

УДК 023.5:37.018.46
ББК 78.349
DOI 10.20913/1815-3186-2018-4-48-55

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ БИБЛИОТЕК НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ БИБЛИОТЕЧНОГО ДЕЛА

© О. В. Макеева, 2018

*Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук, Новосибирск, Россия; e-mail: makeeva@spsl.nsc.ru*

Проанализированы отчеты общедоступных (публичных) библиотек и публикации в профессиональных изданиях, размещенных в РИНЦ за последние годы. Выявлены и представлены актуальные проблемы работы с персоналом библиотек на современном этапе развития библиотечного дела: состояние профессионального образования (состояние и развитие инфраструктуры, качество подготовки специалистов, отток студентов в другие профессии, взаимодействие вузов и библиотек как работодателей); развитие системы повышения квалификации; деградация профессиональной культуры; неудовлетворительное состояние кадрового менеджмента на местах; непривлекательность имиджа профессии; ригидность профессионального сообщества; недостаток информации по вопросам работы с кадрами. Поскольку большинство проблем остаются нерешенными уже несколько десятков лет, то можно охарактеризовать состояние изучения этих проблем и проведения мероприятий по их устранению как малоудовлетворительное.

Ключевые слова: персонал библиотек, работа с кадрами, библиотечное дело, повышение квалификации, библиотечное образование, имидж библиотек

Для цитирования: Макеева О. В. Актуальные проблемы работы с персоналом библиотек на современном этапе развития библиотечного дела // Библиосфера. 2018. № 4. С. 48–55. DOI: 10.20913/1815-3186-2018-4-48-55.

Actual issues of work with the library staff at the present stage of librarianship development

O. V. Makeeva

*State Public Scientific Technological Library of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences,
Novosibirsk, Russia; e-mail: makeeva@spsl.nsc.ru*

The problem of working with library personnel is among the most discussed issues in the professional community over several decades. The analysis of publications and reports of public libraries has showed that the list of main topical problems has not changed for years; changes have mainly touched the issue content: the state of vocational education (infrastructure state and development, training quality, students outflow to other professions, interaction of universities and libraries as employers; professional development; the professional culture loss and degradation; the personnel management state; the profession image; the professional community rigidity; information lack on issues of working with personnel. As the most of these problems remain unsolved for several decades, it is possible to characterize the state of studying and taking measures to eliminate them as poorly satisfactory.

Keywords: staff of libraries, work with personnel, library business, professional development, library education, image of libraries

Citation: Makeeva O. V. Actual issues of work with the library staff at the present stage of librarianship development. *Bibliosphere*. 2018. № 4. P. 48–55. DOI: 10.20913/1815-3186-2018-4-48-55.

Признание важности развития персонала, работающего в учреждениях науки, образования и культуры, подтверждается включением мероприятий этого направления в стратегии, программы и национальные проекты¹ Российской Федерации.

В библиотечном деле проблемы работы и развития персонала уже несколько десятков лет стоят очень остро. Под влиянием изменений, происходящих в обществе, немного варьируется содержание этих про-

блем, но их перечень остается прежним. Такие выводы позволяют сделать изучение публикаций в профессиональных изданиях, размещенных в информационно-аналитической системе научного цитирования (РИНЦ), и отчетов общедоступных (публичных) библиотек, включенных в базу данных «Центральные библиотеки субъектов РФ», которая создается и поддерживается сотрудниками Российской национальной библиотеки (РНБ)², а также доступных публикаций за предшествующие годы³.

¹ Например, Программа «Цифровая экономика» <http://government.ru/docs/28653/>; Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации <http://sntr-rf.ru/>; Государственная программа «Развитие образования» <https://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/02> (дата обращения: 06.11.2018).

² Публикации, размещенные в РИНЦ и БД «Центральные библиотеки РФ» <http://clrf.nlr.ru/> (дата обращения: 01.09.2018).

³ Для анализа использовались фонды ГПНТБ СО РАН.

Актуальные проблемы работы с персоналом библиотек

1. Состояние профессионального образования

Вопросам профессиональной подготовки библиотечных специалистов посвящено большое количество публикаций, особенно представителей вузов. Тематика работ обширна: состояние инфраструктуры; качество подготовки; методические аспекты преподавания; взаимодействие библиотек как работодателей и вузов, осуществляющих подготовку библиотечных кадров; проблемы внедрения профессиональных стандартов и др. [6–8, 11, 13, 13, 22, 23, 28, 29, 31, 34, 45].

1.1. Инфраструктура и количество выпускников

Указанные вопросы волнуют сегодня как библиотекарей-практиков, так и представителей Министерства культуры РФ, в ведении которого находится большинство библиотек страны. На совещании министра культуры РФ с директорами крупнейших библиотек, проведенном в сентябре 2016 г. в Российской государственной библиотеке (РГБ), обсуждались вопросы недостаточного престижа профессии, старения кадров, роста доли сотрудников без профильного образования, качества подготовки библиотечных специалистов. Открывая совещание, В. Р. Мединский сказал: «Нас беспокоит кадровая ситуация в библиотеках, министерство не удовлетворяет то, какими кадрами пополняются наши библиотеки, есть вопросы и к системе образования. Мы видим, что эта профессия недостаточно престижна, профессия стремительно стареет, многие приходят работать в библиотеки, не имея профильного образования. Ситуация движется постепенно в лучшую сторону, но ни темпы, ни масштабы министерство не устраивают»⁴.

