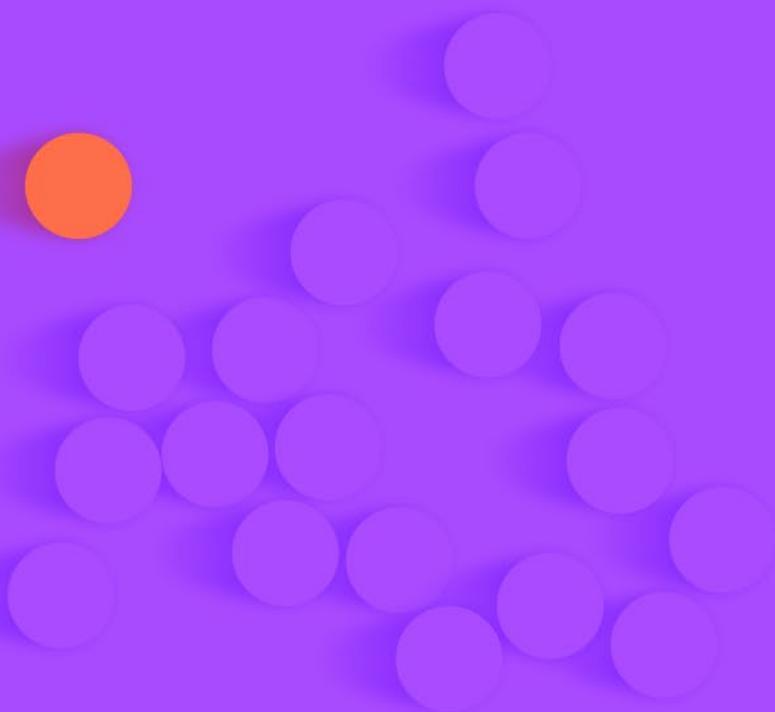


Министерство культуры Российской Федерации
Российская государственная библиотека для молодёжи
Российская библиотечная ассоциация

Молодёжный кадровый ресурс библиотек России

Аналитический отчёт
по материалам
эмпирического
исследования

Москва, 2025



Автор-составитель — К.С. Косачкова, научный сотрудник;

Ответственный за выпуск, научный консультант — И.Б. Михнова, кандидат педагогических наук;

Руководитель исследования — М.П. Захаренко, кандидат педагогических наук;

Разработка инструментария — М.М. Самохина, кандидат социологических наук; М.П. Захаренко, кандидат педагогических наук; К.С. Косачкова, Н.В. Третьякова;

Сбор и обработка социологической информации — К.С. Косачкова;

Анализ данных — М.П. Захаренко; К.С. Косачкова.

Всероссийское эмпирическое исследование «Молодёжный кадровый ресурс библиотек России» проведено в 2023–2024 гг. Всероссийским центром библиотечного кадрового потенциала Российской государственной библиотеки для молодёжи при поддержке Министерства культуры Российской Федерации и Российской библиотечной ассоциации.

Исследование направлено на изучение текущего состояния молодёжного кадрового состава, определение запросов и потребностей молодых сотрудников, выявление основных позитивных и негативных факторов, влияющих на привлечение молодёжи в библиотечную профессию и профессиональную деятельность уже работающих молодых сотрудников российских библиотек.

Результаты исследования послужат основой для разработки Концепции молодёжной кадровой библиотечной политики в рамках реализации Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации до 2030 года, а также успешному внедрению Профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» (2022).

Содержание

Введение	1
1. Характеристика методики и инструментария исследования	3
2. Результаты исследования	7
2.1 Состояние и динамика молодёжного кадрового состава библиотек России. Ответы руководителей библиотек/библиотечных систем	7
2.2 Ответы молодых сотрудников библиотек	25
Заключение	78
Список использованной литературы	85
Приложения	89
Приложение 1. Анкета для руководителя библиотеки/библиотечной системы	89
Приложение 2. Анкета для молодых сотрудников библиотек	93
Приложение 3. Ответы руководителей библиотек/библиотечных систем России	99
Приложение 4. Ответы молодых сотрудников библиотек России	120
Приложение 5. Предложения и действия для синхронизации запросов сторон (в рамках проекта «Мастерская кадрового партнёрства»)	158

Введение

В настоящее время проблема кадрового обеспечения становится актуальной для большинства отраслей экономики России. По данным Росстата, в июне 2024 года безработица в стране достигла исторического минимума за период наблюдений с 1991 года и составила 2,4%. Это говорит о значительном дефиците кадров. Особенно остро ощущается нехватка молодёжи, что уже в ближайшем будущем грозит серьёзными вызовами для экономики нашей страны. Ключевыми причинами такого положения вещей стали последствия демографической ямы 1990-х – начала 2000-х годов, пандемия, отток специалистов за рубеж и ряд других социальных и экономических факторов.

В условиях развития экономики знаний, где человеческий капитал играет ключевую роль в повышении эффективности организации, проблема с кадрами обретает ещё большие масштабы.

Всё это только усугубляет и без того сложную ситуацию с кадровым дефицитом, наблюдаемую в библиотечной отрасли в течение многих лет.

«Кадровый состав общедоступных библиотек стремительно стареет. Согласно данным государственной статистики за 2023 год, численность сотрудников российских публичных библиотек старше 55 лет составляет 33,1% от числа основного персонала (по итогам 2022 года – 32,2%). Самой малочисленной является группа специалистов до 30 лет – 7,9% (прирост относительно 2022 года составил одну десятую долю процента).

Неразвитость преемственности поколений существенно тормозит преобразование библиотек в современные, востребованные всеми группами населения, прежде всего молодёжью, социально-культурные центры»².

При возрастании роли библиотек в решении экономических, социальных и культурных задач развития страны отчётливо видна потребность в квалифицированных молодых кадрах, ориентированных на успешную профессиональную деятельность. В связи с этим важное значение приобретают задачи по привлечению, поддержке, развитию и стабильному закреплению молодых сотрудников в библиотечной отрасли.

«Реализация „Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации на период до 2030 года“ (Распоряжение Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 608-р) предполагает среди ряда мероприятий, направленных на эффективное кадровое обеспечение отрасли, создание системы мониторинга и прогнозирования кадровой потребности в библиотечной сфере на

1 В России безработица в июне обновила исторический минимум - 2,4% / [Электронный ресурс] // Интерфакс : [сайт]. – URL: <https://www.interfax.ru/russia/973439> (дата обращения: 02.12.2024)

2 Всероссийское исследование «Молодежный кадровый ресурс библиотек России» / [Электронный ресурс] // colleagues.rgub.ru : [сайт]. – URL: https://colleagues.rgub.ru/activity/item.php?new_id=101 (дата обращения: 16.11.2024)

среднесрочную перспективу на уровне России и её субъектов³.

Если говорить об общероссийских исследованиях, то в социально-демографическом аспекте кадровая ситуация в библиотечном деле в последнее десятилетие практически не изучалась. Последнее масштабное исследование было проведено по инициативе Российской государственной библиотеки для молодёжи и под эгидой Российской библиотечной ассоциации в 2009–2011 гг. – „Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России“⁴, результаты которого получили широкое распространение и известны профессиональному сообществу.

Локальные социологические кадровые исследования в небольшом количестве проводятся в библиотеках регионального и муниципального уровней, однако большинство из них не распространяются даже на регион, ограничиваясь обычно областной научной библиотекой или городской ЦБС, а сопоставление их результатов невозможно, так как исследования проводятся по разным методикам и с разными задачами.

Ситуацию усложняет также недостаток статистической информации по кадровым вопросам, не дающим возможность полномасштабно представить картину кадрового потенциала библиотечного дела страны и получить исходные показатели для сравнительного анализа (в частности, по количеству молодых сотрудников библиотек). Профессиональное сообщество располагает лишь данными „Свода годовых сведений о деятельности библиотек“, который ежегодно готовит Главный информационно-вычислительный центр Министерства культуры Российской Федерации (ГИВЦ МК РФ) по данным формы годового федерального статистического наблюдения „Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке“ № 6-НК⁵.

Всё это подчёркивает важность проведения масштабной диагностики реальной ситуации с молодёжным кадровым ресурсом в библиотеках России, а также выявления основных позитивных и негативных факторов, влияющих на привлечение молодых людей в библиотечную профессию и на профессиональную деятельность уже работающих молодых сотрудников российских библиотек. Результаты исследования помогут разработать эффективные инструменты для системного обновления, развития задач и совершенствования механизмов кадровой политики как в отдельно взятой библиотеке, так и в библиотечной отрасли в целом.

3 Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р

4 Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России: по материалам эмпирического социологического исследования: Аналитический отчет / Авт.-сост. М.П. Захаренко; Рос. гос. б-ка для молодёжи. – М., 2012. – 80 с.

5 Всероссийское исследование «Молодёжный кадровый ресурс библиотек России» / [Электронный ресурс] // colleagues.rgub.ru : [сайт]. – URL: https://colleagues.rgub.ru/activity/item.php?new_id=101 (дата обращения: 16.11.2024)

1. Характеристика методики и инструментария исследования

В 2023–2024 гг. Всероссийский центр библиотечного кадрового потенциала Российской государственной библиотеки для молодёжи (далее — РГБМ) при организационной поддержке Министерства культуры Российской Федерации и Российской библиотечной ассоциации провёл федеральное социологическое исследование «Молодёжный кадровый ресурс библиотек России», продолжающее по подходам и инструментарию предыдущее аналогичное исследование.

Исследование направлено на изучение текущего состояния молодёжного кадрового состава, определение запросов и потребностей молодых сотрудников, выявление основных позитивных и негативных факторов, влияющих на привлечение молодёжи в библиотечную профессию и профессиональную деятельность уже работающих молодых сотрудников российских библиотек.

Результаты исследования послужат основой для разработки Концепции молодёжной кадровой библиотечной политики в рамках реализации Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации до 2030 года, а также успешному внедрению Профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» (2022).

Цель исследования: диагностика ситуации с молодёжным кадровым ресурсом в стране, определение текущей и формирование новой эффективной системы мотивации прихода, закрепления и профессиональной адаптации молодых кадров в библиотеках России.

Задачи исследования:

- выявить долю молодых сотрудников в структуре кадров библиотек России;
- определить особенности молодёжной кадровой ситуации в библиотеках;
- выявить потребности, запросы и предложения библиотек в отношении молодых сотрудников;
- охарактеризовать влияние социально-демографических факторов на формирование отношения молодых специалистов библиотек к профессиональной деятельности;
- выявить позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников библиотек;
- проанализировать динамику и характер изменений в структуре профессиональной мотивации молодых сотрудников библиотек России за 12 лет, прошедшие со времени предыдущего исследования, с учётом изменений в библиотечной отрасли и в молодёжной политике страны в целом.

Многолетний опыт работы в этом направлении позволил выдвинуть следу-

ющие **гипотезы:**

- кадровая ситуация в отечественной библиотечно-информационной сфере характеризуется слабым притоком молодёжи, что не способствует преемственности профессиональной деятельности и не обеспечивает поступательного развития библиотек;
- базовыми мотиваторами молодёжи к работе и закреплению в библиотеках являются уровень их модернизации и наличие возможностей для самореализации и личностного развития;
- дальнейшее развитие библиотек предполагает расширение спектра специализаций и привлечение в библиотеку специалистов разнообразных профессий;
- в регионах, где есть библиотечные вузы/ссузы, доля молодых библиотекарей с профильным образованием выше;
- на кадровую ситуацию с молодыми специалистами в библиотечной отрасли влияют позитивные процессы, происходящие в последние годы в библиотечной отрасли и молодёжной политике страны в целом.

Объект социологического исследования: молодые сотрудники библиотек России независимо от её типа, статуса, ведомственной принадлежности (в возрасте до 35 лет включительно).

Возрастной диапазон молодых специалистов был выбран в соответствии с Законом о молодёжной политике⁶, согласно которому верхняя граница определена в 35 лет.

Предмет: состояние кадровой ситуации по молодым сотрудникам библиотек России и их отношение к библиотечной профессии.

Исследование проводилось **методом опроса** (анкетирования) молодых сотрудников (от 18 до 35 лет включительно) и руководителей библиотек России, **анализа документов и сравнительного анализа данных**. Участие в анкетировании носило добровольный характер.

Для сбора мнений руководителей библиотек применялась случайная (эмпирическая стихийная) выборка библиотек разных типов, видов и уровней; для сбора мнений молодых сотрудников библиотек – случайная (эмпирическая стихийная) выборка контингента молодых библиотечных работников России без выделения приоритетных баз исследования и состава. С целью комплексной оценки кадровой ситуации в библиотеках страны и репрезентативности данных изначально предполагался охват разноуровневых библиотек не менее 60 регионов страны.

Узнать генеральную совокупность молодых сотрудников до 35 лет не представляется возможным, так как в библиотечной практике ведётся только общая статистика сотрудников до 30 лет. Репрезентативность выборки

⁶ Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации»

в данном случае обеспечивается за счёт разнообразия библиотек и регионов.

Инструментарием исследования стали две анкеты, разработанные соответственно для молодых сотрудников и для руководителей библиотек. Анкеты включали в себя закрытые и полужакрытые вопросы альтернативного и не-альтернативного плана, а также открытые вопросы, в которых респонденту предлагалось обозначить своё мнение без подсказок. Обе анкеты носили анонимный характер с целью получения наиболее откровенных ответов.

Первая анкета⁷ ориентирована на руководителей библиотек/библиотечных систем и направлена на получение сведений о реальной кадровой ситуации в конкретной библиотеке/библиотечной системе. Анкета включает в себя 17 вопросов закрытого, полужакрытого и открытого типа, связанных с определением следующих сведений: количество работающих сотрудников библиотеки/библиотечной системы в возрасте до 35 лет и их социально-демографической характеристика; динамика притока и оттока молодых специалистов за последние 3 года; формы повышения квалификации сотрудников; существующая система материального и морального стимулирования персонала; формы социально-экономической поддержки молодёжи в городе/регионе; проводимые кадровые исследования; региональная система подготовки библиотечных кадров; наличие молодёжного общественного объединения; потребность в молодых сотрудниках.

Вторая анкета⁸, предназначенная для молодых сотрудников библиотек России (анонимная), включает в себя 24 вопроса, нацеленных на комплексную оценку профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: о мотивах прихода в библиотеку; степени удовлетворенности работой; привлекательных чертах библиотеки; стимулах эффективной работы; причинах неудовлетворенности работой в библиотеке и др. Два вопроса являются факультативными и касаются хобби молодых респондентов и оценки их библиотечного будущего через 10 лет.

Открывал анкету блок общих социально-демографических вопросов, касающихся возраста, пола, стажа и семейного положения респондента. Важной задачей анкетирования было обращение к личному опыту и взгляду респондентов.

Предлагаемый перечень вариантов в альтернативных вопросах составлен таким образом, чтобы максимально охватить все возможные ответы. Однако учитывая невозможность предугадать мысли каждого респондента, участникам, мнения которых не совпали ни с одним из вариантов, было предложено написать свой ответ в отдельном свободном поле.

Где велось исследование: Опрос был разработан в электронной форме с помощью сервисов Яндекса. Анкеты распространялись посредством фронтальной почтовой рассылки по электронным адресам библиотек, а также путём

7 См. Приложение 1

8 См. Приложение 2.

размещения информации на сайтах Российской библиотечной ассоциации, РГБМ, в профессиональной печати и на страницах профессиональных групп в социальных сетях.

Когда велось исследование:

Исследование проводилось в несколько этапов.

Первый этап исследования: (май – ноябрь 2023 г.) разработка программы исследования, вопросника, распространение анкет, заполнение анкет респондентами, сбор первичных сведений и аккумулирование данных.

Второй этап исследования: (декабрь 2023 г. – февраль 2024 г.) первичная техническая обработка результатов, обработка с применением математических методов, сведение и обобщение данных, построение таблиц и графиков, определение зависимостей, публикация промежуточных результатов.

Третий этап исследования: (март – декабрь 2024 г.) анализ полученных фактографических сведений, подготовка аналитического отчёта, формулирование выводов и рекомендаций, публикация итоговых результатов в профессиональных СМИ и интернет-ресурсах, представление полученных данных исследования на различных профессиональных форумах/конференциях.

Методы обработки: Анализ закрытых ответов с применением математических методов и с помощью программы для работы с электронными таблицами Excel. Обработка открытых вопросов и части с открытыми ответами полужакрытых вопросов проводилась путём контент-анализа.

Члены исследовательской группы (статус и функции):

Научный консультант – И.Б. Михнова, кандидат педагогических наук;

Руководитель исследования – М.П. Захаренко, кандидат педагогических наук;

Разработка инструментария – М.М. Самохина, кандидат социологических наук; М.П. Захаренко, кандидат педагогических наук; К.С. Косачкова, Н.В. Третьякова;

Сбор первичной социологической информации, подготовка собранной информации к обработке, компьютерная обработка и контент-анализ, обобщение и систематизация – К.С. Косачкова;

Анализ данных – М.П. Захаренко, К.С. Косачкова;

Составитель аналитического отчёта – К.С. Косачкова.

2. Результаты исследования

2.1 Состояние и динамика молодёжного кадрового состава библиотек России. Ответы руководителей библиотек/библиотечных систем

Опрос руководителей библиотек/библиотечных систем позволил оценить текущую ситуацию с молодёжным кадровым составом в библиотеках России и определить потребности, запросы и предложения руководителей в отношении молодых сотрудников.

В ходе анкетирования были собраны социологические данные от 1290 библиотек/библиотечных систем из 82 регионов России, что составляет 92,1% от общего числа субъектов в стране. Исключение составили Республика Северная Осетия — Алания, Карачаево-Черкесская и Кабардино-Балкарская Республики, Архангельская область, Чукотский и Ненецкий автономные округа, а также иные территории. Допускается, что регионы не указали/некорректно указали свой субъект, в связи с чем не удалось его выявить. Наибольшее количество ответов, с большим отрывом от остальных, было получено из Нижегородской области и Красноярского края. К участию также присоединились все новые субъекты России: Луганская и Донецкая Народные Республики, Херсонская и Запорожская области (27 ответов).

Доля и социально-демографические характеристики молодых сотрудников библиотек

Выявлено, что в 1290 библиотеках работает 9378 молодых сотрудников до 35 лет. Таким образом, в среднем на каждую библиотеку приходится примерно по 7 молодых человек. При детальном рассмотрении зафиксированы и нулевые показатели, а также показатели в 211 человек, где такой максимум, допускаем, может отражать ситуацию по нескольким библиотекам, входящим в одну систему.

Для получения более полного представления о молодых сотрудниках библиотеки необходимо учитывать не только их численность, но и социально-демографические характеристики, а именно возраст, пол, уровень образования и стаж работы.

Возраст

Рассматривая распределение библиотечной молодёжи по возрастным категориям (18–21 год, 22–25 лет, 26–30 лет, 31–35 лет), было установлено, что в 49,3% библиотек превалирует категория условно «старшей» молодёжи в возрасте 31–35 лет. Меньше всего самой «молодой» — от 18 до 21 года

(6,6%). Это может объясняться тем, что в этом возрасте человек ещё учится и только начинает выбирать профессию. Далее по нарастающей 22–25 лет – 15,8%, 26–30 лет – 28,3%. Исходя из этого можно предположить, что с возрастом у сотрудника формируется более устойчивое отношение к месту работы, возрастает стремление достичь стабильного и уверенного положения в профессии.

По возрасту	Абсолютное количество	Процент
31–35 лет	3708	49,3%
26–30 лет	2131	28,3%
22–25 лет	1189	15,8%
18–21 год	495	6,6%

Образование

Структура уровня завершённого образования среди молодых сотрудников библиотек показывает, что наибольшая доля приходится на тех, кто получил высшее образование – 59,8%. Это более чем в два раза выше среднего показателя уровня высшего образования молодёжи по стране, который по данным Всероссийской переписи населения 2020 года составил 25%⁹. Меньшая доля молодых сотрудников библиотек имеют среднее специальное образование – 32% (по России в целом этот показатель равен 28%).

8,2% библиотечной молодёжи имеют только общее среднее образование. Это говорит о том, что респонденты, принявшие участие в опросе, либо продолжают образование (например, если им 18–21 год), либо не достигают уровня выше базового.

По образованию	Абсолютное количество	Процент
Высшее небиблиотечное	3811	45%
Среднее специальное небиблиотечное	1654	19,5%
Высшее библиотечное	1250	14,8%

9 Доклад о положении молодежи в Российской Федерации за 2023 год / [Электронный ресурс] // minobrnauki.gov.ru : [сайт]. – URL: https://minobrnauki.gov.ru/upload/2024/10/Доклад_ПМ2023_ЭЦП_Петрова1.10.24.pdf (дата обращения: 06.11.2024).

Среднее специальное библиотечное	1061	12,5%
Общее среднее	691	8,2%

Абсолютное большинство специалистов в опросе составляют молодые люди с непрофильным образованием и/или с другим (небиблиотечным) профессиональным опытом. 45% молодых сотрудников библиотек – специалисты с высшим неблиотечным образованием, что составляет самую многочисленную группу. Примыкает к ней группа специалистов со средним специальным неблиотечным образованием – 19,5%. В общей сложности 64,5% сотрудников пришли работать в библиотечную отрасль, получив образование в неблиотечных профессиональных сферах.

Как отмечает М.П. Захаренко, «несмотря на то, что согласно Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года, профильное обучение по программам профессионального образования по библиотечной деятельности осуществляется в 57 государственных образовательных организациях среднего профессионального образования и в 48 организациях высшего образования, а каждый десятый регион предоставляет возможность получить библиотечное образование всех уровней (включая дополнительное)¹⁰, всего 27,3% сотрудников библиотек страны (участниц исследования) имеют высшее или среднее специальное библиотечное образование. А в ряде регионов по данным библиотек, принявших участие в опросе, совсем нет молодых сотрудников с библиотечным образованием (Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Забайкальский край, Амурская и Воронежская области).

Отдельно стоит отметить систему подготовки библиотечных кадров в регионах. Из 82 регионов, участвующих в исследовании, в подавляющем большинстве – 82,9% (согласно мониторингу РГБМ 2024 г.) – имеется подготовка по профильному библиотечному образованию. При этом, почти в трети регионов (30%) представлены оба уровня образования (среднее специальное и высшее) – в 27 субъектах только среднее специальное, а в 15 только высшее.

Можно заключить, что данные проведенного исследования не подтвердили выдвигаемую гипотезу, что „в регионах, где есть библиотечные вузы/ссузы, доля молодых библиотекарей с профильным образованием выше“.

Наличие профильного вуза или ссуза не оказывает прямого влияния на образовательный ценз библиотечных кадров в регионе. Так, среди 25 регионов, где одновременно представлена профильная подготовка по программам среднего специального и высшего образования, процент сотрудников с библиотечным образованием варьируется от 0% (Воронежская область), 4,2% (Иркутская область) и 9% (Волгоградская область) до 46% (Челябинская об-

¹⁰ Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р

ласть), 59% (Кемеровская область-Кузбасс) и 71,5% в Республике Саха (Якутия). А среди регионов, где вовсе нет профильной подготовки, число сотрудников с библиотечным образованием достигает, например, 26% в Ямало-Ненецком автономном округе, 28% в Калужской области, 31% в Еврейской автономной области, 33,5% в Ханты-Мансийском автономном округе и 71,4% в Ленинградской области».

Пол

По гендерному признаку женщины, как и сложилось в библиотечной практике, составляют подавляющее большинство – 87,4%, мужчины – 12,6%.

Гендерное соотношение напрямую зависит от контекста социокультурной ситуации исторических эпох. Если раньше профессия библиотекаря считалась исключительно мужской – первые библиотеки создавались при монастырях, где на должность библиотекаря назначали одного из самых просвещённых и образованных монахов обители, – то начиная с 20-х годов XX в. она постепенно переросла в типично женскую.

Феминизация библиотечной профессии явилась следствием множества факторов. Среди основных – потеря её престижности и малооплачиваемость, что, как показывают наблюдения, всегда ведёт к феминизации профессии¹¹. Также не исключено, что на преобладание женщин в профессии оказало влияние изменение специфики библиотечной работы: если раньше сотрудник библиотеки имел дело преимущественно с книгами, то теперь к этому добавилось взаимодействие с людьми, к чему, как показывают исследования, более склонна женская половина населения. Женщин чаще привлекают социально ориентированные профессии, возможность помогать другим, особенно детям¹². Резкий рост доли детских библиотек в том числе способствовал притоку женщин.

Однако, как показывают наблюдения и сопоставительный анализ ответов молодых сотрудников библиотек в рамках настоящего и прошлого исследования (2009–2011 гг.), мужчин в библиотеках становится больше. Это может быть связано с расширением функционала библиотек и запроса на те же обычно считающиеся чисто «мужскими» профессии – технических и IT-специалистов. Также нужно учитывать постепенное смещение ракурса с обсуждения негативного имиджа библиотечной профессии на позитивные её характеристики, повышение социального статуса профессии в обществе, превращение библиотек в современные и продвинутое пространства, привлекающие мужчин в профессию.

11 Челпанова, И. А., Власова, Л. Е. Образ библиотекаря: гендерный подход [Текст] / И. А. Челпанова, Л. Е. Власова // Библиотеки вузов Урала. – 2008. – № 9. – С. 147-152

12 Авдулова, Татьяна Павловна. Психологические основы менеджмента [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. П. Авдулова. – Москва : Либерей-Бибинформ, 2005. – 152 с. : табл. : 20 см – (Серия "Библиотекарь и время. XXI век". 100 выпусков). С. 117

По полу	Абсолютное количество	Процент
Женщины	6477	87,4%
Мужчины	936	12,6%

Библиотечный стаж

В анкете предлагалось отразить количество молодых сотрудников по библиотечному стажу: стаж до года, 1–3 года, 4–10 лет и 10–15 лет.

По стажу библиотечной работы	Абсолютное количество	Процент
4–10 лет	2846	35,1%
1–3 года	2574	31,8%
До года	1419	17,5%
10–15 лет	1264	15,6%

Выяснилось, что наибольшее число сотрудников имеет библиотечный стаж 4–10 лет (35,1%), из которых наибольшее число респондентов в возрасте 31–35 лет. Преобладание такого стажа может быть объяснимо тем, что в этот период сотрудник уже наработал определённый опыт, адаптировался и более осознанно подходит к своему профессиональному будущему.

Почти половина, а именно 49,3%, респондентов имеют стаж библиотечной работы до трёх лет. Группа респондентов с таким стажем представляет особый интерес, поскольку именно по отношению к ним важно приложить максимум усилий со стороны администрации библиотек, чтобы помочь адаптироваться к имеющимся условиям труда и закрепиться в профессии.

При этом обращает на себя внимание и то, что сотрудников со стажем 10–15 лет, у которых профессионализация уже во многом состоялась, оказалось меньше всего (15,6%). По сути, это работники «с наиболее эффективным собственным вкладом в достижения библиотеки: в большинстве своём это уже состоявшиеся профессионалы, в базе которых – и определённые карьерные успехи, и видимые трудовые результаты»¹³, но при этом их не так много. Такая ситуация может быть следствием распространённого в этот период профессионального выгорания, когда человек физически и эмоционально

13 Авдулова, Татьяна Павловна. Психологические основы менеджмента [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. П. Авдулова. – Москва : Либерей-Бибинформ, 2005. – 152 с. : табл. : 20 см – (Серия "Библиотекарь и время. XXI век". 100 выпусков). С. 117

перегружен, не знает, куда ему двигаться дальше.

Низкий процент (17,5%) выявлен и по сотрудникам со стажем до года, а значит, и низкий процент притока молодёжи в библиотеки. Здесь можно сделать вывод о недостаточно эффективной работе по адаптации и закреплению в профессии.

Движение молодёжного кадрового состава

Данные исследования позволяют проследить средний процент сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) от общего количества основного персонала в динамике за 3 года (2020–2022 гг.). В целом, по всем исследуемым библиотекам фиксируется незначительный, но стабильный рост: 2020 год – 11%, 2021 год – 12%, 2022 год – 13%. Однако в каждом регионе наблюдается уникальная ситуация с библиотечными кадрами.

«Многое зависит от того, где расположена библиотека (в большом городе или в малом, в районном центре или в селе); от экономического профиля и социальной инфраструктуры территории; от состояния региональной сферы культуры в целом; рынка труда; от того, есть ли профильное учебное заведение; от приоритетов самой молодёжи и возможностей самореализации (потенциального кадрового состава библиотеки) и от ряда других причин. В крупных городах, где рынок вакансий более разнообразный, библиотекам приходится конкурировать с другими организациями. И иная ситуация будет в небольших городах и поселениях»¹⁴.

Напомним, что в Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года в числе прогнозных индикаторов к 2030 году обозначено достижение доли сотрудников в возрасте до 30 лет в общей численности основного персонала библиотеки к уровню 2019 года – не менее 18%. Именно поэтому точкой отсчёта в процентной выборке молодых сотрудников из основного персонала библиотек стала планка в 18%.

По результатам данного исследования 18 и более процентов молодых сотрудников по итогам 2022 года имеется в 27% библиотек, принявших участие в опросе. При этом наблюдается незначительный, но рост: в 2020 году таких библиотек было 23%, а в 2021 году – 25%. Однако отметим, что в исследовании возрастной диапазон объекта исследования был до 35 лет. При сохранении таких же темпов роста к 2030 году не менее 18% молодых сотрудников (до 35 лет) в кадровой структуре могло бы наблюдаться уже у более чем 40% библиотек. Если говорить об охвате всей библиотечной отрасли, то достижение такого показателя вероятнее всего только при революционных преобразованиях.

14 Захаренко М.П. Кто и почему работает в библиотеках России: по результатам Всероссийского исследования «Молодежный кадровый ресурс библиотек России» / Захаренко М.П. [Электронный ресурс] // Университетская книга : [сайт]. – URL: <https://www.unkniga.ru/bibdelo/kto-i-pochemu-rabotaet-v-bibliotekakh-rossii-po-rezultatam-vserossiiskogo-issledovaniia-molodezhnyi-kadrovyyi-resurs-bibliotek-rossii.html> (дата обращения: 24.12.2024)

Негативная кадровая ситуация на 2022 год наблюдалась в 46% библиотек, где молодёжи выявлено менее 10%. Но и здесь можно говорить о позитивной динамике: в 2020 году таких библиотек было 55%, а в 2021 году уже 50%.

Стабильно низкий показатель числа молодых специалистов (до 6%) в библиотеках Республики Карелия, Забайкальском крае.

По классическим пропорциям менеджмента персонала, любая организация, в том числе библиотека жизнеспособна, если в ней поддерживается равновесие возрастных категорий сотрудников: 30–35% – до 30 лет; 30–35% – в возрасте 31–45 лет; 30–35% – старше 45 лет.¹⁵

Однако, как показывают результаты опроса, реальная кадровая ситуация в библиотечно-информационной сфере существенно отличается.

При этом нельзя сказать, что не встречаются позитивные примеры, когда число молодых сотрудников соответствует оптимальным показателям. Например, по итогам 2022 года в 14% библиотек, принявших участие в исследовании, средний процент молодёжи составлял 25 и более процентов. И динамика за три года носит позитивный характер. В 2020 году такая ситуация была лишь в 11% библиотек. Лидирует в этой позиции Ямало-Ненецкий автономный округ и Владимирская область. В целом по региону в библиотеках ЯНАО процент молодых сотрудников в 2020 году составлял 35,8%, а в 2022-м уже 49,4%. Во Владимирской области все три «оценочных» года процент молодёжи в библиотеке не опускался ниже 38%.

Средний процент сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) от общего количества основного персонала в динамике за 3 года в %		
2020 г.	11%	
2021 г.	12%	
2022 г.	13%	
18% и более сотрудников до 35 лет	Абсолютное количество ответов (библиотек)	Процент от общего числа библиотек-респондентов
2020 г.	296	23%
2021 г.	316	25%
2022 г.	349	27%

¹⁵ Сукиасян, Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – С. 43

25% и более сотрудников до 35 лет	Абсолютное количество ответов	Процент от общего числа библиотек-респондентов
2020 г.	146	11%
2021 г.	161	13%
2022 г.	186	14%
Менее 10% сотрудников до 35 лет	Абсолютное количество ответов	Процент от общего числа библиотек-респондентов
2020 г.	705	55%
2021 г.	647	50%
2022 г.	599	46%

Динамика прихода молодых сотрудников в библиотеку

Одной из гипотез в программе исследования было предположение, что «кадровая ситуация в отечественной библиотечно-информационной сфере характеризуется слабым притоком молодёжи, что не способствует преемственности профессиональной деятельности и не обеспечивает поступательного развития библиотек».

Данные исследования, действительно, пока демонстрируют незначительную цифру по приходу молодых людей, однако наблюдается устойчивая положительная динамика. Так, на 2022 год средний процент притока молодёжи от общего количества пришедших на работу в библиотеку составил 19,5%, тогда как в 2020 году он составлял только 16,4%. Каждый год отмечается увеличение примерно на 1,5–2%.

Не в последнюю очередь этому способствуют позитивные процессы, происходящие в последние годы в библиотечной отрасли и молодёжной политике страны в целом.

Заметное влияние оказывает реализация национального проекта «Культура» в части модернизации муниципальных библиотек, в которые стала активно приходить молодёжь.

Помимо этого, библиотеки становятся знаковыми субъектами инфраструктуры молодёжной политики, что привносит ещё больше возможностей для молодых сотрудников.

В библиотеках открываются информационно-ресурсные, региональные координационные центры общественного движения «Волонтёры культуры» и «Добро.центры», проводятся просветительские мероприятия, создаются различные возможности для неформального образования и самообразования молодёжи. Не так давно библиотеками стала пополняться карта «Точек

притяжения» молодёжи, что также повысило приток молодых людей.

Молодёжные организации и органы государственной молодёжной политики находят с библиотеками схожесть в определении миссии: «создание среды, в которой каждый молодой человек в нашей стране сможет самореализоваться, достичь своей цели и воплотить в жизнь свою мечту», о чём говорится в «Стандарте учреждения молодёжной политики», разработанном по заказу Росмолодёжи Институтом молодёжной политики¹⁶.

Приток молодых специалистов в библиотеку (ЦБС) в динамике за 3 года	Абсолютное количество	Средний % от общего количества пришедших на работу
2020 г.	1550	16,4%
2021 г.	1838	18,4%
2022 г.	2225	19,5%

Социально-экономическая поддержка молодёжи в регионе

Большую роль в удовлетворённости работой, сохранении себя в библиотечной профессии и маленьком регионе, играет социально-экономическая поддержка молодёжи в городе/регионе. В большинстве случаев, согласно ответам руководителей библиотек/библиотечных систем такая поддержка **имеется (60%)** и представлена в виде программы по работе с молодыми специалистами, программы поддержки молодой семьи, премий мэра/губернатора и пр. В целом, программа поддержки отмечена в 76 регионах России, за исключением г. Севастополя, Республик Карелия и Татарстан, Забайкальского края, Запорожской и Херсонской области.

Динамика ухода молодых сотрудников из библиотеки

Несмотря на позитивную тенденцию притока, наблюдается также негативная история с оттоком. Другими словами, молодёжь стала не только чаще приходить в библиотеки, но и уходить.

Разница между притоком и оттоком составляет примерно 10%. Причинами такой «текучести» необязательно является недовольство работой в библиотеке — это может быть следствием в целом свойственной современным молодым

16 М.С. Аверков, Н.В. Бажитов, Е.Е. Богомаз, Е.А. Вишневская, Д.А. Каткова, Д.И. Фаттахов
Стандарт учреждения молодёжной политики / М.С. Аверков, Н.В. Бажитов, Е.Е. Богомаз, Е.А.
Вишневская, Д.А. Каткова, Д.И. Фаттахов [Электронный ресурс] // rgub.ru : [сайт]. — URL: https://rgub.ru/files/standart_young_policy-970-2.pdf (дата обращения: 03.12.2024).

людям установки на частую смену работы, другими словами, «джоб-хоппинг» (Job Hopping, Job Jumping – англ. «перепрыгивание с одной работы на другую»), которая стала устойчивым трендом на современном рынке труда¹⁷.

