

Молодые  
в библиотечном  
деле  
Результаты  
Всероссийского  
социологического  
исследования  
«Молодёжный  
кадровый ресурс  
библиотек  
России»





РОССИЙСКАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ  
**БИБЛИОТЕКА**  
**для молодёжи**

коллеги



# **Молодые в библиотечном деле**

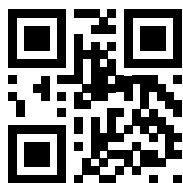
**Результаты  
Всероссийского  
социологического  
исследования  
«Молодёжный  
кадровый ресурс  
библиотек  
России»**

УДК 023

ББК 78.349.2

М 75

Присоединяйтесь к нам:



[www.rgub.ru](http://www.rgub.ru)

Российская государственная

библиотека для молодёжи

107061, г. Москва,

ул. Б. Черкизовская, д. 4, кор. 1,  
главное здание

Телефон для справок:

+7 499 670-80-01

E-mail: [info@rgub.ru](mailto:info@rgub.ru)

В подготовке издания  
участвовали:

Автор-составитель

научный сотрудник РГБМ

Ксения Сергеевна Косачкова

Ответственный за выпуск,

научный консультант

кандидат педагогических

наук, заслуженный работник

культуры РФ Ирина Борисовна

Михнова

Дизайнер издания

Яков Красновский

ISBN 978-5-6051265-0-8

© ФГБУК «Российская

государственная библиотека

для молодёжи»

# Содержание

Актуальность **6**

Об исследовании **7**

Характеристика участников опроса **9**

**9** Руководители

**10** Молодые сотрудники

Состояние молодёжного кадрового состава **15**

Динамика «омоложения» кадров **17**

**17** Приток

**20** Как молодёжь попадает в библиотеку

**22** Отток

Потребность в молодых кадрах **24**

Ценные качества молодёжи **27**

Образование и профессиональное развитие **29**

Степень профессиональной зрелости **36**

Направления занятости **37**

Функционал **40**

Отношение молодёжи к работе в библиотеке **43**

Что привлекает молодых сотрудников в библиотечной работе? **44**

**47** Восприятие библиотечной профессии

Хобби **50**

Причины неудовлетворённости работой в библиотеке **52**

Стимулирование труда **59**

Профессиональные планы молодых сотрудников **62**

Кадровые исследования **67**

Заключение **69**

Список источников **70**

О Всероссийском центре библиотечного кадрового

потенциала РГБМ «Коллеги» **74**

## Кадровый дефицит в разных отраслях экономики России

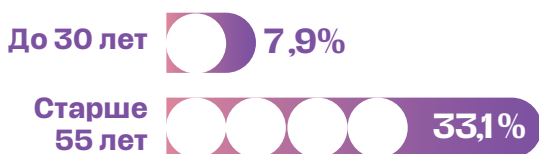
Безработица 2,3% на октябрь 2024 г. — исторический минимум за период с 1991 г. Ключевые причины: последствия демографической ямы 1990-х—нач. 2000-х гг., пандемия, отток специалистов за рубеж и ряд других социальных и экономических факторов.

### Рынок работодателя => Рынок соискателя

Как следствие:

- спрос на рабочую силу выше, чем её предложение
- высокий уровень конкуренции между работодателями
- персонал становится ключевым фактором производительности организации

## Старение кадрового состава общедоступных библиотек России, численность сотрудников (данные государственной статистики за 2023 г.)



### Общероссийские комплексные исследования по молодым кадрам библиотек отсутствуют

Последнее масштабное исследование проведено РГБМ в 2009—2011 гг. (Всероссийское социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс библиотек России»<sup>1</sup>). Небольшое количество исследований выявлено также на локальном уровне.

1 Далее — исследование РГБМ 2009—2011 гг.

Исследование инициировано и проведено в 2023—2024 гг. Всероссийским центром библиотечного кадрового потенциала РГБМ при поддержке Министерства культуры РФ и Российской библиотечной ассоциации.

**Цель:** диагностика состояния молодёжного кадрового ресурса в стране, определение существующей и создание условий для формирования новой, эффективной системы привлечения, адаптации и закрепления молодых кадров в библиотеках России.

**Основные задачи:**

- изучение текущего состояния молодёжного кадрового состава библиотек;
- выявление потребностей, ожиданий и предложений библиотек в отношении молодых сотрудников;
- анализ позитивных и негативных факторов, влияющих на привлечение молодёжи в библиотечную профессию и профессиональную деятельность уже работающих молодых сотрудников;
- определение запросов и потребностей молодых сотрудников библиотек.

**Объект:** молодые сотрудники библиотек России (в возрасте до 35 лет включительно).

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

**Методы исследования:** опрос (анкетирование) молодых сотрудников (от 18 до 35 лет включительно) и руководителей библиотек России, анализ документов из открытых источников и сравнительный анализ данных.

Для сбора мнений руководителей библиотек применялась случайная (эмпирическая стихийная) выборка библиотек разных типов, видов и уровней; для сбора мнений молодых сотрудников библиотек — случайная выборка контингента молодых библиотечных работников России без выделения приоритетных баз исследования и состава.

