

УДК 655.42

Грет Г.П.,
*к.е.н., доцент кафедри ОВПК,
Національний технічний університет України «КПІ», м. Київ*

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ КНИГОТОРГОВЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛУ УКРАЇНИ

В статті характеризується стан підготовки персоналу для книготорговельних підприємств, виявляються чинники, що здійснюють негативний вплив на нього та тенденції.

Ключові слова: діяльність, книготорговельне підприємство, персонал, працівник, трудові ресурси.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КНИГОТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА УКРАИНЫ

Грет Г.П.

В статье характеризуется состояние подготовки персонала для книготорговых предприятий, выявляются ключевые факторы негативного влияния и тенденции.

Ключевые слова: деятельность, книготорговое предприятие, персонал, сотрудник, трудовые ресурсы.

STATE AND PROBLEMS OF TRAINING BOOKSELLING PERSONNEL IN UKRAINE

Gret G.

In article the current state of personnel training for the booksellers enterprises is investigated in the article. The negative influence factors are found out.

Keywords: activity, bookseller enterprise, staff, worker, labor force.

Постановка проблеми. Важливою умовою ефективного функціонування книготорговельного підприємства є наявність висококваліфікованих трудових ресурсів. Без вмотивованих і кваліфікованих співробітників жодне книготорговельне підприємство не в змозі створити ефективно діючі системи маркетингу, фінансів чи бухгалтерського обліку.

Успіх діяльності кожного книготорговельного підприємства залежить від того, наскільки професійний його персонал, наскільки усвідомлено і грамотно виконує поставлену перед ним мету. В умовах сучасного швидкого

старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність книготорговельного підприємства постійно здійснювати розвиток своїх працівників, підвищувати їхню кваліфікацію є одним з найважливіших факторів забезпечення його конкурентоздатності на книжковому ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підготовки книготорговельних кадрів знайшли відображення в працях О.Афоніна, Ю.Меженка, Г. Кушнарєнко, А. Соляник, М. Сенченка, М.Тимошика, В. Шейка. Більшість авторів подають історичні аспекти підготовки книгознавців-бібліотекарів. Однак характеристика непростого сучасного стану освіти в цілому, а видавничої галузевої особливо відсутня, не розглядаються причини, що призвели до цього.

Метою статті є аналіз стану і виявлення проблем у підготовці книготорговельних кадрів, та факторів, що сприяють чи сповільнюють її розвиток.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні реалії свідчать про те, що в Україні протягом останніх двох десятиліть не визначається реальна місткість книжкового ринку, не вивчаються попит на видавничу продукцію та можливості його задоволення, потенційні і наявні групи споживачів книги. В споживчому кошику українців книга як товар відсутня. Точною інформацією про кількість книгарень, книжкових клубів, книжкових супермаркетів, книжкових відділів неспеціалізованих універмагів та інтернет-книгарень в Україні не володіють ні статистичні органи, ні Книжкова палата ім. Івана Федорова, яка обліковує неперіодичні видання, що виходять в Україні.

Відомий японський підприємець і менеджер Коноске Мацусіта так охарактеризував персонал: «Ціна будь-якого підприємства дорівнює ціні її людського чинника» [4, с. 180].

Для характеристики працівників книготорговельного підприємства використовують такі категорії як трудові ресурси, робоча сила, трудовий потенціал, персонал, кадри, трудовий колектив.

Трудові ресурси - це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності [2, с. 83]. В процесі трудової діяльності реалізації матеріальних благ (в нашому випадку книжкової продукції) і книготорговельних послуг витрачаються фізичні та розумові здібності працівників і трудові ресурси перетворюються на робочу силу, що є сукупністю фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує в процесі трудової діяльності для продажу матеріальних благ та послуг [5, с.106]. Трудовий потенціал — частина потенціалу особистості, яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду [6, с.18]. Між поняттями «робоча сила», «трудові ресурси» і «трудовий потенціал» є взаємозв'язок і взаємозалежність. Відмінність поняття «трудовий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал — це персоніфікована робоча сила, яка володіє своїми індивідуальними якісними характеристиками.