Отток молодых специалистов из библиотеки (ЦБС) в динамике за 3 года	Абсолютное количество	Средний % от общего количества уволившихся сотрудников
2020 г.	694	6,3%
2021 г.	1019	7,9%
2022 г.	1238	9,6%

Кадровая политика конкретной библиотеки

Ключевой фигурой курирования кадровой политики выступает руководитель библиотеки. Это отметили большинство респондентов – 75,7%. Следом идут (меньше 10%) заместители директора или методические службы. В 3,6% случаях кураторами кадровой политики конкретной библиотеки выступают представители кадровых подразделений. Есть и совсем нетипичные примеры, когда этим занимаются директор управления культуры, директор школы (у школьных библиотек), заведующий административно-хозяйственным отделом, заведующий канцелярией, заведующий контрольно-ревизионным отделом, заведующий отделом комплектования, специалист по учётно-хранительской документации, документовед, отдел правовой и договорной работы, редактор, управленческий персонал организаций, куда входит библиотека (например, библиотека вуза/ссуза, КДУ и т.п.). Здесь можно наблюдать как выведение кадровой политики библиотеки на внешний уровень, так и сведение к низшему управленческому звену, что и в том, и в другом случае грозит недостаточно качественным управлением персоналом, опущением ряда важных моментов, на которые может обратить внимание только руководитель библиотеки.

Анализом и прогнозированием кадровой ситуации в конкретной библиотеке, подбором и расстановкой кадров, развитием и обучением персонала в большинстве случаев занимаются методические подразделения (37,7%) и директора библиотек/библиотечных систем (24,3%). Вдвое реже упоминаются специальные кадровые подразделения и специалисты по кадрам – 11%. Это вполне объяснимо тем, что служба персонала как отдельное подразделение функционирует обычно в организациях с численностью работников свыше 100 человек. А большинство библиотек в России, за исключением крупных

¹⁷ Как удержать на работе молодых специалистов / [Электронный ресурс] // rg.ru : [сайт]. – URL: <https://rg.ru/2023/09/26/reg-cfo/privlech-i-uderzhat.html> (дата обращения: 27.10.2024).

научных, региональных универсальных, имеют довольно маленький персонал. У отдельных библиотек/библиотечных систем к этому подключаются специальные отделы по организации профессионального обучения. Есть и такие редкие случаи, когда решение данной задачи выведено на внешний уровень управления культуры, администрации поселения, колледжа культуры и профсоюзной организации.

Как и с курированием кадровой политики, сложно представить, насколько эффективна данная практика, но кадровый вопрос требует включённого режима в дела конкретной библиотеки, а из-за того, что это другие институции, могут возникнуть определённые проблемы.

Есть и другая крайность, когда решение вопросов с «кадрами» сводится до отдельных подразделений библиотеки. С одной стороны, это позволяет предпринимать более точные шаги в кадровом вопросе, подбирать людей под конкретные нужды и обучать персонал необходимым вещам, с другой, не всегда такое самоуправление внутри отдельного подразделения может быть качественным и справедливым, поэтому важно иметь и внешнего наблюдателя, координатора. Наиболее действенным представляется решение кадровых вопросов сообща.

Стоит добавить, что у 84 библиотек (7%) совсем нет таких подразделений и соответствующих специалистов.

Потребность в молодых кадрах

Анализ показал, что большинство руководителей библиотек/библиотечных систем (66,4%) не испытывает серьёзной потребности в молодых кадрах, но открыты для привлечения молодёжи.

28,5% ответивших заявили об острой необходимости в омоложении кадрового состава.

Лишь 66 респондентов (5,1%) отрицательно ответили на вопрос о потребности в молодых кадрах. Можно предположить, что у них сложилась благоприятная кадровая ситуация.

Однако подробный анализ говорит об обратном в большинстве случаев. Так, 15 руководителей не имеет ни одного молодого сотрудника, и у 18 значится только 1 сотрудник. В 2022 году совсем не было молодых у 21 респондента и у 30 — было выявлено менее 10% молодых сотрудников от основного персонала.

Таким образом, не все руководители осознают дефицит молодых кадров как актуальную проблему. А между тем, как мы выяснили, именно руководители и их заместители в большинстве случаев определяют кадровую политику своей библиотеки. Следовательно, без изменения их подхода к этому вопросу и осознания опасности сложившейся ситуации, перспективы омоложения кадров может не предвидится.

Есть ли в вашей библиотеке потребность в привлечении молодых кадров?	Абсолютное количество	Процент
острой потребности нет, но молодёжь приветствуем	856	66,4%
да, острая потребность	368	28,5%
нет	66	5,1%

В настоящее время библиотеки заинтересованы в различных специалистах. При этом большинство руководителей испытывают потребность в основном персонале (71%), преимущественно в библиотекарях (29,8%), библиографах (19,5%) и методистах (9%).

Также наблюдается потребность, но вдвое меньшая, во вспомогательном персонале, обеспечивающем основные функции библиотеки (29,5%). Это в первую очередь IT-, технические и прочие специалисты, работа которых связана с современными технологиями и компьютером — примерно пятая часть библиотек об этом заявила.

Руководители заинтересованы в привлечении сотрудников, работающих на представление библиотеки в медиапространстве, а именно в специалистах по связям с общественностью и работе с социальными сетями, журналистах, фотографах, операторах, видеографах, звукооператорах и пр.

Приветствуются специалисты по проектной деятельности, по работе с молодёжью, цифровые кураторы, редакторы, краеведы, дизайнеры, художники, научные сотрудники, психологи, социологи, менеджеры, маркетологи, юристы и пр.

Пока малая часть, а именно 44 руководителя (3,4%), нуждается в молодых на управленческих позициях, в том числе на должности руководителя библиотеки. Это можно объяснить тем, что количество штатных единиц для руководителей в целом меньше, чем для специалистов.

Однако низкий процент респондентов, готовых предоставить высокие позиции молодёжи, может говорить и о наличии дополнительных барьеров. Практика показывает, многие руководители продолжают придерживаться традиционной модели, когда высокие должности предлагаются опытному сотруднику, достигшему среднего или зрелого возраста. Руководители проявляют осторожность в отношении рисков, которые может принести с собой молодёжь.

Как показывают наблюдения, в современном обществе молодые управленцы обычно приветствуются в таких компаниях, где акцент сделан на инновации и перемены, например, IT-сфера, потребительский сектор. Исходя из результатов текущего исследования, можно сделать вывод, что библиотеки в большей степени ориентированы на стабильность, что, в целом, характерно для бюджетных организаций.

За что ценят молодёжь

Ценность молодёжи большинство руководителей видит в её креативности, владении цифровыми навыками и желании постоянно развиваться (больше 80%). Эти качества обладают значительным потенциалом. Инициативы молодёжи способствуют реализации масштабных и инновационных проектов и мероприятий.

Цифровые навыки особенно актуальны в сегодняшней реальности и являются одним из главных конкурентных преимуществ молодёжи. На фоне стремительного проникновения новых технологий во все сферы жизни современного общества и изменения способов производства и потребления информации перед библиотеками в числе первых стоит задача цифровой трансформации деятельности.

Больше половины респондентов ценят молодых за хорошие коммуникативные навыки, открытость новому, целеустремлённость, живую энергию, широкий/общий кругозор.

В целом, большинство из этих качеств связано с динамичностью и новаторством, которые служат драйверами роста организации. Однако из открытых ответов молодых сотрудников и по наблюдениям в целом мы видим, что на практике это не всегда находит должного применения. Некоторые руководители могут препятствовать этому или давать реализацию в ограниченном виде. Возникает противоречие между декларируемыми принципами и реальными действиями.

В открытых ответах руководители также указывали ценность таких качеств, как ответственность, дисциплинированность, желание работать в библиотеке, преданность делу, нравственные и моральные принципы, жизнерадостность.

Что вы наиболее цените в молодых сотрудниках? (с возможностью выбора нескольких вариантов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Креативность	1113	86,3%
Владение цифровыми навыками	1100	85,3%
Желание постоянно развиваться	1040	80,6%
Хорошие коммуникативные навыки	916	71,0%
Открытость новому	880	68,2%
Целеустремлённость	806	62,5%
Живую энергию	777	60,2%
Широкий/общий кругозор	739	57,3%

Смелость	495	38,4%
Другое	50	3,9%

Привлечение сотрудников

В библиотеках подбор обычно носит ситуативный характер и закрывает текущие потребности. В качестве способов привлечения молодёжи на работу, преимущественно используется, с большим отрывом от остальных вариантов, личное общение (более 80%). Значительно реже библиотеки задействуют специализированные агентства трудоустройства, социальные сети, размещают объявления в библиотеке, используют сайт, обращаются в профильные вузы/на профильные кафедры, задействуют другие источники (СМИ, интернет и др.), приглашают из числа волонтеров. Можно сделать вывод, что преобладает «скрытый» найм, без публичного объявления вакансий.

Какими способами вы по преимуществу привлекаете молодёжь на работу в библиотеке? (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
В ходе личного общения	1037	80,4%
Через специализированные агентства трудоустройства	560	43,4%
Через социальные сети библиотеки	489	37,9%
Через размещение объявлений в библиотеке	401	31,1%
Через сайт/интернет-страницу библиотеки	350	27,1%
Обращаемся в профильные вузы/на профильные кафедры	287	22,2%
Другие источники (интернет, СМИ и др.)	270	20,9%
Приглашаем из числа волонтеров	245	19%

С одной стороны, библиотеки чувствуют себя более надёжно, когда нанимают человека через личное общение. Как правило, они уже имеют примерное представление о кандидате.

С другой стороны, библиотека рискует упустить достойного кандидата, ограничиваясь кругом известных ей людей. Также это имеет свои минусы для соискателей, незнакомых с учреждением. Они не видят библиотеки, не могут включить её в своё поле зрения при поиске работы, оценить её как место применения своих сил. Когда открывается вакантное место в библиотеке они не знают, и, как следствие, начинают искать дальше, пока не найдут свою работу «не в библиотеке». В условиях кадрового голода, вероятнее всего, работодатели других компаний не заставят себя долго ждать.

Ещё одна специфика такого рекрутинга: в ходе личного общения обычно библиотека обращается к молодому человеку, а в случае размещения вакансии – молодой человек сам себя предлагает, следовательно, он делает более осознанный выбор, не откликается на личное предложение, а сам «стучится в двери». Он чувствует конкуренцию, больше заинтересован показать себя с наилучшей стороны, подойти со всем вниманием к делу.

Таким образом, скрытый найм, может служить ещё одним барьером к притоку молодых людей в библиотеку. Особенно, если это начинающий специалист, который только недавно вышел из института и ещё не оброс профессиональными связями. Также библиотека, которая не размещает вакансии в открытом доступе, формирует сомнительный образ на рынке труда.

Примечателен способ привлечения будущих сотрудников из числа волонтеров – примерно пятая часть руководителей это практикует. Приглашение молодых специалистов, имеющих добровольческий опыт в библиотеке, может быть весьма эффективным. Такие кандидаты, как правило, более альтруистически настроены, уже успели узнать библиотеку и потрудиться в ней. Можно предположить, что они больше проявят отзывчивость и готовность в решении профессиональных задач. Волонтеры часто являются активными и инициативными людьми, которые готовы представить новые идеи и подходы для развития библиотеки.

Обучение персонала

На фоне дефицита кадров формируется тренд на непрерывное обучение и развитие персонала, как ключевого субъекта повышения производительности организации. В 2024 году у 80% российских компаний был запланирован бюджет на обучение персонала¹⁸. О важности корпоративного обучения говорят и сами сотрудники – 93% называют профессиональное обучение одним из условий сохранения лояльности текущему работодателю¹⁹. По прогнозам аналитиков, такой тренд будет сохраняться до 2030 года.

Как показали результаты текущего исследования, во всех библиотеках молодые сотрудники в тех или иных формах проходят повышение квалифика-

18 Макова Н. Как компании будут учить своих сотрудников в 2024 году / Макова Н. [Электронный ресурс] // РБК.Тренды : [сайт]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/658e0ea09a7947f23d680232?from=sору> (дата обращения: 13.12.2024).

19 Там же

ции. Подавляющее большинство руководителей (91,7%) заявляют о том, что их молодёжь повышает квалификацию с получением удостоверения, больше чем половина (62,8%) говорит о переподготовке по библиотечной специальности. Распространённость переподготовки может объясняться в частности введением Профстандарта²⁰ в библиотечную среду, который указывает на данную форму как одну из приоритетных для тех, кто не имеет профильного образования.

Примерно три четверти отмечают, что их сотрудники занимаются самообразованием, столько же сообщает об участии в профессиональных мероприятиях.

О развитости профессионального обучения молодых сотрудников библиотек может говорить тот факт, что библиотека является социальным институтом, а значит и подвижным образованием. Для сохранения своей эффективности она должна постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям социальной среды. Поэтому актуальность приобретает систематическое получение новых знаний и навыков.

Также росту числа обучающихся среди библиотечной молодёжи способствует широкий спектр обучающих программ по самым разным темам, представленным не только в очном, но и в онлайн-формате, где последний вариант даёт возможность подключаться людям из разных регионов страны. Вдобавок к этому программы постоянно обновляются, что также поддерживает интерес молодых.

Социологическое исследование «Наставничество в библиотеках России», проведённое РГБМ в 2023 году, показало, что наставничество как способ передачи опыта и знаний должным образом пока ещё не развито в библиотеках страны и ему не уделяется достаточного внимания, как системе выстроенных трудовых и межличностных отношений в отличие от других сфер, в том числе образовательной²¹. Результаты текущего кадрового исследования пока также фиксируют не слишком высокие показатели, но и не совсем низкие – находятся на среднем уровне. Так, почти у половины респондентов (48,7%) наставничество применяется как форма повышения квалификации сотрудников.

Наставничество играет важную роль в адаптации и закреплении молодых кадров и их профессиональной подготовке для дальнейшего продвижения, в совершенствовании профессиональных компетенций более опытных молодых сотрудников и снижении степени их профессионального и эмоционального выгорания. О важности данной формы поддержки и обучения говорится на официальном уровне. В том числе, в феврале 2024 года Президент России поручил Правительству РФ разработать концепцию развития наставничества

20 Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н

21 Лещинская В. Наставничество в библиотеке: итоги опроса / Лещинская В. [Электронный ресурс] // Территория L : [сайт]. – URL: <https://gazetargub.ru/?p=20792> (дата обращения: 21.11.2024).

на период до 2030 года²².

Формы повышения квалификации сотрудников вашей библиотеки (ЦБС) (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
повышение квалификации с получением удостоверения	1183	91,7%
участие в профессиональных мероприятиях	977	75,7%
самообразование	917	71,1%
переподготовка по библиотечной специальности	810	62,8%
наставничество	628	48,7%

Молодёжные библиотечные объединения

Умение транслировать свой опыт, устанавливать позитивный межличностный контакт, оказывать психологическую поддержку — одни из важных характеристик наставника. Как правило, эффективность коммуникации повышается, когда она происходит между людьми одного возраста, в данном случае — между молодыми сотрудниками. Эффективной формой организации такой коммуникации служат молодёжные библиотечные объединения, которые помогают молодым людям сообща решать возникающие проблемы и совершенствовать деятельность.

Однако пока только 7% руководителей заявляют о функционировании такого объединения в их библиотеке и лишь 10% планируют его создать. Это может иметь несколько причин: нежелание самих молодых людей объединяться, отсутствие лидера, незнание о такой возможности, ограниченное количество молодёжи в библиотеке/библиотечной системе. Последнее видится наиболее распространённой версией.

Согласно мониторингу РГБМ 2023 года²³ в стране насчитывается 100 профессиональных молодёжных библиотечных объединений в 40 регионах, организованных на разных уровнях — при отдельной библиотеке или библиотечной

22 Перечень поручений по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника / [Электронный ресурс] // Президент России : [сайт]. — URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/73433> (дата обращения: 02.12.2024)

23 Сводный реестр молодёжных библиотечных общественных объединений / [Электронный ресурс] // Коллеги : [сайт]. — URL: https://colleagues.rgub.ru/reestr/?find_all=1 (дата обращения: 13.11.2024)

системе, в рамках города или региона, а также на межрегиональном уровне. Объединения имеют различные формы, начиная от неформальных советов, движений, школ, клубов и заканчивая имеющими юридически оформленный статус общественными организациями.

Стимулирование сотрудников

Помимо привлечения молодёжи в библиотеку, важно уделять внимание их удержанию. Одним из ключевых факторов, активизирующих инициативу сотрудников и повышающих эффективность их работы, является стимулирование труда.

О стимулировании труда заявило подавляющее большинство библиотек – 87,3%. Судя по перечисленным документам, в большей степени в регламентированном виде в библиотечной практике развито материальное стимулирование (64,5%). Нематериальное же стимулирование либо недостаточно развито, либо в меньшей степени регламентировано и выведено на уровень положений, документировано (4,8%). Затруднились ответить 0,2%, заявили об отсутствии стимулирования труда 12,5%.

Спектр мер, направленных на повышение мотивации сотрудников, достаточно широк и охватывает различные аспекты жизни работников.

Среди материального стимулирования можно встретить денежные и неденежные поощрения: доплаты, надбавки, премии, социальные выплаты, пособия на санаторно-курортное лечение, культурные поездки, плата за обучение, частичные или полные компенсации (например, за работу в сельской местности), льготы по оплате жилья и коммунальных услуг и др.

Из нематериального стимулирования – награждения, участие в конкурсах, дополнительные дни к отпуску, повышение квалификации, наставничество, командировки и др.

Кадровые исследования

Анализ состава и структуры кадров библиотеки, изучение потребностей и запросов персонала способствуют реализации наиболее эффективного кадрового менеджмента. Однако согласно опросу, лишь 14,3% библиотек за последние 3–5 лет проводили кадровые исследования (в том числе локальный мониторинг). Такая ситуация свидетельствует о том, что организация работы с молодым персоналом в основном носит стихийный и нерегулярный характер и зачастую не имеет под собой теоретического и методического обоснования.

2.2 Ответы молодых сотрудников библиотек

Отдельный опросный лист был разработан для молодых сотрудников библиотек с целью комплексной оценки их профессиональной мотивации. Для получения наиболее достоверных ответов анкету было решено сделать анонимной.

Участие в исследовании приняло 6094 респондента из 86 регионов России (96,5% от общего числа субъектов в стране), включая новые субъекты — Луганскую и Донецкую Народные Республики, Херсонскую и Запорожскую области (114 ответов), а также иные территории.

Регионы, сотрудники которых не приняли участие в исследовании: Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея и Чукотский автономный округ.

Больше всего ответов поступило из библиотек Красноярского края, Нижегородской, Ростовской, Белгородской, Челябинской областей и Ставропольского края.

Социально-демографический портрет молодых респондентов

Возраст

Наибольшее количество ответивших относится к старшей возрастной категории 31–35 лет — 47%, меньше всего респондентов в возрасте 18–21 год — 7,2%. Сотрудников в возрасте 26–30 лет — 28% и 17,9% в возрасте 22–25 лет. Это соотносится с пропорциями молодёжного кадрового состава в библиотеках России, которые были выявлены в ходе опроса руководителей библиотечных учреждений.

По сравнению с исследованием 2009–2011 гг. заметно увеличилась доля ответивших среди 31–35-летних (на 15,4%). Уменьшилась доля во всех остальных категориях и в первую очередь среди сотрудников в возрасте 22–25 лет (на 8,8%).

Современная молодёжь включает в себя не просто разновозрастные, но и разнопоколенческие группы. Согласно теории поколений, разработанной американскими учёными Нейлом Хоувом и Уильямом Штраусом, каждые 20 лет рождается новое поколение людей, которое формируется под влиянием определённых социальных, культурных и политических факторов и имеет общие характеристики, определяющие ценности, поведение и отношение к работе²⁴.

24 Сотников Г. Теория поколений: Чем отличаются зумеры, бумеры, миллениалы, поколения X и альфа / Сотников Г. [Электронный ресурс] // rg.ru : [сайт]. — URL: <https://rg.ru/2024/03/01/teoriia-pokolenij-chem-otlichaiutsia-zumery-bumery-millennialy-pokoleniia-x-i-alfa.html> (дата обращения: 12.11.2024)

В категорию 18–35-летних входит часть представителей поколения зумеров и часть – миллениалов. Возрастные границы поколений чётко не конкретизированы, но с учётом различных данных, зумерами можно считать родившихся в период с 1997/2000 по 2011 гг., а миллениалами – с 1981/1984 по 1996/2000 гг. Граница между двумя поколениями остаётся подвижной в разрезе 1997 и 2000 гг.

При грубом расчёте к категории 18–25 лет можно отнести зумеров, а к категории 26–35 лет – миллениалов. Исходя из этого, подавляющее большинство (75%) участников текущего исследования представлено миллениалами, а четверть – зумерами.

Оба поколения «ищут в работе возможности самореализоваться и раскрыть себя как личность. Найти такое дело, которое бы позволило постоянно расти и наполняло жизнь смыслом, приносило пользу как самим работникам, так и обществу в целом»²⁵. Данные разных исследований показывают, что миллениалы и зумеры обладают развитым критическим мышлением. Это обусловлено тем, что они выросли в эпоху доступности множества источников информации. Они проявляют интерес к инновациям, стремятся к постоянному обучению, склонны к частой смене работы и предпочитают гибкий график.

В свою очередь, отличительными особенностями зумеров является их быстрая адаптируемость, мультизадачность, но при этом и сниженная концентрация внимания, готовность искать креативные подходы к решению задач, создавать что-либо уникальное и собственное, интерес к социальной ответственности, дистанцирование от предыдущих поколений, выбор профессии в соответствии с их личными ценностями и интересами, ожидание постоянной обратной реакции от проделанной работы.

Миллениалы, в свою очередь, особенно ценят равноправие на рабочем месте и инклюзивную среду, больше, чем зумеры, стремятся к лидерству, обращают внимание на карьерный рост, повышение профессионального статуса и зарплату.

Возраст	Абсолютное количество	Процент
31-35 лет	2864	47%
26-30 лет	1704	28%
22-25 лет	1088	17,9%
18-21 год	438	7,2%

25 Фадеева М. / Фадеева М. [Электронный ресурс] // texterra.ru : [сайт]. – URL: <https://texterra.ru/blog/s-top-menedzherami-na-ty-i-malenkie-udovolstvviya-chego-zhdut-millennialy-i-zumery-ot-raboty.html> (дата обращения: 17.11.2024).

Пол

Большинство ответивших среди молодых сотрудников составили женщины – 90,7%, мужчины, соответственно, – 9,3%. Ответы руководителей библиотек по молодёжному кадровому составу показали аналогичные пропорции. Стоит отметить незначительную, но положительную динамику увеличения доли ответивших мужчин – на 3,4%, по сравнению с показателями 12-летней давности. Примечательно, что 73% мужчин – в возрасте 26–35 лет. Обычно это тот период, когда выбор профессии уже делается осознанно. Из чего можно предположить, что работа в библиотеке по основным параметрам соответствует потребностям молодого человека.

Пол	Абсолютное количество	Процент
Женский	5529	90,7%
Мужской	565	9,3%

Семейное положение

Практически у половины ответивших есть семья и дети. Замужних/женатых сотрудников – 51,1%, холостых, соответственно, – 48,9%. Неженатых мужчин больше примерно на 22%, чем незамужних женщин. Анализ показал, что доля молодых людей, вступающих в брак, увеличивается с возрастом, то есть больше всего замужних/женатых среди 31–35-летних (67,3%) и меньше всего среди сотрудников в возрасте 18–21 года (10%). Это соотносится и с общими установками молодых людей, когда о семье начинают задумываться в более позднем возрасте.

Из общего числа ответивших 47,7% имеют детей. Из них доля родителей с тремя детьми и более – 5,5%.

Такими образом, можно сделать вывод, что библиотечная работа адекватна интересам молодых людей с разным семейным статусом.

Оптимум из сотрудников с разным семейным положением позволяет, в свою очередь, библиотеке сохранять гармоничное равновесие в производительности труда. Так, считается, что «свободные» работники с большей готовностью могут согласиться на командировки, берутся за решение рискованных идей, активнее подключаются к помощи при внештатной ситуации. При этом, сильная сторона состоящих в браке и/или с детьми заключается в высокой степени ответственности, терпении, умении развивать долгосрочные отношения, сотрудничать и разрешать разногласия.

В разрезе привлечения и удержания молодёжи в библиотеках на сегодняшний день особенно важно создавать условия, которые бы отвечали потребностям семейных людей. Это будет говорить о том, что организация умеет сохранять

баланс между личной и профессиональной жизнью сотрудников, способна на оказание социальной поддержки, стабильна и имеет комфортные условия. Всё это будет ценно и условно «свободному» молодому человеку.

Согласно результатам опроса ВЦИОМ, крепкая семья на сегодня является главной ценностью для 72% респондентов от 24 до 34 лет и для 54% молодежи 18–24 лет. И с каждым годом эти показатели демонстрируют устойчивый рост, отодвигая карьерные стратегии на второй план.

Актуальность поддержки сложившихся и потенциальных семей, а также установки на рождение детей обуславливается также государственными целями по охране, поддержке и защите семьи как фундаментальной основы российского общества. В 2024 году был подготовлен проект Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в РФ до 2036 года. В числе прочего в нём указана задача по содействию «в успешном совмещении гражданами семейной и профессиональной реализации посредством развития государственных сервисов, а также корпоративной поддержки работников с детьми»²⁶.

Приоритетными мерами в достижении поставленной задачи отмечаются «содействие занятости работников с детьми, особенно многодетных родителей, в том числе посредством реализации основных программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ персонализированного сопровождения при трудоустройстве центрами занятости; распространение гибкого графика, дистанционной и иных индивидуальных форм занятости для беременных женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей, особенно для многодетных семей, проживающих в малых городах и сельской местности, <...>, признание и поощрение развития социального партнерства как эффективного механизма расширения социальных гарантий для работников с детьми...»²⁷ и др.

Семейное положение	Абсолютное количество	Процент
Замужем/женат	3117	51,1%
женщины	2940	53,2%
мужчины	177	31,3%
Не замужем/холост	2977	48,9%
мужчины	388	68,7%

26 Проект Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в РФ до 2036 года / [Электронный ресурс] // db.rgub.ru : [сайт]. – URL: https://db.rgub.ru/youthpolicy/sngrf/STRATEGIA_2024.pdf (дата обращения: 18.12.2024).

27 Там же.

женщины	2589	46,8%
Дети	Абсолютное количество	Процент
Нет детей	3184	52,2%
Один ребёнок	1334	21,9%
Два ребёнка	1239	20,3%
Трое и более детей	337	5,5%

Вид и статус модернизации библиотеки

Подавляющее большинство респондентов (98,9%) представляют общедоступные (публичные) библиотеки системы Министерства культуры РФ. В основном это муниципальные публичные библиотеки (городские, районные, поселенческие, сельские, межпоселенческие) – 63,8%, что вполне объяснимо наибольшей долей таковых библиотек в стране в целом. Втрое меньше молодежи из центральных библиотек субъектов (областные научные/универсальные) – 17,4%, и 13,2% – из муниципальных публичных библиотек административного центра региона. Остальные 1,1% респондентов представляют библиотеки других типов.

В целом, основная часть участников опроса трудится в муниципальных библиотеках. А это значит, что молодые люди работают в небольших коллективах, характерных для таких учреждений. Ориентировочно среднее количество персонала в данных библиотеках не превышает 10 человек, а в совсем маленьких, в том числе сельских, могут трудиться по 1-3 человека. Всё это по-своему влияет на профессиональные установки молодых людей, особенности которых мы увидим далее.

В какой библиотеке вы работаете?	Абсолютное количество	Процент
Муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	3888	63,8%
Центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	1058	17,4%
Муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	805	13,2%
Библиотека учреждения культурно-досугового типа	204	3,4%

Федеральная	37	0,6%
Библиотека регионального уровня (не научная/ универсальная)	33	0,5%
Библиотека иной организации	31	0,5%
Библиотека высшего/среднего специального учебного заведения	26	0,4%
Библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	12	0,2%

В 2014 году в России началась активная модернизация библиотек. Отправной точкой к этому послужил модельный стандарт деятельности общедоступной библиотеки, утверждённый 31 октября 2014 г. министром культуры Российской Федерации В.Р. Мединским, в котором были определены новые подходы к деятельности библиотек как центров интеллектуального развития. Под трансформацией общедоступных библиотек понимается их технологическое развитие, приспособление внутреннего пространства к современным потребностям пользователей, а также формирование персонала, отвечающего технологическим и информационным вызовам времени.

Самым масштабным проектом в деле модернизации библиотек стал федеральный проект «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек в регионах России. Проект был запущен в 2019 году, и на сегодняшний день (2024 г.) в рамках него создано уже 1218 библиотек нового типа с комфортными пространствами, современной мебелью и оборудованием, обновленными фондами.

Свои программы модернизации библиотек существуют и в отдельных регионах. Так, например, в Красноярском крае с 2015 года реализуется краевой проект модернизации общедоступных библиотек «Библиотеки будущего», в Ханты-Мансийском АО осуществляются государственная программа «Культурное пространство» и др.

Наблюдения показывают, что в модернизированные библиотеки активно стремится молодёжь. По данным нашего исследования, чуть больше половины респондентов являются как раз работниками таких библиотек (50,7%). Из них 22,4% трудятся в библиотеках, модернизированных в рамках нацпроекта «Культура», 18,3% – в библиотеках, обновлённых за счёт муниципальных и собственных средств, 10% – в библиотеках, прошедших трансформацию в рамках региональной программы.

Ваша библиотека модернизирована с учётом современных требований?	Абсолютное количество	Процент
Нет	3003	49,3%
Да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	1363	22,4%
Да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	1117	18,3%
Да, модернизирована в рамках региональной программы	611	10%
*Всего модернизированных библиотек:	3091	50,7%

Образование

Большинство респондентов, принявших участие в опросе, имеют небиблиотечное образование – 59,6%, из них высшее – 45,1% и среднее специальное – 14,5%. Только чуть больше четверти (27%) сотрудников имеют библиотечное образование: 15% – высшее и 11,8% – среднее специальное. Такое распределение ответов соотносится с результатами, представленными руководителями.

Получают библиотечное образование при наличии непрофильного и имеют неоконченное высшее образование по 5% ответивших. Самая маленькая доля респондентов имеет только общее среднее образование – 3,5%.

Ваше образование	Абсолютное количество	Процент
Высшее небиблиотечное	2747	45,1%
Высшее библиотечное	921	15,1%
Среднее специальное небиблиотечное	885	14,5%
Среднее специальное библиотечное	719	11,8%
Имею непрофильное образование, получаю библиотечное	304	5,0%
Неоконченное высшее	302	5,0%
Общее среднее	216	3,5%

Результаты исследования и наблюдения показывают, что сотрудников с непрофильным образованием в библиотеках становится всё больше. Однако сложившаяся ситуация (с непрофильниками) в библиотечной сфере не является чем-то исключительным для страны. Согласно исследованию сервиса «Работа.ру», лишь треть россиян идёт работать по специальности: из окончивших вуз – четверть, колледж – 9%. Каждый десятый трудится в смежной отрасли. Основными причинами для перехода в другую сферу становятся небольшой размер заработной платы, отсутствие вакансий по профилю, выгорание, неясность перспектив карьерного роста, снижение интереса к специальности, несоответствие ожиданий с реальностью²⁸.

В связи с этим пристального внимания требует образовательный процесс. Существенная проблема, которая сегодня обнаруживается, заключается в разрозненности действий преподавателя учебного заведения и потенциального работодателя, где каждый преследует собственные цели и использует актуальные, на его взгляд, инструменты.

Для оценки текущих разрывов и определения возможностей для сотрудничества между образовательной организацией и работодателем в процессе подготовки кадров для библиотечной отрасли совместно со специалистами группы проектов «Карьера в России» РГБМ реализовала в 2022 году исследовательский проект «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект» по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»²⁹.

В рамках него была проведена методико-ориентированная работа (с возможностью регулярного её применения) по изучению интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнёрства образовательных организаций и работодателей по специальности.

Итогом проекта стали сформулированные предложения и действия, направленные на синхронизацию запросов сторон в процессе профессиональной подготовки студентов в колледжах и университетах.

В частности, были предложены меры по выстраиванию эффективной коммуникации, профориентации и карьерному планированию, совместному учебному планированию, работе над имиджем профессии, внедрению новых образовательных стандартов, организации совместных мероприятий, развитию института наставничества, организации практики и стажировок, активизации проектной и волонтерской деятельности, развитию надпрофессиональных навыков у студентов, повышению квалификации специалистов, помощи в трудоустройстве и поиске работы студентам и др.³⁰

28 Стало известно, сколько россиян работает по специальности / [Электронный ресурс] // Известия : [сайт]. – URL: <https://iz.ru/1668515/2024-03-21/stalo-izvestno-skolko-rossiian-rabotaet-po-spetcialnosti> (дата обращения: 19.11.2024)

29 «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект» по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»: Отчёт о реализации исследовательского проекта / научный руководитель С. С. Гиль; руководитель проекта И. Б. Михнова; Российская государственная библиотека для молодёжи. – Москва, 2022. – 48 с.

30 См. Приложение 5

На образование респондентов из библиотек может также оказывать влияние изменение мотивов получения молодыми людьми формального образования. Как показывают замеры последних лет, молодёжь больше других склонна недооценивать его роль в достижении жизненных и карьерных целей³¹. Чаще она стихийно подходит к выбору профессии, воспринимая получение высшего или средне-специального образования в большей степени как социальный лифт и возможность повышения человеческого капитала. Окружающая реальность показывает молодым людям, что построить успешную карьеру можно практически в любой сфере, независимо от полученного образования, а получить недостающие компетенции и знания позволяет разветвлённая и доступная сеть курсов. При том что сама ценность образования у молодёжи есть. Молодые люди хотят видеть себя более образованными³².

В библиотечной среде в последние годы активно ведутся дискуссии на тему того, насколько важно получение библиотечного образования в современных реалиях, в чём его конкурентное преимущество перед дополнительным профессиональным образованием (переподготовкой по профилю деятельности и программами повышения квалификации), возможно ли стать профессионалом без него. Существуют различные мнения на этот счёт, которые складываются с учётом множества факторов.

В частности, дискуссионность обретает вопрос, касающийся образования базового персонала: библиотекарей, комплектаторов, каталогизаторов, библиографов, методистов и др. Влияет ли наличие библиотечного образования на их профессионализм? Могут ли они продвинуться по карьерной лестнице без него?

Наблюдения показывают, что работодатели всё чаще стали приветствовать молодёжь с иным образовательным бэкграундом (в т.ч. на позициях сугубо «библиотечных») иногда даже предпочитая их профильникам. В одном из открытых ответов текущего исследования, молодой сотрудник, закончивший библиотечное учебное заведение, поделился, что его навыки и знания, полученные в вузе, не нашли должного применения на позиции библиотекаря. Руководитель оказался заинтересован в первую очередь в организации массовых мероприятий, отодвигая популяризацию и продвижение чтения на второй план.

Фактором увеличения доли сотрудников с неблиотечным образованием также служит расширение функционала в библиотеках и открытие большого количества позиций для непрофильного персонала. Однако нынешний

31 Высшее образование в России: мониторинг / [Электронный ресурс] // ВЦИОМ : [сайт]. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-v-rossii-monitoring> (дата обращения: 24.12.2024).

32 Федоров В. Современная молодёжь России: специфика и ключевые запросы / Федоров В. [Электронный ресурс] // TenChat : [сайт]. — URL: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2024-05-07/Oc958da2-bdf1-4691-ac31-e8658e9bfc4b.pdf> (дата обращения: 18.11.2024).

Профстандарт³³ не включает в себя вспомогательные должности, обеспечивающие основные функции библиотеки (например, специалиста по связям с общественностью, IT-специалиста, дизайнера, психолога, редактора и пр.) и для них ограничивается получение дополнительного образования по их направлению деятельности. Также у них возникают сложности с карьерным ростом, так как это предполагает получение специального библиотечного образования, повышения квалификации или переподготовки по профилю.