Говоря о количестве вузов, осуществляющих подготовку библиотечных специалистов, министр предостерег «...в ряде наших вузов отказаться от профессиональной подготовки по данной [профессии], перенеся это в два, три, четыре профильных вуза, укрупняя там библиотечные факультеты», пояснив, что, «когда готовится и выпускается пятьдесят человек, проще осуществлять преподавательский контроль».

Директор РГБ А. И. Вислый в ходе обсуждения заявил: «Из библиотечной профессии ежегодно уходит четыре тысячи человек, даже больше. А сколько их готовят? Это означает, что у нас в библиотеки, в основном, приходят люди, которые не имеют библиотечного образования».

Как было сказано на совещании, в 2016 г., помимо восьми вузов Минобрнауки России, подготовка по специальности «Библиотечно-информационная деятельность» осуществлялась в тринадцати вузах Минкультуры России. «В 2015 году по данной специальности в вузах Минкультуры обучалось 3590 студентов, было принято на обучение 873 человека, а выпуск составил 566 специалистов. В 2016 году принято 504 обучающихся (бюджет). На 2017 год с учетом потребности регионов в библиотечных кад-

рах установлено 437 бюджетных мест. Для сравнения: в 2005 году обучалось всего 7086 студентов, было принято на обучение 1457 человек, выпуск составил 1161 человек. Таким образом, количество обучающихся по библиотечной специальности за последние 10 лет сократилось на 3496 человек (50,6%), количество принятых на обучение сократилось на 584 человека (59,9%), а выпуск специалистов сократился на 595 человек (48,7%)»⁵.

Проблема определения достаточного количества высших учебных заведений и количества мест в них для подготовки библиотечных специалистов является актуальной уже два-три десятилетия, особенно для регионов Сибири и Дальнего Востока, что отмечалось специалистами еще в 1980–1990-е гг. [15]. Выпускники вузов из центральных регионов, приезжая по распределению, часто уезжали по истечении установленного срока, а вузы Сибирско-Дальневосточного региона готовили специалистов в недостаточном количестве, что приводило к нехватке профильных кадров на местах. Сейчас ситуация усугубляется финансовым вопросом, поскольку из зарплаты библиотекаря сложно оплачивать одновременно обучение, дорогу и проживание во время сессии (если обучаться по заочной форме). Существенно улучшить обстановку могло бы развитие дистанционного образования, к чему и стремятся сейчас высшие учебные заведения, но пока заметных изменений не происходит.

1.2. Формирование профессиональных компетенций и качество подготовки в высших учебных заведениях

С введением изменений в систему профессионального образования РФ обострилась проблема содержания подготовки, формируемых компетенций (состава знаний, умений и навыков), которыми должен обладать выпускник высшего учебного заведения. В последние годы представители библиотек и вузов совместно активно обсуждают эти вопросы на страницах профессиональной печати, на конференциях и семинарах [4, 10, 37, 41, 43, 45], но наладить эффективное взаимодействие библиотек-работодателей и вузов для определения состава и содержания компетенций, которые должны сформироваться у библиотечных специалистов, пока не получается. В публикациях по вопросам системы образования отмечается необходимость реформирования системы подготовки библиотечных специалистов [39].

1.3. Отток выпускников в другие профессии

Необходимо отметить, что проблема оттока выпускников вузов в другие профессии при общем сокращении выпуска библиотекарей остается актуальной с 1970–1980-х гг., когда у многих старшекурсников отмечалось снижение мотивации к работе по профилю получаемого образования, ослабление профессиональной ориентации [1, 20, 36, 40]. Снижение мотивации к работе в библиотеке часто возникает после или в процессе прохождения практики

⁴ Министерство культуры РФ <https://www.mkrf.ru/press/news/vladimir-medinskiy-provel-soveshchanie-posvyashche20171006161833/> (дата обращения: 14.10.2018).

⁵ Министерство культуры РФ <https://www.mkrf.ru/press/news/vladimir-medinskiy-provel-soveshchanie-posvyashche20171006161833/> (дата обращения: 14.10.2018).

на местах, при первичной адаптации, определении профессиональной пригодности, правильности выбора профессии.

Профессиональной адаптации библиотечных работников сейчас на страницах профессиональной печати уделяется меньше внимания, при этом преобладают публикации по первичной адаптации молодых специалистов.

2. Повышение квалификации библиотечных работников

Самой актуальной была и остается проблема повышения квалификации и требования к компетенциям библиотечных специалистов в библиотеках разных организационно-правовых форм [2, 5, 8, 18, 32, 35, 42]. Во-первых, в библиотеки приходит работать много непрофильных специалистов, которых надо учить и переучивать силами системы повышения квалификации; во-вторых, постоянно происходят изменения в информационно-библиотечных технологиях; в-третьих, ужесточаются требования к повышению квалификации со стороны вышестоящих органов.

На наш взгляд, массовое преобладание непрофильных специалистов в библиотеках само по себе является серьезным фактором, влияние которого не могут однозначно оценить уже многие годы: начиная с 1980-х гг. в публикациях мы можем найти данные исследований, в которых отмечается наличие большого количества непрофильных специалистов в структуре персонала разных библиотек [44].

В прошлом ситуация объяснялась отсутствием достаточного количества вузов, которые готовили библиотечных специалистов, и мест в них; сейчас количество образовательных учреждений, готовящих кадры для библиотек, сокращается, и проблема все так же остается не решенной.