**Участники исследования:** 1290 руководителей библиотек/библиотечных систем из 82 регионов России;

6094 молодых сотрудника из 86 регионов России.

Участие в опросе приняли в том числе исторические регионы России: Донецкая и Луганская Народные Республики, Запорожская и Херсонская области.

---

**Сложности:** определить генеральную совокупность молодых сотрудников до 35 лет не удалось, так как российская государственная статистика учитывает только количество сотрудников до 30 лет. Репрезентативность выборки в данном случае обеспечивалась за счёт разнообразия библиотек и регионов, принявших участие в исследовании.

---

**Период сбора данных:** июль—ноябрь 2023 года.

## РУКОВОДИТЕЛИ

# 1290

руководителей библиотек/  
библиотечных систем из

# 82

регионов России

**Исключения:** Республика Северная Осетия — Алания, Карачаево-Черкесская и Кабардино-Балкарская Республики, Архангельская область, Чукотский и Ненецкий автономные округа, а также иные территории. Допускается, что регионы могли не указать/некорректно указать свой субъект, в связи с чем он не был отмечен.

**Регионы — лидеры по количеству ответов:** Нижегородская область и Красноярский край.

### Вопросы, заданные для анализа:

- количество работающих сотрудников библиотеки/библиотечной системы в возрасте до 35 лет и их социально-демографические характеристики;
- динамика притока и оттока молодых сотрудников за последние 3 года; потребность в молодых сотрудниках; ценные качества молодёжи;
- региональная система подготовки библиотечных кадров; формы повышения квалификации сотрудников; система материального и нематериального стимулирования персонала;
- наличие молодёжного общественного объединения; кадровые исследования, проводимые в библиотеке; формы социально-экономической поддержки молодёжи в городе/регионе.

## МОЛОДЫЕ СОТРУДНИКИ

# 6094

молодых сотрудника из

# 86

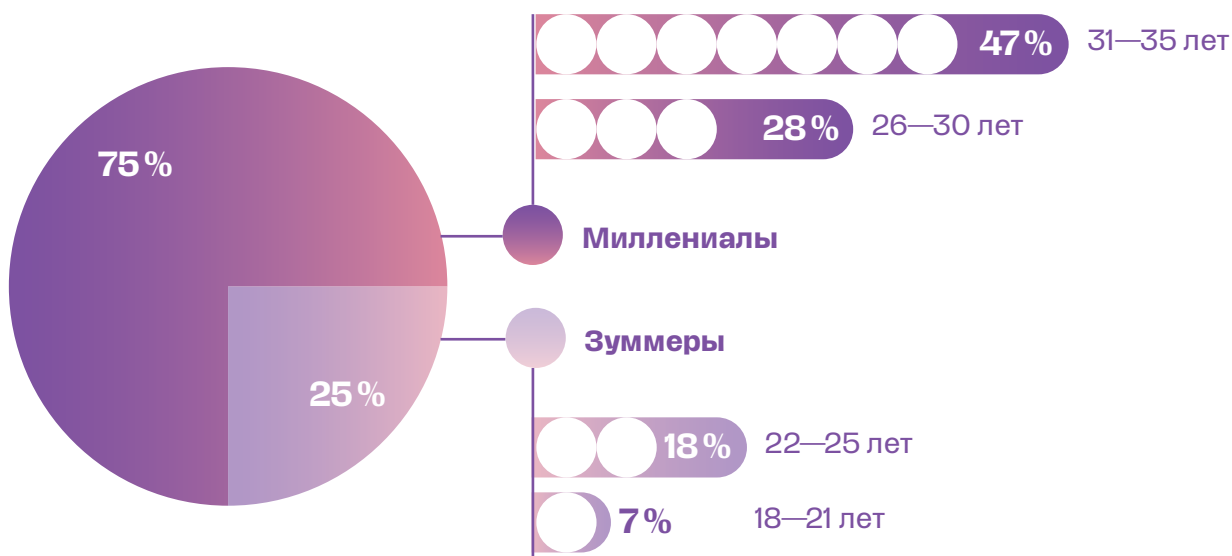
регионов России

**Исключения:** Карачаево-Черкесская Республика, Республика Адыгея и Чукотский автономный округ.

**Регионы — лидеры по количеству ответов:** Красноярский край, Нижегородская, Ростовская, Белгородская, Челябинская область и Ставропольский край.

**Вопросы, заданные для анализа:** социально-демографическая характеристика, включая уровень и направление образования, должность и функционал сотрудников; обучение и профессиональное развитие; оценка степени профессиональной зрелости; мотивы прихода в библиотеку; восприятие библиотечной профессии; степень удовлетворенности работой; привлекательные черты библиотечной профессии; стимулы к эффективной работе; причины неудовлетворенности работой в библиотеке; хобби; профессиональные планы и др.