Найбільш універсальним і узагальнюючим є термін «персонал». До персоналу книготорговельного підприємства відносяться всі працівники, які виконують торговельні операції, та зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці. Персонал — (від лат. *persona* — особистість) — це сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і вкладають свої фізичні і розумові здібності, знання, навички, свою працю у здійснення господарсько-фінансової діяльності підприємства, реалізацію товарів та надання послуг [4, с. 163]. Персонал включає весь особовий склад тих, хто працює на підприємстві— працівників облікового складу; осіб, прийнятих на роботу за сумісництвом з інших підприємств; осіб, які виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру. Кадри книготорговельного

підприємства включають основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад його працівників.

Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, що має професійну освіту, його раціональне структурне розміщення, залежать від ефективності управління персоналом і є запорукою досягнення успіху підприємством. У більшості книготорговельних підприємств України, особливо тих, що належать видавництвам «Я, Богдан», «Свічадо», «Смолоскип», «Фоліо», «Ранок» та ін. важлива роль приділяється кадровій політиці, основними завданнями якої є: своєчасне забезпечення книготорговельного підприємства персоналом необхідної якості й у достатній кількості; забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян; раціональне використання трудового потенціалу; формування і підтримання ефективної роботи трудових колективів.

Вона передбачає виконання таких функцій як розробка стратегії формування та використання трудового потенціалу; набір і формування необхідних категорій персоналу; підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності; поточну оцінку персоналу; мотивацію його, дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці; постійний контроль за безпекою праці на підприємстві. Кадрова політика визначається зовнішніми та внутрішніми чинниками. Особливу роль нині відіграють перші. Це зменшення інтересу до читання – за останніми дослідженнями, що були здійснені приватною компанією «Research & Branding Group», в Україні книжки взагалі не читають 51% мешканців України, причому із читаючих 22% користуються книжкою лише 1 раз на рік, тобто питома вага людей, що практично не читають значно більша. Зберігається тенденція до зниження обсягу книжкового ринку. Відсутня надійна інфраструктура в системі

книгорозповсюдження. Друковану книгу суттєво потіснила електронна книга.

Тому кожне існуюче книготорговельне підприємство для успішного конкурентоздатного функціонування намагається забезпечити потреби підприємства в робочій силі відповідної кваліфікації в необхідній кількості; досягнути обґрунтованого співвідношення між управлінським, торгово-оперативним, допоміжним персоналом; максимально ефективно використати потенціал кожного працівника; забезпечити умови для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, вмотивованості, самодисципліни, вироблення у працівників прагнення до взаємодії та співробітництва; закріплення працівника на книготорговельному підприємстві, формування стабільного колективу; забезпечення реалізації бажань, потреб та інтересів працівників стосовно змісту праці, умов праці, виду занять, можливості професійно-кваліфікаційного і посадового просування, кар'єрного зростання; балансування інтересів підприємства та його працівників, тобто економічної і соціальної складових ефективності при одночасному скороченні витрат на робочу силу.

В теорії управління існують різні підходи до класифікації персоналу – залежно від професії та посади працівника, рівня управління та його категорії. Класифікація торговельного персоналу здійснюється за такими класифікаційними ознаками, як залежно від кваліфікаційного рівня; за статтю та віком; за стажем роботи; залежно від відношення працівників до власності в складі персоналу; залежно від характеру трудових відносин; залежно від характеру прав власності [8, с. 302-306]. Згідно функціонального розподілу праці працівники книготорговельних підприємств поділяються на адміністративно-управлінський персонал, основний, книгознавчий, працівників обліку і планування, допоміжний, інших працівників (юристів, соціологів, ІТ-працівників, дизайнерів та ін.). Перші три категорії потребують спеціальної освіти.

Професійна освіта в книгорозповсюдженні зародилася ще в XIX ст., однак вперше її виділили як окремий напрям у XX ст.

Мережа книжкової торгівлі, що створювалася після націоналізації книготорговельних підприємств країни у 1921 р. для виконання постанови Раднаркому РРСР «Про платність творів друку», вимагала підготовки кадрів, які б володіли знаннями організаційних, технологічних засад книгопоширення, асортименту книг, пропаганди, бібліографії. Окремі лекції, семінари, заняття з технімуму, індивідуальне учнівство у книгарнях, не давало належного результату. Тому «Книгоспілка» організувала у 1925 р. перші Всеукраїнські книготорговельні курси [10, С. 18] і в подальшому здійснювала систематичну підготовку кадрів для кооперативної книжкової торгівлі, періодично організовуючи короткотермінові курси терміном на 1-4 місяці, використовувала так звані інститути практикантства або короткотермінові практичні курси (1-3 місяці) для підвищення кваліфікації працівників, перевагою яких була хороша практична підготовка слухачів..