Сохраняющаяся долгие годы ситуация позволяет говорить о необходимости более пристального изучения, выявления причин ее возникновения и прогнозирования последствий. В качестве одного из них можно указать увеличение затрат библиотек (временных, финансовых) на мероприятия по повышению квалификации и переподготовке специалистов с непрофильным образованием. При этом результат обучения часто оказывается непредсказуемым: прослушанные курсы не оказывают существенное положительное влияние на качество работы сотрудника или могут привести к переосмыслению выбора и последующему его уходу из профессии. Возникает вопрос о том, что рациональнее: учить отраслевой специфике в вузе или переучивать непрофильного специалиста? Однозначного ответа у профессионального сообщества пока нет.

Тренд последних лет – активное лицензирование деятельности в области дополнительного профессионального образования крупными библиотеками (центральными библиотеками территорий). Библиотеки, получившие право заниматься этой деятельностью, разрабатывают программы повышения квалификации (реже – переподготовки), приглашают преподавателей для проведения обучающих мероприятий, то есть интенсивно развивают это направление, на которое, безусловно, есть спрос.

Кроме того, изучение отчетов общедоступных (публичных) библиотек за 2016–2017 гг., размещенных в БД «Центральные библиотеки субъектов РФ», показало, что преобладающими методами повышения квалификации в библиотеках являются семинары, конференции, мастер-классы и т. д. Иные формы обучения для повышения эффективности обучающих мероприятий используются редко, хотя педагогика не стоит на месте и нужно активнее внедрять в систему дополнительного профессионального образования библиотечкарей современные методики преподавания.

Еще одна современная тенденция в работе с библиотечными кадрами: при организации обучающих мероприятий в библиотеках редко привлекаются специалисты смежных (социологи, педагоги, документоведы) и иных отраслей науки, образования и экономики (психологи, юристы, менеджеры и т. д.).

3. Утрата и деградация профессиональной культуры

Преобладание специалистов непрофильных специальностей, волей судьбы оказавшихся в библиотеке, приводит к еще одной проблеме: размыванию содержания и границ профессиональной культуры⁶, которая, по сути своей, объединяет технологический и социокультурный аспекты труда, формируется на основе профессиональных и социальных компетенций субъекта труда, то есть библиотечных специалистов.

4. Состояние кадрового менеджмента на местах

Важная проблема, возникающая при работе с библиотечными кадрами, – состояние кадрового менеджмента библиотек [14, 24]. Актуальными вопросами в данной области являются: определение критериев оценки результатов деятельности, загруженности и развитие мотивации сотрудников; обеспечение их карьерного роста и продвижения; развитие системы наставничества; увеличение зарплаты; диагностика и оценка компетенций сотрудников, определение степени их соответствия кадровой стратегии библиотеки [24].

Как показал анализ публикаций и отчетов общедоступных (публичных) библиотек, для развития мотивации специалистов широко используется материальное и нематериальное стимулирование работников, однако принимаемые меры часто оказываются

⁶ *Профессиональная культура* – интегративное понятие, отражающее достигнутый в трудовой деятельности уровень мастерства; означает творчески созидательное отношение к труду, способность к принятию решений и их оценки одновременно с двух позиций – конкретно-технологической и социокультурной; формируется на основе конструктивного объединения профессиональной и социальной компетентности (Большой толковый словарь по культурологии. Кононенко Б. И., 2003) https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_culture/; *Профессиональная культура – соц.-профессиональное качество субъекта труда*. К. п. представляет собой степень овладения трудящимися достижениями научно-технич. и соц. прогресса и является личностным аспектом культуры труда. Основные элементы к. п. – общее среднее, специальное среднее и высшее образование, квалификация, профессиональный опыт (Российская социологическая энциклопедия. Москва : НОРМА-ИНФРА-М. Осипов Г. В., 1999) <https://socio.logicheskaya.academic.ru/>

малозффективными, что порой подтверждается уровнем текучести кадров, составом персонала по возрасту и стажу. Заметим, что в последнее время в большинстве библиотек наметились тенденции увеличения численности сотрудников среднего возраста и молодежи, однако сложно сказать, насколько они устойчивы.

Среди мер, предпринимаемых для развития персонала библиотек, можно упомянуть создание программ развития персонала и кадрового резерва на определенные периоды, развитие наставничества и кураторства. К сожалению, информация о результатах этой работы весьма скудная, сведений на официальных сайтах и в профессиональных публикациях немного (например, информацию о работе с кадровым резервом можно найти на сайтах Научной библиотеки Томского государственного университета, Новосибирской государственной областной научной библиотеки)⁷.

5. Имидж профессии

Проблема имиджа профессии была поднята примерно полвека назад [44] и все эти годы остается одной из самых обсуждаемых в профессиональном сообществе [21, 25, 29, 46]. Она вызывает обеспокоенность и в Минкультуры РФ, о чем было заявлено на уже упомянутом совещании директоров крупных библиотек с представителями министерства.

Отношение общества к библиотечной профессии, безусловно, нашло отражение в интернет-проекте «Атлас новых профессий»⁸, где профессия «библиотекарь» отнесена к «устаревающим интеллектуальным профессиям на горизонте 2013–2030 гг.», наряду с документоведом / архивариусом, бухгалтером, статистиком, корректором, стенографистом, менеджером по кредитам и монтировщиком декораций.

6. Ригидность⁹ профессионального сообщества

Инертность и ригидность профессионального сообщества, обусловленные множеством как объективных, так и субъективных факторов, являются, на наш взгляд, причинами многих проблем в библиотечном деле. Специалистам разных библиотек порой сложно договориться друг с другом, выработать единую позицию по обсуждаемым вопросам, договориться о взаимодействии и координации работы по отдельным направлениям.