Очевидно, что проблема определения места и роли образования в профессиональной структуре молодых сотрудников библиотеки требует серьёзной проработки. Возникает необходимость систематического и детального обсуждения этой темы с приглашением к диалогу разных сторон данного процесса.

Специальности молодых сотрудников с непрофильным образованием

Помимо уровня образования в исследовании была поставлена задача узнать, какую специальность получили выпускники непрофильных учебных заведений. Больше всего оказалось специалистов из общественных (социальных) наук (24,5%) и сферы образования и педагогики (19,7%). В числе общественных наук, не считая библиотечного дела, встречаются такие направления, как юриспруденция, политология, психология, медиакоммуникации, издательское дело и полиграфия, социальная работа, социология, экономика и управление. Лидирует среди них экономика и управление, на которую приходится больше половины респондентов (491 человек) от специалистов общественных наук или 12% от всех непрофильных специалистов. Отметим, что вопрос был открытый, и велась ручная унификация и систематизация полученных ответов. За основу был взят Общероссийский классификатор специальностей по образованию ОК 009-2016.

Следом идут технические (8,3%), гуманитарные науки (7,2%), а также сфера искусства и культуры (6,5%). В целом, выявлены случаи прихода из всех образовательных сфер, в том числе из естественных и математических наук, здравоохранения и медицины, сельского хозяйства, рабочих специальностей и сферы обслуживания.

Остановившись на конкретных примерах, обращают на себя внимание специальности, которые традиционно считаются самыми сложными в плане поступления в вузы и освоения, например, — медицина, инженерия, юриспруденция, архитектура. Обучение по ним, как правило, требует знания широкого ряда дисциплин, постоянного обновления полученной информации и в некоторых областях, таких как медицина, длится много лет и требует призвания. Однако даже с таким образованием молодёжь приходит в библиотеку.

33 Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н.

Здесь возникает вопрос о том, насколько правомерно библиотекам сохранять у себя таких специалистов? Нет ли необходимости провести вторичную профориентацию с носителями «градообразующих» профессий для возвращения их в русло изначально выбранного профиля? Не приведёт ли их встраивание в библиотеку к профессиональному кризису в дальнейшем, когда они осознают потерю вложенных усилий в обучение? Вопрос пока новый для библиотечной отрасли и общества в целом и открытый.

При этом очевидно, что большинство молодых людей с непрофильным образованием обогащают библиотечную деятельность. Журналисты и филологи помогают составлять грамотные тексты, историки – вести качественную краеведческую деятельность, актёры – проводить яркие массовые мероприятия, педагоги – консультировать, просвещать и обучать посетителей, технические специалисты – обеспечивать безопасное и эффективное функционирование информационных и коммуникационных сетей и т.д. И это только одна из возможных комбинаций.

Благодаря сторонним специалистам повышается конкурентное преимущество библиотек.

И также сами специалисты с небиблотечным образованием (даже если они работают не по профилю), имеют возможность применения многих полученных знаний в библиотеке, что отличает данное учреждение от большинства других организаций.

Категория	Примеры направлений/специальностей из анкеты
Общественные (социальные) науки	Юриспруденция: правоведение, судебная экспертиза, юриспруденция, правовое обеспечение и др.
	Политические науки: политология, государственное и муниципальное управление и др.
	Психология
	Медиакоммуникации: журналистика, редакторское дело, медиакоммуникации, реклама и связи с общественностью и др.
	Издательское дело и полиграфия
	Социальная работа: организация работы с молодёжью, социальная защита и др.
	Социология

	Экономика и управление: таможенное дело, банковское дело, экономика, бухгалтерский учёт, государственное и муниципальное управление, консалтинг и аудит, маркетинг, логистика. менеджмент (в т.ч. финансовый), специальности: продавец, страховой агент, товаровед и др.
	Библиотечное дело
Искусство и культура	Культурология, дизайн, актёрское мастерство, художественная культура, искусствоведение, литературное творчество, менеджмент в сфере культуры, музыкальное искусство, музейное дело, организация культурно-досуговых мероприятий, режиссура театра и кино/массовых представлений и праздников, социально-культурная деятельность, управление в социокультурной сфере, ювелирное дело, фотография, специальности: композитор, дирижёр, художник и др.
Сфера обслуживания	Поварское и кондитерское дело, домоведение, парикмахерское искусство, гостиничный сервис, специальности: портной, закройщик, проводник ж/д и др.
Естественные и математические науки	Математика, химия, биология, экология, география, океанология, физика, природопользование и др.
Сельское хозяйство	Агрономия, агрохимия и агропочвоведение, рыбное хозяйство и аквакультура, ветеринария, кинология, садоводство, лесное хозяйство, овощеводство и растениеводство, ихтиология и др.
Рабочие специальности	Крановщик, механик, слесарь, строитель, электро-монтёр, автослесарь, сборщик очков, механик и др.
Образование и педагогические науки	Воспитатель дошкольного образования, педагог, дефектолог, логопед и др.

Технические науки	Информатика и вычислительные технологии, программное обеспечение вычислительной техники, безопасность информационных и коммуникационных систем, авиация, землеустройство и кадастр, радиотехника, радиофизика, сооружение газонефтепроводов и газонефтехранилищ, техносферная безопасность, строительство и эксплуатация зданий и сооружений, теплоснабжение и теплотехническое оборудование, технология машиностроения, технология лесозаготовок, управление водными биоресурсами и аквакультура, компьютерные системы и комплексы, архитектура, нефтегазовое дело, нефтехимия, многоканальные телекоммуникационные системы, наноинженерия и др.
Гуманитарные науки	История, филология, архивоведение и документоведение, страноведение, лингвистика, переводоведение, международные отношения, теология, философия и др.
Здравоохранение и медицина	Акушерское дело, гинекология, физиология, специальности: медицинская сестра, фармацевт, фельдшер и др.

Стаж работы

Распределение сотрудников по стажу библиотечной работы аналогично результатам опроса руководителей: больше всего ответивших со стажем 3–10 лет (35%), меньше всего со стажем 10–15 лет (12,4%). Выявлена характерная ситуация, когда с возрастом увеличивается стаж работы в библиотеке. Так, со стажем до года больше всего ответивших сотрудников в возрасте 18–21 года (61%), далее по нарастающей, где со стажем 10–15 лет наибольшее число представлено сотрудниками 31–35 лет (24,8%).

Динамика относительно предыдущего исследования показывает, что количество сотрудников с маленьким библиотечным стажем (до года, 1–3 года), ответивших на анкету, увеличилось примерно на 2–3% и уменьшилось на столько же процентов количество молодёжи с большим стажем работы в библиотеке (3–10, 10–15 лет).

Данные по общему стажу работы распределились следующим образом: больше всего ответивших сотрудников имеют опыт работы 3–10 лет (35%), далее 10–15 лет (27,7%), 1–3 года (18,2%) и до года (7,9%). Можно видеть, что молодёжь с условно большим опытом профессиональной деятельности превалирует, что логично, если учесть преобладание в опросе респондентов в возрасте 31–35 лет. Как правило, к этому возрасту уже имеется продолжительный опыт работы.

При сопоставлении данных с показателями исследования 12-летней давности, доля сотрудников с общим рабочим стажем 10–15 лет увеличилась примерно на 6%, тогда как в категории с маленьким стажем уменьшилась примерно на 3%, и в группе 3–10 лет осталась на прежнем уровне. Возможно, те или иные категории молодых сотрудников стали отвечать чаще/реже, но можно также предположить, что в библиотеку стало больше приходить молодых людей, которые уже где-то проработали (мы помним, что большой стаж в данном случае складывается не из библиотечного опыта или не столько из него, так как с таким стажем респондентов намного меньше). Такая ситуация соответствует наблюдениям последних лет. В библиотеках начал расширяться функционал, что повлекло за собой привлечение представителей из разных профессиональных сфер.

Стаж библиотечной работы	Абсолютное количество	Процент
3–10 лет	2132	35%
1–3 года	1902	31,2%
до года	1306	21,4%
10–15 лет	754	12,4%
Общий стаж работы	Абсолютное количество	Процент
3–10 лет	2814	46,2%
10–15 лет	1690	27,7%
1–3 года	1108	18,2%
до года	482	7,9%

Опыт работы

Для 38,5% респондентов библиотека стала первым местом трудоустройства. Остальные 61,5% имели опыт работы в других сферах. Большинство из них, что сходится, в целом, с наблюдениями по библиотечной сфере, работали в образовании и педагогике (26,3%).

На втором месте по численности находится сфера торговли, однако количество респондентов в этой категории вдвое меньше (13,6%).

Следом идут административно-управленческая и офисная деятельность, культура и искусство, финансы и экономика (7–9%), связь, информационные и коммуникационные технологии, социальное обслуживание, медиакоммуникации (в т.ч. журналистика, реклама и связи с общественностью, редакторская деятельность) (более 3%).

Палитра прежних должностей респондентов представлена достаточно разнообразно. Среди них можно встретить и такие совсем далёкие от библиотечной отрасли, как медицинский персонал, фармацевт, ветеринар, бармен, повар, судебный пристав, следователь, сержант колонии, архитектор, агроном, нефтяник, букмекер, химик, микробиолог, метеоролог, агент по страхованию, риелтор, хормейстер, балетмейстер, актёр, вокалист, танцор, гримёр, визажист, парикмахер, модель, капельдинер, доярка, няня, швея, флорист, дворник, уборщик, охранник, почтальон, проводник, моряк, радист, керамист, ювелир, тренер и пр.

Можно видеть, что некоторые из этих профессий относятся к традиционно высокооплачиваемым и статусным, например, нефтяник. Однако и они не удерживают молодёжь, и она приходит работать в библиотеку. Одной из причин этого может быть смещение мотивов выбора профессии у молодёжи из денежной плоскости и статусности в иную область.

У 41 респондента прошлая должность была связана с молодёжью, из них в сфере государственной политики – у 10 человек.

Не так давно в России появилась новая профессия – специалист по работе с молодёжью. В 2020 году был принят Профстандарт по данной специальности, и постепенно начали открываться направления в образовательных учреждениях. На волне всеобщего внимания библиотек разных типов и видов к молодёжи как пользователю, такие специалисты становятся весьма актуальны. Особенно ценными являются молодые профессионалы, которые, в силу своего возраста, очевидно, скорее найдут контакт со своими сверстниками, нежели взрослые. Помимо того, что такой специалист будет оказывать помощь молодым пользователям в раскрытии их потенциала, решении проблем и преодолении трудностей, которые могут возникнуть с переходом от детства ко взрослой жизни, он параллельно может решать и часть своих профессиональных проблем, а также поддерживать молодых коллег. В библиотеке специалист по работе с молодёжью мог бы эффективно выполнять роль наставника.

Должность и функционал

Вопрос о должности респондентов был открытым. После обобщения и систематизации данных было установлено, что большая часть, а именно 91% ответивших, относится к основному персоналу, из них специалистов – 82,3%. Это прежде всего библиотекари, которые составляют подавляющее большинство (70,8%), а также менее 10% – библиографы, методисты, специалисты по различным направлениям, менеджеры, технологи, каталогизаторы, комплектователи, хранители, научные сотрудники, цифровые кураторы, учёные секретари. При этом, как мы помним, большинство респондентов не имеют библиотечного образования и, следовательно, среди занимающих позиции основного персонала (которых превалирует) большинство также не имеют профильного образования.

Обращает на себя внимание тот факт, что те, кто занимается исследова-

тельской и методической работой (методисты, научные сотрудники, учёные секретари), составляют лишь 4,7%. Это может быть связано как с отсутствием заинтересованности/возможностей со стороны молодых людей занимать данные позиции, так и с тем, что такие ставки не распространены или вовсе отсутствуют в тех же малых и средних городах.

Но так или иначе 4,7% — это достаточно небольшая доля для 6094 ответивших. А между тем проведение мониторинга и анализа состояния библиотечной деятельности, выявление и внедрение положительного опыта работы библиотек, разработка и реализация методических программ и т.п. играют крайне важную роль в сохранении и развитии отрасли.

Привлечение и удержание молодёжи в этих направлениях является весьма актуальной задачей, но при этом одной из самых сложных. Методическая и научная деятельность требуют глубокой вовлечённости, вдумчивого подхода и искреннего интереса к профессии.

Среди ответов молодёжи встречается должность «цифровой куратор», однако пока таких ответов немного — всего 2. Речь идёт о специалистах, которые консультируют людей по вопросам использования цифровых технологий и сервисов. При этом совсем недавно шли дискуссии о том, насколько библиотекам вообще правомерно выступать в роли цифровых кураторов. 19 ноября 2018 года Минюстом был зарегистрирован Профстандарт «Консультант в области развития цифровой грамотности населения (цифровой куратор)». В нём приведены виды экономической деятельности, к которым отнесена профессия и за которыми стоят типы учреждений.

Однако библиотек в этом перечне нет. О том, что библиотеки являются оптимальными площадками, способными выполнять функцию центров цифровой грамотности, а библиотекари — очевидными претендентами на роль цифровых кураторов неоднократно говорила РГБМ, в том числе в рамках Всероссийского семинара «Цифровая грамотность населения и библиотека», инициированного и проведённого РГБМ при поддержке Минкультуры России и РБА 21 марта 2019 года³⁴. Выделение отдельных ставок «цифровых кураторов» показывает актуальность данного направления в библиотеках, связанного с консультированием пользователей в области цифровой грамотности.

По мнению современных социологов, во взаимоотношениях молодых работников и работодателей одной из распространённых проблем является низкий уровень участия в управлении организации, в которой работает молодой человек.

Незначительная цифра по результатам данного исследования в 17,7% управляющего персонала среди основного персонала, из которого всего 207 заведующих библиотеками, подтверждает выводы социологов.

34 Цифровая грамотность населения и библиотека: профессиональное обсуждение / [Электронный ресурс] // rgub.ru : [сайт]. — URL: https://rgub.ru/schedule/news/item.php?new_id=8209 (дата обращения: 11.11.2024)

Причины такой ситуации могут быть разные: недоверие к молодым сотрудникам со стороны руководителей библиотек, нежелание давать им ответственный участок работы или отсутствие готовности/желания у самих молодых людей занимать ответственные позиции.

Последнее, стоит сказать, подтверждается данными многих исследований. Например, согласно опросу СберНПФ и Работа.ру, большинство молодых россиян (68%) не мечтают о руководящих должностях: «24% респондентов хотели бы работать экспертами в компании среднего размера, но руководителями быть не хотят. Ещё 24% ответили, что мечтают открыть собственный бизнес и работать на себя. 20% хотели бы трудиться экспертами в крупной компании, но тоже не на руководящих позициях»³⁵. Особенно не хотят занимать управленческие позиции зумеры (род. 1997/2000–2011), ссылаясь на сопутствующие этому высокий уровень стресса, значительные затраты времени и энергии³⁶.

Категорию вспомогательного персонала, обеспечивающего основные функции библиотеки, представляют 4% респондентов. Это IT-специалисты (более половины внутри этой группы персонала), а также редакторы, художники, специалисты по связям с общественностью, дизайнеры, фотографы, психологи, экскурсоводы, видеооператоры, маркетологи и другие специалисты по различным направлениям. Появление таких непрофильных должностей объясняется расширением функционала библиотек.

Нужно понимать, что наличие должности зависит от штатного расписания и учредителя. В основном отдельные ставки под непрофильные должности выделяются в крупных библиотеках.

Менее одного процента среди ответивших на вопросы анкеты относятся к иному вспомогательному персоналу: специалист по кадрам, документовед, делопроизводитель, специалист по охране труда, бухгалтер, юрисконсульт, секретарь, экономист, специалист по закупкам, контрактный управляющий, технический специалист, дворник, садовник, уборщик и рабочий.

Кем Вы в настоящее время работаете в библиотеке? (должность по штатному расписанию /должностной инструкции) (открытый вопрос)		
Группы персонала	Абсолютное количество	Процент
Основной персонал	5547	91%

35 Одинцов Е. Молодые россияне не хотят быть начальниками / Одинцов Е. [Электронный ресурс] // Газета.ру : [сайт]. — URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/06/24/20733218.shtml> (дата обращения: 24.12.2024)

36 Кондрашов С. Почему сотрудники поколения Z сознательно «отказываются от начальства» / Кондрашов С. [Электронный ресурс] // Сноб : [сайт]. — URL: <https://snob.ru/profile/415541/blog/3098831/> (дата обращения: 24.12.2024)

Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	241	4%
Основной персонал (под вопросом)	209	3,4%
Иной вспомогательный персонал	55	0,9%
Не выявлено	42	0,7%
Категории персонала	Абсолютное количество	Процент
Специалисты	4817	79%
Управляющий персонал	1026	16,8%
Не выявлено	251	4,1%

Рассмотрим подробнее характер работы молодых респондентов, который определяется задачами библиотеки.

Исходя из закрытых и открытых ответов, касающихся функционала респондентов, большинство молодых сотрудников совмещает выполнение сразу несколько задач. Особенно это характерно для небольших публичных библиотек с маленьким штатом. Рассмотрим это на примере основного персонала. Подавляющее большинство (с большим отрывом от остальных опрашиваемых) занимается обслуживанием пользователей и организацией культурно-просветительских, досуговых мероприятий – больше 70%. Это, в принципе, логично, поскольку основная часть респондентов являются библиотекарями, и данные функции входят в их профессиональную деятельность.

Однако, судя по косвенным ответам на другие вопросы, здесь выявляется проблема сохранения баланса между двумя этими задачами. Молодые сотрудники нередко жалуются на то, что массовая деятельность забирает слишком много времени и порой идёт в ущерб базовой работе по информационному обслуживанию и работе с фондом. Происходит размывание системообразующей функции библиотекарей и превращение их в «массовиков-затейников». Разрешить данную коллизию достаточно проблематично, так как никаких нормативов на этот счёт не определено. Здесь на первый план выходит концепция библиотеки, которую каждый учредитель определяет по-своему.

Примечательно также, что в функционале опрашиваемых преобладает библиотечное обслуживание. Как отмечает М.П. Захаренко, это опровергает распространённую точку зрения о том, что молодёжь не идёт «стоять за кафедрой», а хочет заниматься лишь чем-то вроде реализации проектов, организацией и продвижением мероприятий, пиаром, видео- фотосъёмкой.

Больше трети респондентов из основного персонала занимаются проектной деятельностью, формированием и обработкой фонда, ведением справочно-поискового аппарата библиотеки, библиографической деятельностью.

Отмечены также направления, связанные с краеведением, методической деятельностью, организацией и сохранением фонда, выставочной, административной работой, ведением клуба/студии/кружка. Но встречаются и неспецифические, на первый взгляд, функции для основного персонала, как, например, кадровая деятельность, издательская и полиграфическая деятельность, маркетинг и PR, закупочная деятельность, редакторская деятельность, техническое обеспечение, юридическое дело, IT, разработка медиапродуктов/ресурсов, ведение библиотечных сайтов/порталов, сетевых социальных сервисов. Это сложные задачи, под которые, обычно требуется отдельный человек, однако в библиотеках с маленьким коллективом и из-за ограниченности штатных единиц это, как правило, присоединяется к носителю иной должности.

Что входит в ваш функционал? (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
обслуживание пользователей	4636	76,1%
организация культурно-просветительских, досуговых мероприятий	4529	74,3%
проектная деятельность	2482	40,7%
формирование и обработка фонда	2448	40,2%
ведение справочно-поискового аппарата библиотеки	2362	38,8%
библиографическая деятельность	2172	35,6%
краеведческая деятельность	1847	30,3%
разработка медиапродуктов/ресурсов	1748	28,7%
методическая деятельность	1466	24,1%
маркетинг и PR	1244	20,4%
IT	832	13,7%
Другое	862	14,1%

При этом подавляющее большинство респондентов, а именно 92%, считают, что выполняемый ими функционал соответствует должностной инструкции/должности. Существует вероятность, что не все из них осознают проблему несоответствия функционала.

Это может свидетельствовать о недостаточном знании сотрудниками общепринятого содержания их должности и ориентации исключительно на инструкцию, разработанную учреждением. Как следствие, сотрудник не

всегда может выявить истинные причины барьеров, которые возникают из-за проблемы завышенного или неверного функционала, и найти подходящее им решение.

Соответствует ли выполняемый функционал вашей должностной инструкции/должности?	Абсолютное количество	Процент
Да	5603	91,9%
Нет	491	8,1%

Охранной грамотой в данном случае мог бы стать Профстандарт специалиста библиотечно-информационной деятельности. Однако и здесь есть свои сложности. Нынешний Профстандарт, утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 №527н³⁷, достаточно широко определяет задачи и отталкивается от описания вида профессиональной деятельности. Если, к примеру, взять должность библиотекаря, то она подводится под библиотечно-информационное обслуживание пользователей. В числе прочего к возможным трудовым функциям библиотекаря отнесено «ведение библиотечных сайтов/порталов, сетевых социальных сервисов». Требования, которые предъявляются сотруднику в рамках этой деятельности, включают в себя в том числе умение применять методики изучения потребностей пользователей библиотечных сайтов/порталов и социальных сетей; собирать и обобщать информацию о деятельности библиотеки для определения вида, целевого назначения, структуры реализуемых сервисов библиотечного сайта/портала, использования библиотекой сетевых социальных сервисов; формировать контент, в том числе медиаконтент, библиотечных сайтов/порталов и социальных сетей с учётом потребностей пользователей библиотеки; использовать методику и элементы веб-аналитики для анализа соответствия структуры, контента и навигации библиотечного сайта потребностям пользователей библиотеки. Библиотекарь при выполнении данных задач должен обладать знаниями основ информатики, теории социальных коммуникаций, информационного маркетинга, в том числе интернет-технологий изучения информационных потребностей пользователей библиотеки, понимать технологии работы с цифровым контентом библиотек, в том числе сайтом, аккаунтом и группами в социальных сетях и не только. Весь этот спектр необходимых знаний и умений претендует на отдельную должность или даже должности: SMM-специалист, медиа-специалист, IT-специалист. Качественно вести работу по данному направлению при совмещении с остальными библиотечно-информационными задачами достаточно непросто. Всё

37 Проффессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н

это может приводить к физической и эмоциональной перегрузке сотрудника. Когда речь идёт о маленьких библиотеках, сложно говорить о выделении отдельной ставки. Возможно, в таких учреждениях не в такой мере требуется развивать работу с сайтом и социальными сетями, как это необходимо в других организациях. Но тогда встаёт вопрос: «в какой мере?».

Так или иначе, при всех положительных сторонах многофункциональности, связанных с обогащением труда сотрудника, обнаруживается проблема разграничения функционала, распределения задач внутри одной должности, определения нормативов по условно «непрофильным» задачам сотрудников библиотек. Всё это усложняет выстраивание образовательной и карьерной траектории сотрудника, формирование системы мотивации и стимулирования труда, проведение аттестации. Руководитель не всегда понимает степень трудозатратности дополнительного функционала и, соответственно, не знает, какие виды поощрения нужно предоставить сотруднику и нужно ли это делать вообще.

Сложность использования Профстандарта обнаруживается и для тех, кто чисто номинально значится на той или иной библиотечной должности, а фактически относится к вспомогательному персоналу, обеспечивающему основные функции библиотеки, или объединяет выполнение разных видов профессиональной деятельности.

Мало в каких библиотеках выделены штатные единицы для дополнительного персонала, в основном в крупных библиотеках. При этом молодой человек стремится иметь в трудовой книжке запись, соответствующую его деятельности, особенно если он дипломированный специалист в этом направлении. Ему важно обозначать себя во внешней среде с корректной должностью. В особенности это затрагивает IT-специалистов, профессии которых сейчас имеют высокую ценность на рынке труда и имеют свои преференции. Отсутствие возможности иметь соответствующую должность может послужить одной из причин «невхождения» или ухода молодого человека из библиотеки. На этом фоне актуализируется вопрос расширения номенклатуры должностей сотрудников библиотек в Профстандарте.

Подразделения, где работает молодёжь

В анкете был задан вопрос о структурных подразделениях, в которых работают молодые сотрудники. Анализ ответов показал широкий спектр названий мест. Помимо классических отделов обслуживания, методических, информационно-библиографических, краеведения, комплектования и обработки фондов, есть и такие актуальные на сегодняшний день, как отдел молодёжных проектов и волонёрской деятельности, отдел информации и поддержки инициатив молодёжи, центр креативных индустрий и цифровых технологий, отдел социального медиа-маркетинга, отдел межкультурных связей и специальных проектов, отдел научных исследований открытой науки, проектно-грантовый отдел.

Многие подразделения носят нестандартные названия, что служит дополнительным фактором привлечения и удовлетворения молодёжи. Например, креативный кластер, отдел инноваций, лаборатория коммуникаций, IQ лаборатория, сектор развития медиакомпетенций, сектор формирования языковой грамотности, студия звукозаписи, центр цифровизации, планетарий.

Мотивы выбора библиотеки как места работы

Для выявления мотивов, которые побуждают современную молодёжь работать в библиотеке, в анкете был задан вопрос: «Почему вы решили работать в библиотеке?».

Как и в исследовании 2009–2011 гг., самыми популярными ответами оказались случайный выбор профессии, выбор по стечению обстоятельств, выбор по совету родных, друзей, знакомых или из-за отсутствия вакансий по профилю. Этим, в свою очередь, может объясняться наличие большого количества сотрудников с непрофильным образованием.

Данные варианты отметили 58,1% опрашиваемых. Это та молодёжь, которая изначально не планировала связывать свою трудовую деятельность с библиотекой, но выбрала эту сферу, потому что там были свободные места и возможность удовлетворить свои текущие потребности.

При этом по сравнению с показателями 12-летней давности, заметно увеличилась доля молодых сотрудников, которые пришли работать в библиотеку «по призванию» или «собственному желанию», то есть изначально были ориентированы на библиотечный труд. Таковых выявлено 37,2%, что примерно на 14% больше, чем в прошлом исследовании (22,9%). Анализ показал, что чаще по призванию и желанию в библиотеку приходят респонденты с библиотечным образованием, где с высшим – 44,4%, со средним специальным – 44,9%.

Совсем небольшая доля (3,1%) опрашиваемых оказалась в библиотеке «согласно семейным традициям», причём большая часть – это респонденты с высшим библиотечным образованием (5,2%). Таким образом, можно сделать вывод, что **профильное библиотечное образование способствует более осознанному и целенаправленному приходу в библиотеку, тогда как отсутствие такового провоцирует случайные мотивы прихода работы в библиотеку.**

В открытых ответах, которые раскрывают часть закрытых мотивов, в числе причин, предопределивших работу в библиотеке, был указан целевой договор. Обучение по целевому направлению, как известно, предполагает необходимость отработать от 3 до 5 лет у работодателя, определённого заказчиком.

К этому ответу примыкает вариант «было получено библиотечное образование», правда, в данном случае не уточняется, внешними или внутренними обстоятельствами был продиктован выбор опрашиваемого.

Примечательны варианты прихода в библиотеку «для сохранения библиотеки в регионе», «возрождения культурного уровня в стране», по причине «желания быть полезной обществу». Такие мотивы соотносятся с гражданской и социальной ответственностью молодёжи.

Почему вы пришли работать в библиотеку?	Абсолютное количество	Процент
По призванию, собственному желанию	2268	37,2%
По стечению обстоятельств	1818	29,8%
По совету родных, друзей, знакомых	1040	17,1%
Случайно	428	7,0%
У меня другое (небиблиотечное образование) и не было вакансий по профилю	253	4,2%
Согласно семейным традициям	188	3,1%
По другим причинам	99	1,6%

Степень профессиональной зрелости

Больше половины респондентов, с большим отрывом от остальных, чувствует себя уверенно в рамках выполняемой работы (54,1%). Причём наблюдается прямая зависимость от профиля образования и возраста. Иначе говоря, получение библиотечного образования и достижение более старшего возраста повышают уверенность в профессионализме. Так, чаще об этом высказываются сотрудники с высшим библиотечным образованием (61,5%). Более уверены, что ожидаемо, молодёжь 31–35 лет (56,9%) и далее по убыванию, где меньше всего уверенных среди 18–21 летних (42,9%).

Ощущают потребность в повышении профессионального уровня больше всего сотрудники в возрасте 18–21 года (30,8%) и те, которые имеют непрофильное образование, получают библиотечное (36,8%); примыкают к ним респонденты с общим образованием (33,8%).

Из тех, кто считает свою квалификацию выше порученного участка работы (3,3%) большее число составляют специалисты с высшим библиотечным образованием (5,3%). Таким образом, можно видеть, что с профильным образованием молодёжь ощущает в себе больший потенциал, опытность, которые нуждаются в расширении полномочий, карьерном росте или обогащении труда. Также считают свою квалификацию выше порученной работы молодые люди в возрасте от 26 до 30 лет (3,8%).

Как вы оцените степень собственной профессиональной зрелости?	Абсолютное количество	Процент
---	-----------------------	---------

Чувствую себя уверенно в рамках выполняемой работы	3294	54,1%
Ощущаю потребность в повышении профессионального уровня	1675	27,5%
Затрудняюсь ответить	926	15,2%
Считаю, что моя квалификация выше порученного участка работы	199	3,3%

Повышение квалификации

Согласно Профстандарту³⁸ повышать квалификацию в библиотечном деле рекомендуется не реже одного раза в три года. Однако в условиях быстро меняющейся реальности и постоянного обновления знаний наиболее эффективным видится непрерывное повышение профессиональной квалификации и установка на обучение в течение всей жизни.

По результатам исследования, так или иначе повышают свою квалификацию подавляющее большинство респондентов – 87,5%. Из них постоянно занимаются самообразованием – 41,5%, и примерно пятая часть повышает квалификацию раз в год и столько же – раз в три года. Вспомним, что 22% респондентов работает в модельных библиотеках, модернизированных в рамках нацпроекта «Культура». Персоналу данных библиотек необходимо обучаться согласно предоставленному плану мероприятий по развитию компетенций и повышению квалификации основного персонала в течение трёх лет после участия в проекте. Если респонденты работают в недавно обновлённых библиотеках, то это также может влиять на высокий процент сотрудников, повышающих квалификацию.

Совсем не повышают квалификацию 12,5% ответивших, причём чаще по независящим от себя причинам, а именно из-за того, что не предлагает руководство (7,7%). Только 4,8% молодых кадров не повышает квалификацию, так как не видит в этом смысла.

Повышаете ли вы свою квалификацию и как часто?	Абсолютное количество	Процент
Да, постоянно занимаюсь самообразованием	2529	41,5%
Да, раз в год	1450	23,8%
Да, раз в три года	1353	22,2%

38 Проффессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н

Нет, не повышаю, не предлагает руководство	471	7,7%
Нет, не повышаю, не вижу смысла	291	4,8%

В целом, внутри каждой профессиональной группы – основного персонала, вспомогательного персонала, обеспечивающего основные функции библиотеки и иного вспомогательного персонала – процент повышающих квалификацию заметно превосходит долю тех, кто этого не делает.

Если подробно разбирать сотрудников, не повышающих квалификацию, то чаще всего они относятся к вспомогательного персонала, обеспечивающему основные функции библиотеки (18,3%). Это прежде всего дизайнеры (чуть больше трети), следующие за ними IT-специалисты, заведующие структурными подразделениями и специалисты по отдельным направлениям (примерно по 15%).

Но при этом тот же вспомогательный персонал чаще остальных категорий сотрудников занимается самообразованием (почти половина сотрудников). Здесь лидируют специалисты по связям с общественностью, заведующие структурными подразделениями и те же IT-специалисты (больше половины).

Нужно сказать, что данная ситуация соответствует современным реалиям. Если для основного библиотечно-информационного персонала существует в библиотечном деле множество предложений и возможностей повысить квалификацию бесплатно, то специалистам, не относящимся к основному персоналу, чаще приходится самим искать необходимые программы и делать это за собственные деньги, так как требуемые им компетенции и навыки не подпадают под профильные функции библиотеки.

Среди основного персонала 12,4% человек не повышают квалификацию. В большей степени это библиотекари (15%). Примечательно обнаружить в этой группе технологов и научных сотрудников. По сути, это тот персонал, работа которого напрямую связана с постоянным анализом и разработкой предложений по совершенствованию выполнения библиотечных задач и внедрению передового опыта в деятельность учреждения. Обнадёживает, что процент их совсем небольшой, и большинство из них всё-таки постоянно занимается самообразованием.

Наряду с ними больше всего в группе основного персонала занимаются самообразованием технологи, менеджеры, каталогизаторы, специалисты по направлению – больше половины среди представителей одной должности. Среди заместителей руководителя библиотеки, заведующих структурным подразделением, методистов, библиографов, библиотекарей – таковых меньше половины, но больше 40%.

Интересно проанализировать тех, кто осознанно не заинтересован в дополнительном профессиональном образовании. Здесь опять же лидирует вспомогательный персонал. Прежде всего это экскурсоводы (21,4%) и редакторы (13,5%).

В ином вспомогательном персонале число таких не превышает одного человека внутри отдельной должности. Поэтому представлять данные нерепрезентативно.

В основном персонале больше всего таких сотрудников обнаруживается среди заместителей заведующего структурного подразделения, заведующих структурным подразделением, библиотекарей и хранителей (не более 8%).

Восприятие библиотечной работы

По данным Всероссийского опроса «ВЦИОМ–Спутник», проведённого в 2022–2024 гг., на сегодняшний день главным критерием в выборе профессии для молодых людей являются их личные предпочтения. Об этом говорят более 60% человек, причем как в категории 18–24 лет, так и в категории 25–34 лет³⁹.

Работа должна быть прежде всего интересна молодым людям по содержанию. А если брать во внимание и распространённый запрос на образованность, то не лишней привлекательной чертой в работе станет возможность удовлетворения интеллектуальных потребностей.

Результаты настоящего исследования показывают, что подавляющее большинство молодых респондентов считают библиотечную работу творческой, разнообразной, интересной, интеллектуальной. В общей сложности это отмечает больше половины респондентов. Можно сделать вывод, что работа в библиотеке во многом вписывается в главные потребности современной молодёжи.

В настоящем опросе небольшая доля (7,1%) молодых библиотекарей отметила библиотечную профессию как престижную. В предыдущем исследовании мы говорили о важности престижности профессии для молодого человека, опираясь на исследования по Молодёжи России 2010 года⁴⁰. Тогда отмечалось, что своё профессиональное становление молодёжь оценивает прежде всего по уровню социального признания профессии. Однако сейчас мы можем видеть, что данный критерий находится лишь на шестом месте у российской молодёжи в числе факторов, на который она обращает внимание, лишь десятая часть его считает важным⁴¹.

Поэтому острота малого процента респондентов, считающих библиотечную работу престижной, нивелируется актуальностью иных ценностей для молодёжи. Тем более, что наблюдается позитивная динамика в этом показателе. 12 лет назад престижной библиотечную профессию считали в семь раз реже, всего 0,2% респондентов. И этот ответ находился на самом последнем месте по популярности.

39 Федоров В. Современная молодёжь России: специфика и ключевые запросы / Федоров В. [Электронный ресурс] // TenChat : [сайт]. — URL: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2024-05-07/0c958da2-bdf1-4691-ac31-e8658e9bfc4b.pdf> (дата обращения: 18.11.2024)

40 Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодёжь России: социологический портрет / Горшков М.К., Шереги Ф.Э. [Электронный ресурс] // libweb.kpfu.ru : [сайт]. — URL: https://libweb.kpfu.ru/z3950/bcover/0781317_con.pdf (дата обращения: 26.12.2024)

41 См. 25 сноску

Непрестижной библиотечную профессию в нынешнем исследовании считают примерно 7,3%. Несмотря на то, что данный показатель больше, чем в предыдущем исследовании, на 3%, — его популярность спустилась с девятого на пятнадцатое место.

Таким образом, можно сделать вывод, что молодёжь стала чаще воспринимать работу в библиотеке как престижную, хотя всё ещё на недостаточном уровне. В связи с этим, сохраняется необходимость работы над поднятием общественного признания профессии.