### Портрет молодых участников исследования



# Подавляющее большинство участников текущего исследования представлено миллениалами

Возрастные границы поколений условны. Как правило, к зумерам относят рождённых с 1997/2000 по 2011 гг., к миллениалам — с 1981/1984 по 1996/2000 гг. Граница между двумя поколениями остаётся подвижной в разрезе 1997 и 2000 гг.

## **Отличительные черты миллениалов**

больше, чем зумеры, радикально и идеалистически настроены;  
требовательны к себе и другим;

стремятся к лидерству;  
обращают внимание на карьерный рост, повышение профессионального статуса и зарплату;  
проявляют готовность к изучению необходимой информации;

чаще согласны на переработки и склонны к трудоголизму, в связи с тем, что застали времена безработицы.

## **Общее у двух поколений**

в работе ищут возможность самореализации и раскрытия своего личностного потенциала;  
стремятся к осмысленной деятельности, приносящей пользу как самим

работникам, так и обществу в целом;  
ценят инклюзивность;  
обладают развитым критическим мышлением, что обусловлено их формированием в эпоху доступности множества источников информации;

проявляют интерес к инновациям;  
стремятся к постоянному обучению;  
склонны к частой смене работы и предпочитают гибкий график.

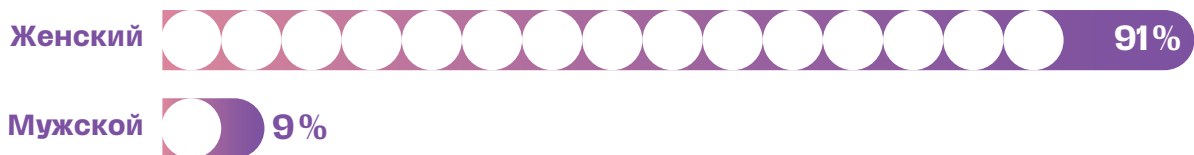
## **Отличительные черты зумеров, уже вышедших на рынок труда**

толерантность;  
быстрая адаптируемость;  
умение действовать в режиме мультизадачности (при этом сниженная концентрация внимания);  
готовность искать креативные подходы к решению задач;

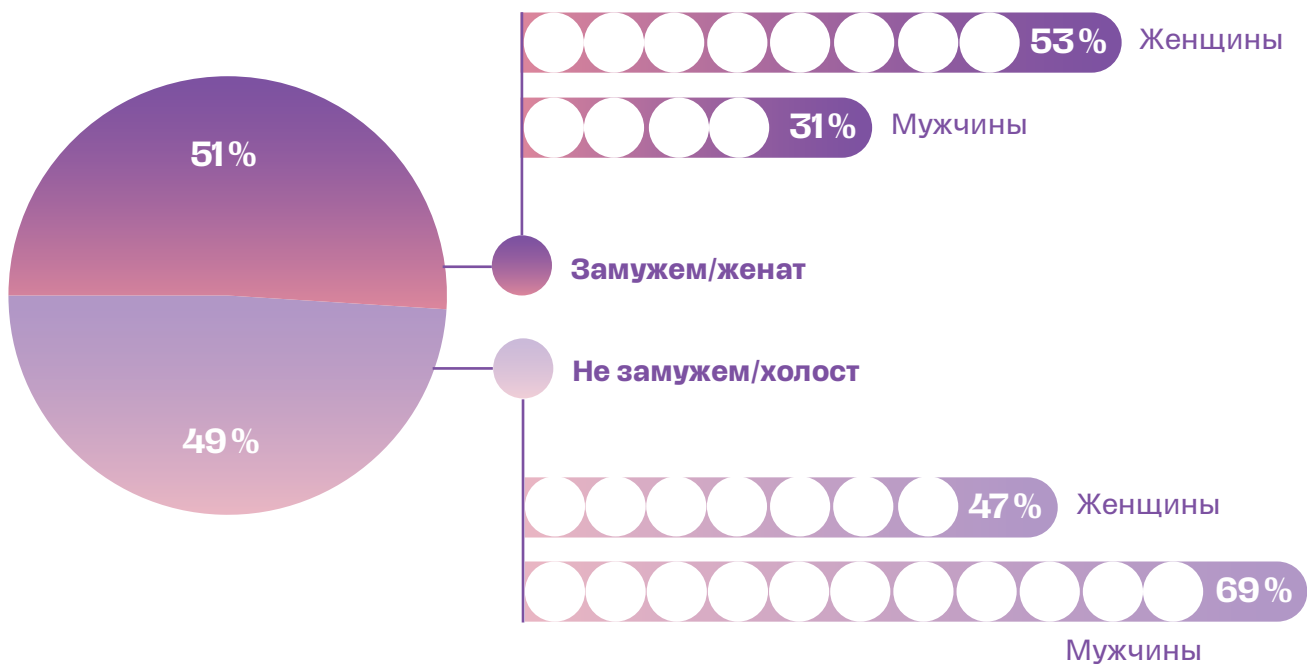
желание создавать уникальные и авторские продукты;  
свободолюбие;  
высокая самооценка;  
дистанцирование от предыдущих поколений;  
слабые навыки командной работы;  
высокий уровень потребности в комфорте и благоприятной психологической среде;

прагматизм в учёбе и карьере;  
выбор профессии в соответствии с личными ценностями и интересами;  
ожидание постоянной обратной реакции от проделанной работы.