Часто библиотеки недостаточно быстро реагируют на изменения, на местах затруднено внедрение новых технологий (что не всегда обусловлено только финансовыми проблемами), взаимодействие с органами власти и т. д.

В отдельных публикациях специалисты отмечают, что большинство кадровых проблем можно было бы

решить при помощи Российской библиотечной ассоциации [41], однако примеры активного влияния этой профессиональной организации на состояние кадровых вопросов библиотек пока привести трудно.

7. Недостаток информации по вопросам работы с кадрами

При большом потоке информации по профессиональным вопросам как в печатных изданиях, так и в интернет-среде обобщающих публикаций о работе с персоналом не так много и касаются они преимущественно вопросов образования и повышения квалификации библиотечных специалистов [12]. Очень мало публикуется научно-исследовательских и аналитических работ; большинство из них носят локальный характер, реже – региональный, всероссийских исследований нет уже несколько десятилетий [3, 12, 15, 17, 26, 33, 38].

Даже на сайте РНБ, являющейся методическим центром для сети общедоступных (публичных) библиотек, не удалось найти отдельных аналитических или обобщающих материалов по рассматриваемой проблеме за последние два-три года (или материала в опубликованных изданиях). Например, на сайте РНБ размещены итоги мониторинга сети библиотек за 2015–2017 гг., в котором делается попытка определить влияние и последствия подписания в декабре 2014 г. указа президента, утверждающего Основы государственной культурной политики [27]. В материале даны сведения о динамике сети библиотек¹⁰, акцентировано внимание на проблемах ослабления профессиональной сетевой организации библиотечного обслуживания на муниципальной основе, появления тенденции к выводу общедоступных библиотек из системы Министерства культуры РФ, сокращения количества библиотечных учреждений со статусом юридического лица, сложной правовой ситуации, связанной с социальными нормативами обеспеченности населения библиотеками.

В качестве главных управленческих задач определены [27]:

- выработка единой стратегии действий на всех уровнях власти, отвечающей «Основам государственной культурной политики»;
- эффективное применение норм действующего законодательства о местном самоуправлении, о библиотечном деле и др.;
- разработка и утверждение региональных нормативов, учитывающих специфику каждого субъекта РФ;
- сохранение профессиональной сетевой системы организации библиотечного обслуживания населения;
- восстановление целостности региональных библиотечных систем. Возвращение библиотек из культурно-досуговой сферы в библиотечную сеть;

⁷ Научная библиотека Томского государственного университета <http://www.lib.tsu.ru/ru/kadrovyy-rezerv-nauchnoy-biblioteki>; Новосибирская государственная областная научная библиотека http://ngonb.ru/activities/clubs_and_centres/dokumenty-po-povysheniyu-kvalifikatsii-personala/?sphrase_id=33668 (дата обращения: 14.10.2018).

⁸ Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 14.10.2018).

⁹ Ригидность (психол.) – затрудненность, трудность восприятия и перестройки.

¹⁰ На 1 янв. 2018 г. сеть общедоступных государственных региональных и муниципальных библиотек МК РФ включает 42 226 библиотек, из них ЦБ субъектов РФ – 255, муниципальных – 35 737, структурных подразделений организаций культурно-досугового типа и других организаций, оказывающих библиотечные услуги населению – 6234. Сельское население обслуживают 33 453 библиотеки.

- сохранение оптимального режима библиотечного обслуживания населения;
- расширение инфраструктуры библиотечного обслуживания населения: открытие новых, создание модельных библиотек, развитие мобильного обслуживания и др.

Но, к сожалению, о библиотечных кадрах, их характеристиках и судьбе на фоне происходящих изменений информации нет. Нельзя, конечно, исключить, что указанный материал есть, но доступ к нему ограничен по разным причинам; в данном случае все же можно говорить о недостаточной информационной открытости и доступности сведений по рассматриваемой теме. Кроме того, за последние годы в профессиональных изданиях не так много сведений о работе с отдельными группами библиотечных специалистов, опыте организации первичной и вторичной адаптации на местах и других аспектах кадровой работы.

Нужно упомянуть об еще одной важной проблеме: отражении данных по кадровым вопросам в отчетах библиотек. Сейчас библиотеки различных подчинений отчитываются по разным формам, с разными требованиями к заполнению, что порой делает сведения несопоставимыми и делает невозможным проведение аналитической работы.

Есть и общие проблемы отражения в библиотечной статистике сведений о персонале, например: сложившаяся система данных предполагает заполнение сведений об уровне образования, при этом предоставляются данные о высшем и среднем, в том числе профильном образовании. Однако, учитывая переход системы образования на трехуровневую структуру (бакалавриат, магистратура, аспирантура) и параллельное существование элементов предыдущей струк-

туры образования (среднего и высшего), в формы отчетности необходимо внести изменения, которые точнее передавали бы характеристики образовательного состава персонала библиотек.

Заключение

Основываясь на изучении отчетов библиотек и публикаций в профессиональной печати, в качестве актуальных проблем работы с персоналом библиотек на современном этапе развития библиотечного дела можно выделить следующие: состояние профессионального образования; повышение квалификации; утрата и деградация профессиональной культуры; состояние кадрового менеджмента в библиотеках; имидж профессии; ригидность профессионального сообщества; недостаток информации по вопросам работы с кадрами.