Негативную окраску (суетливая, нервная, непрестижная, неблагодарная, монотонная, скучная, не требует особых знаний, умений и усилий) библиотечной работе дают всего 12,9% сотрудников.

В обществе устоялось мнение, что работа в библиотеке не требует значительных усилий и у сотрудников много свободного времени, которое они проводят за чтением книг. Однако это представление не соответствует действительности, что хорошо знают библиотечные работники и подтверждают молодые респонденты исследования. Так, лишь 2,3% считают работу в библиотеке лёгкой, примерно столько же — не требующей особых знаний, умений, усилий. Большинство же говорит о её трудоёмкости и сложности — 20,5%. К ним примыкает вариант, что библиотечная работа требует серьёзной профессиональной подготовки — почти 30% сотрудников на это указывают. К среднему по нагрузкам труду её относят 13,2%.

Учитывая, что подавляющее большинство респондентов занимаются обслуживанием, а значит взаимодействуют с разными людьми, вполне объяснимо, что 36,3% воспринимают библиотечную работу, как требующую терпения. Нервной её считают 15,1%, напряжённой 17,9%.

Перспективность профессии отмечают только 11,7% респондентов. Непопулярность данного параметра может быть вызвана разными причинами. Одна из них связана с недостаточной проработанностью карьерной стратегии сотрудника. Молодому человеку могут не предоставлять информацию о перспективах его карьерного роста. Второй фактор, негативно влияющий на перспективность, декларируемая разными институциями и обществом реальная угроза исчезновения профессии.

В своё время в «Атласе новых профессий» экспертной группы Агентства стратегических инициатив, Московской школы управления «Сколково», говорилось о том, что профессия библиотекаря постепенно начнёт исчезать после 2020 года. В качестве аргументов приводилось интенсивное развитие цифровых технологий, которые заберут функционал у работников библиотек.

Тогда авторы проекта не брали во внимание тот факт, что библиотека уже далеко не ограничивает свою работу только фондами, и что все эти технологические вызовы она может использовать себе во благо, заменяя роботами и программами рутинные функции и высвобождая время для творчества и

интеллектуальной деятельности⁴². Тем не менее сохраняющиеся во внешнем мире негативные стереотипы относительно библиотечной работы могут негативно влиять на рейтинг перспективности в глазах молодого сотрудника.

Что вы думаете о библиотечной работе в целом? (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Творческая	4080	67%
Разнообразная, интересная	3427	56,2%
Интеллектуальная	3256	53,4%
Требует терпения	2214	36,3%
Требуется некоторая профессиональная подготовка	1825	29,9%
Необходима серьёзная профессиональная подготовка	1503	24,7%
Кропотливая	1428	23,4%
Суетливая	1328	21,8%
Трудоёмкая, сложная	1250	20,5%
Напряжённая	1089	17,9%
Почётная, общественно значимая	926	15,2%
Нервная	922	15,1%
Средний по нагрузкам труд	805	13,2%
Перспективная	711	11,7%
Непрестижная	445	7,3%
Престижная	430	7,1%
Неблагодарная	328	5,4%
Монотонная, скучная	252	4,1%
Легкий труд	143	2,3%
Не требуется особых знаний, умений, усилий	124	2,0%

42 Михнова И. Библиотекарь – профессия-пенсионер. Поверили? И напрасно / Михнова И. [Электронный ресурс] // Территория L : [сайт]. – URL: <https://gazetargub.ru/?p=6666> (дата обращения: 24.12.2024).

Другое	45	0,7%
--------	----	------

Чувства, которые вызывает библиотечная работа

Закрепляют положительное отношение к библиотеке ответы молодых сотрудников на вопрос «Какие чувства вызывает у вас работа в библиотеке?». У подавляющего большинства библиотекарей преобладают позитивные восприятия. Таковых 85%. И этот показатель заметно больше процента предыдущего исследования – увеличение на 13%. Негативные эмоции испытывают только 8,8%. Остальные 5% относятся нейтрально.

Самое популярное чувство к библиотечной работе, превышающее другие более чем в два раза, – удовлетворение. Его разделяют 74,1% респондентов. При этом чаще остальных это чувство испытывают сотрудники модернизированных за счёт муниципальных средств библиотек (75,8% от всех сотрудников данного типа библиотек).

Треть сотрудников испытывает радость и больше четверти – гордость. Нужно сказать, что гордость переместилась с четвёртого на третье место, и её стали испытывать вдвое чаще, по сравнению с показателями 12-летней давности.

Разочарование и уныние наблюдается у небольшого процента респондентов (4,1% и 3,3%), причём больше других такие негативные чувства испытывают сотрудники немодернизированных библиотек.

Меньше всего молодёжь стыдится библиотечной работы (1,1%), что также соотносится с прошлыми результатами.

В целом, работа в библиотеке с каждым годом становится всё более почётной и уважаемой, чему не в последнюю очередь способствует модернизация библиотеки.

Какие чувства вызывает у вас работа в библиотеке? (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Доля от всех респондентов (6094)
удовлетворение	4515	74,1%
радость	2061	33,8%
гордость	1659	27,2%
«я тут временно»	489	8,0%
безразличие	289	4,7%
разочарование	247	4,1%
уныние	201	3,3%

стыд	70	1,1%
Другое	207	3,4%

Удовлетворённость работой

Степень удовлетворенности работой в библиотеке у молодых сотрудников можно расценивать как достаточно «высокую»: 56,6% удовлетворены полностью и 38% довольны, но не в полной мере. И здесь можно наблюдать позитивную тенденцию – спустя 12 лет примерно на четверть увеличилось число полностью удовлетворённых работой, переместившись со второго на первое место. В свою очередь лишь 269 (4,4%) человек сказали, что скорее недовольны и только 61 человек (1%) ответил, что полностью недоволен работой в библиотеке.

Анализ полученных данных показал, что чаще других абсолютную удовлетворённость выражают представители иного вспомогательного персонала, то есть те, кто в меньшей степени соприкасается с базовой библиотечной работой. Не в полной мере удовлетворены (чаще других категорий) сотрудники основного персонала. Скорее не удовлетворены те, кто занимает вспомогательные должности, обеспечивающие основные функции библиотеки. И совсем недовольны работой в библиотеке в большей степени также сотрудники из основного персонала (самый высокий процент внутри группы зафиксирован у иного вспомогательного персонала, но там отмечено всего 2 человека, что нерепрезентативно).

Если останавливаться на основном персонале, то среди них чаще всего удовлетворены работой методисты, библиографы, комплектаторы, технологи, специалисты по направлению (больше половины). По сути, это сотрудники внутренних отделов. А больше всего недовольных встречается среди библиотекарей. Здесь можно предположить такую зависимость: чем меньше работа связана с людьми, тем выше степень удовлетворённости ею. И это подтверждают данные множества исследований.

Чаще всего именно деятельность, которая сопряжена с постоянным взаимодействием с разными людьми, в том числе с проблемными, приводит к эмоциональному истощению и профессиональному выгоранию. Поэтому особенно важным видится оказание постоянной психологической поддержки таким сотрудникам. В этом направлении РГБМ запустила в 2022 году серию психологических онлайн-семинаров «Я и моя деятельность», рассчитанную на работников обслуживания. На вебинарах заведующая сектором психологической поддержки и социальной адаптации молодёжи РГБМ Ефимова М.А. рассказывает о том, как сделать общение с посетителями более комфортным, избежать «острых углов», конфликтных и стрессовых ситуаций или выйти из них с наименьшими психологическими потерями, предотвратить эмоциональное выгорание.

В целом, сегодня можно наблюдать тренд на формирование психологически безопасной рабочей среды, причём для сотрудников самых разных направлений и сфер деятельности. Особенно это становится актуально для младшей категории молодёжи, зумеров (род. 1997/2000–2011), которым приписывают повышенную чувствительность и тревожность.

Анализ связи удовлетворённости с видом библиотеки показывает, что чаще удовлетворены работой сотрудники региональных библиотек – 63,6%, а больше остальных совсем не удовлетворены те, кто работает в библиотеке высшего/среднего специального учебного заведения – 7,7%.

Высокая удовлетворённость сотрудников региональных библиотек может быть обусловлена наличием широкого спектра информационных источников, масштабностью и разносторонностью деятельности этих учреждений, возможностью организовывать в них крупные мероприятия с участием знаковых лиц региона и страны, реализовывать большие проекты по социально-значимым вопросам и пр.

Наименьшую удовлетворённость работой у респондентов из библиотек вузов и ссузов по сравнению с сотрудниками других библиотек, могло вызвать недостаточное разнообразие рабочего процесса, сфокусированность на информационном сопровождении учебного процесса, подчинённость в первую очередь целям вуза/ссуза и, как следствие, ограниченность в принятии управленческих решений и выстраивании библиотечного процесса, сложности при выстраивании коммуникации с библиотеками других ведомств и пр.

Однако нужно отметить, что в библиотеках вузов наметилась тенденция на преобразования. В том числе благодаря появлению Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лаборатория лидерства: лучший университетский библиотекарь», который проходит с 2021 года при поддержке Министерства науки и высшего образования РФ. Данный конкурс служит импульсом для раскрытия потенциала университетских библиотекарей, выявления социально, культурно и научно значимых проектов, а также инновационных форм работы библиотек вузов.

Абсолютную удовлетворённость работой в библиотеке чаще выражают сотрудники модельных библиотек, модернизированных в рамках нацпроекта «Культура» – 64%, и, наоборот, о неудовлетворённости чаще заявляют работники библиотек, которые не были модернизированы ни в рамках федеральной, ни в рамках региональной или муниципальной программы. Таким образом, наблюдается возрастание степени удовлетворённости работой в зависимости от статуса модернизации библиотеки.

Данные многих исследований показывают, что вместе с увеличением возраста сотрудника повышается и его удовлетворённость трудом. Однако результаты текущего опроса демонстрируют не такую устойчивую зависимость. На протяжении возрастного периода его удовлетворённость работой меняется как в сторону увеличения, так и в сторону снижения.

Больше всего удовлетворены работой в библиотеке сотрудники в возрасте от

18 лет до 21 года (96,8%⁴³), из них полностью удовлетворены 68,9%. Это может быть связано с тем, что в этом возрасте молодёжь ещё не погружена столь глубоко в профессию, меньше склонна к анализу и выстраиванию долгосрочных перспектив, мало что знает о рынке труда и других перспективных предложениях, поэтому пребывает в состоянии «профессионального оптимизма».

И меньше других удовлетворены респонденты в возрасте 22–25 лет (93,4%⁴⁴), из которых полностью удовлетворены 52,9%. Здесь можно вспомнить, что это период сомнений, тревог и неопределённости, который может быть вызван переходом от учёбы к трудовой деятельности, поиском своего места в жизни, попыткой реализовать свою профессиональную мечту. Снижение удовлетворённости может говорить о расхождении между идеалами и реальностью, о несовпадении практики с заложенной в вузе/ссузе теорией, о желании попробовать себя в различных направлениях, а не ограничиваться библиотекой, «нащупать» своё дело.

Удовлетворены ли вы работой в библиотеке?	Абсолютное количество	Процент
Да, полностью	3448	56,6%
Да, но не в полной мере	2316	38%
Скорее нет, чем да	269	4,4%
Нет	61	1%

Привлекательные черты работы в библиотеке

В дополнение к стимулирующим факторам приведём анализ ответов на вопрос анкеты о привлекательных чертах библиотечной работы.

Приоритетными для молодёжи оказались творческий характер деятельности (66,5%), контакты с людьми и общение (55,2%), возможность заниматься интересным делом (54%), работа с книгами 50,2%), а также возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень (49,9%).

По результатам исследования 2009–2011 гг. тогда на первом месте был «доступ к информации» (вместо «творческого характера деятельности»), а на четвёртом месте «гарантии социальной и экономической стабильности, социальная защищённость» (вместо «работы с книгами»).

Популярность доступа к информации могла объясняться тем, что в 2010-е годы библиотека ещё сохраняла свою авторитетность в информационном пространстве. Однако с развитием интернета она перестала быть един-

43 Сумма полностью удовлетворённых и тех, кто удовлетворён не в полной мере

44 Сумма полностью удовлетворённых и тех, кто удовлетворён не в полной мере

ственным доступным источником знаний и информации, разделив лидерство с онлайн-ресурсами.

При этом возможность работы с книгой молодёжь стала ценить больше. Интерес к чтению у молодых сотрудников библиотек подтверждает общую тенденцию, что молодёжь стала больше вовлечена в чтение книг⁴⁵. Книги она использует в самых разных целях: саморазвитие, образование, развлечение. Привлекательности библиотеки как места работы с книгами могла также способствовать модернизация, которая включает в себя обогащение и обновление фондов учреждения.

Остановимся на зависимости выбора творческого характера работы как привлекательной черты от вида и статуса модернизации библиотеки. Анализ показал, что чаще других данный вариант выбирают сотрудники библиотек культурно-досуговых учреждений и муниципальных публичных библиотек (городских, районных, поселенческих, сельских, межпоселенческих), а также ряда библиотек иных организаций – больше 68%. Массовая творческая работа, действительно, в первых двух видах учреждений занимает значительное место. В них организуются всевозможные концерты, фестивали, театральные представления, творческие вечера, мастер-классы, работают киномастерские, мультстудии, лаборатории по цифровому и научно-техническому творчеству и не только. Те же сельские библиотеки нередко выступают в роли единственных культурных центров для местного сообщества, и соответственно берут на себя выполнение задач таких институций.

Меньше всего ответов про творческий характер работы поступило из школьных библиотек. Это может объясняться тем, что данные библиотеки нацелены в первую очередь на обеспечение информацией и соответствующими документами учебного процесса. Проведение творческих досуговых мероприятий в них носит больше факультативный характер.

Выбор творческого характера деятельности работы предопределяется также статусом модернизации библиотеки. Чаще данный показатель, как показал анализ, отмечают сотрудники модельных библиотек, модернизированных в рамках нацпроекта «Культура». Важную роль в развитии творческого направления в данных библиотеках играет проект «Гений места». В рамках него на базе библиотек создаются точки концентрации талантов, направленные на развитие творческих навыков и создание локальных креативных индустрий.

Если проводить корреляцию с возрастом сотрудников, то ситуация вырисовывается следующая: профессиональный интерес и творчество выделяют в качестве стимулов чаще представители 22–25 лет. А меньше других на это обращают внимания 18–21-летние. Это может быть связано с тем, что в 22–25 лет у молодого человека идёт активный подъём творческой энергии, а в более раннем возрасте, он как работник мотивирован в первую очередь

45 Самая читающая страна: мониторинг / [Электронный ресурс] // ВЦИОМ : [сайт]. — URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/samaja-chitajushchaja-strana-monitoring> (дата обращения: 24.12.2024)

обретением финансовой независимости и встраиванием в новый социальный контекст.

Остановимся подробнее на контактах с людьми и общении. Ценность коммуникации занимает важное место в аксиологической системе современной молодёжи, наряду с ценностью семьи, где общение является значимой частью взаимодействия. Так как подавляющее большинство занимается обслуживанием пользователей, то их работа связана с постоянной коммуникацией.

С одной стороны, как мы уже говорили, это может приводить к стрессам и выгораниям, но с другой, при благоприятных условиях, даёт возможность обогатиться опытом разных интересных людей, восполняет нехватку живого общения, помогает реализовать потребность во взаимопонимании и поддержке, справиться с чувством одиночества. Потребность в общении усилилась со времени пандемии, когда люди были вынуждены дистанцироваться друг от друга. Также коммуникационную составляющую можно считать устойчивой характеристикой российского менталитета, ориентированного на коллективную социальную жизнь.

Возможность контактировать с разными людьми сегодня имеется не только у сотрудников залов обслуживания, но и у специалистов внутренних отделов. Так, библиотеки проводят различные профессиональные мероприятия, в которых участвуют не только библиотечные специалисты, но и представители других сфер. Нынешняя реальность трансформирует библиотеки в открытые миру учреждения, направленные на диалог с разными институциями, специалистами, экспертами и т.д.

Как показывают результаты опроса, библиотекам удаётся вписаться в систему коммуникационных ценностей молодёжи, привлечь её возможностью развития контактов, как в личных, но и профессиональных целях.

По-прежнему остаётся фактором-аутсайдером «внедрение новых технологий». Не секрет, что многие библиотеки из-за ресурсных ограничений объективно лишены такой возможности.

Обращает на себя непопулярность такого фактора, как «возможность донести до других свои взгляды, идеи» — за этим можно увидеть как внешнее препятствие со стороны библиотеки, так и отсутствие ценности данного фактора у самого респондента.

Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для вас являются (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Творческий характер деятельности	4054	66,5%
Контакты с людьми, общение	3366	55,2%

Возможность заниматься интересным делом	3293	54,0%
Работа с книгами	3062	50,2%
Возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень	3039	49,9%
Интеллектуальная составляющая того, что я делаю	2671	43,8%
Социальная и экономическая стабильность	2412	39,6%
Доступ к информации	2102	34,5%
Возможность реализовать себя	2069	34,0%
Организация и проведение публичных мероприятий	2035	33,4%
Благоприятный психологический микроклимат	1513	24,8%
Возможность донести до других свои взгляды, идеи	1212	19,9%
Активное внедрение новых технологий	823	13,5%
Другое	67	1%

Стимулы к работе

В анкете был задан вопрос «Что стимулирует вас к эффективной работе?». Наиболее важными факторами для молодых сотрудников библиотек оказались (по мере убывания) хорошие условия труда (больше половины ответов), профессиональный интерес, творчество, благоприятный микроклимат в коллективе и материальное вознаграждение – более 45%. Все из них, кроме профессионального интереса и творчества, являются внешними по отношению к процессу работы и самому работнику факторами, т.н. «гигиеническими».

Если опираться на теорию двух факторов Ф. Герцберга, их нельзя назвать мотивирующими, присущими самому процессу работы. Если они благоприятны, то возникает только нейтральное состояние, но не удовлетворённость. И только в том случае, если обеспечиваются мотивирующие факторы, повышается удовлетворённость трудом. Поэтому учёный приходит к выводу, что первостепенное внимание должно уделяться мотивирующим факторам. Если сотрудники мотивированы самим характером работы, они с большей лёгкостью переносят неблагоприятные «гигиенические» факторы и получают

удовлетворение от своей работы⁴⁶.

«Профессиональный интерес, творчество» выделен вторым по значимости фактором, стимулирующим к эффективной работе. В профессиональном творчестве большинство людей находят возможность самовыражения и самоутверждения, кроме того, творчество доставляет удовольствие, потому этот фактор можно считать наиболее значимым в мотивационной структуре молодого библиотечного сотрудника. Особую любовь к творчеству и искусству как его составляющей проявляют зумеры (род. 1997/2000–2011).

Благоприятный микроклимат в коллективе, который также служит одним из главных стимулов для молодёжи, подразумевает дружеские отношения с коллегами, взаимное уважение, ощущение поддержки с их стороны, т.н. «командную игру» или сопричастный менеджмент.

Ушли с лидирующих позиций такие стимулы, как позитивная оценка и поддержка руководства, а также самореализация. Сейчас их отмечают 39% и 29,5% соответственно.

Больше трети респондентов указывают также на справедливость оплаты труда.

К стимулам-«аутсайдерам» относятся соревновательность и перспективы карьерного роста (в исследовании 2009–2011 гг. вместо последнего было «участие в проектах»).

Таким образом, можно сделать вывод, что молодых сотрудников в первую очередь стимулирует физический и психологический комфорт, увлекательное содержание работы и материальное вознаграждение.

На второй план отодвинуты «статусные» факторы, стимулы, связанные с карьерными достижениями, почётом и уважением со стороны коллег, общностью целей с библиотекой.

За этим можно увидеть проявление установок современной молодёжи, что фиксируют различные социологические исследования по стране. Например, по данным ВЦИОМ-Спутник в тройку жизненных целей молодёжи входит семья, здоровье и далее у представителей 18–24 лет – надёжные друзья, а у 25–34-летних – возможность заниматься любимым делом⁴⁷. Семья, здоровье, друзья – это то, что соотносится с личной жизнью, сопряжено с домашней, комфортной, безопасной атмосферой, построено по принципу «к себе нежно», поэтому естественен запрос молодых на благоприятную физическую и психологическую среду. Если раньше чувствительность к недостатку комфорта повышалась с возрастом, то теперь этот запрос на безопасную и удобную среду можно наблюдать уже у самой молодой категории.

46 Авдулова, Татьяна Павловна. Психологические основы менеджмента [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. П. Авдулова. – Москва : Либерей-Бибинформ, 2005. – 152 с. : табл. : 20 см – (Серия “Библиотекарь и время. XXI век”. 100 выпусков). С. 65–66.

47 Федоров В. Современная молодёжь России: специфика и ключевые запросы / Федоров В. [Электронный ресурс] // TenChat : [сайт]. – URL: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2024-05-07/0c958da2-bdf1-4691-ac31-e8658e9bfc4b.pdf> (дата обращения: 18.11.2024)

Что стимулирует вас к эффективной работе? (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Хорошие условия труда	3173	52,1%
Профессиональный интерес, творчество	2870	47,1%
Благоприятный микроклимат в коллективе	2779	45,6%
Материальное вознаграждение	2769	45,4%
Позитивная оценка, поддержка руководства	2381	39,1%
Справедливость оплаты труда	1980	32,5%
Наличие самостоятельного участка работы	1841	30,2%
Личность руководителя	1799	29,5%
Возможности для самореализации	1797	29,5%
Возможность профессионального и творческого роста	1789	29,4%
Участие в интересных проектах, акциях (вплоть до всероссийских)	1630	26,7%
Позитивный имидж библиотеки у населения, властей	1604	26,3%
Признание заслуг и уважение со стороны коллег	1481	24,3%
Совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей	1231	20,2%
Перспективы карьерного роста	781	12,8%
Соревновательность	140	2,3%
Другое	63	1%

Хобби

Получить комплексную картину профессиональных установок молодых людей может помочь анализ их увлечений. Для этого в анкете был задан

отдельный вопрос, который имел факультативный характер. На него ответило 65% (3969) респондентов, которые представили широкий спектр хобби – всего 122 вида. Среди них как пассивные, так и активные формы досуга, что говорит о различии интересов и темпераментов опрошенных. Многие респонденты имеют несколько увлечений.

Наиболее популярными по убыванию оказались рукоделие, чтение, спорт/физкультура, рисование и музыка. Большинство из них можно отнести к спокойному творческому досугу.

Чтение продолжает оставаться востребованным занятием сотрудников библиотек. Оно позволяет поддерживать их профессионализм, особенно если речь идёт о библиотекарях. Популярность данного вида хобби, к которому примыкает также литература, литературное мастерство, поэзия, соотносится с ценностью работы с книгами, которую молодёжь ставит на высокое место в разрезе привлекательных черт библиотечной профессии.

Молодёжь любит путешествовать, ходить в походы, гулять – данный вид увлечения занимает шестое место по популярности.

Некоторые хобби можно считать полноценной деятельностью. Так, например, опрошенные занимаются молодёжной политикой, общественной деятельностью, волонтерством, наукой, педагогикой, просветительской работой, развитием детей, работой с молодёжью, предпринимательством, кинопроизводством, операторским мастерством, дизайном, журналистикой, редактированием, рекламой, издательским делом, переводом, театральным мастерством, проектной деятельностью, продажами, тату-мастерством, типографским делом и др.

Доступность технологий открывает широкие возможности для развития себя в таких направлениях, как программирование, видеопроизводство, компьютерный дизайн, подкастинг, блоггинг, создание музыки, 3D-моделирование и пр. Это ещё раз подчёркивает активную включённость молодёжи в цифровые технологии.

О разносторонности молодёжи говорит широкий спектр тематик и направлений хобби: космос, политика, право, математика, религия/эзотерика, молодёжные субкультуры, посткроссинг, нумизматика, сад/огород, строительство, игры, танцы, вокал, киберспорт, медицина, стрельба из ружья, историческое фехтование, криминалистика, собирание домашней библиотеки, косплей, вождение, аквариумистика, охота, разведение животных и много другое.

Наличие большого количества досуговых практик молодёжи делает важным выделение свободного времени для молодого сотрудника. Работодатель, умеющий сохранять баланс между профессиональной и личной жизнью, не только повышает лояльность и удовлетворение сотрудника к себе, но и выигрывает от того, что многие из приобретаемых молодёжью знаний и навыков на досуге могут пригодиться в работе.

Причины неудовлетворённости

Один из ключевых индикаторов оценки привлекательности библиотечной работы для молодых специалистов – это причины их неудовлетворенности. В анкету был включен специальный вопрос, направленный на выявление факторов, которые вызывают недовольство работой в библиотеке.

Подавляющее большинство ответивших на первое место определили низкую зарплату (44,4%), что существенно ниже по сравнению с данными исследования 2009–2011 гг., где данный показатель составлял 76,4%. Затем идёт «слабая материально-техническая база», на третьем месте – «неудобный режим работы» и примыкает к нему по количеству ответов «большая физическая и эмоциональная нагрузка». Ранее в числе основных факторов указывалась «непрестижность профессии» – теперь она переместилась с третьего на шестое место.

Перечисленные факторы возглавляют рейтинг во всех возрастных группах. Однако при сопоставлении их между собой, ответы распределяются следующим образом: на низкую зарплату чаще жалуются сотрудники 22–25 лет, на слабую материально-техническую базу представители 31–35 лет, на неудобный режим работы и большую физическую и эмоциональную нагрузку опять же молодые люди в возрасте 22–25 лет.

Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке? (с возможностью выбора нескольких ответов)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Низкая зарплата	2703	44,4%
Слабая материально-техническая база библиотеки	2186	35,9%
Неудобный режим работы	1288	21,1%
Большая физическая и эмоциональная нагрузка	1273	20,9%
Отсутствие возможности карьерного роста	916	15,0%
Непрестижность профессии	837	13,7%
«Женский коллектив»	815	13,4%
Сложные взаимоотношения в коллективе	757	12,4%
Непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства	755	12,4%

Плохие условия труда	689	11,3%
Высокая текучесть кадров	523	8,6%
Скучная, монотонная работа	483	7,9%
Отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий	304	5,0%
Необходимость постоянно осваивать новое	266	4,4%
Функционал занимаемой должности не соответствует моим интересам (привлекают другие направления библиотечной работы, но их мне не предлагают)	247	4,1%
Отсутствие возможности повысить квалификацию	211	3,5%
Другое	415	6,8%

Низкая зарплата

По сравнению с показателями 12-летней давности, количество неудовлетворённых низкой заработной платой стало почти на треть меньше и их число не доходит до половины сотрудников. При этом данная проблема остаётся самой популярной. Причём, как показывают косвенные данные, молодёжь волнует в первую очередь не абсолютный размер заработной платы, а справедливость оплаты труда. Затраченные усилия она не считает адекватно оценёнными.

Из открытых ответов исследования выясняется, что зарплата некоторых сотрудников не позволяет закрывать даже самые основные потребности, не говоря уже о том, чтобы позволить себе путешествовать и проводить платный культурный досуг. В некоторых регионах зафиксированы показатели в пределах прожиточного минимума, как например, в сельской местности в Ставропольском крае (15 тысяч рублей). Низкая заработная плата заставляет молодых людей устраиваться на дополнительную работу, трудиться по совместительству, искать финансовой поддержки у родителей.

Психологическое давление на молодёжь оказывает и тот факт, что во многих сферах неинтеллектуального труда, зарплаты оказываются в несколько раз выше. И эта тенденция только усиливается⁴⁸.

48 Луцюк К. Подсчитано число вакансий с зарплатой от 100 тысяч рублей / Луцюк К. [Электронный ресурс] // Lenta.ru : [сайт]. — URL: <https://lenta.ru/news/2024/09/26/podschitano-chislo-vakansiy-s-zarplatoy-ot-100-tysyach-rubley/> (дата обращения: 24.12.2024)

В том числе особенно волнует вопрос зарплаты IT-специалистов. На фоне беспрецедентной конкуренции за таких сотрудников на рынке труда, зарплатные ставки на данных специалистов постоянно повышаются. Если учесть ещё то, что ядро таких сотрудников составляют обычно мужчины, которым в особенной степени важна материальная составляющая, то очевиден повышенный запрос с их стороны на улучшение финансовых условий.

Примечательно, что гораздо чаще среди прочих возрастных категорий молодёжи, факторы неудовлетворенности заработной платой отмечают 22–25 летние. Это может объясняться активным исследованием рынка труда в этом возрасте, поиском профессионального предназначения после окончания вуза/ссуза.

Они больше, чем старшая и младшая молодёжь, включены в тренды, и соответственно больше предъявляют требований к библиотечной сфере. Их ожидания могут быть завышены из-за того, что они ещё нигде не работали и ориентируются по общей информационной повестке и средним заработным платам, указанным на сайтах кадровых агентств, которые на сегодня во многих секторах экономики заметно выросли⁴⁹.

Чтобы не упустить своего потенциального кандидата, библиотеки при размещении вакансий часто скрывают предлагаемые зарплаты. Но это, как правило, ещё больше препятствует вхождению в библиотечную профессию молодого человека, который сегодня ценит открытость и прозрачность компании.

Сопоставляя финансовый фактор с видом библиотеки, обнаруживается, что чаще всего неудовлетворённость заработной платой высказывают сотрудники библиотек иных организаций, школьных библиотек, а также муниципальных публичных (городских, районных, поселенческих, сельских, межпоселенческих). При этом реже всего это делают работники библиотек вузов/ссузов и областных научных/универсальных библиотек регионов.

В ходе анализа прослеживается связь фактора со статусом модернизации библиотеки. Больше всего недовольных зарплатой выявлено среди сотрудников немодернизированных библиотек, и меньше всего – среди модельных библиотек, обновлённых по нацпроекту «Культура».

Слабая материально-техническая база

На работе человек проводит треть своей сознательной жизни, поэтому важное значение приобретает создание благоприятных условий труда и отдыха персонала.

Как показывает анализ исследования, факторы неудовлетворённости слабой материально-технической базой и плохими условиями труда находятся в прямой зависимости от возраста. Другими словами, чем старше молодой

49 Что было с зарплатами в России в уходящем году и чего ждать в следующем / [Электронный ресурс] // rg.ru : [сайт]. – URL: <https://rg.ru/2024/12/25/kassovaia-borba.html> (дата обращения: 26.12.2024)

человек, тем больше он придаёт значение санитарно-гигиеническим условиям и комфорту. Эта тенденция сохраняется на протяжении многих лет и отмечается в разных исследованиях. Ещё советские и российские социологи В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов писали в своей работе, посвящённой мотивации труда в советские и постсоветские годы, об этой зависимости⁵⁰. При этом обращает на себя внимание тот факт, что высокая доля недовольных физической средой наблюдается во всех возрастных группах, в том числе и в младших. То есть запросы к комфорту появляются уже и со стороны самых юных.

Анализ данных также позволяет выявить зависимость от статуса модернизации библиотеки. Так, чаще жалуются на неудовлетворительную материально-техническую базу сотрудники немодернизированных библиотек, в то время как респонденты, работающие в модельных библиотеках, обновлённых по нацпроекту «Культура», делают это в наименьшей степени.

Если рассматривать библиотеки в зависимости от их вида, то остро реагируют на этот фактор (по убыванию) библиотеки иных организаций, школьные и муниципальные публичные библиотеки (городские, районные, поселенческие, сельские, межпоселенческие). Количество недовольных уменьшается с повышением уровня библиотеки – в региональных и федеральных библиотеках ситуация более благоприятная. Позитивнее всех оценивают состояние материально-технической базы сотрудники библиотек вузов/ссузов.

Открытые ответы на косвенные вопросы позволяют выявить, что в некоторых случаях состояние материально-технической базы доходит до критического уровня: «мёрзну на работе, из-за чего часто болею. Если не сделают ремонт, чтобы было тепло, то в ближайшее время уйду» (сельская библиотека, Новгородская область); «туалет на улице, холодно в помещении» (сельская библиотека, Архангельская область); «совсем нет интернета» (сельская библиотека, Республика Саха (Якутия)); «надеюсь в мою библиотеку проведут интернет» (муниципальная библиотека, Брянская область). Как можно видеть, в основном на это указывают сотрудники сельских библиотек, из чего в первую очередь возникает необходимость модернизации таких учреждений.

Помимо санитарно-гигиенических и метеорологических условий труда, «градообразующими» для эффективной деятельности библиотеки в современных условиях цифрового развития становится повышение уровня информатизации, как минимум, обеспечения полноценного доступа в сеть «Интернет» (сейчас его имеют только чуть более 60% библиотек в России⁵¹). Особенно важно проводить автоматизацию рутинных задач для высвобождения времени молодых сотрудников для интеллектуальной и творческой работы.

50 Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — 485 с.

51 Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н

Неудобный режим работы

В анкете не был задан вопрос о точном режиме работы респондентов. Поэтому понять, какой график/рабочий режим показался респондентам неудобным, мы не можем. Но попробуем выдвинуть возможные причины.

Режим работы сотрудников, как и режим самих библиотек, по стране различный. Он зависит от типа и вида учреждения, его уровневой принадлежности, местности, где находится библиотека, должности сотрудника, отдела, в котором он работает и пр.

Зная, что большинство респондентов библиотекари, предположим, что их касается график именно обслуживания, то есть по сути часов работы библиотеки для посетителей. И именно он послужил причиной неудовлетворённости большинства респондентов.

На сегодняшний день по стране идёт тенденция на увеличение количества часов и дней работы в неделю библиотек в связи с реальными или потенциальными запросами посетителей.

Если говорить о библиотекарях, то они, как правило, работают в режиме плавающего графика, с периодическим захватом выходных, и, если библиотека работает больше восьми часов в день — в режиме сменного графика, с периодическим захватом вечернего времени. Данный режим имеет свои неудобства, о чём говорили молодые сотрудники в открытых ответах.

Претензии могут возникнуть и у сотрудников внутренних отделов. Причинами того могут быть регулярные задержки на работе из-за большого количества задач или отсутствие возможности избрать внеофисный режим, когда задачи это позволяют

Исследования последних лет выявляют повышенный спрос со стороны молодых людей на гибкий график работы и возможность удалённой занятости⁵². Причём тенденция постепенно распространяется на всё население. Так, по данным исследования банка «Точка» и рекрутингового сайта hh.ru, «за первые девять месяцев 2024 г. количество резюме с запросом об удалённом и гибридном формате работы выросло на 92% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года»⁵³. Особенно это касается зумеров (род. 1997/2000–2011). «Младшая» молодёжь рассматривает гибкий график как ключевой фактор при выборе работы, и она не готова к переработкам, ставя во главу угла баланс между работой и личной жизнью.

На волне большого количества выгодных предложений с удобным режимом

52 Кокарева Д. Поколение Z: что происходило на молодежном рынке труда в первом полугодии 2024 года / Кокарева Д. [Электронный ресурс] // hh.ru : [сайт]. — URL: <https://hh.ru/article/33108> (дата обращения: 24.12.2024)

53 Шакирова М. Желающих работать удаленно стало почти вдвое больше / Шакирова М. [Электронный ресурс] // Ведомости : [сайт]. — URL: https://www.vedomosti.ru/career/articles/2024/10/18/1069487-zhelayuschih-rabotat-udalенno-stalo-pochti-vdvoe-bolshe?from=copy_text (дата обращения: 24.12.2024)

работы от сторонних работодателей⁵⁴ – критика по поводу библиотечного графика со стороны молодых кадров возрастает.

Большая физическая и эмоциональная нагрузка

Выше, в разделе о восприятии библиотечной работы, мы упоминали, что данную профессию считают сложной и трудоёмкой в девять раз чаще, нежели лёгкой. Дополняющие эту характеристику показатели «нервная», «напряжённая», «кропотливая», «суетливая», «требующая терпения», на которые указали в общей сложности более четверти респондентов, только подтверждают актуальность того мнения, что библиотечная работа приводит к физической и эмоциональной нагрузке.