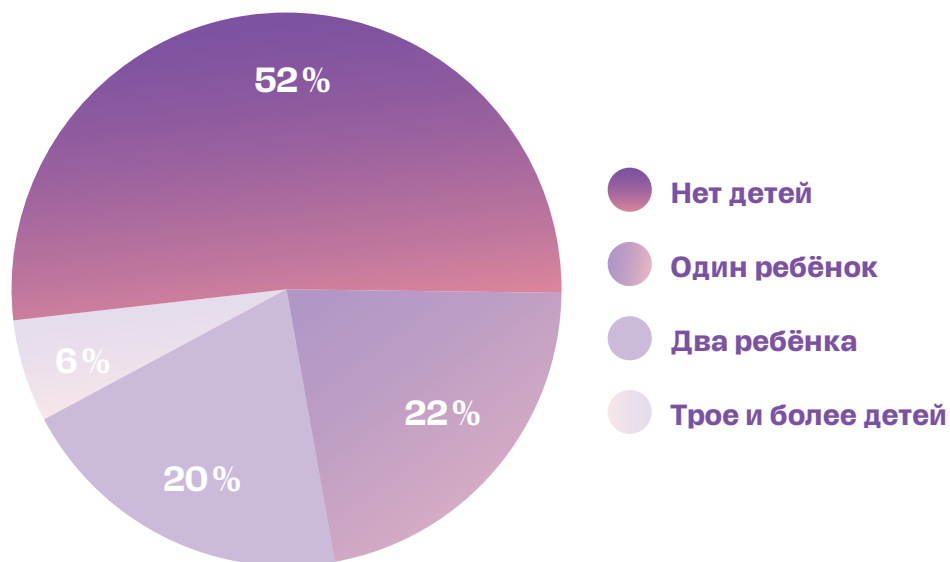
## Пол



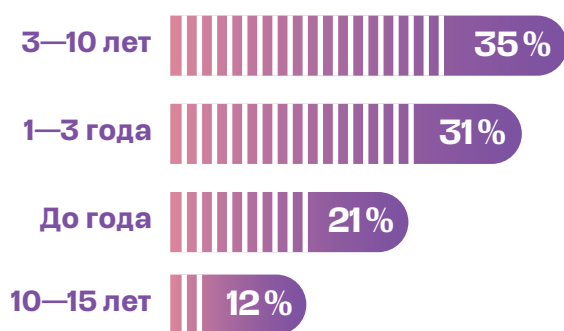
## Семейное положение



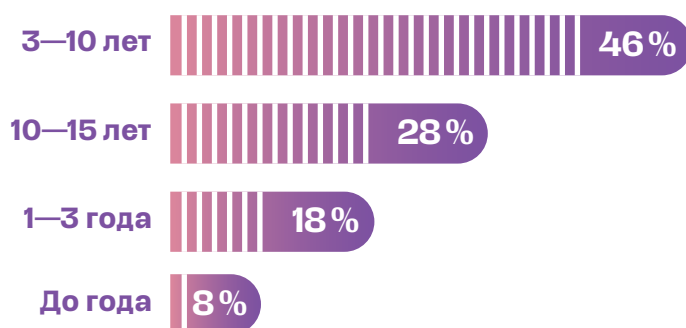
## Дети



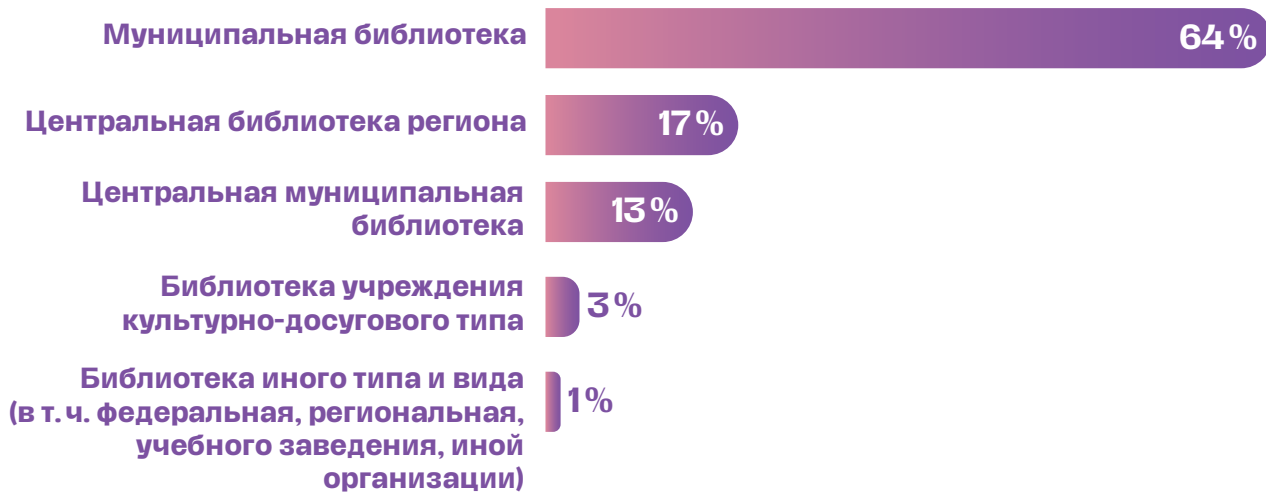
### Стаж библиотечной работы



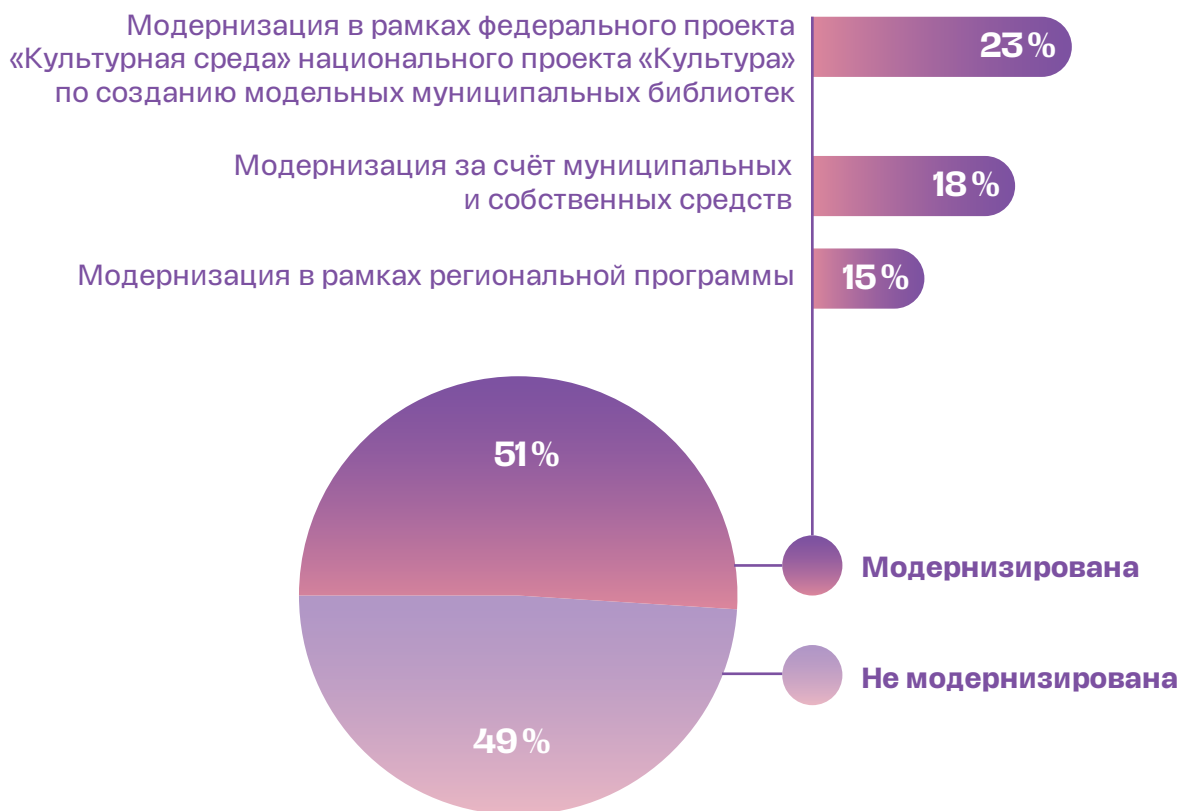
### Общий стаж работы



### Место работы



## Статус модернизации библиотеки



## 04 Состояние молодёжного кадрового состава

Согласно классической модели кадрового менеджмента, идеальное соотношение возрастных категорий сотрудников выглядит следующим образом: 30—35% — до 30 лет; 30—35% — в возрасте 31—45 лет; 30—35% — старше 45 лет<sup>2</sup>.

В библиотечной отрасли кадровая ситуация отражает пока незначительную долю молодых сотрудников, однако наблюдается положительная динамика к её увеличению.

### Примерно десятую часть кадрового состава библиотек составляет молодёжь

**Средний процент сотрудников библиотеки/ЦБС до 35 лет от общего числа сотрудников, 2020—2022 гг.**



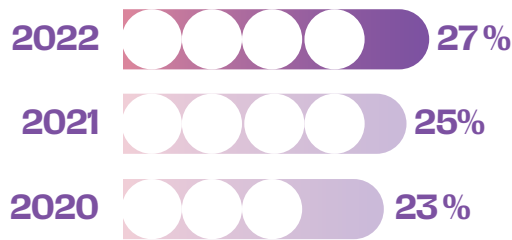
у **72%** опрошенных библиотек за все три года не наблюдалось падения доли молодёжи, а в некоторых случаях зафиксирован её устойчивый рост.

<sup>2</sup> Сукиасян, Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов / Э. Р. Сукиасян. — М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. — 448 с. С. 43.