Заметим, что большинство перечисленных проблем актуальны и за рубежом, однако вопросам их изучения, анализу динамики и разработке мер по предотвращению негативных тенденций уделяется гораздо больше внимания, о чем свидетельствуют публикации на сайте профессиональных ассоциаций¹¹.

Большинство из указанных проблем остаются нерешенными и актуальными вот уже несколько десятков лет, что характеризует состояние изучения и мероприятий по их устранению как малоудовлетворительное. При существующем отношении к указанным проблемам решить их в ближайшие годы не получится, что дает основание прогнозировать стагнацию работы с персоналом библиотек в России и дальнейшее отставание по данному направлению от зарубежных библиотек и профессиональных ассоциаций.

¹¹ Например, ИФЛА <https://www.ifla.org/>; Американская библиотечная ассоциация (ALA) <http://www.ala.org/>; Library and information association (CILIP) <https://www.cilip.org.uk/> (дата обращения: 06.10.2018 г.).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Авраева Ю. Б. Проблемы формирования и стабилизации библиотечных кадров Восточной Сибири // Библиотечно-библиографические ресурсы Сибири: оптимизация библиотечного обслуживания. Новосибирск, 1984. С. 102–112.
2. Аврамова Е. В. Модель внутренней системы повышения квалификации кадров публичной библиотеки // Научно-техническая информация. Серия 1, Организация и методика информационной работы. 2016. № 9. С. 26–30.
3. Анализ потребностей отрасли культуры в квалифицированных кадрах в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности : отчет о НИР / Кемеровский гос. ун-т культуры и искусств ; науч. рук. Е. Л. Кудрина. Кемерово, 2012. 221 с.
4. Антимонова В. С. Кадровые проблемы муниципальных библиотек // Модернизация культуры: порядки и метаморфозы коммуникации : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. Самара, 2015. Ч. 2. С. 52–55.
5. Арузханов А. С. Система повышения квалификации кадров ГПНТБ России: история и современное состояние // Научные и технические библиотеки. 2008. № 8. С. 64–77.
6. Бобрышева А. В. Роль высшего учебного заведения культуры в совершенствовании кадрового потенциала библиотек региона // Двенадцатые Денисьевские чтения : материалы межрегион. (с междунар. участием) науч.-практ. конф. по проблемам истории, теории и практики библиотечного дела, библиотечного дела, библиотечного дела, библиографоведения и книговедения (29–30 окт. 2015 г.). Орел, 2016. С. 157–162.
7. Брагина Г. М. Актуализация проблематики повышения квалификации библиотечных кадров на основе профессионального стандарта «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности» // Ученые записки / Алт. гос. акад. культуры и искусств. 2017. № 2. С. 114–118.
8. Брежнева В. В. Подготовка кадров для библиотек: кто виноват и что делать? // Университетская книга. 2015. № 4. С. 52–54.
9. Булычева А. А., Ломшин М. И. Профессиональное обучение и развитие кадров библиотек // Научное мнение. 2015. № 3–2. С. 129–133.
10. Бурлакова Т. В. Заинтересованность библиотеки как работодателя в подготовке кадров // Трансформация роли библиотеки в современном обществе : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (21–24 сент. 2015 г.). Улан-Удэ, 2015. С. 48–52.
11. Варганова Г. В. Творческая составляющая образовательных программ подготовки кадров для публичных библиотек // Информационный Бюллетень РБА. 2015. № 73. С. 108–110.
12. Высоцкая Е. К. Современная динамика развития кадров муниципальных библиотек РФ: состояние и проблемы // Библиотечное дело – XXI век. 2006. № 2. С. 162–177.
13. Гендина Н. И., Стародубова Г. А., Рябцева Л. Н. Профессиональный стандарт «Педагог-библиотекарь»: опыт разработки и проблемы внедрения // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2016. № 36. С. 193–206.