Умение работать в режиме многозадачности является одним из ключевых навыков сотрудников современных библиотек. Однако молодые сотрудники не всегда с лёгкостью справляются с этим, о чём свидетельствуют открытые ответы респондентов. Обращаясь к исследованиям последних лет, мы видим, что если раньше многозадачность считалась хорошим способом повысить производительность труда, то сейчас учёные всё чаще приходят к выводу, что одновременное выполнение нескольких задач ведёт к истощению нервной системы, эмоциональному выгоранию, депрессии и неврозам⁵⁵. Кроме того, это может ухудшить когнитивные способности из-за рассеивания внимания и постоянного отвлечения на несколько потоков информации.

Вдобавок к многозадачности молодёжь критикует чрезмерные объёмы плано-отчётной работы, что ограничивает возможность заниматься основной деятельностью и творческими задачами. В открытых ответах мы можем найти заключения относительно ощущения бессмысленности многих действий.

Следует учесть, что для современных молодых людей ценность психического здоровья стоит на одном из главных мест и при выборе работы они также обращают внимание на создание благоприятных для физического и эмоционального состояния условий.

Другие факторы неудовлетворённости

Меньше всего респондентов жаловались на отсутствие возможности повысить квалификацию, несоответствие функционала занимаемой должности, необходимость постоянного освоения нового, отсутствие, либо недостаток социальных гарантий (5% и меньше). Из этого можно сделать вывод, что данные показатели находятся в более или менее удовлетворяющем молодых сотрудников состоянии, либо не так для них принципиальны.

Обратная зависимость от возраста обнаруживается у индикатора «скудная, монотонная работа». Больше на это жалуются самые юные сотрудники 18–21

54 См. 38 сноску

55 Кушалиева Б. Социофобия, зависимость, навязчивые мысли: нейропсихолог – о привычках, убивающих психику / Кушалиева Б. [Электронный ресурс] // Газета.ru : [сайт]. – URL: <https://www.gazeta.ru/family/2023/03/22/16433101.shtml> (дата обращения: 24.12.2024)

года, тогда как 31–35 летние говорят об этом почти в три раза меньше.

Чаще остальных отмечают своё недовольство по множеству пунктов сотрудники 22–25 лет. Они более других требовательны к зарплате, графику работы, физическому и эмоциональному покою, карьерному росту, пониманию и поддержке со стороны руководства, соответствию функционала должности, повышению квалификации, также испытывают давление «женского» коллектива, жалуются на текучку кадров.

Это, в целом, соотносится с социально-психологическими характеристиками данного возраста, которому свойственна повышенная критичность, подкреплённая полученным высшим или средним специальным образованием, стремление окончательно сепарироваться от мира взрослых, доказать свою значимость, реализовать свои самые смелые идеи, воплотить мечту. В 22–25 лет наступает пик активности, который если не находит поддержки, начинает оказывать резкое сопротивление, как активного, так и пассивного характера.

Взаимоотношения в коллективе чаще других волнуют 26–30-летних. Как правило, в этот период человек уже приобрёл какой-то профессиональный опыт, поэтому он уже заинтересован не просто в получении знаний и навыков, но и в уважении и дружественном настрое коллектива. Его взгляд становится более человекоориентированным, происходит осмысление себя как части коллектива, а не отдельной единицы. Если он уже проработал какое-то время в библиотеке, то он начинает её воспринимать, как второй дом, поэтому возрастает потребность быть окружённым командой единомышленников. Приобретение личного опыта становится необходимым наравне с профессиональным.

Совсем юные сотрудники 18 лет – 21 года чаще остальных обращают внимание на непрестижность профессии, скучность и монотонность работы, отсутствие/недостаток социальных гарантий, необходимость постоянно осваивать новое. Нежелание осваивать новое может быть следствием того, что молодые люди параллельно загружены учёбой в вузе/ссузе или, если они сразу пошли работать, то они изначально могут быть не мотивированы на приобретение знаний.

Профессиональные планы молодых сотрудников библиотеки

В анкете было задано два вопроса, затрагивающих будущее молодых библиотекарей – на краткосрочную и на долгосрочную (10 лет) перспективы.

Ответы на вопрос «Хотели бы вы продолжить работу в библиотеке?» распределились следующим образом. Остаться в библиотечной сфере планирует подавляющее большинство респондентов (86%). Из них 74,4% готовы продолжить работу в своей библиотеке, 7,8% – хотят сменить должность или поменять функционал, оставаясь в своей библиотеке, и 3,7% – планируют попробовать себя в другой библиотеке. Только 14,1% думают об уходе из библиотечной профессии и смене сферы деятельности. Примечательно, что среди сотрудников, планирующих продолжить работу в библиотеке, есть те,

кто на данный момент полностью или скорее не удовлетворён своей деятельностью. Из общего числа таких «негативистов» — треть готова дать второй «шанс» библиотечной профессии.

Хотели бы вы продолжить работу в библиотеке?	Абсолютное количество	Процент
Да, планирую остаться работать в своей библиотеке	4532	74,4%
Нет, планирую сменить сферу деятельности	861	14,1%
Да, но хочу работать в своей библиотеке на другой должности/с другим функционалом	478	7,8%
Да, но планирую работать в другой библиотеке	223	3,7%

Библиотечное будущее через 10 лет

Вопрос, касающийся долгосрочной перспективы, «Как вы оцениваете своё библиотечное будущее через 10 лет?», был факультативным, поэтому на него можно было не отвечать, что и сделала почти половина респондентов. Свои ответы дали 49% молодых сотрудников. Из них 85,3% представили образы личного профессионального будущего (или 42% из общего числа участников исследования (6094). Остальные неверно интерпретировали вопрос и дали ответы о будущем библиотек в целом, либо указали совсем некорректные варианты.

Остановимся подробнее на личном библиотечном будущем молодёжи. Его представление было дано в самых различных аспектах переживания — в виде уверенности, надежды, мечты, боли, возмущения, страха, тревоги, растерянности и безразличия.

Путём анализа открытых ответов респонденты были распределены по нескольким категориям: «склоняются к позитивному сценарию», «склоняются к негативному сценарию», «нейтрально оценивают» и «затрудняются ответить/видят противоречивый сценарий». Отметим, что оценка сценария была построена не на взглядах авторов исследования, а на личной оценке респондентов. Другими словами, если молодой человек был рад продолжить работу в библиотеке, оставаясь на маленькой должности все 10 лет, это обозначалось как позитивный сценарий.

Опрос показал, что подавляющее большинство молодых сотрудников, ответивших на вопрос, склоняются к позитивному сценарию — 61,9%. Негативный сценарий встречается заметно реже — его отмечают 10,5% респондентов.

Затрудняются ответить/видят противоречивый сценарий 18,3% и нейтрально оценивают 8,7%, остальные планируют уйти в декрет, хотят уйти на повышение на государственную службу (например, работать в министерствах/управлениях культуры, органах исполнительной власти, курирующих библиотеки) и др.

Разговоры о будущем приняли особую актуальность в настоящее время, которое характеризуется стремительными изменениями и неопределённостью, усилившимися со времени пандемии. В среде учёных появился специальный термин для нынешнего мира – VUCA (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity – изменчивость, неопределённость, сложность, неоднозначность).

Предсказать потенциальные сценарии будущего стало практически невозможно. Футуролог Джамаис Кашио для описания современной реальности предложил ещё один термин – BANI (brittle, anxious, non-linear, incomprehensible – хрупкий, тревожный, нелинейный, непостижимый). Он означает мир, в котором всё может рухнуть в любой момент, и чем более стабильной кажется система, тем серьёзнее будет её кризис.

Влияние особенностей нового мира прослеживается и в ответах молодых сотрудников библиотек. Из затрудняющихся дать представление о своём библиотечном будущем через 10 лет, многие обращали внимание на то, что в условиях неустойчивой социально-экономической и политической обстановки сложно планировать вообще какое-либо будущее, не только профессиональное. Из открытых ответов можно извлечь состояния тревожности и разочарования молодых людей. Некоторые не уверены в целом относительно дальнейшего существования библиотек как институтов. И если библиотеки сохраняют себя, то неизвестно, что они будут из себя представлять. Сложность прогнозирования усиливается на фоне интенсивных изменений в библиотеках, происходящих сегодня. Такая ситуация формирует косвенный запрос молодёжи на чёткие карьерные траектории и дополнительно на стратегии развития учреждения в целом.

Рассмотрим в отдельности каждый сценарий и проследим, кто чаще и из каких регионов его выбирает.

1. Негативный сценарий

Прямой зависимости показателя от региона не прослеживается – он может встречаться с равной частотой в регионах с самой разной спецификой. Также не обнаруживается субъектов, в которых негативный сценарий наблюдался бы больше, чем у трети (33,3%) опрошиваемых. И даже если где-то треть выбирает негативный сценарий, то это возникает по причине маленького числа участников исследования от конкретного региона.

В среднем доля сотрудников с негативным сценарием на отдельно взятый регион максимально достигает до 15%.

Топ регионов (число участников в исследовании >25)

- Хабаровский край – 14,7
- Омская область – 14,3
- Калининградская область – 13,9
- Тамбовская область – 12,9
- Удмуртская Республика – 11,2
- г. Москва – 10,6

Топ регионов (число участников в исследовании >100)

- Мурманская область – 7,3%
- Челябинская область – 6,9%
- Московская область – 5,9%
- Ставропольский край – 5,8%
- Краснодарский край – 5,5%

В части регионов не выявлено ни одного негативного сценария, среди них: Республика Дагестан и Республика Хакасия, Амурская, Ивановская, Калужская, Курганская, Магаданская, Пензенская, Тверская и Херсонская области, Камчатский край и г. Севастополь.

Чаще в негативных красках представляют своё библиотечное будущее через 10 лет:

- Мужчины
- В возрасте 22–25 лет
- Без семьи и детей
- С высшим небиблиотечным образованием
- С библиотечным стажем 1–3 года и 10–15 лет
- За плечами есть работа в другом месте
- Пришли в библиотеку из-за отсутствия вакансии по профилю
- Работают в библиотеке учебного заведения
- Относятся к вспомогательному персоналу, обеспечивающему основные функции библиотеки
- В библиотеке занимаются маркетингом и PR/IT/разработкой медиапродуктов
- Отмечают, что функционал не соответствует должности
- Считают свою квалификацию выше порученного участка работы
- Не повышают квалификацию и не видят в этом смысла

Привлекает в библиотеке:

- Возможность донести до других свои взгляды, идеи

- Интеллектуальная составляющая того, что делают
- Доступ к информации и др.

Стимулирует к работе:

- Наличие самостоятельного участка работы
- Материальное вознаграждение
- Справедливость оплаты труда и др.

Распространёнными болевыми точками для негативистов являются маленькая зарплата, которая не позволяет покрывать основные потребности, либо недостаточно высокая зарплата для отдельных категорий специалистов (например, для IT-специалистов); бесперспективность работы в маленьких населённых пунктах, особенно на селе; загруженный график, широкий функционал; отсутствие ставок для непрофильных специалистов; уклон библиотеки в развлечения в ущерб чтению и книгам; недостаток свободы в библиотеке как в бюджетном учреждении; плохие взаимоотношения в коллективе; косность старших коллег, неготовность руководства к переменам и внедрению нового; забюрократизированность, излишняя отчётность, не оставляющая времени для творчества.

2. Позитивный сценарий

Доля позитивно настроенных относительно своего будущего доходит до 43% в отдельно взятом регионе. Так же, как и в случае с негативный сценарием, сложно увидеть какую-то чёткую закономерность. Скорее на выбор влияет совокупность факторов, а не только региональная принадлежность респондента.

Топ регионов (число участников в исследовании >25)

- Донецкая Народная Республика – 43,1%
- г. Севастополь – 42,9%
- г. Санкт-Петербург – 38,6%
- Луганская Народная Республика – 37%
- Чувашская Республика – 36,5%
- Кировская область – 36,4%
- Новгородская область – 35,2%
- Вологодская область – 35,1%
- Тульская – 34,5%

Примечательно, что в число регионов с наибольшей долей «оптимистов», входят приграничные военные зоны. Предполагая, что жители данных территорий более других заинтересованы в комфорте, безопасности, позитивных культурных символах, можно сделать вывод, что библиотека более или менее соответствует этим потребностям.

Топ регионов (число участников в исследовании >100)

- Ростовская область — 31,8%
- Республика Бурятия — 30,8%
- Ставропольский край — 27,9%
- Челябинская область — 27,2%
- Новосибирская область — 26,7%
- Мурманская область — 26,7%
- Чеченская Республика — 25,5%
- Краснодарский край — 24,8%
- Пермский край — 24,5%

Чаще настроены оптимистично относительно своего библиотечного будущего через 10 лет:

- Девушки
- В возрасте 26–30 лет
- С семьёй и с одним ребёнком
- С высшим библиотечным образованием/получают библиотечное образование
- Пришли в библиотеку по призванию, по собственному желанию
- За плечами есть работа в другом месте
- С библиотечным стажем до года
- Работают в региональной библиотеке
- Представляют основной персонал
- Занимаются краеведением/проектной деятельностью/организацией массовых мероприятий/обслуживанием пользователей/маркетингом и PR
- Функционал соответствует должности
- Ощущают потребность в повышении профессионального уровня
- Повышают квалификацию, постоянно занимаются самообразованием

Привлекает в библиотеке:

- Возможность реализовать себя
- Активное внедрение новых технологий
- Благоприятный психологический климат
- Организация и проведение публичных мероприятий и др.

Стимулирует к работе:

- Соревновательность
- Возможность профессионального и творческого роста
- Возможность для самореализации

- Совпадение личных и библиотечных интересов
- Участие в интересных проектах, акциях и др.

В целом, те, кто выбирает позитивный сценарий, в большей степени проактивны, инициативны, имеют лидерские качества, настроены на конструирование будущего своими руками. Они чаще других мотивированы нематериальными факторами.

Они более ориентированы на карьерный рост, желают побеждать в профессиональных конкурсах, хотят заслужить признание своих заслуг у коллег. Им важно реализовать как можно больше проектов, они заинтересованы в поднятии престижа библиотек, более прогрессивно настроены относительно библиотечной деятельности, их не пугают технологии, им нравится открытие новых направлений в работе. Они чаще других воспринимают библиотеку, как место для постоянного личностного развития.

Часть респондентов заявила о планах переехать в модернизированную или модельную библиотеку более крупного города, «в идеале» – столицы, где они будут заниматься серьёзными проектами. О желании переехать заявили молодые люди из Республики Крым, Чувашской Республики, Челябинской области и Ставропольского края.

Для многих позитивно настроенных респондентов залогом светлого будущего является креативный и активный директор, который поддерживает инициативу своих сотрудников.

Некоторые в свои желания вписали работу с молодёжью как с наиболее близкой и интересной им категорией.

Как показал анализ, «позитивисты» более настроены на образовательную деятельность и повышение своей квалификации. Так, 118 человек (4,6%) планируют получить библиотечное образование, трое хотят получить учёную степень по библиотечному делу, двое планируют преподавать по библиотечной специальности. В качестве целей они указывают лучшее понимание библиотечного дела и повышение качества работы, проведение научных исследований, получение повышения по карьерной лестнице, проба себя в других направлениях в библиотеке, расширение кругозора и даже просто получение удовлетворения от своих стараний.

Среди позитивно смотрящих в будущее встречаются те, кто готов занять ответственные позиции: 56 (2,2%) планируют руководить библиотекой и 54 (2,1%) планируют возглавить структурные подразделения библиотеки: «Займу руководящую должность, так как полностью соответствую требованиям и могу взять на себя эту ответственность». Но есть и такие, которых устраивает сохранение даже маленькой должности на протяжении 10 лет.

Некоторые молодые сотрудники уже готовы делиться своим опытом с новичками и помогать им осваиваться в профессии: «Я буду привлекать к работе в библиотеки региона молодые кадры (и уже делаю первые шаги в этом направлении): помогать осваиваться и закрепляться в профессии, повышать их мотивацию, давать профессиональные подсказки».

3. Затрудняются ответить/видят противоречивый сценарий

Число сомневающихся респондентов в отдельно взятом регионе не превышает 15%.

Топ регионов (число участников в исследовании ≥ 20)

- Магаданская область – 15%
- Республика Хакасия – 14%
- г. Москва – 12,8%
- Хабаровский край – 11,8%
- Республика Башкортостан – 11,6%

Топ регионов (число участников в исследовании >100)

- Чеченская Республика – 9,5%
- Ульяновская область – 9,4%
- Новосибирская область 8,4%
- Челябинская область – 6,9%
- Ставропольский край – 6,7%
- Краснодарский край – 6,7%
- Мурманская область – 6,7%

Не выявлено тех, кто затрудняется представить своё библиотечное будущее через 10 лет, в следующих регионах: Луганская народная республика, Республики Алтай, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия – Алания, Запорожская область, Костромская область, Ленинградская область, Саратовская, Сахалинская, Тверская области и Алтайский край.

Чаще затрудняются ответить/видят противоречивый сценарий относительно своего библиотечного будущего через 10 лет:

- Мужчины
- В возрасте 22–25 и 26–30
- Без семьи и детей
- С высшим НЕбиблиотечным образованием
- Пришли в библиотеку по стечению обстоятельств
- С библиотечным стажем до года
- За плечами есть опыт работы в другом месте
- Работают в региональной библиотеке
- Относятся к вспомогательному персоналу, обеспечивающему основные функции библиотеки
- Занимаются маркетингом и PR/разработкой медиапродуктов и др.
- Отмечают, что функционал не соответствует должности
- Считают свою квалификацию выше порученного участка работы
- Не повышают квалификацию, т.к. не предлагает руководство

Привлекает в библиотеке:

- интеллектуальная составляющая того, что делают
- возможность донести до других свои взгляды, идеи и др.

Стимулирует к работе:

- признание заслуг и уважение со стороны коллег
- наличие самостоятельного участка работы
- материальное вознаграждение
- совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей и др.

Популярные ответы сомневающихся в своём библиотечном будущем сводятся к неопределённости внешней социально-политической обстановки, неясности в целом будущего библиотек, туманности карьерных перспектив в рамках той же узкой специальности (например, библиографа), к большому количеству предложений на рынке труда, желанию состояться в профессии по специальности, установке на частую смену работы. О последнем стоит сказать отдельно.

В целом, сегодняшний рынок труда демонстрирует рекордный уровень оборота рабочей силы за весь постсоветский период. Так, по итогам 2023 года рабочие места поменяли до трети работников⁵⁶. Избыток вакансий, регулярные предложения от работодателей на занятость в краткосрочных проектах провоцируют частую смену работы или «джоб-хоппинг». Особенно джоб-хоппинг характерен современной молодёжи, прежде всего зумерам (род. 1997/2000–2011)⁵⁷. Они не хотят сидеть на одном месте десятилетиями и могут менять работу каждый год. Им быстро наскучивает заниматься одним и тем же, они находятся в постоянном поиске новых «ощущений», обретении себя, при этом они сохраняют запрос на осмысленность труда.

56 Кадры проявили сверхтекучесть / [Электронный ресурс] // Коммерсантъ : [сайт]. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6664500> (дата обращения: 24.12.2024)

57 Ваганова О. Выгорание, удаленка, «бредовая работа». Как зумеры видят свою карьеру. Почему часто меняют работу и что считают карьерным успехом / Ваганова О. [Электронный ресурс] // РБК : [сайт]. — URL: <https://www.rbc.ru/life/news/64d255f59a79471e97c0a414> (дата обращения: 24.12.2024)

Заключение

В ходе исследования был проведен комплексный анализ ситуации с молодёжным кадровым ресурсом России: изучены его текущее состояние, определены запросы и потребности молодых сотрудников, выявлены основные проблемы и барьеры, с которыми сталкивается молодёжь на пути к трудоустройству и профессиональному развитию. Особое внимание было уделено сравнению мнений руководителей и молодых сотрудников библиотек, а также соотнесению текущих результатов с данными, полученными в ходе аналогичного исследования 2009–2011 гг.

Настоящий анализ показал, что в кадровом составе библиотек России продолжает сохраняться низкая доля молодёжи, которая в среднем составляет десятую часть от общего числа сотрудников. Однако наблюдается незначительная, но положительная динамика.

Молодёжь стала чаще приходить в библиотеку, но пока текущий уровень притока остаётся невысоким, что подтвердило одну из гипотез нашего исследования.

Вместе с этим наблюдается тенденция к увеличению оттока молодых сотрудников. Профессиональная мобильность как характерная черта современной молодёжи является серьёзной угрозой для поступательного и устойчивого развития библиотечной отрасли и актуализирует потребность совершенствования системы закрепления в профессии.

Большинство руководителей, как показало исследование, заинтересовано в привлечении молодёжи, из них треть заявляет об острой необходимости в молодых кадрах. Однако также выявлена проблема недостаточного осознания важности «омоложения» кадрового состава у части руководителей. Как оказалось, маленькое количество молодых сотрудников или полное их отсутствие в штате ещё не формирует запрос на молодых сотрудников.

Исследование отразило распространённую тенденцию, связанную с тем, что подавляющее большинство молодых сотрудников в библиотеке имеет небиблиотечное образование. Расширение спектра функционала в библиотеках повлекло за собой привлечение молодёжи с непрофильными знаниями и навыками. Это подтвердило ещё одну нашу гипотезу.

Широкий спектр сфер, из которых приходит молодёжь, позволяет говорить об определённой универсальности библиотечной профессии и возможности применения себя в ней специалистам с разным опытом и интересами.

«Другие» специалисты обогащают библиотечную деятельность и повышают конкурентное преимущество библиотек. Однако для их успешной интеграции в библиотечную среду и формирования у них приверженности библиотечному делу необходим особый подход.

Гипотеза, что в регионах, где есть профильные высшие и средние специальные учебные заведения, доля молодых сотрудников с библиотечным образованием выше, не подтвердилась.

Недостаточно развитая в России система подготовки библиотечных кадров на уровне высшего и среднего специального образования, изменения мотивов получения молодыми людьми образования как ещё одни из возможных причин повышения количества непрофильных специалистов в библиотеке приводят к необходимости более пристального рассмотрения образовательного процесса.

Актуальными темами на сегодня становятся создание и развитие эффективной системы профориентации библиотечных студентов и выпускников с учётом запросов самых разных сторон, включая преподавателей, работодателей, молодых сотрудников, наставников и пр. Большой шаг на пути к этому был сделан в рамках исследовательского проекта «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект» по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»⁵⁸. По его итогам предложены инструменты проведения методико-ориентированной работы для изучения интересов, ограничений и потенциала для развития кадрового партнёрства образовательных организаций и работодателей по специальности⁵⁹.

Важное значение в условиях стремительно меняющейся реальности и появления новых требований к библиотечно-информационной деятельности приобретает повышение квалификации. Исследование показало, что подавляющее большинство молодых сотрудников активно включены в процесс обучения, в том числе систематически занимаются самообразованием. Молодые люди осознают важность непрерывного обучения в течение всей жизни.

О регулярности повышения квалификации своих сотрудников заявляют и руководители библиотек, где в качестве распространённой формы указывают на повышение квалификации с получением удостоверения государственного образца.

Почти у половины респондентов применяется наставничество как эффективный инструмент в адаптации и закреплении молодых кадров в профессии, снижении степени их профессионального и эмоционального выгорания.

По-прежнему мотивы прихода молодёжи в библиотеку носят в основном случайный характер, однако за последнее десятилетие возросло вдвое число тех, кто сделал свой выбор, руководствуясь призванием и собственным желанием. Выявлена тенденция на увеличение осмысленного прихода в библиотеку.

Для привлечения молодых людей руководители в основном задействуют личное общение и меньше сообщают об этом в публичном пространстве. С одной стороны, такой способ выглядит более «безопасным» и экономичным, с другой, ограничивает вход в профессию многим молодым людям, которые

58 «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект» по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»: Отчёт о реализации исследовательского проекта / научный руководитель С. С. Гиль; руководитель проекта И. Б. Михнова; Российская государственная библиотека для молодёжи. – Москва, 2022. – 48 с.

59 См. Приложение 5

не знакомы с библиотекой и используют только внешние источники информации. Всё это служит дополнительным барьером в привлечении молодёжи в библиотеку. В связи с этим назревает необходимость совершенствования процесса рекрутинга.

Подавляющее большинство молодых сотрудников работают на позициях основного персонала и преимущественно в должности библиотекаря. Это опровергает расхожее мнение о том, что молодёжь не идёт на обслуживание пользователей.

При этом в некоторых «системообразующих» должностях наблюдается недостаточное количество молодых. Речь идёт в первую очередь об аналитиках библиотечной сферы (методисты, научные сотрудники, учёные секретари), которые играют важную роль в сохранении и развитии отрасли, отвечают за выявление проблемных зон и тенденций развития, на основе чего определяются приоритеты деятельности и внедряется передовой опыт.

Также выявлен небольшой процент молодых сотрудников, значащихся на управленческих должностях, что может быть следствием в том числе нежелания или неготовности руководства делегировать полномочия, а также смены ценностных ориентиров молодёжи.

Повышение доли молодых аналитиков и управленцев в кадровом составе, формирование резерва специалистов для обеспечения преемственности в управлении видится на сегодня одной из ключевых задач для сохранения библиотечной отрасли в будущем.

Расширение специализаций в библиотеке повлекло за собой увеличение количества вспомогательного персонала, обеспечивающего основные функции в библиотеке (редакторы, SMM-специалисты, дизайнеры, IT-специалисты и т.д.). Однако, как показало исследование, пока в незначительном количестве.

При этом функционал части сотрудников, номинально значащихся на должностях основного персонала, в некоторых направлениях соотносится со вспомогательным. Это говорит либо о завышенном функционале для основного персонала, либо о полном несоответствии функционала фактически выполняемой работе. То, что большинство респондентов не осознают это как проблему, может говорить о недостаточном понимании некоторыми сотрудниками общепринятого содержания их должности и ориентации исключительно на инструкцию, разработанную учреждением, в которой функционал может быть расписан произвольно.

Тем не менее актуализируется задача более чёткого определения задач в рамках отдельной должности, а также расширения штатных единиц для тех, кто не занят основной библиотечно-информационной деятельностью. Эти меры позволят более эффективно работать над построением образовательной и карьерной траектории сотрудника, формированием системы мотивации и стимулирования труда, проведением аттестации.

В настоящее время библиотеки заинтересованы в различных специалистах, при этом большинство руководителей отмечает потребность прежде всего

в основном персонале – библиотекарях, библиографах, методистах и комплектователях. Почти треть нуждается во вспомогательном персонале, обеспечивающем основные функции библиотеки.

В условиях цифровой трансформации общества одной из главных задач для библиотек становится развитие информационно-коммуникативных и внедрение современных цифровых технологий. Поэтому библиотеки отмечают заинтересованность в IT-, технических и прочих специалистах, работа которых связана с современными технологиями и компьютером. И здесь снова актуализируется тема выделения специальных ставок для непрофильных специалистов, которым важно, как показывают наблюдения, иметь должность, соответствующую их фактической деятельности.

Ценными качествами молодёжи руководители считают креативность, владение цифровыми навыками, желание постоянно развиваться, а также хорошие коммуникативные навыки, открытость новому, целеустремлённость, живую энергию, широкий/общий кругозор. Все эти характеристики обладают значительным потенциалом для развития библиотек, что ещё раз подтверждает значимость молодых людей для отрасли.

Тем не менее, согласно открытым ответам молодых сотрудников, декларируемые принципы руководителей не всегда находят отражение в реальных действиях. Руководство может по инерции проявлять консерватизм, недоверие и ограничивать свободу сотрудников, опасаясь их смелых и креативных идей. Возникает определённая коллизия, разрешение которой видится в активизации обсуждения вопроса о важности поддержки молодёжных инициатив с трансляцией успешного опыта коллег из разных библиотек.

В целом, анализ показал достаточно высокую степень удовлетворенности работой в библиотеке у молодёжи, в том числе больше половины респондентов заявляют, что они довольны полностью.

В первую очередь молодых сотрудников привлекает в библиотеке творческий характер деятельности, контакты с людьми и общение, возможность заниматься интересным делом, повышать свой культурный и профессиональный уровень и работа с книгами.

Библиотечную профессию в большей степени они идентифицируют как творческую, разнообразную, интересную, интеллектуальную.

Основными стимулами молодёжь называет хорошие условия труда, профессиональный интерес, творчество, благоприятный микроклимат в коллективе и материальное вознаграждение. В меньшей степени она мотивирована «статусными» факторами, карьерными достижениями, почётом и уважением со стороны коллег, общностью целей с библиотекой. И чем младше молодёжь, тем это проявлено сильнее. Исходя из этого можно рекомендовать уделять больше внимания в мотивационной и стимулирующей программе горизонтальному карьерному росту, обогащению труда новыми задачами, проектной деятельностью.

В целом, ключевые запросы молодых сотрудников библиотек сводятся к ин-

тересному содержанию работы, наполненности её смыслами, физическому и психологическому комфорту. Данный набор, как показывает сравнительный анализ, вписывается в основные ценности современной молодёжи России, на которые указывают разные социологические исследования последних лет.

О стимулировании труда в библиотеках заявляет большинство руководителей, при этом в регламентированном виде в большей степени развито материальное стимулирование. На фоне запросов молодёжи возникает потребность в большем развитии нематериальных мер поддержки. Перспективными в современном карьерном менеджменте являются краткосрочные программы мотивации с начислением «бонусов» за выполнение конкретных целей.

Распространёнными причинами неудовлетворённости для молодых людей являются низкая заработная плата, слабая материально-техническая база, неудобный режим работы и большая физическая и эмоциональная нагрузка.

Стоит отметить, что по сравнению с показателями 12-летней давности, количество неудовлетворённых низкой заработной платой заметно сократилось и стало меньше половины. При этом данная проблема остаётся самой популярной.

В первую очередь молодых сотрудников волнует справедливость оплаты труда. Выявлены случаи, когда заработная плата не покрывает даже самые основные потребности, что заставляет молодых людей устраиваться на дополнительную работу, трудиться по совместительству, искать финансовой поддержки у родителей.

В условиях зарплатной гонки на рынке труда, спровоцированной дефицитом кадров, молодые люди ещё более чувствительно реагируют на ухудшение финансовых условий в библиотеке. Дополнительное недовольство вызывает смена приоритетов в зарплатном соотношении на работников неинтеллектуального труда.

Ценность комфорта заметно «помолодела». Если раньше молодёжь готова была мириться с физическими неудобствами, сейчас она не в последнюю очередь обращает внимание на материально-техническое обеспечение места работы. В связи с этим важным остаётся модернизация библиотек. Как показывают результаты исследования, этот процесс положительно влияет на восприятие молодыми людьми библиотечного пространства и его технологического оснащения. Косвенно это подтверждается и тем, что половина участников исследования является сотрудниками модернизированных библиотек, то есть значительную часть молодёжного кадрового состава сформировали именно такие библиотеки.

Неудовлетворённость режимом работы может содержать в себе косвенный запрос на гибкий график и возможность удалённой занятости. Современное поколение ценит наличие свободного времени для отдыха и хобби, стремится к сохранению баланса между профессиональной и личной жизнью, рационально подходит к организации рабочего процесса. При наличии возможности выполнять рабочие задачи удалённо, она предпочтёт внеофисный формат.

Молодёжи важно работать в психологически безопасной среде. Многозадачность, постоянное взаимодействие с людьми (если это сотрудник обслуживания), внешняя турбулентная и стрессогенная обстановка, нескончаемый информационный поток и пр. повышает физический и эмоциональный дискомфорт сотрудника. Особенно это актуально для самой молодой категории, которая отличается повышенной чувствительностью и тревожностью. Регулярные беседы с обсуждением проблем, потребностей и желаний молодых людей, проведение корпоративных неформальных мероприятий, создание зон отдыха могли бы помочь предотвратить эмоциональное истощение и профессиональное выгорание.

Так или иначе большинство факторов неудовлетворённости можно отнести к внешним по отношению к работе, то есть не относящимся напрямую к содержанию библиотечной профессии. Само «наполнение» работы молодёжь в большей степени удовлетворяет, что позволяет говорить о хороших перспективах развития библиотечной профессии.

На фоне повышенного запроса молодого поколения на творчество, смыслы и интересное содержание работы актуальность приобретает цифровая трансформация библиотек с целью закрытия рутинных задач и высвобождения ресурсов для более креативной деятельности; сокращение объёмов отчётно-плановой деятельности; расширение спектра креативных задач в деятельности; развитие обучающих программ в сфере творческих компетенций и пр.

В вопросах определения жизнеспособности профессии важные прогнозы могут дать карьерные планы молодых людей. Как показало исследование, большинство респондентов планирует продолжить работать в библиотеке, в том числе часть тех сотрудников, кто на данный момент полностью или скорее не удовлетворён своей деятельностью.

Сложнее обстоят дела с представлением своего библиотечного будущего через 10 лет. Только половина молодёжи дала ответы, которые показали, что большинство склоняются к позитивному сценарию, то есть видят себя в библиотеке, десятая часть предполагает уход из профессии и остальные оценивают нейтрально, либо затрудняются ответить/видят противоречивый сценарий.

Так или иначе при долгосрочном планировании, что ожидаемо, усиливается неустойчивость молодёжи в отношении к профессии.

Современный турбулентный мир только увеличивает неопределённость и тревожность молодёжи относительно её профессионального будущего. В связи с этим важное значение приобретает формирование осмысленных карьерных траекторий молодых сотрудников и разработка библиотечных стратегий как на краткосрочную, так и долгосрочную перспективу. Понимание стабильности библиотеки также важно для молодёжи, как показал анализ открытых ответов. Учитывая сложность и изменчивость библиотечной системы, целесообразным мог бы стать метод стратегического форсайта, который позволяет создавать различные сценарии развития и строить раз-

нообразные траектории, в отличие от традиционного линейного прогнозирования будущего.

Для эффективного ведения кадровой политики важную роль играет анализ состава и особенностей сотрудников учреждения, их потребностей и запросов, однако библиотеками такая работа практически не проводится. Кадровый менеджмент носит в большей степени стихийный характер, не имеющий под собой теоретического и методического обоснования.

В связи с этим назревает необходимость активизации исследовательской деятельности по различным аспектам работы молодых сотрудников и степени их удовлетворённости. Наиболее эффективным видится проведение систематических наблюдений, опросов в рамках конкретного учреждения. Например, в формате пульс-опросов, направленных на быстрое установление обратной связи с работниками и принятие мер на основе их мнений и предложений.

Чтобы оставаться конкурентоспособными в современной реальности библиотекам важно также изучать рынок труда, уделять особое внимание зарплатной аналитике, в том числе в непрофильных сферах, специалисты которых работают в библиотеке (дизайнеры, редакторы, художники и т.п.) и находить эффективные способы стимулирования и мотивации сотрудников.

Кадровый менеджмент требует комплексной и системной работы, направленной на совершенствование механизмов привлечения и сохранения молодёжи в профессии. Особое значение сегодня приобретают дифференцированные программы мотивации, построенные с учётом социально-демографических, психологических и профессиональных особенностей. Важно разрабатывать программы с учётом поколенческой разницы между миллениалами и зумерами, где последние уже завтра станут основным молодёжным составом библиотек.

Дополнительное внимание должно уделяться подробному изучению кадрового состава и выработке мотивационных решений на каждый из периодов – до карьерный, адаптационный, стабилизационный и т.д.

Повышение роли библиотеки в социально-экономической и культурной жизни страны обуславливает необходимость существенной модернизации механизмов привлечения и удержания молодых работников, а также их профессионального роста и развития с учётом вызовов современного времени. Важным шагом на пути к построению эффективной системы управления библиотечными кадровыми ресурсами могла бы стать разработка Концепции молодёжной кадровой библиотечной политики в рамках реализации Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации до 2030 года.