В базовом сценарии реализации Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 608-р) к 2030 году планируется достижение не менее 18% сотрудников в возрасте до 30 лет от общего персонала библиотеки к уровню 2019 года.

**≥ 18 %**  
молодых сотрудников (до 35 лет) наблюдается приблизительно у четверти опрошенных библиотек



При сохранении таких же темпов роста в 2030 году не менее 18% молодых сотрудников (до 35 лет) может наблюдаться у более чем 40% опрошенных библиотек. Достижение 18% во всей библиотечной отрасли вероятнее всего при существенных преобразованиях в ней.

## ПРИТОК

Молодёжь стала чаще устраиваться на работу в библиотеку, но пока текущий уровень её притока остаётся невысоким и составляет примерно пятую часть от числа всех новых сотрудников

Средний процент молодых от общего количества пришедших на работу, 2020—2022 гг.



У **60%** опрошенных библиотек за все три года не наблюдалось падения притока молодёжи, а в некоторых случаях зафиксирован его устойчивый рост.

Для привлечения молодых людей руководители задействуют в основном личное общение (более 80%) и намного реже сообщают об этом в публичном пространстве.

Преобладает «скрытый» найм, который, в свою очередь, может затруднить вход молодым людям, использующим только внешние источники информации о вакансиях.

**Какими способами вы по преимуществу привлекаете молодёжь на работу в библиотеке? (с возможностью выбора нескольких ответов)**



Привлечение сотрудников через личное общение позволяет библиотекам чувствовать себя более уверенно — как правило, они уже знакомы со своим кандидатом — лично или заочно по рекомендациям — и имеют общее представление о его профессиональных и личных особенностях. Но в то же время, библиотеки рискуют упустить достойного соискателя со стороны, ограничиваясь кругом известных ей людей.

Если рассматривать опыт задействования открытых каналов привлечения, то и здесь встречаются некоторые проблемы. Чтобы не упустить своего кандидата, библиотеки часто скрывают размер зарплаты, если он недостаточно высокий, что, в свою очередь, как показывает практика, ещё больше ограничивает вхождение в библиотечную профессию молодых.

Библиотека, мало заявляющая о себе на внешнем рынке труда и скрывающая ключевые аспекты работы в вакансии, формирует сомнительный образ у молодёжи и, как следствие, ограничивает приток молодых кадров.

## Рекомендации

- 1** развивать внешнюю коммуникацию бренда библиотеки через представление миссии и ценностей учреждения, его корпоративной культуры, идентичности (дизайна) библиотеки, а также ценностных предложений для сотрудника;
- 2** рассказывать о возможностях и перспективах своего учреждения на разных площадках, в том числе на неформальных и онлайн;
- 3** использовать различные каналы привлечения будущих сотрудников, в том числе открытые (социальные сети, сайты специализированных агентств трудоустройства и пр.);
- 4** создавать максимально открытый образ на рынке вакансий с указанием заработной платы, конкретных задач и прочих важных аспектов профессии;
- 5** на фоне увеличения притока молодых кадров разрабатывать комплексные адаптационные программы с быстрой точкой входа для новых сотрудников;
- 6** развивать наставничество как метод развития персонала, когда более опытный сотрудник помогает в работе менее опытному.

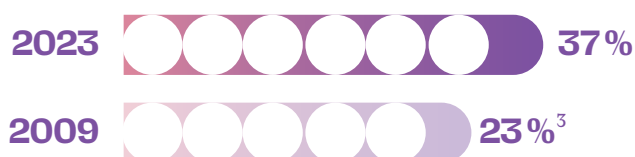
## КАК МОЛОДЁЖЬ ПОПАДАЕТ В БИБЛИОТЕКУ

Почему вы пришли работать в библиотеку?  
(полузакрытый вопрос с возможностью выбора одного  
варианта ответа)



Сотрудники, пришедшие в библиотеку случайно, зачастую сталкиваются с разрывом шаблона о том, что представляет собой современная библиотека. Вместо привычного образа тихого книгохранилища они встречают мультифункциональные центры, где помимо работы с фондом, проводятся культурно-просветительские мероприятия, работают клубы, реализуются различные проекты.

## Спустя 14 лет возросло число тех, кто пришёл в библиотеку по призванию и собственному желанию



3 Исследование РГБМ 2009—2011 гг.

Изначальная настроенность сотрудника на работу в профессии способствует более внимательному отношению сотрудника к выполнению рабочих задач и повышает степень удовлетворения от работы.

Увеличение числа сотрудников, пришедших по призванию, может свидетельствовать о повышении видимости библиотек в обществе. За последние 10 лет библиотеки стали активнее продвигать себя, в том числе в социальных сетях, участвовать в различных мероприятиях и конкурсах, развивать партнёрские взаимоотношения, реализовывать масштабные и знаковые проекты.