14. Грязнова Л. А., Щирикова Л. Д. Взаимодействие вуза и библиотек как фактор повышения качества подготовки кадров в информационно-библиотечной сфере // Культура и время перемен. 2017. № 4. С. 16.
15. Дубленных А. К. Компетентный потенциал кадров: смыслы и ценности для современной университетской библиотеки // Труды ГПНТБ СО РАН. Новосибирск, 2017. Вып. 12, т. 2. С. 136–141.
16. Жданова Т. А., Езова С. А. Научные исследования по кадровым ресурсам библиотек в сибирском регионе (1986–1990) // Управление научной библиотекой в условиях НТР. Новосибирск, 1991. С. 142–153.
17. Захаренко М. П. Молодежный кадровый ресурс библиотечной отрасли: методология и методика комплексного исследования // Румянцевские чтения – 2010 : материалы междунар. науч. конф. (20–22 апр. 2010 г.). Москва, 2010. Ч. 1. С. 136–139.
18. Каленов Н. Е., Цветкова В. А. Новые вызовы в библиотечно-информационном пространстве: современные кадры – забота самих библиотек // Библиотековедение. 2017. Т. 66. № 5. С. 587–591.
19. Качанова Е. Ю. Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010–2020 гг. и вопросы ее реализации в Дальневосточном регионе : итоги второй регион. науч.-практ. конф. «Молодые в библ. деле Дальнего Востока» // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. 2013. № 2, Спец. вып. С. 11–27.
20. Квартнерникова Т. О. Актуальные проблемы подготовки библиотечно-библиографических кадров в вузах культуры (по материалам социологического опроса студентов Пермского государственного института культуры) // Проблемы культуры в условиях Сибири и перестройки : тез. докл. респ. науч. конф. Кемерово, 1990. Ч. 4. С. 11–13.
21. Киселева О. В. Позитивный взгляд на профессию библиотекаря: по материалам исследования // Проблемы подготовки кадров для сферы культуры и искусства. Хабаровск, 2001. Ч. 1. С. 71–73.
22. Ключев В. К. Профессиональная педагогическая подготовка студентов, обучающихся по направлению «Библиотечно-информационная деятельность»: компетентный подход к профилизации // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2017. № 1. С. 142–151.
23. Ключев В. К. Современная траектория подготовки кадров для библиотек: векторы развития // Университетская книга. 2016. № 6. С. 74–75.
24. Ключев В. К., Захаренко М. Изменяющиеся функции управления персоналом библиотеки // Российская государственная библиотека для молодежи. URL: http://www.rgub.ru/professional/published/article.php?article_id=324 (дата обращения: 14.10.2018).
25. Лаврушкина К. Л. Социальное положение библиотекарей: никто не виноват, но что делать? Итоги социологического исследования «Проблемы труда работников библиотек Кемеровской области» // Библиотечная жизнь Кузбасса. 2004. Вып. 4. С. 76–80.
26. Макеева О. В. Адаптация и удовлетворенность трудом: эмпирические исследования, обобщения и результаты // Библиосфера. 2015. № 3. С. 87–95.
27. Общедоступные библиотеки Министерства культуры Российской Федерации: мониторинг 2015–2017 гг. URL: http://clrf.nlr.ru/images/SiteDocum/Analitica/Monitoring_seti/m18.pdf (дата обращения: 14.10.2018).
28. Олефир С. В. Профессиональные стандарты и профессиональное развитие библиотечного специалиста // Научные и технические библиотеки. 2016. № 11. С. 51–58.
29. Олзоева Г. На кого похож библиотекарь? // Библиотека. 1998. № 6. С. 68–69.
30. Пилко И. С. Непрерывное библиотечное образование: декларации и реальность // Библиосфера. 2013. № 1. С. 9–12.
31. Пилко И. С., Дворовенко О. В. Библиотечная профессия в зеркале профессиональных стандартов // Библиотековедение. 2017. Т. 66. № 1. С. 95–101.
32. Пирумова Л. Н., Андреева Е. В., Ильина Л. В. Подготовка кадров и проблемы непрерывного образования в научной библиотеке // Развитие системы высшего образования в сфере культуры: научный и образовательный