У підготовці кадрів для книжкової галузі брав участь УНІК, що займався освітньо-педагогічною діяльністю. УНІК подав у середині 1923 р. до Наукового комітету короткий навчальний план довготермінових курсів з книгознавства, який складався з 2-х частин: теоретичної, що включала фахові дисципліни (історію книги, книгопоширення, книгописання) та практичної, суть якої полягала в написанні доповідей, рефератів, спільному їх обговоренні [7]. Погоджуючись із планом УНІКу, Укрголовнаука визнала за доцільне створення у Києві курсів книгознавства, доручивши йому розробку і деталізацію навчального плану курсів. У 1925 р. співробітники УНІКу складають 2-х річний навчальний план для Вищої бібліологічної школи за двома напрямками: бібліографічно-бібліотечним та книготорговельно-видавничим. З 1926 р. при УНІКу було створено Інститут аспірантури.

У 1929 – 1930 рр. створюється мережа постійних навчальних закладів для підготовки кадрів книжкової торгівлі і видавничої справи у Харкові,

Києві, Одесі й Дніпропетровську – фабрично - заводського учнівства (Книгоучі), у Харкові – газетний технікум. При Київському кооперативному інституті створюється книжковий технікум, а при Одеському кооперативному технікумі – книготорговельний відділ [1, с. 8]. У 1932 р. у Всеукраїнському інституті комуністичної освіти було створено факультет книгорозповсюдження.

У 1955 р. у Харківському державному бібліотечному інституті було відкрито книгознавче відділення, а у 1965 р. — факультет книгознавства для підготовки спеціалістів книжкової торгівлі вищої кваліфікації з очним і заочним відділеннями. Після реорганізації у 1964 р. ХДБІ в Харківський державний інститут культури (ХДІК) в ньому був створений бібліотечний факультет з п'ятьма спеціальними кафедрами: бібліотекознавства, бібліографії, бібліотечних фондів і каталогів, технічних бібліотек та наукової інформації, книгознавства та книжкової торгівлі. З 1969 р. до 1979 р. на кафедрі книгознавства та книжкової торгівлі здійснювалась підготовка фахівців спеціалізації «Бібліограф-книгознавець книготорговельного підприємства». З 2002 р. факультет бібліотекознавства та інформатики ХДАК відновив традиції підготовки книгознавців у межах вищої бібліотечно-бібліографічної освіти, ініціювавши запровадження в країні нового освітнього напрямку — «Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія» зі спеціалізацією «Бібліографія, книгознавство та організація книговидавничої діяльності». Це дозволило факультету бібліотекознавства та інформатики здійснювати набір студентів на спеціалізацію «Бібліографія, книгознавство та організація книговидавничої діяльності», котрим на освітньому рівні бакалавра присвоюється кваліфікація «книгознавець, менеджер книговидавничої діяльності».

З метою підсилення книжкової торгівлі кваліфікованими кадрами у 1977 р. в Українському поліграфічному інституті, було відкрито спеціальність «Книгознавство і організація книжкової торгівлі» (1979 р. – кафедра

книгознавства і організації книжкової торгівлі), що паралельно з Московським поліграфічним інститутом готував фахівців для книжкової торгівлі для СРСР. З 1999-2009 рр. кафедра книгознавства і комерційної діяльності випускала книгознавців-комерсантів, а з 2007 р. готує фахівців за напрямом «Товарознавство і торговельне підприємництво».

У 1989 р. на Видавничо-поліграфічному факультеті КПІ відкрилась кафедра організації видавничої справи, поліграфії і книгорозповсюдження, яка 10 років готувала книгознавців, організаторів книжкової торгівлі. У 1999 р. на кафедрі у напрямі «Менеджмент організацій» було створено 2 спеціалізації – «управління і економіка видавничої справи і поліграфії» та «книгознавство і розповсюдження друкованої продукції». Останній випуск «менеджерів-економістів поширення друкованої продукції» був здійснений кафедрою у 2009 р., тобто фахівців для книжкової торгівлі перестали готувати.