## Рекомендации

- 1** усиливать профориентационную работу, содействуя осознанному выбору будущего места работы;
- 2** продвигать библиотечную профессию, раскрывать её современный образ, бороться с устаревшими стереотипами, используя современные методы маркетинговых технологий;
- 3** проводить специализированные интенсивы, направленные на ознакомление со спецификой и ценностями библиотечной отрасли сотрудников, которые случайно попали в библиотеку.

## ОТТОК

### Наряду с увеличением притока молодых сотрудников растёт и их отток, однако доля молодых в общем числе уволившихся небольшая

**Средний процент молодых сотрудников от общего количества уволившихся, 2020—2022 гг.**



Тенденцию с оттоком молодежи нельзя назвать исключительной для библиотечной отрасли. Частая смена работы или «джоб-хоппинг» (Job Hopping, Job Jumping — англ. «перепрыгивание с одной работы на другую») является одной из характерных черт современного молодого поколения. Средний период работы молодежи в одной организации стал ограничиваться примерно пятью годами. Стоит предположить, что увеличение количества вакансий на рынке труда на фоне дефицита кадров будет только усиливать тренд на частую смену работы, а значит и требовать от библиотек изменения подходов к удержанию персонала.

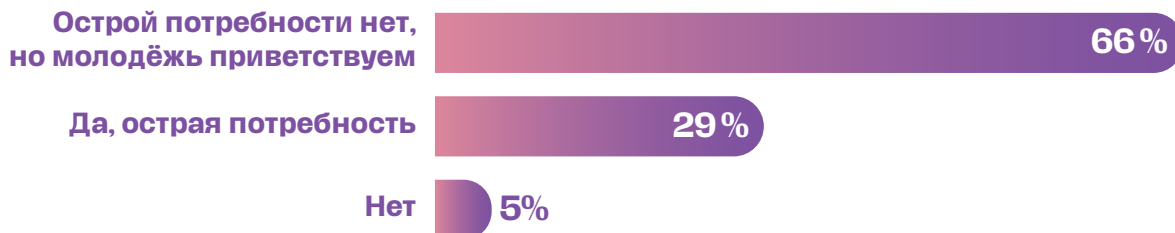
## Рекомендации

- 1** следить за показателем текучести кадров, наблюдать за его динамикой раз в квартал/полгода/год;
- 2** выяснять и анализировать причины ухода молодёжи: проводить опросы среди увольняющихся сотрудников;
- 3** проводить среднесрочное планирование с выявлением критически важных функций библиотеки, которые должны быть обеспечены персоналом;
- 4** выявлять персонал, который обладает важными и необходимыми навыками и компетенциями для поддержания эффективности библиотеки, перераспределять функционал между такими сотрудниками;
- 5** развивать внутреннюю коммуникацию бренда, уделять особое внимание мотивационным программам, обучению и развитию уже работающих сотрудников, в особенности тех, кто выполняет/способен выполнять критически важные функции библиотеки;
- 6** формировать и развивать систему наставничества, являющуюся эффективным инструментом в деле адаптации, мотивации и удержания сотрудников.

В условиях нехватки персонала важную роль играет осознание необходимости привлечения молодых кадров самими руководителями.

Подавляющее большинство опрошенных руководителей библиотек открыты к привлечению молодёжи и треть из них сообщает об острой потребности в молодых кадрах

Есть ли в вашей библиотеке потребность в привлечении молодых кадров?



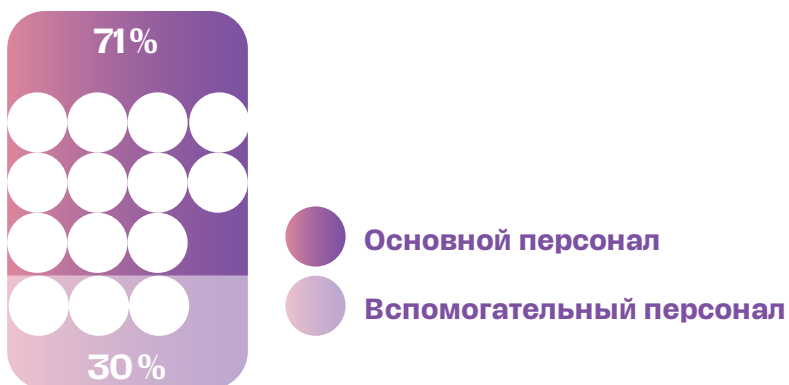
При этом часть руководителей, хотя и небольшая (5%), заявляет о том, что вовсе не нуждаются в молодёжи.

И как показал дальнейший анализ, на момент опроса у данных респондентов совсем или практически не было в штате молодёжи.