- опыт : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Орел, 2015. С. 131–135.
33. Проблемы рационального размещения библиотечных ресурсов в стране : сб. науч. тр. / Гос. б-ка СССР им. В. И. Ленина. Москва, 1984. 176 с.
 34. Рассадина М. И. Кто придет в библиотеку? Требования работодателей и парадоксы профессионального образования // Научные и технические библиотеки. 2016. № 1. С. 56–62.
 35. Ромашкина Т. А. Сохранение и развитие кадрового потенциала Дальневосточной государственной научной библиотеки через систему дополнительного профессионального образования // Труды ГПНТБ СО РАН. 2016. Вып. 10. С. 334–343.
 36. Сбитнев С. А., Колкова Н. И. Совершенствование вузовской подготовки – основа престижа профессии // Научные и технические библиотеки. СССР. 1977. № 1. С. 31–38.
 37. Сидорова Е. О. Библиотечное образование: какие специалисты нужны библиотекам // Вестник Донецкого педагогического института. 2017. № 2. С. 195–200.
 38. Соколов А. В., Афанасова Л. Н. Стратификация библиотечных кадров: гипотеза и методика // Формирование структуры кадров современных научных библиотек. Новосибирск, 1989. С. 40–51.
 39. Степанов В. К. Больше, чем книги: библиотека и библиотекари в мире, где меняется все // Научные и технические библиотеки. 2017. № 1. С. 19–25.
 40. Столяров Ю. Н. Профессия библиотекаря. Почему ее выбирают? // Научные и технические библиотеки СССР. 1977. № 1. С. 13–18.
 41. Сукиасян Э. Р. Библиотечная магистратура и судьба библиотечного образования в России // Научные и технические библиотеки. 2017. № 10. С. 69–80.
 42. Сухотина М. Л. Вклад федеральных библиотек Министерства культуры Российской Федерации в дополнительное профессиональное образование библиотечных кадров // Библиотековедение. 2017. Т. 66. № 4. С. 465–472.
 43. Туранина Н. А., Мурашко О. Ю. Новые требования к подготовке кадров для современной библиотечной системы // Управление городом: теория и практика. 2014. № 4. С. 18–21.
 44. Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации. 2-е изд. Киев : Наукова думка, 1986. 193 с.
 45. Чурашева О. Л., Третьяков А. Л. Подготовка кадров для школьных библиотек: организационно-методические основания для подготовки проблемы // Вестник Дальневосточного регионального учебно-методического центра. 2017. Т. 27. С. 172–176.
 46. Щирикова Л. Д. Подготовка кадров в условиях трансформации функций библиотек // Кайгородовские чтения. Культура, наука, образование в информационном пространстве региона : сб. материалов XVI Всерос. науч.-практ. конф. (14 апр. 2016 г.). Краснодар, 2016. С. 84–87.
 47. Якимчук Р. П. Библиотеки и библиотечная профессия в России XXI века // Современные научные исследования и инновации. 2011. № 6. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/10/2974> (дата обращения: 14.10.2018).
- formatsiya. Seriya 1: Organizatsiya i metodika informatsionnoj raboty, 2016, 9, 26–30. (In Russ.).
3. Analiz potrebnostei otrasli kultury v kvalifitsirovannykh kad-rakh v oblasti bibliotchnogo dela i sotsialno-kulturnoi deyatel'-nosti : otchet o NIR [Analysis of the cultural industry needs for qualified personnel in the field of librarianship and socio-cultural activities: a report on research]. Head E. L. Kudrina. Kemerovo, 2012. 221 p. (In Russ.).
 4. Antimonova V. S. Personnel problems of municipal libraries. *Modernizatsiya kul'tury: poryadki i metamorfozy kommunika-tsii : materialy III Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* Samara, 2015, 2, 52–55. (In Russ.).
 5. Arzukhanov A. S. The system of staff development of the Russian National Public Library for Science and Technology: history and current state. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki*, 2008, 8, 64–77. (In Russ.).
 6. Bobrysheva A. V. The role of the higher educational institution of culture to improve the personnel potential of libraries in the region. *Dvenadtsatye Denis'evskie chteniya : materialy mezhtregion. (s mezhdunar. uchastiem) nauch.-prakt. konf. po problemam istorii, teorii i praktiki bibliotchnogo dela, bibliotekovedeniya, bibliografovedeniya i knigovedeniya (29–30 okt. 2015 g.)*. Orel, 2016, 157–162. (In Russ.).
 7. Bragina G. M. Updating the issues of advanced training of library staff based on the professional standard «Specialist in the field of library and information activities». *Uchenye zapiski Altaiskoi gosudarstvennoi akademii kul'tury i iskusstv*, 2017, 2, 114–118. (In Russ.).
 8. Brezhneva V. V. Staff training for libraries: who is to blame and what to do? *Universitetskaya kniga*, 2015, 4, 52–54. (In Russ.).
 9. Bulycheva A. A., Lomshin M. I. Vocational training and library staff development. *Nauchnoe mnenie*, 2015, 3–2, 129–133. (In Russ.).
 10. Burlakova T. V. Library interest as an employer in personnel training. *Transformatsiya roli biblioteki v sovremennom obshchestve : materialy Vseros. nauch.-prakt. konf. (21–24 sent. 2015 g.)*. Ulan-Udeh, 2015, 48–52. (In Russ.).
 11. Varganova G. V. The creative component of educational training programs for public libraries. *Informatsionnyi byulleten' RBA*, 2015, 73, 108–110. (In Russ.).
 12. Vysotskaya E. K. Modern staff development dynamics of municipal libraries of the Russian Federation: state and problems. *Bibliotchnoe delo – XXI vek*, 2006, 2, 162–177. (In Russ.).
 13. Gendina N. I., Starodubova G. A., Ryabtseva L. N. Professional standard «Teacher-librarian»: development experience and implementation problems. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv*, 2016, 36, 193–206. (In Russ.).
 14. Gryaznova L. A., Schirikova L. D. The interaction of a university and libraries as a factor to improve the quality of training in the library and information sector. *Kul'tura i vremya perezmen*, 2017, 4, 16. (In Russ.).
 15. Dublenykh A. K. Competence potential of personnel: meanings and values for a modern university library. *Trudy GPNTB SO RAN*. Novosibirsk, 2017, 12 (2), 136–141. (In Russ.).
 16. Zhdanova T. A., Ezova S. A. Research on library staffing resources in the Siberian region (1986–1990). *Upravlenie nauchnoi bibliotekoi v usloviyakh NTR*. Novosibirsk, 1991, 142–153. (In Russ.).
 17. Zakharenko M. P. Youth human resources of the library industry: methodology and methods of integrated research. *Rumyantsevskie chteniya – 2010 : materialy mezhdunar. nauch. konf.* Moscow, 2010, 1, 136–139. (In Russ.).
 18. Kalenov N. E., Tsvetkova V. A. New challenges in the library and information space: modern staff – the care of the libraries themselves. *Bibliotekovedenie*, 2017, 66, 5, 587–591. (In Russ.).