Список использованной литературы

- Авдулова, Татьяна Павловна. Психологические основы менеджмента [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. П. Авдулова. – Москва : Либеререя-Бибинформ, 2005. – 152 с. : табл. : 20 см – (Серия «Библиотекарь и время. XXI век». 100 выпусков).
- Библиотеки Российской Федерации за 2019 – 2023 годы / [Электронный ресурс] // stat.mkrf.ru : [сайт]. – URL: <https://stat.mkrf.ru/upload/iblock/bf7/bf74eeabcd56195c4be503e3f03653a.pdf> (дата обращения: 19.11.2024).
- В России безработица в июне обновила исторический минимум - 2,4% / [Электронный ресурс] // Интерфакс : [сайт]. – URL: <https://www.interfax.ru/russia/973439> (дата обращения: 02.12.2024).
- Ваганова О. Выгорание, удаленка, «бредовая работа». Как зумеры видят свою карьеру. Почему часто меняют работу и что считают карьерным успехом / Ваганова О. [Электронный ресурс] // РБК : [сайт]. – URL: <https://www.rbc.ru/life/news/64d255f59a79471e97c0a414> (дата обращения: 24.12.2024).
- Всероссийское исследование «Молодежный кадровый ресурс библиотек России» / [Электронный ресурс] // colleagues.rgub.ru : [сайт]. – URL: https://colleagues.rgub.ru/activity/item.php?new_id=101 (дата обращения: 16.11.2024).
- Всероссийская перепись населения 2020 года / [Электронный ресурс] // Росстат : [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (дата обращения: 14.12.2024).
- Высшее образование в России: мониторинг / [Электронный ресурс] // ВЦИОМ : [сайт]. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-v-rossii-monitoring> (дата обращения: 24.12.2024).
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет / Горшков М.К., Шереги Ф.Э. [Электронный ресурс] // libweb.kpfu.ru : [сайт]. – URL: https://libweb.kpfu.ru/z3950/bcover/0781317_con.pdf (дата обращения: 26.12.2024).
- Доклад о положении молодежи в Российской Федерации за 2023 год / [Электронный ресурс] // minobrnauki.gov.ru : [сайт]. – URL: https://minobrnauki.gov.ru/upload/2024/10/Доклад_ПМ2023_ЭЦП_Петрова1.10.24.pdf (дата обращения: 06.11.2024).
- Заседание наблюдательного совета АСИ / [Электронный ресурс] // kremlin.ru : [сайт]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/76147> (дата обращения: 24.01.2025).
- Захаренко М.П. Кто и почему работает в библиотеках России: по результатам Всероссийского исследования «Молодежный кадровый ресурс библиотек России» / Захаренко М.П. [Электронный ресурс] // Университетская книга : [сайт]. – URL: <https://www.unkniga.ru/bibdelo/kto-i-pochemu-rabotaet-v-bibliotekakh-rossii-po-rezultatam-vserossiiskogo-issledovaniia-molodezhnyi-kadrovyi-resurs-bibliotek-rossii.html> (дата

обращения: 24.12.2024).

- Захаренко М. Есть ли молодые в современном библиотечном деле? / Захаренко М. [Электронный ресурс] // Территория L : [сайт]. – URL: <https://gazetargub.ru/?p=21983> (дата обращения: 03.10.2024).
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.
- Кадры проявили сверхтекучесть / [Электронный ресурс] // Коммерсантъ : [сайт]. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6664500> (дата обращения: 24.12.2024).
- Как удержать на работе молодых специалистов / [Электронный ресурс] // rg.ru : [сайт]. – URL: <https://rg.ru/2023/09/26/reg-cfo/privlech-i-uderzhat.html> (дата обращения: 27.10.2024).
- Кокарева Д. Поколение Z: что происходило на молодежном рынке труда в первом полугодии 2024 года / Кокарева Д. [Электронный ресурс] // hh.ru : [сайт]. – URL: <https://hh.ru/article/33108> (дата обращения: 24.12.2024).
- Колесникова, М. Н. Управление персоналом библиотеки, учебно-практическое пособие / М. Н. Колесникова. – СПб: Профессия, 2011 – 192 с.
- Кондрашов С. Почему сотрудники поколения Z сознательно «отказываются от начальства» / Кондрашов С. [Электронный ресурс] // Сноб : [сайт]. – URL: <https://snob.ru/profile/415541/blog/3098831/> (дата обращения: 24.12.2024).
- Кушалиева Б. Социофобия, зависимость, навязчивые мысли: нейропсихолог – о привычках, убивающих психику / Кушалиева Б. [Электронный ресурс] // Газета.ru : [сайт]. – URL: <https://www.gazeta.ru/family/2023/03/22/16433101.shtml> (дата обращения: 24.12.2024).
- Лещинская В. Наставничество в библиотеке: итоги опроса / Лещинская В. [Электронный ресурс] // Территория L : [сайт]. – URL: <https://gazetargub.ru/?p=20792> (дата обращения: 21.11.2024).
- Луцюк К. Подсчитано число вакансий с зарплатой от 100 тысяч рублей / Луцюк К. [Электронный ресурс] // Lenta.ru : [сайт]. – URL: <https://lenta.ru/news/2024/09/26/podschitano-chislo-vakansiy-s-zarplatoy-ot-100-tysyach-rublej/> (дата обращения: 24.12.2024).
- Макова Н. Как компании будут учить своих сотрудников в 2024 году / Макова Н. [Электронный ресурс] // РБК.Тренды : [сайт]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/658e0ea09a7947f23d680232?from=copy> (дата обращения: 13.12.2024).
- Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект» по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»: Отчёт о реализации исследовательского проекта / научный руководитель С. С. Гиль; руководитель проекта И. Б. Михнова; Российская государственная библиотека для молодёжи. – Москва, 2022. – 48 с.
- Михнова И. Библиотекарь – профессия-пенсионер. Поверили? И

напрасно / Михнова И. [Электронный ресурс] // Территория L : [сайт]. – URL: <https://gazetargub.ru/?p=6666> (дата обращения: 24.12.2024).

- Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России: по материалам эмпирического социологического исследования: Аналитический отчет / Авт.-сост. М.П. Захаренко; Рос. гос. б-ка для молодёжи. – М., 2012. – 80 с.
- М.С. Аверков, Н.В. Бажитов, Е.Е. Богомаз, Е.А. Вишневская, Д.А. Каткова, Д.И. Фаттахов Стандарт учреждения молодёжной политики / М.С. Аверков, Н.В. Бажитов, Е.Е. Богомаз, Е.А. Вишневская, Д.А. Каткова, Д.И. Фаттахов [Электронный ресурс] // rgub.ru : [сайт]. – URL: https://rgub.ru/files/standart_young_policy-970-2.pdf (дата обращения: 03.12.2024).
- Одинцов Е. Молодые россияне не хотят быть начальниками / Одинцов Е. [Электронный ресурс] // Газета.ру : [сайт]. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/06/24/20733218.shtml> (дата обращения: 24.12.2024).
- Перечень поручений по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника / [Электронный ресурс] // Президент России : [сайт]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/73433> (дата обращения: 02.12.2024).
- Поручение Президента РФ о разработке концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года / [Электронный ресурс] // kremlin.ru : [сайт]. – URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/73433> (дата обращения: 13.12.2024).
- Профессиональный стандарт «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 527н.
- Самая читающая страна: мониторинг / [Электронный ресурс] // ВЦИОМ : [сайт]. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/samaja-chitajushchaja-strana-monitoring> (дата обращения: 24.12.2024).
- Самохина, Маргарита Михайловна. Социолог в библиотеке, или Библиотекарь как социолог : практическое пособие для тех, кто хочет и любит исследовать / М. М. Самохина. – Изд. 2-е, обновлённое и доп. – Москва : Российская гос. б-ка для молодёжи, 2019. – 225 с. : ил., табл., цв. ил. : 23 см.
- Сводный реестр молодежных библиотечных общественных объединений / [Электронный ресурс] // Коллеги : [сайт]. – URL: https://colleagues.rgub.ru/reestr/?find_all=1 (дата обращения: 13.11.2024).
- Сотников Г. Теория поколений: Чем отличаются зумеры, бумеры, миллениалы, поколения X и альфа / Сотников Г. [Электронный ресурс] // rg.ru : [сайт]. – URL: <https://rg.ru/2024/03/01/teoriia-pokolenij-chem-otlichaiutsia-zumery-bumery-millennialy-pokoleniia-x-i-alfa.html> (дата обращения: 12.11.2024).
- Сотрудники X, Y и Z: как работают люди разных поколений? / [Электронный ресурс] // delucru.md.ru : [сайт]. – URL: <https://www.delucru>

md/ru/articles/sotrudniki-x-y-i-z-kak-rabotayut-lyudi-raznikh-pokoleniy (дата обращения: 13.12.2024).

- Стало известно, сколько россиян работает по специальности / [Электронный ресурс] // Известия : [сайт]. – URL: <https://iz.ru/1668515/2024-03-21/stalo-izvestno-skolko-rossiian-rabotaet-po-spetcialnosti> (дата обращения: 19.11.2024).
- Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р.
- Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года / [Электронный ресурс] // [static.government.ru : \[сайт\]](http://static.government.ru/media/files/jBrmuJi7WMLGBOftXWhrMlzKFCglgqO7.pdf). – URL: <http://static.government.ru/media/files/jBrmuJi7WMLGBOftXWhrMlzKFCglgqO7.pdf> (дата обращения: 13.12.2024).
- Структура и содержание сайтов российских федеральных и зарубежных национальных библиотек: Аналитический обзор / Алексеева М.В., Косачкова К.С., Пурник А.А./ Российская государственная библиотека для молодёжи. – М., 2022. – 28 с., прил.
- Сукиасян, Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с.
- Фадеева М. / Фадеева М. [Электронный ресурс] // texterra.ru : [сайт]. – URL: <https://texterra.ru/blog/s-top-menedzherami-na-ty-i-malenkie-udovolstviya-chego-zhdut-millennialy-i-zumery-ot-raboty.html> (дата обращения: 17.11.2024).
- Федеральный закон от 30.12.2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».
- Федоров В. Современная молодёжь России: специфика и ключевые запросы / Федоров В. [Электронный ресурс] // TenChat : [сайт]. – URL: <https://cdn1.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2024-05-07/Oc958da2-bdf1-4691-ac31-e8658e9bfc4b.pdf> (дата обращения: 18.11.2024).
- Цифровая грамотность населения и библиотека: профессиональное обсуждение / [Электронный ресурс] // rgub.ru : [сайт]. – URL: https://rgub.ru/schedule/news/item.php?new_id=8209 (дата обращения: 11.11.2024).
- Челпанова, И. А., Власова, Л. Е. Образ библиотекаря: гендерный подход [Текст] / И. А. Челпанова, Л. Е. Власова // Библиотеки вузов Урала. – 2008. – № 9. – С. 147-152.
- Шакирова М. Желающих работать удаленно стало почти вдвое больше / Шакирова М. [Электронный ресурс] // Ведомости : [сайт]. – URL: https://www.vedomosti.ru/career/articles/2024/10/18/1069487-zhelayuschih-rabotat-udalенno-stalo-pochti-vdvoe-bolshe?from=copy_text (дата обращения: 24.12.2024).

Приложения

Приложение 1.

Анкета для руководителя библиотеки/библиотечной системы

1. Регион

2. Общее количество работающих сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) ____, в том числе:

по полу:

- Мужчины _____
- Женщины _____

по возрасту:

- 18–21 год _____
- 22–25 лет _____
- 26–30 лет _____
- 31–35 лет _____

по образованию:

- общее среднее _____
- среднее специальное библиотечное _____
- среднее специальное неблиотечное _____
- высшее библиотечное _____
- высшее неблиотечное _____

по стажу библиотечной работы:

- до года _____
- 1–3 года _____
- 4–10 лет _____
- 10–15 лет _____

2. Процент сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) от общего количества основного персонала (в динамике за 3 года):

2020 г.	2021 г.	2022 г.
%	%	%

3. Приток молодых специалистов в библиотеку (ЦБС) в динамике за 3 года:

	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Количество			
% от общего количества пришедших на работу			

4. Отток молодых специалистов из библиотеки (ЦБС) в динамике за 3 года:

	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Количество			
% от общего количества уволившихся сотрудников			

5. Формы повышения квалификации сотрудников вашей библиотеки (ЦБС):

- самообразование
- участие в профессиональных мероприятиях
- наставничество
- повышение квалификации с получением удостоверения
- переподготовка по библиотечной специальности

6. Какие структурные подразделения библиотеки (ЦБС) занимаются анализом и прогнозированием кадровой ситуации, подбором и расстановкой кадров, развитием и обучением персонала?

7. Кто из руководителей библиотеки (ЦБС) по должности курирует кадровую политику?

8. Существует ли в библиотеке (ЦБС) система материального и морального стимулирования персонала? Если да, то каким документом она регулируется (приведите полное название)?

9. Есть ли и в каких формах социально-экономическая поддержка молодёжи в городе / регионе? (например, программа по работе с молодыми специалистами, программа поддержки молодой семьи, премия мэра / губернатора и пр.):

10. Проводились ли в библиотеке / ЦБС (и/или в регионе) кадровые исследования (в том числе локальный мониторинг) в последние 3-5 лет? Если да, то какие (тема, сроки, целевая аудитория)?

11. Какова система подготовки библиотечных кадров в регионе

- отраслевой вуз
- профильное структурное подразделение (факультет/кафедра) в другом вузе
- отраслевой техникум / колледж
- центры (либо иные структурные формы) переподготовки кадров отрасли культуры
- другое

12. Функционирует ли в вашей библиотеке общественное объединение молодых библиотекарей?

- да
- нет
- планируем создать

13. Название объединения молодых библиотекарей (для тех, у кого есть)

14. Нехватку каких специалистов в вашей библиотеке вы ощущаете наиболее остро?

15. Есть ли в вашей библиотеке потребность в привлечении молодых кадров?

- да, острая потребность
- острой потребности нет, но молодёжь приветствуем
- нет

16. Что вы наиболее цените в молодых сотрудниках?

- креативность
- желание постоянно развиваться
- хорошие коммуникативные навыки
- живую энергию
- смелость
- открытость новому

- целеустремлённость
- владение цифровыми навыками
- широкий/общий кругозор
- другое

17. Какими способами вы по преимуществу привлекаете молодёжь на работу в библиотеке?

- в ходе личного общения
- приглашаем из числа волонтеров
- обращаемся в профильные вузы/на профильные кафедры
- через размещение объявлений в библиотеке
- через сайт/интернет-страницу библиотеки
- через социальные сети библиотеки
- через специализированные агентства трудоустройства
- другие источники (интернет, СМИ и др.)

Приложение 2. Анкета для молодых сотрудников библиотек

1. Регион

2. Сообщите, пожалуйста, общие сведения о себе:

Пол: муж. жен.

Возраст: 18-21 год 22-25 лет 26-30 лет 31-35 лет

Стаж библиотечной работы: до года 1-3 года 3-10 лет 10-15 лет

Общий стаж работы: до года 1-3 года 3-10 лет 10-15 лет

Семейное положение: замужем/женат не замужем/холост

Дети: нет детей один ребёнок два ребёнка трое и более детей

3. В какой библиотеке вы работаете:

муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)

муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)

центральная библиотека региона: областная научная/универсальная

федеральная

библиотека учреждения культурно-досугового типа

библиотека общеобразовательного учреждения (школы)

библиотека высшего/среднего специального учебного заведения

библиотека иной организации (уточните)

4. Ваша библиотека модернизирована с учетом современных требований?

да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек

да, модернизирована в рамках региональной программы

да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств

нет

5. Кем Вы в настоящее время работаете в библиотеке? (должность по штатному расписанию /должностной инструкции)

6. В каком структурном подразделении библиотеки вы работаете?

7. Что входит в ваш функционал?

- обслуживание пользователей
- формирование и обработка фонда
- ведение справочно-поискового аппарата библиотеки
- библиографическая деятельность работа
- организация культурно-просветительских, досуговых мероприятий
- методическая деятельность
- проектная деятельность
- краеведческая деятельность
- IT
- маркетинг и PR
- разработка медиапродуктов/ресурсов
- другое (уточните)

8. Соответствует ли выполняемый функционал вашей должностной инструкции/должности?

- да
- нет

9. На какую должность были приняты в библиотеку изначально? (можно указать должности, которые вы занимали до настоящего момента)

10. Кем вы работали до того, как стали сотрудником библиотеки?

- это моё первое место работы
- другое

11. Ваше образование:

- общее среднее
- среднее специальное библиотечное
- среднее специальное неблиотечное
- неоконченное высшее
- имею непрофильное образование, получаю библиотечное
- высшее библиотечное
- высшее неблиотечное

12. Уточните вашу специальность

13. Почему Вы пришли работать в библиотеку?

- по призванию, собственному желанию
- по стечению обстоятельств
- у меня другое (небиблиотечное образование) и не было вакансий по профилю
- случайно
- по совету родных, друзей, знакомых
- согласно семейным традициям
- по другим причинам (каким?)

14. Удовлетворены ли Вы работой в библиотеке?

- да, полностью
- да, но не в полной мере
- скорее нет, чем да
- нет

15. Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются:

- социальная и экономическая стабильность
- творческий характер деятельности
- интеллектуальная составляющая того, что я делаю
- возможность заниматься интересным делом
- возможность реализовать себя
- контакты с людьми, общение
- доступ к информации
- активное внедрение новых технологий
- работа с книгами
- организация и проведение публичных мероприятий
- благоприятный психологический микроклимат
- возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень
- возможность донести до других свои взгляды, идеи
- другое (что конкретно)

16. Что стимулирует Вас к эффективной работе?

- хорошие условия труда

- материальное вознаграждение
- справедливость оплаты труда
- позитивный имидж библиотеки у населения, властей
- личность руководителя
- позитивная оценка, поддержка руководства
- благоприятный микроклимат в коллективе
- признание заслуг и уважение со стороны коллег
- наличие самостоятельного участка работы
- соревновательность
- профессиональный интерес, творчество
- участие в интересных проектах, акциях (вплоть до всероссийских)
- возможность профессионального и творческого роста
- перспективы карьерного роста
- совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей
- возможности для самореализации
- другое (что конкретно)

17. Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?

- неудобный режим работы
- плохие условия труда
- низкая зарплата
- «женский коллектив»
- сложные взаимоотношения в коллективе
- непрестижность профессии
- скучная, монотонная работа
- большая физическая и эмоциональная нагрузка
- отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий
- высокая текучесть кадров
- непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства
- необходимость постоянно осваивать новое
- отсутствие возможности повысить квалификацию
- отсутствие возможности карьерного роста
- слабая материально-техническая база библиотеки

- функционал занимаемой должности не соответствует моим интересам (привлекают другие направления библиотечной работы, но их мне не предлагают)
- другое (что конкретно)

18. Какие чувства вызывает у Вас работа в библиотеке?

- удовлетворение
- гордость
- стыд
- радость
- уныние
- разочарование
- безразличие
- «я тут временно»
- другое (что конкретно)

19. Что Вы думаете о библиотечной работе в целом? (отметить не более 5 вариантов)

- легкий труд
- не требуется особых знаний, умений, усилий
- требуется некоторая профессиональная подготовка
- средний по нагрузкам труд
- необходима серьёзная профессиональная подготовка
- трудоёмкая, сложная
- нервная
- напряжённая
- суетливая
- монотонная, скучная
- требует терпения
- кропотливая
- разнообразная, интересная
- творческая
- интеллектуальная
- неблагодарная
- непрестижная
- почётная, общественно значимая
- престижная
- перспективная
- другое (что конкретно)

20. Повышаете ли Вы свою квалификацию и как часто?

- да, раз в год
- да, постоянно занимаюсь самообразованием
- да, раз в три года
- нет, не повышаю, не вижу смысла
- нет, не повышаю, не предлагает руководство

21. Как вы оцените степень собственной профессиональной зрелости?

- чувствую себя уверенно в рамках выполняемой работы
- ощущаю потребность в повышении профессионального уровня
- считаю, что моя квалификация выше порученного участка работы
- затрудняюсь ответить

22. Хотели бы вы продолжить работу в библиотеке?

- нет, планирую сменить сферу деятельности
- да, но планирую работать в другой библиотеке
- да, планирую остаться работать в своей библиотеке
- да, но хочу работать в своей библиотеке на другой должности/с другим функционалом

23. Как вы оцениваете своё библиотечное будущее в перспективе ближайших 10 лет?

24. Укажите, ваши увлечения, хобби:

Приложение 3. Ответы руководителей библиотек/ библиотечных систем России

Заполнение анкет: июль—ноябрь 2023 г.

Общее количество ответов: 1290

Количество регионов: 82

Не выявлены регионы и территории (допускается, что регионы не указали/
некорректно указали свой субъект, в связи с чем не удалось его выявить):

- Карачаево-Черкесская Республика
- Чукотский автономный округ
- Архангельская область
- Кабардино-Балкарская Республика
- Костромская область
- Ненецкий автономный округ
- Республика Северная Осетия — Алания
- Иные территории, включая город и космодром Байконур

Лидеры по количеству ответов:

Регион	Федеральный округ	Абсолютное количество	Процент
Нижегородская область	Приволжский ФО	74	5,7%
Красноярский край	Сибирский ФО	68	5,3%
Краснодарский край	Южный ФО	47	3,6%
Ростовская область	Южный ФО	46	3,6%
Ставропольский край	Северо-Кавказский ФО	39	3%
Оренбургская область	Приволжский ФО	37	2,9%

Новые регионы России:

Регион	Федеральный округ	Абсолютное количество	Процент
Луганская народная республика	Южный ФО	13	1%

Донецкая народная республика	Южный ФО	8	0,6%
Херсонская область	Южный ФО	2	0,2%
Запорожская область	Южный ФО	4	0,3%
Всего ответов		27	2,1%

Общее количество работающих сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Среднее количество сотрудников до 35 лет
	9378	7,3
По полу (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Женщины	6477	87,4%
Мужчины	936	12,6%
По возрасту (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
31-35 лет	3708	49,3%
26-30 лет	2131	28,3%
22-25 лет	1189	15,8%
18-21 год	495	6,6%
По образованию (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Высшее небиблиотечное	3811	45,0%
Среднее специальное небиблиотечное	1654	19,5%
Высшее библиотечное	1250	14,8%
Среднее специальное библиотечное	1061	12,5%
Общее среднее	691	8,2%
По стажу библиотечной работы (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
4-10 лет	2846	35,1%
1-3 года	2574	31,8%

До года	1419	17,5%
10-15 лет	1264	15,6%

Средний процент сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) от общего количества основного персонала в динамике за 3 года в % (открытый вопрос)		
2020 г.	11%	
2021 г.	12%	
2022 г.	13%	
18% и более сотрудников до 35 лет (открытый вопрос)	Абсолютное количество ответов (библиотек)	Процент от общего числа библиотек-респондентов
2020 г.	296	23%
2021 г.	316	25%
2022 г.	349	27%
25% и более сотрудников до 35 лет (открытый вопрос)	Абсолютное количество ответов	Процент от общего числа библиотек-респондентов
2020 г.	146	11%
2021 г.	161	13%
2022 г.	186	14%
Менее 10% сотрудников до 35 лет (открытый вопрос)	Абсолютное количество ответов	Процент от общего числа библиотек-респондентов
2020 г.	705	55%
2021 г.	647	50%
2022 г.	599	46%
Приток молодых специалистов в библиотеку (ЦБС) в динамике за 3 года (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Средний % от общего количества пришедших на работу
2020 г.	1550	16,4%
2021 г.	1838	18,4%
2022 г.	2225	19,5%

Отток молодых специалистов из библиотеки (ЦБС) в динамике за 3 года (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Средний % от общего количества уволившихся сотрудников
2020 г.	694	6,3%
2021 г.	1019	7,9%
2022 г.	1238	9,6%

Кто из руководителей библиотеки (ЦБС) по должности курирует кадровую политику? (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Директор	976	75,7%
Заместитель директора	100	7,8%
Методист(ы)	41	3,2%
Заместитель директора по библиотечной работе	40	3,1%
Заведующий библиотекой	30	2,3%
Не уточнено	26	2%
Заведующий методическим отделом	21	1,6%
Специалист по кадрам	21	1,6%
Заведующий	19	1,5%
Заведующий отделом кадров	17	1,3%
Никто	12	0,9%
Заместитель директора по методической работе	11	0,9%
Заведующий(е) структурным подразделением	7	0,5%
Отдел кадров	7	0,5%
Главный библиотекарь	6	0,5%
Директор КДУ	4	0,3%
Заместитель директора по научной работе	3	0,2%
Заместитель руководителя	4	0,3%

Директор Управления культуры	3	0,2%
Заведующий отделом по библиотечной работе	2	0,2%
Заместитель директора по общим вопросам	2	0,2%
Заведующий канцелярией	2	0,2%
Помощник директора	2	0,2%
Учёный секретарь	2	0,2%
Заведующие библиотеками-филиалами	2	0,2%
Главный библиотекарь (менеджер по кадрам)	1	0,1%
Делопроизводитель	1	0,1%
Заведующий контрольно-ревизионным отделом	1	0,1%
Заместитель директора по библиотечной политике	1	0,1%
Заместитель директора по детскому обслуживанию	1	0,1%
Заместитель директора по управлению персоналом	1	0,1%
Заместитель директора по библиотечной и методической работе	1	0,1%
Заведующий сектором правовой информации	1	0,1%
Директор школы	1	0,1%
Документовед	1	0,1%
Заведующий отделом комплектования	1	0,1%
Заведующая отделом формирования единого книжного фонда и организации каталогов	1	0,1%
Отдел правовой и договорной работы	1	0,1%
Педагог-библиотекарь	1	0,1%
Редактор	1	0,1%
Специалист по управлению персоналом	1	0,1%

Специалист по учетно-хранительской документации	1	0,1%
Заведующий административно-хозяйственным отделом	1	0,1%
Методический совет	1	0,1%

Какие структурные подразделения библиотеки (ЦБС) занимаются анализом и прогнозированием кадровой ситуации, подбором и расстановкой кадров, развитием и обучением персонала? (открытый вопрос)	Абсолют	Процент от всех респондентов (от 1290)
(Научно-) методический отдел/сектор/служба/группа	486	37,7%
Директор	314	24,3%
Администрация/АХО	160	12,4%
ЦБС/центральная библиотека	136	10,5%
Отдел/сектор/служба кадров	132	10,2%
Нет соответствующих подразделений	84	6,5%
Руководитель/специалист по кадрам	81	6,3%
Заместитель(и) директора	73	5,7%
Методист(ы)	58	4,5%
Руководство/руководитель	45	3,5%
Не уточнено	40	3,1%
Заведующий(е) структурными подразделениями	19	1,5%
Заведующий(е) библиотеками	13	1%
Организационный отдел	13	1%
Заведующий (научно-) методическим отделом	10	1%
Дирекция	9	1%
Заведующий	7	0,5%
Отдел(ы) обслуживания	7	0,5%
Библиотекарь(и)	6	0,5%
Общий отдел	6	0,5%

Специалист(ы)	5	0,4%
Нет соответствующих специалистов	4	0,3%
Образовательный/учебный центр/отдел	4	0,3%
КДУ	4	0,3%
Информационный/информационно-библиографический отдел	3	0,2%
Не занимаемся этим	3	0,2%
Отдел развития и информатизации	3	0,2%
Региональная библиотека	3	0,2%
КДУ (директор)	3	0,2%
Администрация поселения	2	0,2%
Библиотека	2	0,2%
Делопроизводитель	2	0,2%
Отдел комплектования и обработки	2	0,2%
Отдел профессионального развития	2	0,2%
Отдел(ы) электронных ресурсов и инновационно-библиографической деятельности	2	0,2%
КДУ (методический отдел/сектор/служба/группа)	2	0,2%
КДУ (отдел/сектор/служба кадров)	2	0,2%
Бухгалтерия	1	0,1%
Головное учреждение	1	0,1%
Заведующий отделом обслуживания	1	0,1%
Интернет-центр	1	0,1%
Колледж культуры	1	0,1%
Коллектив	1	0,1%
Организационно-правовой отдел	1	0,1%
Ответственный по кадрам	1	0,1%
Отдел автоматизации	1	0,1%
Отдел бухгалтерского учета и кадровой работы	1	0,1%

Отдел выставочной деятельности и специальных проектов	1	0,1%
Отдел информационных технологий и методической работы	1	0,1%
Отдел культуры	1	0,1%
Отдел методического обеспечения и психологии детско-юношеского чтения	1	0,1%
Отдел повышения квалификации	1	0,1%
Отдел правовой и договорной работы	1	0,1%
Отдел социального партнерства и организации обслуживания	1	0,1%
Отдел управления	1	0,1%
Отдел учетно-хранительской документации	1	0,1%
Отдел финансово-хозяйственного, кадрового и правового обеспечения	1	0,1%
Отдел/сектор/служба кадрового, финансового и правового обеспечения	1	0,1%
Помощник руководителя	1	0,1%
Председатель профсоюзной организации	1	0,1%
Рабочая группа по организации профессионального обучения	1	0,1%
Сектор методической и массовой работы	1	0,1%
Сектор по работе с персоналом	1	0,1%
Сектор повышения квалификации отдела обслуживания пользователей	1	0,1%
Сектор правовой информации	1	0,1%
Секторы охраны труда и кадровой работы	1	0,1%
Структурные подразделения	1	0,1%
Управление культуры	1	0,1%
Учёный секретарь	1	0,1%
Учредитель	1	0,1%

Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом	1	0,1%
Специалисты (определяются с повышением квалификации)	1	0,1%
КДУ (заместитель директора)	1	0,1%
КДУ (отдел обслуживания)	1	0,1%
КДУ (руководство)	1	0,1%
КДУ (специалист по кадрам)	1	0,1%
ЦБС/центральная библиотека (отдел информации и делового чтения)	1	0,1%

Какова система подготовки библиотечных кадров в регионе (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
отраслевой техникум/ колледж	843	65,3%
центры (либо иные структурные формы) переподготовки кадров отрасли культуры	612	47,4%
отраслевой вуз	372	28,8%
профильное структурное подразделение (факультет/кафедра) в другом вузе	272	21,1%
другое (уточнение открытое)	91	7,1%

Есть ли в вашей библиотеке потребность в привлечении молодых кадров? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
острой потребности нет, но молодёжь приветствуем	856	66,4%
да, острая потребность	368	28,5%
нет	66	5,1%
Нехватку каких специалистов в вашей библиотеке вы ощущаете наиболее остро? (открытый вопрос)		

Категории персонала	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Основной персонал	916	71%
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	380	29,5%
Не уточнено	166	12,9%
Нет необходимости	130	10,1%
Иной вспомогательный персонал	43	3,3%
Штат укомплектован	20	1,6%
Нет острой необходимости	5	0,4%
Мало выделено ставок	3	0,2%
Иной вспомогательный персонал	3	0,2%
Все специалисты	1	0,08%
Затрудняемся ответить	1	0,08%
Любые специалисты	1	0,08%
Многопрофильные специалисты	1	0,08%
Не предусмотрено расширение штата	1	0,08%
Непрофильный специалист	1	0,08%
Нет вакансий	1	0,08%
Конкретные должности	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Библиотекарь	385	29,8%
Библиограф	252	19,5%
IT-специалист	234	18,1%
Не уточнено	166	12,9%
Нет необходимости	130	10,1%
Методист	116	9%
Комплектатор	29	2,3%
SMM-специалист	28	2,2%

Каталогизатор	28	2,2%
Специалист по проектной деятельности	20	1,6%
Штат укомплектован	20	1,6%
Специалист по связям с общественностью	17	1,3%
Заведующий библиотекой	14	1,1%
Заведующий структурным подразделением	14	1,1%
Специалист по кадрам	14	1,1%
Краевед	13	1%
Редактор	10	0,8%
Технический специалист	10	0,8%
Менеджер	9	0,7%
Специалист по работе с молодёжью	9	0,7%
Маркетолог	8	0,6%
Юрист	8	0,6%
Заместитель директора библиотеки	7	0,5%
Специалист по культурно-досуговой деятельности	7	0,5%
Дизайнер	6	0,5%
Организатор культурно-досуговой деятельности	6	0,5%
Специалист по информационным ресурсам	6	0,5%
Директор библиотеки	5	0,4%
Нет острой необходимости	5	0,4%
Психолог	5	0,4%
Грантрайтер	4	0,3%
Технолог	4	0,3%
Библиотекарь-психолог	3	0,2%
Делопроизводитель	3	0,2%
Мало выделено ставок	3	0,2%
Оператор	3	0,2%

Руководитель	3	0,2%
Специалист по работе с детьми	3	0,2%
Специалист по фондам	3	0,2%
Фотограф	3	0,2%
Контрактный управляющий	2	0,2%
Специалист по библиотечно-выставочной работе	2	0,2%
Специалист по проектно-программной деятельности	2	0,2%
Режиссёр массовых мероприятий	2	0,2%
Специалист отдела комплектования и обработки	2	0,2%
Специалист по закупкам	2	0,2%
Тифлопедагог	2	0,2%
Электроник	2	0,2%
Библиотекарь-организатор	1	0,1%
Библиотекарь-педагог	1	0,1%
Бухгалтер	1	0,1%
Видеограф	1	0,1%
Все специалисты	1	0,1%
Документовед	1	0,1%
Журналист	1	0,1%
Затрудняемся ответить	1	0,1%
Инженер	1	0,1%
Любые специалисты	1	0,1%
Многопрофильные специалисты	1	0,1%
Мультипликатор	1	0,1%
Не предусмотрено расширение штата	1	0,1%
Непрофильный специалист	1	0,1%
Нет вакансий	1	0,1%
Педагог-психолог	1	0,1%

Специалист отдела обработки и комплектования	1	0,1%
Специалист по работе с детьми и молодёжью	1	0,1%
Цифровой куратор	1	0,1%
HR-менеджер	1	0,1%
Заведующий хозяйством	1	0,1%
Инноватор	1	0,1%
Медиа-специалист	1	0,1%
Организатор экскурсий	1	0,1%
Реставратор	1	0,1%
Систематизатор	1	0,1%
Социолог	1	0,1%
Специалист по работе с Пушкинской картой	1	0,1%
Специалист по редакционно-издательской деятельности	1	0,1%
Художник	1	0,1%
Художник-оформитель	1	0,1%
Экономист	1	0,1%
Монтажёр	1	0,1%
Специалист по информационному наполнению и развитию сайта библиотеки	1	0,1%
Специалист по охране труда	1	0,1%
Специалист по учётно-хранительской документации	1	0,1%
Специалист туристско-информационного центра	1	0,1%
Супервайзер	1	0,1%
Хранитель	1	0,1%
Режиссёр	1	0,1%
Специалист по созданию мультимедийных продуктов	1	0,1%

Веб-дизайнер	1	0,1%
Звукооператор	1	0,1%
Научный сотрудник	1	0,1%
Художник-дизайнер	1	0,1%

Какими способами вы по преимуществу привлекаете молодёжь на работу в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
В ходе личного общения	1037	80,4%
Через специализированные агентства трудоустройства	560	43,4%
Через социальные сети библиотеки	489	37,9%
Через размещение объявлений в библиотеке	401	31,1%
Через сайт/интернет-страницу библиотеки	350	27,1%
Обращаемся в профильные вузы/на профильные кафедры	287	22,2%
Другие источники (интернет, СМИ и др.)	270	20,9%
Приглашаем из числа волонтёров	245	19,0%

Формы повышения квалификации сотрудников вашей библиотеки (ЦБС) (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
повышение квалификации с получением удостоверения	1183	91,7%
участие в профессиональных мероприятиях	977	75,7%
самообразование	917	71,1%
переподготовка по библиотечной специальности	810	62,8%
наставничество	628	48,7%

Функционирует ли в вашей библиотеке общественное объединение молодых библиотекарей? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
нет	1070	82,9%
планируем создать	129	10,0%
да	91	7,1%

Существует ли в библиотеке (ЦБС) система материального и морального стимулирования персонала? Если да, то каким документом она регулируется? (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Указатели те или иные виды стимулирования и/или документы	731	56,7%
Имеется, но не уточнили вид поощрения	395	30,6%
Затрудняются ответить	3	0,2%
Нет	161	12,5%