Відповідно до звітів, отриманих від Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, державних адміністрацій станом на початок січня 2013 р. в Україні функціонує 9125 об'єктів роздрібної торгівлі книжковою продукцією, в т.ч. книжкових магазинів –1517, книжкових кіосків та книжкових прилавків – 7608 [9, с. 34]. В середньому в книжкових кіосках і прилавках України працює по 2 особи, а в книгарнях по 5 осіб (не враховуючи книготоргові мережі «Книгарня Є», «Читай-город», «Empik», то за найскромнішими підрахунками у книжковій торгівлі зайнято приблизно 23 тис. осіб. Можна констатувати такі проблеми підготовки кадрів для книжкової торгівлі, як відсутність статистичних даних про те, якими трудовими ресурсами володіє книжкова торгівля і видавнича справа України, відсутність державного органу чи відомства, що відстоювало б і лобіювало б інтереси видавничої справи в цілому та галузевої освіти, зокрема, припинення існування галузевої періодики, яка формувала високий імідж

працівника книжкової торгівлі, сприяла підвищенню кваліфікацію працівників.

У Польщі, де діє Інститут книги, підготовка фахівців з книготорговельної діяльності відбувається у спеціалізованих школах (Szkoła Policealna – професійне училище, -Szkoła- Zawodowa – професійна школа), технікумах, школах економічних і торгових, де навчання триває 2, іноді 4 роки на стаціонарній та заочній формах навчання і учні здобувають фах «технік (методист) книготорговельної діяльності» (Technik księgarstwa) та 2 кваліфікації: здійснення продажу і здійснення інформаційно-бібліографічної діяльності. Згідно польських освітніх програм технік-книготорговельних організовує реалізацію, просування книг місцевих та зарубіжних видавництв, у тому числі електронних книг, співпрацює з культурними та освітніми установами. Здобуття вищої освіти з даного напрямку не передбачається. Хоча бажаючі здобути вищу освіту можуть продовжити навчання у 17 вузах Торуня, Кракова, Бидгоща, Кельц, Любліна, Познаня, Замосця та ін. з напрямку «Наукова інформація та бібліотекознавство», по завершенні яких можуть працювати у видавництвах та книгарнях. З 1998 р. при Інституті наукової інформації і бібліологічних студій Варшавського університету діють короткотермінові курси – Післядипломні студії видавничої політики та книготорговельної діяльності (odiplomowe Studia Polityki Wydawniczej Księgarstwa),– призначені для людей, які вже працюють на книжковому ринку і хотіли б підвищити свою кваліфікацію, а також планують займатись такою діяльністю у майбутньому.

Висновки. Доцільно перейняти досвід західних сусідів створення книготорговельних курсів для підвищення кваліфікації книготорговельних кадрів у зв'язку із потребою оволодіння ними новими методами замовлення, вивчення попиту, стимулювання збуту, реклами, маркетингу, комерційної діяльності для ефективного доведення книжкової продукції до споживачів.

1. Азуф, М. А. Книга – в маси. Книжкова торгівля в Радянській Україні : 1918 –1964 рр. / М. А. Азуф, М. Т. Коваль. – Харків : Ред.-вид. відділ Книжкової палати УРСР, 1965. – 165 с.
2. Афонін О. Українська книга в контексті світового книговидання // О. В. Афонін, М. І. Сенченко. – К. : Книжкова палата України, 2009. – 277 с.
3. Величко В. В. Економіка підприємства: конспект лекцій / В. В. Величко. – Х. : ХНАГМ, 2004. – 144 с.
4. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навчальний посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
5. Горлачук В. В. Економіка підприємства: навчальний посібник / В. В. Горлачук, І. Г. Яненко. – Миколаїв : Видавництво ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. – 344 с.
6. Економіка підприємства : навчальний посібник / за ред. Л. М. Гаєвська. – Ірпінь : Національна академія державної податкової служби України, 2006. – 145 с.
7. Меженко, Ю. Про один з бібліологічних фронтів / Ю. Меженко // Бібліо-логічні вісті. – 1923. – № 3
8. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства / А. А. Мазаракі, Л. О. Лігоненко. – К. : Хрещатик, 2004 – 800 с.
9. На виконання Постанови Верховної Ради України від 16 квітня 2013 р. №189-VII. Кабінет Міністрів подає інформаційно-аналітичні та довідкові матеріали з питань, що розглядатимуться під час парламентських слухань на тему «Проблеми розвитку українського книговидавництва, книго розповсюдження та перспективи підтримки книговидання в Україні». – К., 2013. – 52 с.
10. Перші Всеукраїнські книготорговельні курси // Нова книга. – 1925. – №7-8. – С.8