References

1. Avraeva Yu. B. Problems of the library personnel formation and stabilization in Eastern Siberia. *Bibliotchno-bibliograficheskie resursy Sibiri: optimizatsiya bibliotchnogo obsluzhivaniya*. Novosibirsk 1984, 102–112. (In Russ.).
2. Avramova E. V. Model of internal system for advanced training of public library personnel. *Nauchno-tekhnicheskaya in-*

19. Kachanova E. Yu. Strategic concept of youth personnel policy in the library sphere for 2010–2020 and issues of its implementation in the Far Eastern region: the results of the second regional scientific-practical conference «Young in the library science of the Far East». *Vestnik Dal'nevostochnoi gosudarstvennoi nauchnoi biblioteki*, 2013, 2, 11–27. (In Russ.).
20. Kvarternikova T. O. Actual problems of the library and bibliographic staff training in universities of culture (based on a survey of Perm State Institute of Culture students). *Problemy kul'tury v usloviyakh Sibiri i perestroiki* : tez. dokl. resp. nauch. konf. Kemerovo, 1990, 4, 11–13. (In Russ.).
21. Kiseleva O. V. A positive look at the librarian profession based on research materials. *Problemy podgotovki kadrov dlya sfery kul'tury i iskusstva*. Habarovsk, 2001, 1, 71–73. (In Russ.).
22. Klyuev V. K. Professional pedagogical training of students enrolled in the field of «Library and information activities»: competence-based approach to profiling. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv*, 2017, 1, 142–151. (In Russ.).
23. Klyuev V. K. A modern trajectory of personnel training for libraries: development vectors. *Universitetskaya kniga*, 2016, 6, 74–75 (In Russ.).
24. Klyuev V. K. Zakharenko M. Changing library staff management functions. *Rossiskaya gosudarstvennaya biblioteka dlya molodezhi*. URL: http://www.rgub.ru/professional/published/article.php?article_id=324 (accessed 14.10.2018). (In Russ.).
25. Lavrushkina K. L. Social status of librarians: no one is to blame, but what to do? Results of sociological research «Labor problems of library workers in Kemerovo Region». *Bibliotchnaya zhizn' Kuzbassa*, 2004, 4, 76–80. (In Russ.).
26. Makeeva O. V. Adaptation and job satisfaction: empirical research, generalizations and results. *Bibliosfera*, 2015, 3, 87–95. (In Russ.).
27. *Obshchedostupnye biblioteki Ministerstva kul'tury Rossiiskoi Federatsii: monitoring 2015–2017 gg.* [Public libraries of the Ministry of Culture of the Russian Federation: monitoring 2015–2017]. URL: http://clrf.nlr.ru/images/SiteDocum/Analitica/Monitoring_seti/m18.pdf (accessed 14.10.2018). (In Russ.).
28. Olefir S. V. Professional standards and professional development of a library specialist. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki*, 2016, 11, 51–58. (In Russ.).
29. Olzoeva G. Who does the librarian look like? *Biblioteka*, 1998, 6, 68–69. (In Russ.).
30. Pilko I. S. Continuing library education: declarations and reality. *Bibliosfera*, 2013, 1, 9–12. (In Russ.).
31. Pilko I. S., Dvorovenko O. V. Library profession in the mirror of professional standards. *Bibliotekovedenie*, 2017, 66, 1, 95–101. (In Russ.).
32. Pirumova L. N., Andreeva E. V., Ilyina L. V. Training and problems of continuing education in a research library. *Razvitie sistemy vysshego obrazovaniya v sfere kul'tury: nauchnyi i obrazovatel'nyi opyt* : materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Orel, 2015, 131–135. (In Russ.).
33. Problemy ratsional'nogo razmeshcheniya biblioteknykh resursov v strane : sb. nauch. tr. [Problems of rational allocation of library resources in the country : a sci. coll.]. Moscow, 1984. 176 p. (In Russ.).
34. Rassadina M. I. Who will come to the library? Employer requirements and vocational education paradoxes. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki*, 2016, 1, 56–62. (In Russ.).
35. Romashkina T. A. Preserving and developing the staff potential of the Far Eastern State Scientific Library through the system of additional professional education. *Trudy GPNTB SO RAN*, 2016, 10, 334–343. (In Russ.).
36. Sbitnev S. A., Kolkova N. I. Improving university preparation – the basis of the profession prestige. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki SSSR*, 1977, 1, 31–38. (In Russ.).
37. Sidorova E. O. Library education: what specialists do libraries need. *Vestnik Donetskogo pedagogicheskogo instituta*, 2017, 2, 195–200. (In Russ.).
38. Sokolov A. V., Afanasova L. N. Library staff stratification: hypothesis and methodology. *Formirovanie struktury kadrov sovremennykh nauchnykh bibliotek*. Novosibirsk, 1989, 40–51. (In Russ.).
39. Stepanov V. K. More than books: libraries and librarians in a world where everything changes. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki*, 2017, 1, 19–25. (In Russ.).
40. Stolyarov Yu. N. Librarian profession. Why it is chosen? *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki SSSR*, 1977, 1, 13–18. (In Russ.).
41. Sukiasyan E. R. Library magistracy and the library education fate in Russia. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki*, 2017, 10, 69–80. (In Russ.).
42. Sukhotina M. L. The contribution of the federal libraries of the Ministry of Culture of the Russian Federation to additional professional education of library staff. *Bibliotekovedenie*, 2017, 66, 4, 465–472. (In Russ.).
43. Turanina N. A., Murashko O. Yu. New training requirements for a modern library system. *Upravlenie gorodom: teoriya i praktika*, 2014, 4, 18–21. (In Russ.).
44. Chachko A. S. *Bibliotchnyi spetsialist: osobennosti truda i professionalizatsii* [Library specialist: features of labor and professionalization]. 2nd ed. Kiev, Naukova dumka, 1986. 193 p. (In Russ.).
45. Churasheva O. L., Tretyakov A. L. Training staff for school libraries: organizational and methodological basis for problem preparation. *Vestnik Dal'nevostochnogo regional'nogo uchebno-metodicheskogo tsentra*, 2017, 27, 172–176. (In Russ.).
46. Shchirikova L. D. Training personnel in the conditions of library functions transformation. *Kaigorodovskie chteniya. Kul'tura, nauka, obrazovanie v informatsionnom prostranstve regiona* : sb. materialov XVI Vseros. nauch.-prakt. konf. (14 apr. 2016 g.). Krasnodar, 2016, 84–87. (In Russ.).
47. Yakimchuk R. P. Libraries and library profession in Russia of the 21st century. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii*, 2011, 6. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/10/2974> (accessed 14.10.2018). (In Russ.).

Материал поступил в редакцию 15.10.2018 г.

Сведения об авторе: *Макеева Оксана Владимировна* – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник, ученый секретарь ГПНТБ СО РАН