Что вы наиболее цените в молодых сотрудниках? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Креативность	1113	86,3%
Владение цифровыми навыками	1100	85,3%
Желание постоянно развиваться	1040	80,6%
Хорошие коммуникативные навыки	916	71,0%
Открытость новому	880	68,2%
Целеустремлённость	806	62,5%
Живую энергию	777	60,2%
Широкий/общий кругозор	739	57,3%
Смелость	495	38,4%
Другое (уточнение открытое)	50	3,9%

Есть ли и в каких формах социально-экономическая поддержка молодёжи в городе/регионе? (Например, программа по работе с молодыми специалистами, программа поддержки молодой семьи, премия мэра / губернатора и пр.) (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Есть	768	59,5%
Нет	458	35,5%
Затрудняются ответить	60	4,7%
Указали Федеральную программу	4	0,3%

Проводились ли в библиотеке / ЦБС (и/или в регионе) кадровые исследования (в том числе локальный мониторинг) в последние 3–5 лет? (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (от 1290)
Не проводились	1029	79,8%
Ответили, что проводились исследования	185	14,3%
Не знают	34	2,6%
Не проводились в библиотеке	26	2,0%
Скорее нет (судя по ответам)	16	1,2%

Доля и движение молодёжного кадрового состава по регионам

Регион	Средний % сотрудников в возрасте до 35 лет за 2020 г. от основного персонала	Приток в 2020 г. Средний процент от всех пришедших	Отток в 2020 г. Средний процент от всех уволившихся	Средний % сотрудников в возрасте до 35 лет за 2021 г. от основного персонала	Приток в 2021 г. Средний процент от всех пришедших	Отток в 2021 г. Средний процент от всех уволившихся	Средний % сотрудников в возрасте до 35 лет за 2022 г. от основного персонала	Приток в 2022 г. Средний процент от всех пришедших	Отток в 2022 г. Средний процент от всех уволившихся
Алтайский край	20,4%	31,2%	14,8%	18,8%	32,8%	11,1%	19,8%	46,7%	22,4%
Амурская область	11,7%	0,7%	0,7%	12,9%	17,3%	0,7%	12,8%	17,3%	0,7%
Астраханская область	17,7%	14,6%	10,1%	16,3%	16,1%	13,4%	15,0%	18,5%	14,0%
Белгородская область	13,3%	41,7%	26,8%	12,8%	32,8%	29,0%	13,4%	38,3%	25,5%
Брянская область	7,4%	10,7%	1,0%	8,5%	16,5%	0,7%	8,7%	10,7%	2,1%
Владимирская область	41,4%	30,5%	27,0%	38,4%	36,0%	17,5%	38,3%	41,8%	20,0%
Волгоградская область	5,3%	5,5%	1,6%	7,2%	11,5%	1,7%	7,8%	7,6%	4,8%
Вологодская область	7,3%	19,6%	6,9%	8,6%	16,7%	3,1%	8,3%	20,8%	3,1%
Воронежская область	2,6%	75,0%	30,8%	6,0%	33,3%	55,6%	1,7%	25,0%	23,2%
г. Москва	20,2%	31,9%	16,5%	18,1%	39,1%	31,9%	21,5%	43,9%	19,3%
г. Москва и Московская область	11,7%	0,0%	16,0%	12,9%	22,0%	9,5%	12,5%	28,0%	15,7%
г. Санкт-Петербург	21,0%	11,0%	0,0%	24,0%	5,0%	4,0%	24,0%	13,0%	3,0%
г. Севастополь	7,0%	21,0%	2,0%	11,0%	18,5%	7,5%	13,5%	18,5%	5,5%
Донецкая Народная Республика	5,9%	16,1%	2,5%	5,4%	20,6%	0,0%	8,9%	28,1%	7,5%
Еврейская автономная область	8,5%	0,0%	0,0%	8,5%	0,0%	0,0%	5,1%	0,0%	0,0%
Забайкальский край	4,0%	2,0%	0,0%	4,0%	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%

Запорожская область	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	20,6%	20,6%	0,0%
Ивановская область	13,8%	25,1%	1,7%	14,8%	26,1%	5,6%	9,9%	17,2%	15,3%
Иркутская область	13,3%	15,5%	8,2%	13,8%	47,3%	13,2%	19,8%	45,5%	26,0%
Калининградская область	9,1%	9,6%	8,5%	8,3%	25,3%	18,7%	8,4%	15,1%	5,8%
Калужская область	6,4%	10,9%	5,1%	6,7%	19,1%	0,2%	6,8%	17,6%	7,5%
Камчатский край	12,3%	23,0%	6,9%	11,7%	13,0%	12,7%	12,8%	21,0%	5,4%
Кемеровская область–Кузбасс	17,0%	33,0%	9,0%	24,0%	47,0%	8,0%	23,0%	61,0%	41,0%
Кировская область	18,8%	14,1%	7,9%	19,4%	20,6%	19,2%	17,3%	23,1%	16,5%
Краснодарский край	11,7%	17,8%	4,1%	16,1%	17,4%	1,8%	16,3%	20,3%	7,0%
Красноярский край	15,3%	26,7%	9,3%	16,0%	21,7%	8,2%	16,0%	18,9%	10,3%
Курганская область	11,7%	23,3%	13,3%	14,6%	23,9%	15,0%	19,9%	29,3%	13,7%
Курская область	9,5%	14,0%	3,4%	10,1%	20,5%	8,6%	10,6%	16,2%	4,0%
Ленинградская область	6,5%	0,5%	0,5%	6,5%	0,5%	0,5%	11,0%	3,0%	0,5%
Липецкая область	8,9%	7,3%	4,5%	8,7%	11,3%	8,6%	9,4%	10,0%	5,1%
Луганская Народная Республика	7,1%	6,9%	7,9%	7,0%	8,1%	8,5%	9,2%	10,8%	9,9%
Магаданская область	14,8%	24,0%	5,4%	22,2%	39,4%	5,8%	22,6%	28,0%	27,2%
Московская область	9,9%	16,7%	5,8%	14,5%	12,5%	5,5%	15,7%	21,3%	7,8%
Мурманская область	11,9%	14,5%	10,0%	12,9%	21,2%	13,6%	15,6%	22,1%	13,1%
Не уточнено	11,3%	16,6%	4,3%	11,5%	10,8%	8,0%	13,1%	22,9%	7,7%
Нижегородская область	11,2%	16,8%	8,5%	13,1%	21,0%	7,7%	14,4%	23,2%	10,6%

Новгородская область	6,2%	14,7%	1,8%	6,6%	17,7%	9,6%	7,6%	11,2%	5,6%
Новосибирская область	13,6%	24,0%	17,9%	16,0%	30,9%	16,7%	16,2%	32,8%	21,2%
Омская область	5,0%	100,0%	100,0%	6,0%	42,9%	28,6%	5,0%	40,0%	25,0%
Оренбургская область	8,0%	13,1%	9,0%	8,2%	14,7%	9,6%	8,2%	13,6%	11,7%
Орловская область	7,4%	5,4%	0,0%	8,4%	4,2%	3,1%	8,4%	0,0%	0,0%
Пензенская область	8,9%	16,6%	0,8%	9,5%	19,0%	0,7%	9,2%	2,8%	7,0%
Пермский край	11,7%	20,4%	8,4%	12,3%	22,6%	8,2%	12,8%	17,6%	9,7%
Приморский край	3,8%	11,9%	0,0%	5,2%	16,7%	19,3%	6,6%	28,9%	2,5%
Псковская область	7,2%	18,2%	5,5%	8,8%	30,8%	17,6%	10,4%	32,7%	19,8%
Республика Адыгея	10,0%	0,0%	0,0%	15,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Республика Алтай	9,4%	21,7%	0,0%	9,7%	19,5%	4,5%	10,3%	27,0%	5,9%
Республика Башкортостан	10,4%	13,1%	4,9%	10,0%	13,2%	5,7%	10,4%	12,6%	12,5%
Республика Бурятия	14,4%	15,5%	3,4%	15,9%	16,9%	6,9%	19,8%	24,6%	16,3%
Республика Дагестан	5,3%	2,2%	0,0%	8,1%	7,3%	4,9%	6,6%	3,3%	0,0%
Республика Ингушетия	10,0%	0,3%	0,0%	10,6%	33,3%	0,0%	12,4%	31,5%	0,0%
Республика Калмыкия	21,4%	0,0%	0,0%	21,4%	0,0%	0,0%	21,3%	16,7%	0,0%
Республика Карелия	2,0%	19,6%	0,0%	2,8%	33,5%	0,4%	2,1%	14,6%	0,1%
Республика Коми	23,7%	2,8%	0,0%	20,7%	9,5%	0,0%	25,0%	20,2%	0,0%
республика Крым	15,0%	23,4%	25,2%	14,5%	27,1%	17,3%	17,0%	23,2%	15,9%
Республика Марий Эл	10,9%	6,0%	0,8%	11,2%	7,7%	2,0%	12,5%	16,4%	12,2%
Республика Мордовия	7,3%	10,1%	1,1%	8,1%	7,8%	2,4%	8,5%	7,6%	4,0%

Республика Саха (Якутия)	12,6%	8,8%	0,0%	12,1%	14,4%	0,2%	11,6%	9,7%	2,8%
Республика Татарстан	21,0%	75,0%	14,0%	24,0%	58,0%	25,0%	22,0%	50,0%	50,0%
Республика Тыва	7,8%	0,8%	1,1%	8,3%	0,8%	1,1%	16,3%	8,3%	1,1%
Республика Хакасия	10,3%	2,0%	10,0%	10,9%	2,4%	10,3%	10,7%	1,3%	13,3%
Ростовская область	7,4%	19,2%	5,3%	7,5%	14,5%	7,1%	9,0%	20,4%	6,6%
Рязанская область	9,7%	12,6%	0,6%	9,4%	6,6%	10,3%	9,4%	20,9%	15,5%
Самарская область	10,2%	15,2%	5,8%	11,0%	25,5%	7,6%	10,9%	15,6%	12,7%
Саратовская область	14,5%	18,2%	12,5%	14,0%	30,0%	5,6%	17,5%	50,0%	22,2%
Сахалинская область	13,6%	37,2%	0,5%	15,1%	32,4%	10,4%	18,2%	19,7%	4,1%
Свердловская область	17,0%	21,7%	28,0%	14,8%	39,0%	20,0%	15,8%	18,2%	4,0%
Смоленская область	6,5%	11,9%	3,6%	6,4%	17,8%	1,8%	6,6%	23,5%	6,1%
Ставропольский край	12,0%	14,3%	9,5%	14,3%	11,2%	7,9%	16,3%	17,0%	5,7%
Тамбовская область	7,3%	7,5%	4,2%	7,4%	5,3%	0,0%	8,8%	7,7%	5,4%
Тверская область	6,1%	33,4%	0,0%	6,2%	33,3%	0,0%	6,7%	33,4%	0,0%
Томская область	13,3%	22,5%	8,3%	15,5%	18,6%	7,6%	16,0%	21,8%	7,1%
Тульская область	8,6%	5,5%	3,2%	11,6%	12,9%	5,4%	11,5%	21,8%	8,3%
Тюменская область	15,0%	15,0%	35,0%	14,0%	14,0%	36,0%	13,0%	13,0%	37,0%
Удмуртская Республика	10,4%	23,1%	6,4%	11,5%	19,8%	4,8%	11,5%	19,0%	1,9%
Ульяновская область	9,4%	6,2%	5,4%	11,1%	12,7%	10,1%	11,2%	17,1%	16,2%
Хабаровский край	13,9%	14,3%	11,5%	16,1%	21,5%	7,0%	15,6%	14,0%	17,1%

Ханты-Мансийский Автономный округ-Югра	14,4%	18,7%	10,3%	14,9%	21,4%	10,6%	21,5%	24,2%	14,2%
Херсонская область	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,0%	8,5%	4,2%
Челябинская область	12,7%	10,2%	9,2%	14,7%	28,5%	13,6%	15,5%	33,6%	16,6%
Чеченская республика	15,7%	13,1%	0,5%	18,4%	20,3%	8,7%	21,0%	20,3%	1,3%
Чувашская Республика	10,1%	10,4%	2,7%	10,0%	10,0%	7,9%	10,5%	19,5%	12,7%
Ямало-Ненецкий автономный округ	35,8%	47,3%	22,4%	47,2%	48,9%	23,0%	49,4%	45,0%	18,3%
Ярославская область	13,1%	28,1%	9,6%	14,4%	33,3%	12,8%	16,6%	29,6%	16,7%

Приложение 4. Ответы молодых сотрудников библиотек России

Заполнение анкет: июль—ноябрь 2023 г.

Общее количество ответов: 6094

Количество регионов: 86 + иные территории, включая город и космодром Байконур

Регионы, не принявшие участие: Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея (Адыгея), Чукотский автономный округ

Лидеры по количеству ответов:

Регион	Федеральный округ	Абсолютное количество	Процент от всех регионов
Красноярский край	Сибирский	473	7,76%
Нижегородская область	Приволжский	355	5,83%
Ростовская область	Южный	255	4,18%
Белгородская область	Центральный	214	3,51%
Ставропольский край	Северо-Кавказский	208	3,41%
Челябинская область	Уральский	202	3,31%
Краснодарский край	Южный	165	2,71%
Республика Саха (Якутия)	Дальневосточный	155	2,54%
Московская область	Центральный	153	2,51%
Мурманская область	Северо-Западный	150	2,46%

Новые регионы России:

Регион	Федеральный округ	Абсолютное количество	Процент от всех регионов
Донецкая Народная Республика	Южный	51	0,84%

Луганская Народная республика	Южный	27	0,44%
Запорожская область	Южный	22	0,36%
Херсонская область	Южный	14	0,23%
Всего ответов от новых регионов		114	1,9%

Пол (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Женский	5529	90,7%
Мужской	565	9,3%
Возраст (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
31-35 лет	2864	47%
26-30 лет	1704	28%
22-25 лет	1088	17,9%
18-21 год	438	7,2%
Возраст мужчин	Абсолютное количество	Процент
31-35 лет	210	37,2%
26-30 лет	202	35,8%
22-25 лет	111	19,6%
18-21 год	42	7,4%
Стаж библиотечной работы (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
3-10 лет	2132	35%
1-3 года	1902	31,2%
до года	1306	21,4%
10-15 лет	754	12,4%
Общий стаж работы (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
3-10 лет	2814	46,2%
10-15 лет	1690	27,7%
1-3 года	1108	18,2%

до года	482	7,9%
Семейное положение (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Замужем/женат	3117	51,1%
женщины	2940	53,2%
мужчины	177	31,3%
Не замужем/холост	2977	48,9%
мужчины	388	68,7%
женщины	2589	46,8%
Дети (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Нет детей	3184	52,2%
Один ребёнок	1334	21,9%
Два ребёнка	1239	20,3%
Трое и более детей	337	5,5%

Ваше образование (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Высшее небиблиотечное	2747	45,1%
Высшее библиотечное	921	15,1%
Среднее специальное небиблиотечное	885	14,5%
Среднее специальное библиотечное	719	11,8%
Имею непрофильное образование, получаю библиотечное	304	5,0%
Неоконченное высшее	302	5,0%
Общее среднее	216	3,5%

Специальность (ответы сотрудников с высшим/средним специальным небиблиотечным образованием, а также тех, кто имеет непрофильное образование и получает библиотечное) ⁶⁰	Абсолютное количество (отмеченных специальностей)	Процент от числа респондентов с соответствующим видом образования: 3936
Нет ответа	1179	30%
Общественные (социальные) науки	963	24,5%
Образование и педагогические науки	774	19,7%
Технические науки	326	8,3%
Гуманитарные науки	284	7,2%
Искусство и культура	255	6,5%
Библиотечное дело (входит в общественные науки ⁶¹ , но подсчитано отдельно)	109	2,8%
Сфера обслуживания	81	2,1%
Естественные и математические науки	39	1,0%
Сельское хозяйство	35	0,9%
Рабочие специальности	18	0,5%
Здравоохранение и медицина	17	0,4%
Переподготовка (Библиотечное дело)	11	0,3%
Физическая культура и спорт (по сути входит в гуманитарные науки, но подсчитано отдельно)	3	0,1%

Категория	Примеры направлений/специальностей из анкеты
Общественные (социальные) науки	Юриспруденция: правоведение, судебная экспертиза, юриспруденция, правовое обеспечение и др.

⁶⁰ Сгруппировано преимущественно на основе Общероссийского классификатора специальностей по образованию ОК 009-2016.

⁶¹ Согласно Общероссийскому классификатору специальностей по образованию ОК 009-2016

	Политические науки: политология, государственное и муниципальное управление и др.
	Психология
	Медиакоммуникации: журналистика, редакторское дело, медиакоммуникации, реклама и связи с общественностью и др.
	Издательское дело и полиграфия
	Социальная работа: организация работы с молодёжью, социальная защита и др.
	Социология
	Экономика и управление: таможенное дело, банковское дело, экономика, бухгалтерский учёт, государственное и муниципальное управление, консалтинг и аудит, маркетинг, логистика. менеджмент (в т.ч. финансовый), специальности: продавец, страховой агент, товаровед и др.
	Библиотечное дело
Искусство и культура	Культурология, дизайн, актёрское мастерство, художественная культура, искусствоведение, литературное творчество, менеджмент в сфере культуры, музыкальное искусство, музейное дело, организация культурно-досуговых мероприятий, режиссура театра и кино/массовых представлений и праздников, социально-культурная деятельность, управление в социокультурной сфере, ювелирное дело, фотография, специальности: композитор, дирижёр, художник и др.
Сфера обслуживания	Поварское и кондитерское дело, домоведение, парикмахерское искусство, гостиничный сервис, специальности: портной, закройщик, проводник ж/д и др.
Естественные и математические науки	Математика, химия, биология, экология, география, океанология, физика, природопользование и др.
Сельское хозяйство	Агрономия, агрохимия и агропочвоведение, рыбное хозяйство и аквакультура, ветеринария, кинология, садоводство, лесное хозяйство, овощеводство и растениеводство, ихтиология и др.

Рабочие специальности	Крановщик, механик, слесарь, строитель, электромонтёр, автослесарь, сборщик очков, механик и др.
Образование и педагогические науки	Воспитатель дошкольного образования, педагог, дефектолог, логопед и др.
Технические науки	Информатика и вычислительные технологии, программное обеспечение вычислительной техники, безопасность информационных и коммуникационных систем, авиация, землеустройство и кадастр, радиотехника, радиофизика, сооружение газонефтепроводов и газонефтехранилищ, техносферная безопасность, строительство и эксплуатация зданий и сооружений, теплоснабжение и теплотехническое оборудование, технология машиностроения, технология лесозаготовок, управление водными биоресурсами и аквакультура, компьютерные системы и комплексы, (ландшафтная) архитектура, нефтегазовое дело, нефтехимия, многоканальные телекоммуникационные системы, наноинженерия и др.
Гуманитарные науки	История, филология, архивоведение и документоведение, страноведение, лингвистика, переводоведение, международные отношения, теология, философия и др.
Здравоохранение и медицина	Акушерское дело, гинекология, физиология, специальности: медицинская сестра, фармацевт, фельдшер и др.

В какой библиотеке вы работаете? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора одного варианта ответа)	Абсолютное количество	Процент
Муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	3888	63,8%
Центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	1058	17,4%
Муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	805	13,2%
Библиотека учреждения культурно-досугового типа	204	3,4%

Федеральная	37	0,6%
Библиотека регионального уровня (не научная/универсальная)	33	0,5%
Библиотека иной организации	31	0,5%
Библиотека высшего/среднего специального учебного заведения	26	0,4%
Библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	12	0,2%
Ваша библиотека модернизирована с учетом современных требований? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Нет	3003	49,3%
Да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	1363	22,4%
Да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	1117	18,3%
Да, модернизирована в рамках региональной программы	611	10%
*Всего модернизированных библиотек:	3091	50,7%

Кем Вы в настоящее время работаете в библиотеке? (должность по штатному расписанию /должностной инструкции) (открытый вопрос)		
Группы персонала	Абсолютное количество	Процент
Основной персонал	5547	91%
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	241	4%
Основной персонал (под вопросом)	209	3,4%
Иной вспомогательный персонал	55	0,9%

Не выявлено	42	0,7%	
Категории персонала	Абсолютное количество	Процент	
Специалисты	4817	79%	
Управляющий персонал	1026	16,8%	
Не выявлено	251	4,1%	
Конкретные должности внутри отдельной группы персонала	Абсолютное количество	Доля внутри группы персонала (5547)	Процент от всех респондентов (6094)
Основной персонал:	5547		91,0%
Библиотекарь	3928	70,8%	64,5%
Заведующий структурным подразделением	579	10,4%	9,5%
Руководитель библиотеки	369	6,7%	6,1%
Библиограф	275	5%	4,5%
Методист	253	4,6%	4,2%
Специалист по направлению	53	1,0%	0,9%
Заместитель руководителя библиотеки	31	0,6%	0,5%
Менеджер	13	0,2%	0,2%
Технолог	11	0,2%	0,2%
Каталогизатор	10	0,2%	0,2%
Комплектатор	9	0,2%	0,1%
Хранитель	4	0,1%	0,1%
Комплектатор/каталогизатор	3	0,1%	0,1%
Научный сотрудник	3	0,1%	0,1%
Заместитель заведующего структурного подразделения	3	0,1%	0,1%
Цифровой куратор	2	0,04%	0,03%
Ученый секретарь	1	0,02%	0,02%
Категории основного персонала:	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	

Специалисты	4565	82,3%	
Управляющий персонал	982	17,7%	
в т.ч. руководители библиотеки	369	37,6%	
Конкретные должности внутри отдельной группы персонала	Абсолютное количество	Доля внутри группы персонала (209)	Процент от всех респондентов (6094)
Основной персонал (под вопросом):	209		3,4%
Руководитель библиотеки	207	99,5%	3,4%
Заведующий структурным подразделением (под вопросом)	2	1%	0,03%
Категории основного персонала под вопросом:	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	
Управляющий персонал (под вопросом)	209	100%	
Конкретные должности внутри отдельной группы персонала	Абсолютное количество	Доля внутри группы персонала (241)	Процент от всех респондентов (6094)
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки:	241		4,0%
IT-специалист	128	53,1%	2,1%
Редактор	37	15,4%	0,6%
Заведующий структурным подразделением	34	14,1%	0,6%
Художник	14	5,8%	0,2%
Специалист по связям с общественностью	11	4,6%	0,2%
Специалист по направлению	4	1,7%	0,1%
Дизайнер	3	1,2%	0,1%
Фотограф	2	0,8%	0,03%
Графический дизайнер	2	0,8%	0,03%

Психолог	1	0,4%	0,02%
Специалист по автоматизации	1	0,4%	0,02%
Художник-фотограф	1	0,4%	0,02%
Экскурсовод	1	0,4%	0,02%
Видеооператор	1	0,4%	0,02%
Маркетолог	1	0,4%	0,02%
Категории вспомогательного персонала, обеспечивающего основные функции библиотеки:	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	
Специалисты	207	85,9%	
Управляющий персонал	34	14,1%	
Конкретные должности внутри отдельной группы персонала	Абсолютное количество	Доля внутри группы персонала (55)	Процент от всех респондентов (6094)
Иной вспомогательный персонал	55		0,9%
Специалист по кадрам	13	23,6%	0,2%
Заведующий структурным подразделением	6	10,9%	0,1%
Документовед	4	7,3%	0,1%
Заместитель руководителя библиотеки	4	7,3%	0,1%
Делопроизводитель	3	5,5%	0,1%
Помощник руководителя библиотеки	3	5,5%	0,1%
Специалист по охране труда	3	5,5%	0,1%
Юрисконсульт	3	5,5%	0,1%
Рабочий	3	5,5%	0,1%
Бухгалтер	2	3,6%	0,03%
Секретарь	2	3,6%	0,03%
Специалист по закупкам	2	3,6%	0,03%
Экономист	2	3,6%	0,03%

Дворник/уборщик	1	1,8%	0,02%
Контрактный управляющий	1	1,8%	0,02%
Садовник	1	1,8%	0,02%
Технический специалист	1	1,8%	0,02%
Уборщик	1	1,8%	0,02%
Категории вспомогательного персонала, обеспечивающего основные функции библиотеки:	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	
Специалисты	45	87,3%	
Управляющий персонал	10	18,2%	
Конкретные должности внутри отдельной группы персонала	Абсолютное количество	Доля внутри группы персонала (42)	Процент от всех респондентов (6094)
Не выявлена категория персонала	42		0,7%
Заведующий структурным подразделением	9	21,4%	0,1%
Специалист по направлению	9	21,4%	0,1%
Администратор	6	14,3%	0,1%
Заместитель руководителя библиотеки	4	9,5%	0,1%
Заместитель заведующего структурного подразделения	0	0%	0%
Заведующий структурным подразделением	9	21,4%	0,1%
Категории не выявленных групп персонала:	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	
Специалисты	15	35,7%	
Управляющий персонал	13	31%	

Что входит в ваш функционал? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
обслуживание пользователей	4636	76,1%
организация культурно-просветительских, досуговых мероприятий	4529	74,3%
проектная деятельность	2482	40,7%
формирование и обработка фонда	2448	40,2%
ведение справочно-поискового аппарата библиотеки	2362	38,8%
библиографическая деятельность	2172	35,6%
краеведческая деятельность	1847	30,3%
разработка медиапродуктов/ресурсов	1748	28,7%
методическая деятельность	1466	24,1%
маркетинг и PR	1244	20,4%
IT	832	13,7%
Другое (уточнение открытое)	862	14,1%
Обобщённые варианты ответов из «Другого»	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
организация деятельности структурного подразделения/библиотеки	462	7,6%
Ведение библиотечных сайтов/порталов, сетевых социальных сервисов	57	0,9%
организация и сохранение фонда	39	0,6%
Планово-отчётная деятельность	34	0,6%
Работа с документацией	29	0,5%
Художественное оформление	29	0,5%
хозяйственная работа	21	0,3%
Кадровая деятельность	21	0,3%
Учёт и статистика	14	0,2%
Административная работа	14	0,2%

Издательская и полиграфическая деятельность	12	0,2%
Организация и управление процессом	11	0,2%
Видеосъёмка	10	0,2%
Выставочная деятельность	10	0,2%
Закупочная деятельность	10	0,2%
Издательская деятельность?	9	0,2%
Техническое обеспечение	8	0,1%
Ведение клуба/студии/кружка	7	0,1%
Фотосъёмка	6	0,1%
Финансово-экономическая деятельность	6	0,1%
Организация пространства	5	0,08%
Организация обучения и развития персонала	5	0,08%
Проведение экскурсий	4	0,07%
Грантовая деятельность	4	0,07%
Юридическое дело	4	0,07%
Редакторская деятельность	4	0,07%
Написание материалов (статей, заметок и т.п.)	4	0,07%
Информационно-аналитическая деятельность	3	0,05%
Охрана труда	3	0,05%
Обслуживание помещений	3	0,05%
Техническое обслуживание	3	0,05%
Корректорская работа	2	0,03%
Волонтерство	2	0,03%
Наставничество	2	0,03%
Научная деятельность	2	0,03%
Исследовательская деятельность	1	0,02%
Психологическая поддержка	1	0,02%
Наукометрия	1	0,02%

Соответствует ли выполняемый функционал вашей должностной инструкции/должности? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Да	5603	91,9%
Нет	491	8,1%

На какую должность были приняты в библиотеку изначально? (можно указать должности, которые вы занимали до настоящего момента) (открытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Библиотечная	5504	90,3%
Другая (не основной персонал)	342	5,6%
Библиотечная (под вопросом)	135	2,2%
Не выявлено	98	1,6%
Библиотечная и другая (не основной персонал) должность	12	0,2%
Библиотечная и неуточнённая должность	3	0,05%

Кем вы работали до того, как стали сотрудником библиотеки? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора одного варианта ответа)	Абсолютное количество	Процент
Другое	3748	61,5%
Это моё первое место работы	2346	38,5%
Прошлые должности (отметили 3748 человек (61,5%); некоторые указали несколько должностей)		
Укрупнённые категории профессиональной деятельности (открытый вопрос)	Абсолютное количество ответов	Процент от числа ответивших (3748)
Образование и педагогика	985	26,3%
Не уточнена профессиональная сфера	558	14,9%
Торговля	510	13,6%
Административно-управленческая и офисная деятельность	356	9,5%
Культура и искусство	348	9,3%

Финансы и экономика	273	7,3%
Библиотечное дело	144	3,8%
Связь, информационные и коммуникационные технологии	139	3,7%
Социальное обслуживание	139	3,7%
Медиакоммуникации (в т.ч. журналистика, реклама и связи с общественностью, редакторская деятельность)	126	3,4%
Общественное питание	98	2,6%
Сервис, оказание услуг населению	71	1,9%
Юриспруденция и право	63	1,7%
Обеспечение безопасности (в т.ч. сотрудник полиции, охранник, пожарный, специалист по ЧП и ЧС)	43	1,1%
Здравоохранение	41	1,1%
Транспорт и логистика	35	0,9%
Государственное и муниципальное обслуживание	33	0,9%
Техническое обслуживание	28	0,7%
Государственная политика	19	0,5%
Сельское хозяйство	16	0,4%
Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство	16	0,4%
ИП	15	0,4%
Туризм и гостиничное дело	15	0,4%
Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн	14	0,4%
Промышленность	14	0,4%
Общественно полезная деятельность (в т.ч. волонтерское дело, развитие гражданского общества)	9	0,2%
Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство/Техническое обслуживание	9	0,2%
Физическая культура и спорт	9	0,2%
Экология и природопользование	8	0,2%

Военная сфера	7	0,2%
Издательское дело и полиграфия	7	0,2%
Тяжёлая промышленность	7	0,2%
Пищевая промышленность	6	0,2%
Сфера развлечений	6	0,2%
Некорректный ответ (например, была в декрете, временно не работал, волонтер, домохозяйка)	5	0,1%
Лёгкая промышленность	1	0,03%
Стажировка	1	0,03%
Финансы и экономика + Медиакоммуникации	1	0,03%

Почему вы пришли работать в библиотеку? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора одного варианта ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов/ответов (6094)
По призванию, собственному желанию	2268	37,2%
По стечению обстоятельств	1818	29,8%
По совету родных, друзей, знакомых	1040	17,1%
Случайно	428	7,0%
У меня другое (небиблиотечное образование) и не было вакансий по профилю	253	4,2%
Согласно семейным традициям	188	3,1%
По другим причинам (уточнение открытое)	99	1,6%

Повышаете ли вы свою квалификацию и как часто? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Да, постоянно занимаюсь самообразованием	2529	41,5%
Да, раз в год	1450	23,8%
Да, раз в три года	1353	22,2%
Нет, не повышаю, не предлагает руководство	471	7,7%

Нет, не повышаю, не вижу смысла	291	4,8%
---------------------------------	-----	------

Как вы оцените степень собственной профессиональной зрелости? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Чувствую себя уверенно в рамках выполняемой работы	3294	54,1%
Ощущаю потребность в повышении профессионального уровня	1675	27,5%
Затрудняюсь ответить	926	15,2%
Считаю, что моя квалификация выше порученного участка работы	199	3,3%

Какие чувства вызывает у вас работа в библиотеке? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
удовлетворение	4515	74,1%
радость	2061	33,8%
гордость	1659	27,2%
«я тут временно»	489	8,0%
безразличие	289	4,7%
разочарование	247	4,1%
уныние	201	3,3%
стыд	70	1,1%
Другое (уточнение открытое)	207	3,4%

Обобщённая эмоциональная окраска о работе в библиотеке:

Эмоциональная окраска	Абсолют	Процент
Позитивно	8290	85,1%
Негативно	860	8,8%
Нейтрально	495	5,1%
Неясно	93	1,0%

Что вы думаете о библиотечной работе в целом? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Творческая	4080	67%
Разнообразная, интересная	3427	56,2%
Интеллектуальная	3256	53,4%
Требует терпения	2214	36,3%
Требуется некоторая профессиональная подготовка	1825	29,9%
Необходима серьёзная профессиональная подготовка	1503	24,7%
Кропотливая	1428	23,4%
Суетливая	1328	21,8%
Трудоёмкая, сложная	1250	20,5%
Напряжённая	1089	17,9%
Почётная, общественно значимая	926	15,2%
Нервная	922	15,1%
Средний по нагрузкам труд	805	13,2%
Перспективная	711	11,7%
Непрестижная	445	7,3%
Престижная	430	7,1%
Неблагодарная	328	5,4%
Монотонная, скучная	252	4,1%
Легкий труд	143	2,3%
Не требуется особых знаний, умений, усилий	124	2,0%
Другое (уточнение открытое)	45	0,7%

Удовлетворены ли вы работой в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Да, полностью	3448	56,6%
Да, но не в полной мере	2316	38,0%

Скорее нет, чем да	269	4,4%	
Нет	61	1,0%	
Корреляция с должностью_ Удовлетворены ли вы работой в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент	
Да, полностью	3448	56,6%	
Группы должностей	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
Основной персонал	3125	56,3%	90,6%
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	138	57,3%	4%
Под вопросом_основной персонал	120	57,4%	3,5%
Иной вспомогательный персонал	40	72,7%	1,2%
Не выявлено	25	59,5%	0,7%
Да, но не в полной мере	2316	38%	
Группы должностей	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
Основной персонал	2117	38,2%	91,4%
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	91	37,8%	3,9%
Под вопросом_основной персонал	80	38,3%	3,5%
Не выявлено	15	35,7%	0,7%
Иной вспомогательный персонал	13	23,6%	0,6%
Скорее нет, чем да	269	4,4%	

Группы должностей	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
Основной персонал	250	4,5%	92,9%
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	11	4,6%	4,1%
Под вопросом_основной персонал	7	3,4%	2,6%
Не выявлено	1	2,4%	0,4%
Иной вспомогательный персонал	0	0%	0%
Не удовлетворены	61	1%	
Группы должностей	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
Основной персонал	55	1%	90,2%
Иной вспомогательный персонал	2	3,6%	3,3%
Под вопросом_основной персонал	2	1%	3,3%
Не выявлено	1	2,4%	1,6%
Вспомогательный персонал, обеспечивающий основные функции библиотеки	1	0,4%	1,6%
Корреляция с видом библиотеки_ Удовлетворены ли вы работой в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент	
да, полностью	3448	56,6%	
Вид библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри вида библиотеки	Процент из числа выбравших ответ

муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	2293	59%	66,5%
центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	552	52,2%	16%
муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	412	51,2%	12%
библиотека учреждения культурно-досугового типа	124	60,8%	3,6%
библиотека регионального уровня	21	63,6%	0,6%
библиотека иной организации	15	48,4%	0,4%
федеральная	14	37,8%	0,4%
библиотека высшего/среднего специального учебного заведения	10	38,5%	0,3%
библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	7	58,3%	0,2%
да, но не в полной мере	2316	38%	
Вид библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	1415	36,4%	61,1%
центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	429	40,6%	18,5%
муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	343	42,6%	14,8%

библиотека учреждения культурно-досугового типа	67	32,8%	2,9%
федеральная	19	51,4%	0,8%
библиотека иной организации	15	48,4%	0,7%
библиотека высшего/ среднего специального учебного заведения	13	50%	0,6%
библиотека регионального уровня	11	33,3%	0,5%
библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	4	33,3%	0,2%
скорее нет, чем да	269	4,4%	
Вид библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	154	4%	57,3%
центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	57	5,4%	21,2%
муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	40	5%	14,9%
библиотека учреждения культурно-досугового типа	10	4,9%	3,7%
федеральная	4	10,8%	1,5%
библиотека регионального уровня	1	3%	0,4%
библиотека высшего/ среднего специального учебного заведения	1	3,9%	0,4%
библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	1	8,3%	0,4%

библиотека иной организации	1	3,2%	0,4%
нет	61	1%	
Вид библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	26	0,7%	42,6%
центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	20	1,9%	32,8%
муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	10	1,2%	16,4%
библиотека учреждения культурно-досугового типа	3	1,5%	4,9%
библиотека высшего/среднего специального учебного заведения	2	7,7%	3,3%
библиотека регионального уровня	0	0%	0%
федеральная	0	0%	0%
библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	0	0%	0%
библиотека иной организации	0	0%	0%
Корреляция со статусом модернизации библиотеки_ Удовлетворены ли вы работой в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент	
да, полностью	3448	56,6%	
Статус модернизации библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ

нет	1553	51,7%	45%
да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	874	64,1%	25,4%
да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	658	58,9%	19,1%
да, модернизирована в рамках региональной программы	363	59,4%	10,5%
да, но не в полной мере	2316	38%	
Статус модернизации библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
нет	1245	41,5%	53,8%
да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	433	31,8%	18,7%
да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	421	37,7%	18,2%
да, модернизирована в рамках региональной программы	217	35,5%	9,4%
скорее нет, чем да	269	4,4%	
Статус модернизации библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
нет	165	5,5%	61,3%

да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	46	3,4%	17,1%
да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	31	2,8%	11,5%
да, модернизирована в рамках региональной программы	27	4,4%	10%
нет	61	1%	
Статус модернизации библиотеки	Абсолютное количество	Процент внутри группы персонала	Процент из числа выбравших ответ
нет	40	1,3%	65,6%
да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	10	0,7%	16,4%
да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	7	0,6%	11,5%
да, модернизирована в рамках региональной программы	4	0,7%	6,6%
Корреляция с возрастом_ Удовлетворены ли вы работой в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент	
да, полностью	3448	56,6%	
Категории возраста	Абсолютное количество	Процент внутри возрастной группы	Процент из числа выбравших ответ
31-35 лет	1615	56,4%	46,8%

26-30 лет	956	56,1%	27,7%
22-25 лет	575	52,9%	16,7%
18-21 год	302	69%	8,8%
да, но не в полной мере	2316	38,0%	
Категории возраста	Абсолютное количество	Процент внутри возрастной группы	Процент из числа выбравших ответ
31-35 лет	1096	38,3%	47,3%
26-30 лет	657	38,6%	28,4%
22-25 лет	441	40,5%	19%
18-21 год	122	27,9%	5,3%
скорее нет, чем да	269	4,4%	
Категории возраста	Абсолютное количество	Процент внутри возрастной группы	Процент из числа выбравших ответ
31-35 лет	126	4,4%	46,8%
26-30 лет	75	4,4%	27,9%
22-25 лет	59	5,4%	21,9%
18-21 год	9	2,1%	3,4%
нет	61	1,0%	
Категории возраста	Абсолютное количество	Процент внутри возрастной группы	Процент из числа выбравших ответ
31-35 лет	27	0,9%	44,3%
26-30 лет	16	0,9%	26,2%
22-25 лет	13	1,2%	21,3%
18-21 год	5	1,1%	8,2%

Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для вас являются (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Творческий характер деятельности	4054	66,5%
Контакты с людьми, общение	3366	55,2%
Возможность заниматься интересным делом	3293	54,0%
Работа с книгами	3062	50,2%
Возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень	3039	49,9%
Интеллектуальная составляющая того, что я делаю	2671	43,8%
Социальная и экономическая стабильность	2412	39,6%
Доступ к информации	2102	34,5%
Возможность реализовать себя	2069	34,0%
Организация и проведение публичных мероприятий	2035	33,4%
Благоприятный психологический микроклимат	1513	24,8%
Возможность донести до других свои взгляды, идеи	1212	19,9%
Активное внедрение новых технологий	823	13,5%
Другое (уточнение открытое)	67	1%

Корреляция ответа «творческий характер деятельности» с видом и статусом модернизации библиотеки			
Вид библиотеки	Абсолют	Процент от всех, кто выбрал ответ «творческий характер деятельности»	Доля среди всех респондентов от определенного вида библиотеки
Библиотека иной организации	23	0,6%	74,2%
Библиотека учреждения культурно-досугового типа	141	3,5%	69,1%
Муниципальная публичная (городская, районная, поселенческая, сельская, межпоселенческая)	2665	65,7%	68,5%
Федеральная	25	0,6%	67,6%
Муниципальная публичная административного центра региона (включая филиалы)	533	13,2%	66,2%
Библиотека высшего/среднего специального учебного заведения	17	0,4%	65,4%
Библиотека регионального уровня	20	0,5%	60,6%
Центральная библиотека региона: областная научная/универсальная	623	15,4%	58,9%
Библиотека общеобразовательного учреждения (школы)	7	0,2%	58,3%
Статус модернизации	Абсолют	Процент от всех, кто выбрал ответ «творческий характер деятельности»	Доля среди всех респондентов от определенного вида библиотеки
нет	1970	48,6%	65,6%

да, модернизирована в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек	930	22,9%	68,2%
да, модернизирована за счет муниципальных и собственных средств	759	18,7%	67,9%
да, модернизирована в рамках региональной программы	395	9,7%	64,6%

Что стимулирует вас к эффективной работе? (полуоткрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Хорошие условия труда	3173	52,1%
Профессиональный интерес, творчество	2870	47,1%
Благоприятный микроклимат в коллективе	2779	45,6%
Материальное вознаграждение	2769	45,4%
Позитивная оценка, поддержка руководства	2381	39,1%
Справедливость оплаты труда	1980	32,5%
Наличие самостоятельного участка работы	1841	30,2%
Личность руководителя	1799	29,5%
Возможности для самореализации	1797	29,5%
Возможность профессионального и творческого роста	1789	29,4%
Участие в интересных проектах, акциях (вплоть до всероссийских)	1630	26,7%
Позитивный имидж библиотеки у населения, властей	1604	26,3%
Признание заслуг и уважение со стороны коллег	1481	24,3%

Совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей	1231	20,2%
Перспективы карьерного роста	781	12,8%
Соревновательность	140	2,3%
Другое (уточнение открытое)	63	1%

Корреляция стимулирующих факторов с библиотечным стажем								
Что стимулирует Вас к эффективной работе (полузакрытый вопрос):	31–35 лет	Доля от всех респондентов в возрасте 31–35 лет	26–30 лет	Доля от всех респондентов в возрасте 31–35 лет	22–25 лет	Доля от всех респондентов в возрасте 31–35 лет	18–21 год	Доля от всех респондентов в возрасте 31–35 лет
хорошие условия труда	1440	50,3%	907	53,2%	567	52,1%	259	59,1%
профессиональный интерес, творчество	1340	46,8%	805	47,2%	535	49,2%	190	43,4%
благоприятный микроклимат в коллективе	1274	44,5%	791	46,4%	524	48,2%	190	43,4%
материальное вознаграждение	1203	42,0%	824	48,4%	544	50,0%	198	45,2%
позитивная оценка, поддержка руководства	1066	37,2%	679	39,8%	442	40,6%	194	44,3%
справедливость оплаты труда	877	30,6%	559	32,8%	390	35,8%	154	35,2%
наличие самостоятельного участка работы	910	31,8%	512	30,0%	300	27,6%	119	27,2%
личность руководителя	776	27,1%	526	30,9%	352	32,4%	145	33,1%
возможности для самореализации	834	29,1%	487	28,6%	323	29,7%	153	34,9%
возможность профессионального и творческого роста	829	28,9%	488	28,6%	349	32,1%	123	28,1%

участие в интересных проектах, акциях (вплоть до всероссийских)	782	27,3%	454	26,6%	279	25,6%	115	26,3%
позитивный имидж библиотеки у населения, властей	784	27,4%	433	25,4%	273	25,1%	114	26,0%
признание заслуг и уважение со стороны коллег	673	23,5%	407	23,9%	290	26,7%	111	25,3%
совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей	590	20,6%	340	20,0%	234	21,5%	67	15,3%
перспективы карьерного роста	312	10,9%	239	14,0%	162	14,9%	68	15,5%
соревновательность	65	2,3%	42	2,5%	23	2,1%	10	2,3%
другое	25	0,9%	15	0,9%	12	1,1%	2	0,5%

Корреляция стимулирующих факторов с библиотечным стажем

Что стимулирует Вас к эффективной работе (полузакрытый вопрос):	3–10 лет	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем 3–10 лет	1–3 года	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем 1–3 года	до года	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем до года	10–15 лет	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем 10–15 лет
хорошие условия труда	1062	49,8%	968	50,9%	785	60,1%	358	47,5%
профессиональный интерес, творчество	1009	47,3%	904	47,5%	595	45,6%	362	48,0%
благоприятный микроклимат в коллективе	922	43,2%	863	45,4%	671	51,4%	323	42,8%
материальное вознаграждение	948	44,5%	883	46,4%	618	47,3%	320	42,4%

позитивная оценка, поддержка руководства	830	38,9%	752	39,5%	552	42,3%	247	32,8%
справедливость оплаты труда	665	31,2%	618	32,5%	463	35,5%	234	31,0%
наличие самостоятельного участка работы	649	30,4%	553	29,1%	389	29,8%	250	33,2%
личность руководителя	578	27,1%	589	31,0%	449	34,4%	183	24,3%
возможности для самореализации	578	27,1%	616	32,4%	407	31,2%	196	26,0%
возможность профессионального и творческого роста	607	28,5%	587	30,9%	401	30,7%	194	25,7%
участие в интересных проектах, акциях (вплоть до всероссийских)	590	27,7%	505	26,6%	324	24,8%	211	28,0%
позитивный имидж библиотеки у населения, властей	580	27,2%	481	25,3%	328	25,1%	215	28,5%
признание заслуг и уважение со стороны коллег	542	25,4%	458	24,1%	304	23,3%	177	23,5%
совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей	432	20,3%	403	21,2%	264	20,2%	132	17,5%
перспективы карьерного роста	263	12,3%	271	14,2%	176	13,5%	71	9,4%
соревновательность	51	2,4%	43	2,3%	27	2,1%	19	2,5%
другое	16	0,8%	19	1,0%	7	0,5%	12	1,6%

Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	Абсолютное количество	Процент от всех респондентов (6094)
Низкая зарплата	2703	44,4%

Слабая материально-техническая база библиотеки	2186	35,9%
Неудобный режим работы	1288	21,1%
Большая физическая и эмоциональная нагрузка	1273	20,9%
Отсутствие возможности карьерного роста	916	15,0%
Непрестижность профессии	837	13,7%
«Женский коллектив»	815	13,4%
Сложные взаимоотношения в коллективе	757	12,4%
Непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства	755	12,4%
Плохие условия труда	689	11,3%
Высокая текучесть кадров	523	8,6%
Скучная, монотонная работа	483	7,9%
Отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий	304	5,0%
Необходимость постоянно осваивать новое	266	4,4%
Функционал занимаемой должности не соответствует моим интересам (привлекают другие направления библиотечной работы, но их мне не предлагают)	247	4,1%
Отсутствие возможности повысить квалификацию	211	3,5%
Другое (уточнение открытое)	415	6,8%

Корреляция неудовлетворённости с возрастом								
Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке? (полузакрытый вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа)	31–35 лет	Доля от всех респондентов в возрасте 31–35 лет	26–30 лет	Доля от всех респондентов в возрасте 26–30 лет	22–25 лет	Доля от всех респондентов в возрасте 22–25 лет	18–21 год	Доля от всех респондентов в возрасте 18–21 год
низкая зарплата	1181	41,2%	780	45,8%	555	51,0%	187	42,7%
слабая материально-техническая база библиотеки	1169	40,8%	599	35,2%	334	30,7%	84	19,2%
неудобный режим работы	552	19,3%	383	22,5%	260	23,9%	93	21,2%
большая физическая и эмоциональная нагрузка	587	20,5%	338	19,8%	250	23,0%	98	22,4%
отсутствие возможности карьерного роста	367	12,8%	296	17,4%	194	17,8%	59	13,5%
непрестижность профессии	395	13,8%	215	12,6%	156	14,3%	71	16,2%
«женский коллектив»	384	13,4%	224	13,1%	152	14,0%	55	12,6%
сложные взаимоотношения в коллективе	344	12,0%	241	14,1%	122	11,2%	50	11,4%
непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства	354	12,4%	218	12,8%	148	13,6%	35	8,0%
плохие условия труда	333	11,6%	192	11,3%	118	10,8%	46	10,5%
высокая текучесть кадров	235	8,2%	140	8,2%	116	10,7%	32	7,3%
скучная, монотонная работа	160	5,6%	135	7,9%	124	11,4%	64	14,6%

отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий	141	4,9%	72	4,2%	64	5,9%	27	6,2%
необходимость постоянно осваивать новое	128	4,5%	60	3,5%	47	4,3%	31	7,1%
функционал занимаемой должности не соответствует моим интересам (привлекают другие направления библиотечной работы, но их мне не предлагают)	105	3,7%	72	4,2%	53	4,9%	17	3,9%
отсутствие возможности повысить квалификацию	86	3,0%	60	3,5%	51	4,7%	14	3,2%
другое	184	6,4%	122	7,2%	72	6,6%	33	7,5%

Корреляция неудовлетворённости с возрастом								
Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке (полузакрытый вопрос)	3–10 лет	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем 3–10 лет	1–3 года	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем 1–3 года	до года	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем до года	10–15 лет	Доля от всех респондентов с библиотечным стажем 10–15 лет
низкая зарплата	940	44,1%	877	46,1%	561	43,0%	325	43,1%
слабая материально-техническая база библиотеки	869	40,8%	646	34,0%	357	27,3%	314	41,6%
неудобный режим работы	427	20,0%	422	22,2%	294	22,5%	145	19,2%

большая физическая и эмоциональная нагрузка	488	22,9%	398	20,9%	205	15,7%	182	24,1%
отсутствие возможности карьерного роста	346	16,2%	294	15,5%	169	12,9%	107	14,2%
непрестижность профессии	307	14,4%	252	13,2%	149	11,4%	129	17,1%
«женский коллектив»	297	13,9%	275	14,5%	125	9,6%	118	15,6%
сложные взаимоотношения в коллективе	281	13,2%	239	12,6%	127	9,7%	110	14,6%
непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства	304	14,3%	244	12,8%	88	6,7%	119	15,8%
плохие условия труда	251	11,8%	233	12,3%	134	10,3%	71	9,4%
высокая текучесть кадров	180	8,4%	176	9,3%	91	7,0%	76	10,1%
скучная, монотонная работа	130	6,1%	157	8,3%	144	11,0%	52	6,9%
отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий	108	5,1%	96	5,0%	56	4,3%	44	5,8%
необходимость постоянно осваивать новое	91	4,3%	79	4,2%	55	4,2%	41	5,4%
функционал занимаемой должности не соответствует моим интересам (привлекают другие направления библиотечной работы, но их мне не предлагают)	101	4,7%	60	3,2%	45	3,4%	41	5,4%

отсутствие возможности повысить квалификацию	72	3,4%	63	3,3%	51	3,9%	25	3,3%
другое	138	6,5%	122	6,4%	118	9,0%	33	4,4%

Хотели бы вы продолжить работу в библиотеке? (закрытый вопрос)	Абсолютное количество	Процент
Да, планирую остаться работать в своей библиотеке	4532	74,4%
Нет, планирую сменить сферу деятельности	861	14,1%
Да, но хочу работать в своей библиотеке на другой должности/с другим функционалом	478	7,8%
Да, но планирую работать в другой библиотеке	223	3,7%

Как вы оцениваете своё библиотечное будущее через 10 лет? (открытый вопрос)	Ответили 2982 респондента из 6094 (48,9%)		
Ответили относительно себя (2545 человек или 85,3%)	Абсолют	Процент от ответивших про личное будущее (2545)	Процент от всех респондентов (6094)
Больше склоняются к позитивному сценарию	1575	61,9%	25,8%
Затрудняются ответить/видят противоречивый сценарий	465	18,3%	7,6%
Больше склоняются к негативному сценарию	268	10,5%	4,4%
Нейтрально оценивают	222	8,7%	3,6%
Планируют уйти в декрет	7	0,3%	0,1%
Желают позитивного сценария	4	0,2%	0,1%

Хотят уйти на повышение на государственную службу (например, работать в министерствах/управлениях культуры, органах исполнительной власти, курирующих библиотеки)	4	0,2%	0,1%
Часть ответов про библиотечное будущее (перспективы через 10 лет)	Абсолют	Процент от ответивших про личное будущее (2545)	Процент от всех респондентов (6094)
Планируют получить библиотечное образование	118	4,6%	1,9%
В т.ч. на соискание учёной степени	3	0,1%	0,05%
Желают преподавать по библиотечной специальности	2	0,1%	0,03%
Планируют /продолжат руководить библиотекой	56	2,2%	0,9%
Планируют /продолжат руководить структурными подразделениями библиотеки	54	2,1%	0,9%
Хотят работать в модельной библиотеке (не считая ответов, в которых было указано желание работать в просто модернизированной библиотеке)	66	2,6%	1,1%
Ответили относительно библиотек в целом (237 человек или 7,9%)			
Не уточнили/некорректный ответ (не соответствует запросу) (из числа написавших ответ) (200 человек или 3,3%)			
Не ответили совсем (3112 человек или 51,1%)			

Приложение 5. Предложения и действия для синхронизации запросов сторон (в рамках проекта «Мастерская кадрового партнёрства»⁶²)

Предложения и действия для синхронизации запросов сторон в процессе профессиональной подготовки студентов в колледжах и университетах

Все предложения и действия можно разделить на 17 направлений:

1. Выстраивание эффективной коммуникации

Предлагаемые форматы имеют спиральную динамику от элементарного знакомства преподавателей с сотрудниками библиотек до выстраивания регулярной личной коммуникации с выходом на совместную работу кафедры и библиотеки. В качестве формального варианта рассматривается создание совета или другого совещательно-координационного органа. Параллельно с предложениями одних команд на формализацию структур существуют противоположные запросы — на тесные, «неформальные» контакты. Круг тем и вопросов обширен: разработка учебного плана, утверждение тем курсовых работ и ВКР, участие в их защите; обсуждение заданий для практик с учетом потребностей организации и предрасположенностей и пожеланий студентов, проведение мероприятий и планирование дальнейшей работы.

В общей картине коммуникативного направления эпизодически появляются студенты. Для них предусмотрены встречи с работодателями, открытые коворкинги, возможность организации библиотечно-студенческого союза и включение в рассылку материалов с лучшими практическими кейсами для знакомства с внедряемыми форматами.

Коммуникационные процессы должны затронуть не только основных участников взаимодействия, но и тех, кто может быть задействован в популяризации и продвижении профессии, в частности средства массовой информации, областные службы занятости. Посредованным каналом профессиональной коммуникации между библиотеками, образовательным учреждением и студентами должны стать социальные сети, образующие сообщество студентов, преподавателей, представителей администрации муниципальных библиотек, методистов, SMM- и HR-специалистов областных библиотек. Цель: создание наиболее быстрого канала информирования об актуальных профессиональных мероприятиях, конкурсах, вакансиях, возможностях профессионального и личностного роста.

Еще одну форму самоорганизации представил Канский библиотечный кол-

62 См. colleagues.rgub.ru/files/workshop.pdf

ледж – идея создания образовательно-производственного кластера Красноярского края как единой функционально взаимосвязанной совокупности образовательных организаций, библиотек, скоординированная деятельность которых призвана обеспечить эффективную реализацию образовательных программ среднего и высшего профессионального образования, с использованием инновационных технологий, а также проведение исследований в библиотечной сфере.

2. Совместное стратегическое планирование и разработка программ партнёрства

Первичный анализ результатов взаимодействия приведет к корректировке и перезапуску программы партнёрства. Нормативным обеспечением её должна стать «Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года» и ее продолжение в плане разработки единой стратегической программы развития библиотечного образования и библиотечной практики.

3. Работа над имиджем профессии, продвижение персональных брендов отрасли

Работа над имиджем традиционно возлагается на практиков, что и постулировали представители образовательной организации на начальном этапе проекта. По мнению научного руководителя проекта С.С. Гиля «это та работа, которую нужно сделать самому», не перекладывая ответственность на работодателя. К завершению проекта стороны приходят к мнению, что процесс формирования положительного образа современной библиотеки и библиотечного специалиста предполагает согласованную работу. Со своей стороны, библиотекари предлагают демонстрирование студентам положительного опыта успешных библиотек и видных профессионалов сферы для понимания важности и необходимости профессии. Участники отмечают, насколько важно повышение качества позиционирования библиотечных специальностей вуза/колледжа среди старшеклассников, в том числе в интернет-пространстве, куда абитуриенты чаще всего обращаются за профориентационной информацией.

4. Профессиональные и образовательные стандарты

Утверждение профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» легло в основу смежных предложений – «внедрения нового ФГОС СПО с учетом требований профессионального стандарта» и внедрения единообразия требований в сфере культуры и образования, а также сфере деятельности учреждений культуры.

5. СУП (совместное учебное планирование) и преподавание

Синхронизация учебного плана с текущими запросами к будущим профес-

сионалам подразумевает расширение участия библиотекарей-практиков в учебном процессе: от совместного учебного планирования до привлечения к преподаванию и последующей оценки качества знаний. Библиотекарей приглашают к проведению теоретических и практических занятий, их учебно-методическому обеспечению и периодической актуализации. К включению в учебный план предлагаются отвечающие пожеланиям работодателя факультативные дисциплины. Сопровождением отдельных учебных дисциплин должны стать интерактивные технологии.

6. Практика и стажировки

Производственная практика организована в процессе изучения теории и синхронизирована с планом работы библиотеки. Этому предшествует совместное выстраивание практического обучения студентов в образовательных организациях и на площадках библиотек, планирование детально, при этом участники стоят на позициях ухода от формализма.

Многочисленные комментарии касаются увеличения количества часов практических занятий, проводимых в библиотеке, что способствует большему вовлечению студентов в работу библиотеки в рамках учебных занятий. Данная мера распространяется в том числе и на первокурсников – «организация практических стажировок с первого курса с увеличением часов практики».

В рамках работы с последующими курсами предлагается привлекать студентов для работы в библиотеках (со 2 курса). Согласно комментариям команды Новосибирского областного колледжа культуры и искусств: «Совместная деятельность, в ходе которой студенты будут практиковаться (работать) на базах библиотек, в результате чего библиотеки уже будут ждать студентов как будущих сотрудников, а студенты будут готовы к работе в библиотеке не только в теории, но и на практике».

Мотивационные механизмы направления отражает мнение сборной Омской области – стажировка оплачивается.

7. Оценка качества образования

Вопросы качества образования поднимаются примерно в каждой пятой дорожной карте. Новосибирский государственный педагогический университет в списке предложений на первое место выдвигает именно предложение «формирования совместной системы оценки компетенций». В дорожных картах Алтайского края и Орловской области предлагают привлекать библиотекарей-практиков к проведению некоторых отчетных форм контроля (защита курсовых работ, защита практики). Воронежская область дополняет картину предложением проводить опросы по улучшению качества образования среди студенческой аудитории с дальнейшим детальным анализом полученных данных, корректировкой и совершенствованием рабочих программ и планов.

8. Развитие института наставничества

Внимание на вопросе развития наставничества акцентируют команды регионов из Волгоградской области и Республики Башкортостан. Свое видение социального института за период работы проекта оформилось у сборной Тульской области. Проект «Наставничество» включает три направления:

- «Урок в библиотеке»: предусмотреть в учебном плане уроки в тех отделах библиотеки, которые будут профильными для той или иной дисциплины;
- «Наставник для практиканта»: специалисты курируют прохождение практики студентом;
- «Наставник для молодого специалиста»: назначение наставника для молодых библиотекарей, который поможет адаптироваться в реалиях конкретной библиотеки и/или отдела библиотеки.

9. Организация совместных мероприятий

По мере знакомства сторон взаимодействия можно отметить повышение лояльности к библиотекам, более активному позиционированию в качестве дополнительной площадки раскрытия потенциала студентов. В ранее обозначенном направлении библиотека рассматривалась как площадка для проведения профессиональных дисциплин — кемеровская команда идет дальше и видит в библиотеке площадку для реализации инициатив студентов. Совместными усилиями планируется не только проводить в жизнь узконаправленные библиотечные проекты, но и разрабатывать объединяющие проекты, нацеленные на решение общих проблем (снижение уровня читательской активности, имидж профессии и т.п.).

Для выстраивания коммуникации по данному вопросу участники предлагают организацию ежегодного круглого стола по актуальным проблемам библиотечного образования с участием представителей администрации и преподавателей образовательного учреждения, администрации и методистов библиотеки.

10. Проектная деятельность

Одним из наиболее перспективных направлений взаимодействия является совместная проектная деятельность. В частности, представители команды Московского государственного института культуры (МГИК) выступают за проведение проектных практикумов, в рамках которых студенты занимаются проектной деятельностью на базе ведущих библиотек Москвы.

Разработчики призывают к проведению образовательно-библиотечных проектов и мероприятий, а также к исследовательской проектной деятельности.

Идеи проектов предложены сборной Тульской области, представленной Тульским областным колледжем культуры и искусства и ГУК ТО «Региональный библиотечно-информационный комплекс».

- Проект «Нужный диплом»: обсуждение тем дипломных работ студентов и особенно проектной части экспертным сообществом из числа педагогов, методистов и библиотекарей; рекомендации к апробации дипломных проектов как в библиотеках, так и в других учреждениях культуры и/или образования; создание электронной базы дипломных работ студентов на платформе Тульской областной научной библиотеки.
- Проект «Детская библиотека студентам» предусматривает профессиональную помощь студентам Тульского областного колледжа культуры и искусства, Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, Тульского педагогического колледжа в части знакомства их с современной детской литературой, актуальными тенденциями в ней, ландшафтом детских журналов, электронных платформ и т.п. Цель проекта: дополнить академические дисциплины актуальным контентом.

11. Волонтерская деятельность

С каждым годом в регионах страны активизируются, либо еще более ярко проявляются молодёжные волонтерские движения, затрагивающие различные области жизни. Социальный тренд проявил себя и в предложении участников проекта, которые выступают за привлечение студентов к работе в библиотеке в качестве волонтеров.

Примером оформленных идей могут служить, предложенные командой Тульской области проекты:

- «Проект „Волонтер культуры – библиотечный волонтер“». Привлечение студентов, в том числе и студентов библиотечного отделения, к добровольческой деятельности в библиотеках. Цель: создать сообщество специализированных библиотечных волонтеров, которые были бы заняты в разных проектах библиотек – научных, просветительских, социокультурных и профессиональных. Именно последнее может быть особенно интересно будущим библиотекарям, т.к. позволит приобретать практические профессиональные навыки».
- «Проекты „Работа в библиотеке летом для школьников“ и „Маленький библиотечный волонтер“. Совместно с Центром занятости на лето трудоустраиваются 10–20 школьников. В Тульской областной детской библиотеке волонтерами на лето становятся дети, которые в силу возраста не могут быть официально оформлены на работу (моложе 16 лет) или быть зарегистрированы на „Добро.рф“ (моложе 14 лет), но при этом хотят попробовать себя в роли библиотекарей. Все это формирует положительный имидж библиотек в глазах детей и подростков. Хотелось бы привлечь для этого проекта и студентов-библиотекарей: опыт совместной работы детей, подростков и студентов позволит больше рассказать о специфике профессии, обучения ей, о современном образе библиотекаря».

12. Профориентация и карьерное планирование

В рамках данного направления профориентационная деятельность направлена на следующие группы: школьники, абитуриенты, студенты. Деятельность будет разворачиваться в формате как разовых мероприятий (профквесты, «День открытых дверей», «День карьеры» с выступлением представителей библиотеки), так и комплексных продолжительных акций («Неделя в библиотеке» для студентов, профориентационные дни с погружением в работу профильной организации). Акцент команды Республики Бурятия на «совместную работу вуза и библиотеки по целевому обучению студентов» далек от инновационного, но несомненно приближает к системе долгосрочного карьерного планирования.

13. Повышение квалификации специалистов

Непрерывное образование – главный тренд современности. В контексте данного направления речь о регулярном повышении квалификации специалистов. Основные требования и предложения емко отражены в дорожной карте Челябинской области. Сборная выступает за координацию преемственности базового образования с системой профильной переподготовки и повышения квалификации, а также за усиление гуманитарной подготовки и переподготовки библиотечных специалистов, работающих непосредственно с читателями (не обеспечивается в полной мере учебным процессом).

14. Развитие надпрофессиональных навыков студентов

Как минимум 4 команды проекта в своих дорожных картах настаивают на необходимости развития soft skills у студентов. К необходимым надпрофессиональным навыкам относят: навыки работы в условиях многозадачности, креативность, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент для постоянного личностного развития.

15. Помощь в трудоустройстве и поиске работы

В рамках данного социально-ответственного направления «старшие» стороны взаимодействия берут на себя роль карьерного навигатора. Свою зону ответственности в этом видят сборная Новосибирской области и команда Республики Бурятия, формулируя как совместное ведение карьерного развития студентов совместный поиск вариантов трудоустройства, в том числе раннего.

16. Техническое обеспечение и организация пространства

Одним из не самых распространенных, но от этого еще более очевидных предложений выступает развитие материально-технической базы образовательной организации и библиотек, способствующее синхронизации запросов сторон в процессе профессиональной подготовки студентов в колледжах и университетах.

17. Цифровизация и автоматизация процессов

В условиях цифровой экономики спектр профессий, значимых для обеспечения жизнедеятельности библиотеки, — расширяется, что практически не предусмотрено образовательным стандартом и уровнем подготовки педагогов, сформированных в иной реальности.

В качестве мер — усиление цифровизации уже на этапе обучения (создание проектов в электронном виде с использованием специализированных приложений), формирование навыка применения информационных технологий в практической деятельности. Для продвижения отрасли в Сети, согласно дорожной карте Тюменской области, необходимо создание привлекательного и понятного интерфейса официальных интернет-представительств и активное ведение групп в соцсетях библиотек и образовательных организаций.

Отдельного внимания заслужили электронные каналы коммуникации, а через них необходимость совершенствования навыков ведения сайтов, блогов, каналов, активное ведение групп в соцсетях библиотек и образовательных организаций.

3.3 Результаты партнерства для сторон

«За один год партнёрства стороны могут выявить, какие поставленные задачи были выполнены, и определить наиболее эффективные методы взаимодействия и сотрудничества. Работа в течение года позволит наладить связи между сотрудниками библиотек, студентами и образовательными организациями и наметить планы на дальнейшее сотрудничество. Если в течение первого года будут устранены все ошибки и недочёты, то работа на протяжении дальнейших трёх лет должна показывать эффективные результаты. Будут созданы партнёрские проекты, направленные на сплочение уже имеющихся связей, будут проведены конференции с подведением итогов совместной работы и фестивали, которые в неформальной обстановке познакомят участников партнёрства с результатами их совместной деятельности».

В данном формате свой прогноз результатов сотрудничества представила команда Московского государственного института культуры.

Для формирования стратегического видения командам было предложено конкретизировать, куда команда проекта должна прийти и в какие сроки. Индивидуальные стратегии составлялись на среднесрочный (годовой) и долгосрочный (три года) периоды.

Сводные результаты поделены на следующие блоки.

1. Совместное учебное планирование и преподавание

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

К разработке учебных планов и программ обучения, а также к преподаванию отдельных дисциплин приглашены библиотекари-практики. Учебные программы откорректированы в соответствии с требованиями профессионального стандарта. 30% учебных занятий проводится на базе библиотек.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Образовательная программа актуализирована, теоретические и практические знания максимально соотнесены. 50% учебных занятий проводится на базе библиотек. Совместными усилиями разрабатываются новые образовательные программы.

2. Становление институт наставничества

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Библиотека, по утверждению сборной Воронежской области, становится «консультационным центром для студентов в помощь образовательному процессу (наставничество)». Институт наставничества оформляется, сама система наставничества постоянно совершенствуется.

3. Повышение престижа профессии

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

С улучшение имиджа библиотек и библиотекарей тесно связаны вопросы востребованности профессии и набора по специальности. Расширение круга сотрудничества предполагается посредством набора студентов и слушателей курсов из числа сотрудников библиотек на основе совместного соглашения при участии комитета культуры города и области. Число абитуриентов увеличивается, а вместе с ним поднимается планка конкурса на бюджетные места. В частности, Кемеровский государственный институт культуры планирует увеличить набор на направления подготовки на 30%.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

По итогам обозначенного периода команда Челябинского государственного института культуры ожидает радикального улучшения ситуации с набором абитуриентов (по итогам 1 года сотрудничества улучшение ситуации характеризовалось как кардинальное).

4. Профорientация и карьерное планирование

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

Результаты по данному направлению предоставлены Новосибирским государственным педагогическим университетом. Команда полагает, что план развития карьеры и закрепленного наставника от библиотек получит не менее 50% студентов-очников.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

План развития карьеры и закрепленного наставника от библиотек получит не менее 75% студентов-очников.

5. Квалификационные работы и исследовательская деятельность

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

На 10% увеличится количество заказных тем исследовательских и социокультурных проектов, курсовых работ и ВКР.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

На 30% увеличится количество заказных тем исследовательских и социокультурных проектов, курсовых работ и ВКР. Выпускные квалификационные работы будут представлены с учетом реальных проблем библиотек, с последующим внедрением результатов в практику их работы.

Санкт-Петербургский государственный университет культуры выходит на уровень обсуждения подготовки в аспирантуре специалистов высшего звена. На защиту будут представлены диссертации по проблемам, в которых заинтересована библиотека.

6. Сотрудничество (партнерские программы)

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

На горизонте 1 года команда на уровне региона видит себя в начале пути построения единой программы кадрового партнерства, корректировка которой происходит по мере апробации.

В новой реальности учебные занятия проводятся на площадках библиотек с использованием опыта сотрудников и информационных ресурсов библиотеки (выбор библиотеки осуществляется в зависимости от дисциплины и темы).

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Партнерская программа на постоянной основе – новый формат сотрудничества для постоянного повышения уровня профессиональных компетенций студентов, преподавателей и сотрудников библиотеки.

Итогом работы команды Красноярского края станет создание на базе Канского библиотечного колледжа образовательно-производственного кластера, регулирующего направления сотрудничества образовательных организаций и библиотек.

Сотрудничество других участников планируется подкреплять как созданием комплексных центров-партнеров, так и совместной разработкой грантовых проектов.

7. Помощь в трудоустройстве

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

Студентам будет предлагаться при выпуске трудоустройство в конкретные библиотеки. В частности, команды Чувашской республики планируют точечное трудоустройство выпускников вуза исключительно в библиотеки региона, а также подготовку кадрового резерва. Челябинский государственный институт культуры делает акцент на трудоустройство перспективных выпускников вуза в ведущие библиотеки региона на горизонте 1 года.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Доля молодых специалистов в библиотеках, компетенции которых отвечают требованиям современной библиотеки, — увеличивается.

В процентном выражении к вопросу трудоустройства подошли:

- Владимирская область — планируют трудоустройство более 70% студентов;
- Красноярский край — планируют трудоустройство 100% выпускников образовательных организаций в учреждения культуры;
- Кемеровская область — 90% студентов трудоустроены после выпуска, увеличен набор на направление подготовки.

8. Качество подготовки

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

По итогам первого года взаимодействия улучшится процесс обучения будущих специалистов, что будет способствовать активному участию в проектах библиотек (Чувашская республика). В процентном отношении качество подготовки улучшится на 20% (Кемеровская область). Повышение качества образования будет отмечено в том числе и студентами (Челябинская область). Трендом ближайшего года станет освоение опыта индивидуализированной подготовки студентов (Челябинская область).

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Результат долгосрочного взаимодействия отражает образ профессионала, «владеющего информационно-коммуникационными технологиями и хорошо развитыми коммуникативными навыками, умеющего работать в условиях многозадачности, креативно мыслящего, и готового к постоянному личностному развитию» (Республика Башкортостан). Главный итог долгосрочного взаимодействия: «по окончании института — студент высококвалифицированный специалист» (Республика Бурятия).

9. Адаптация на рабочем месте

Результаты взаимодействия на горизонте 1 года

Процесс адаптации на рабочем месте определяет принятие будущих условий работы. Новые условия сотрудничества приведут к сокращению времени на адаптацию новых сотрудников до двух месяцев.

Результаты взаимодействия на горизонте 3 года

Развитие и укрепление сотрудничества сократит время на адаптацию новых сотрудников до одного месяца.