ДДАУ, ДНУЗТ, ПДАБА). Деякі керівники переконані, що співробітників з небібліотечною освітою доцільно використовувати у факультетських бібліотеках (ДДМА, ДДТУ, ДНУ, УДХТУ), у всіх відділах на допоміжних роботах (більшість бібліотек).

Неодноразово піднімалось питання про фемінізацію бібліотечної професії. Цікаві дані наведені в матеріалах дослідження бібліотекарів політпросвітницьких бібліотек Ленінградської області у 1928 р.: “співробітники (70 %), вік яких коливається від 21 до 30 років, 27 % з них чоловіки”¹².

¹¹ Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование... – С. 81.

¹² О литературных представлениях библиотечных работников // Красный библиотечарь. – 1929. – № 4. – С. 62.

У наш час фемінізація стала безповоротною. Серед бібліотечних працівників бібліотек вищих шкіл Дніпропетровського регіону не більше 3 % чоловіків – це переважно програмісти, комп'ютерні оператори.

Таким чином, статистичний аналіз показує, що кадрові ресурси бібліотек вищих шкіл Дніпропетровщини не втрачено. Однак сталися кількісні та якісні їх зміни, зумовлені передовсім інформатизацією бібліотечно-інформаційної діяльності, яка суттєво вплинула на функціональну структуру бібліотек вищих шкіл та на її професійно-кваліфікаційну і посадову складові.

Чекає на оновлення підхід до самої кадрової політики, що має складатися зі стратегічного управління кадрами, професійного клірингу (розвитку можливостей співробітників відповідно до професійних вимог) та навчання, підвищення або зміни кваліфікації кадрів відповідно до сучасних вимог.

Потребують визначення інноваційні чинники професіоналізації, практичні і теоретичні аспекти вивчення менеджменту професійного розвитку галузі, такі складові професійної культури, як професійна свідомість, професійні комунікації. Окремого вивчення потребує вплив автоматизації бібліотечно-бібліографічних процесів, інформатизації галузі на кадрові проблеми в бібліотеках; це має стати самостійним напрямом у кадровому менеджменті.

Окреслені проблеми потребують першочергових рішень на загальнодержавному рівні. Зокрема, покращення фінансування, матеріально-технічного забезпечення бібліотек, соціального захисту працівників і стимулювання їх праці, повернення пріоритетів оплати праці за спеціальну освіту й професійний досвід.

Доцільно повернутися й до практики державного замовлення на фахівців з обов'язковим відпрацюванням ними певного періоду у бібліотеці вищої школи після завершення навчання.

Проблеми оптимізації професійних ресурсів бібліотек вищих шкіл різноманітні та актуальні. Для їх вирішення необхідні злагоджені зусилля як представників органів влади різного рівня, так і керівників навчальних закладів та самих бібліотек.

ДОДАТКИ

Таблиця 1.

Склад кадрів бібліотек вищих шкіл
Дніпропетровського регіону за освітою на 01.01.2008 р.

За освітою	2003		2004		2005		2006		2007	
	Всього	%	Всього	%	Всього	%	Всього	%	Всього	%
З вищою освітою	227	43,8	247	46,3	247	46,3	251	47,6	308	58,1
З вищою спеціальною	135	26,1	144	27,1	144,5	27,1	156,5	29,6	165,5	31,1
Із середньою спеціальною	67	12,9	54	10,1	54	10,1	33	6,3	12	2,3
Із загальною середньою	89	17,2	88	16,5	88	16,5	87	16,5	45	8,5
Разом	518	100	533	100	533,5	100	527,5	100	530,5	100

Таблиця 2.

Статистичні показники освіти та віку працівників
Наукової бібліотеки ДНУ на 01.01.2008 р.

Освіта бібліотечних працівників	Вік										Всього
	18–25		26–35		36–45		46–55		Більше 55		
	Всього	%	Всього	%	Всього	%	Всього	%	Всього	%	
1. Повна вища	5	4,8	11	10,5	12	11,4	25	23,8	27	25,7	80
1.1. у т. ч. вища спец.	–	–	2	1,9	5	4,8	2	1,9	3	2,9	12
2. Базова вища	3	2,9	8	7,6	5	4,8	–	–	–	–	16
2.1. у т. ч. спеціальна	–	–	3	2,9	4	3,8	–	–	–	–	7
3. Початкова вища	1	0,9	2	1,9	4	3,8	–	–	–	–	7
3.1. у т. ч. спеціальна	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
4. повна загальна	1	0,9	–	–	–	–	1	0,9	–	–	2
Разом	10	9,5	21	20	21	20	26	24,8	27	25,7	105

Таблиця 3.

Склад кадрів бібліотек вищих шкіл
Дніпропетровського регіону за стажем роботи
на 01.01.2008 р.

За стажем	2003		2004		2005		2006		2007	
	Всього	%	Всього	%	Всього	%	Всього	%	Всього	%
До 10 років	154	29,7	139	26,1	139	26,1	117	23,1	98	23,7
Понад 10 років	154	29,7	173	32,5	173	32,4	194,5	38,1	107,5	26,1
Понад 20 років	210	40,6	221	41,4	221,5	41,5	197	38,8	207	50,2
Разом	518	100	533	100	533,5	100	508,5	100	412,5	100

Перелік ВНЗ Дніпропетровської області

1. НУ – Дніпропетровський національний університет
2. ГУ – Національний гірничий університет
3. ДНУЗТ – Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту
4. НМетАУ – Національна металургійна академія України
5. ПДАБА – Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
6. ДДМА – Дніпропетровська державна медична академія
7. УДХТУ – Український державний хіміко-технологічний університет
8. ДДАУ – Дніпропетровський державний аграрний університет
9. ДДІФКіС – Дніпропетровський державний інститут фізкультури і спорту
10. ДДТУ – Дніпродзержинський державний технічний університет
11. КДПУ – Криворізький державний педагогічний університет
12. КТУ – Криворізький технічний університет
13. КрЕІ КНЕУ – Криворізький економічний інститут Київського національного економічного університету
14. ДДФА – Дніпропетровська державна фінансова академія
15. ДУЕП – Дніпропетровський університет економіки та права
16. Академія митної служби України
17. Інститут “Стратегія”

**ACADEMIC LIBRARIES PERSONNEL AS THE OBJECT OF STUDY
(AS BASED ON THE EXAMPLE OF DNIPROPETROVSK REGION)****Iryna MAKEYEVA**

*Oles Honchar Library, the Dnipropetrovsk National University,
Kharkiv State Academy of Culture,
2a, Pravda Str., Dnipropetrovsk, 49047, Ukraine, tel. (056) 7858885,
e-mail: makeeva@ua.fm*

The author researches the dependence of the social and professional structure of the academic library from the transformation of its organizational and functional structure. She defines the range of external and intrinsic factors influencing the development of professional and qualification structure and the staff schedule within the realm of informatisation. The author unveils the directions of changes in the quality and quantity of the high schools libraries' staff that have taken place during the last five years in Dnipropetrovsk region.

Key words: academic library, human factor, librarian, knowledge and skills of the library employees.

Стаття надійшла до редколегії 4.03.2008.

Прийнята до друку 13.03.2008.