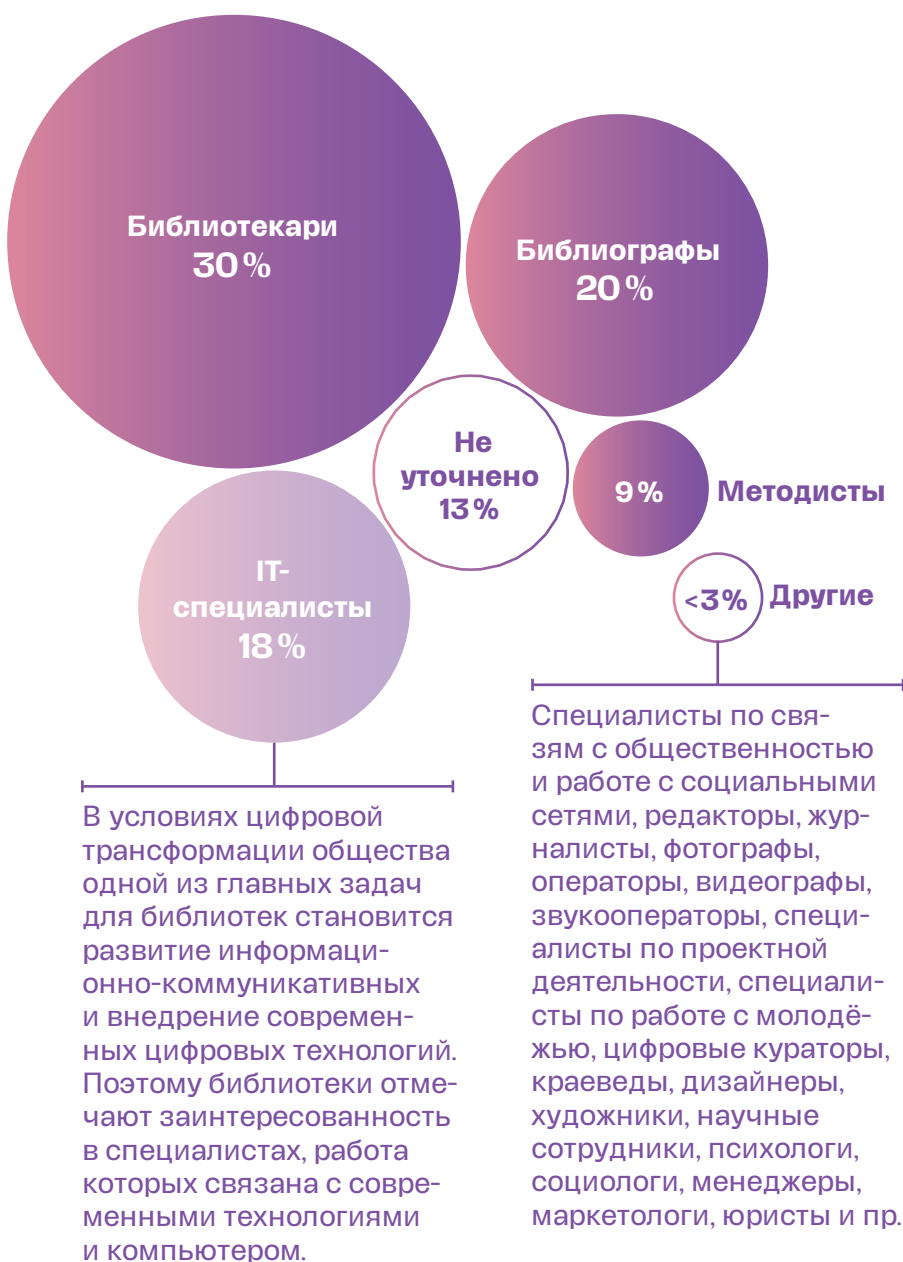
Таким образом, не все руководители достаточно осознают проблему дефицита молодых кадров.

Такая установка служит серьёзным барьером на пути «омоложения» кадрового состава.

## Категории востребованного персонала



## Конкретные специалисты, в которых нуждаются библиотеки



---

Пока лишь малая часть руководителей нуждается в молодёжи на управленческих позициях, в том числе на должности руководителя библиотеки — 3,4%.

---

Ответы молодых сотрудников об их должностном статусе также показали наличие маленького процента управленцев.

Это могло быть продиктовано как естественными причинами, связанными, например, с меньшим количеством ставок для управленческого персонала по отрасли или недостатком знаний и компетенций у молодёжи, так и дополнительными барьерами.

Практика показывает, что многие руководители продолжают придерживаться традиционных установок, когда высокие должности предлагаются более опытному сотруднику, достигшему среднего или зрелого возраста. Руководители проявляют осторожность в отношении рисков, которые может принести с собой молодёжь.

Чаще приветствуются молодые управленцы в компаниях, где акцент сделан на инновациях и переменах, например, в IT-сфере, потребительском секторе. Библиотеки же, как и многие другие бюджетные учреждения, в большей степени ориентированы на стабильность.

Малое число молодёжи на руководящих позициях может также говорить об отсутствии готовности или желания у самих молодых людей занимать ответственные позиции. Такая установка подтверждается многими исследованиями последних лет. Так, согласно опросу 2023 года от СберНПФ и Работа.ру<sup>4</sup>, большинство молодых россиян (68%) высказались, что не мечтают о руководящих должностях.

Особенно не хотят занимать управленческие позиции зумеры (род. 1997/2000—2011), ссылаясь на сопутствующие этому высокий уровень стресса, значительные затраты времени и энергии<sup>5</sup>.

---

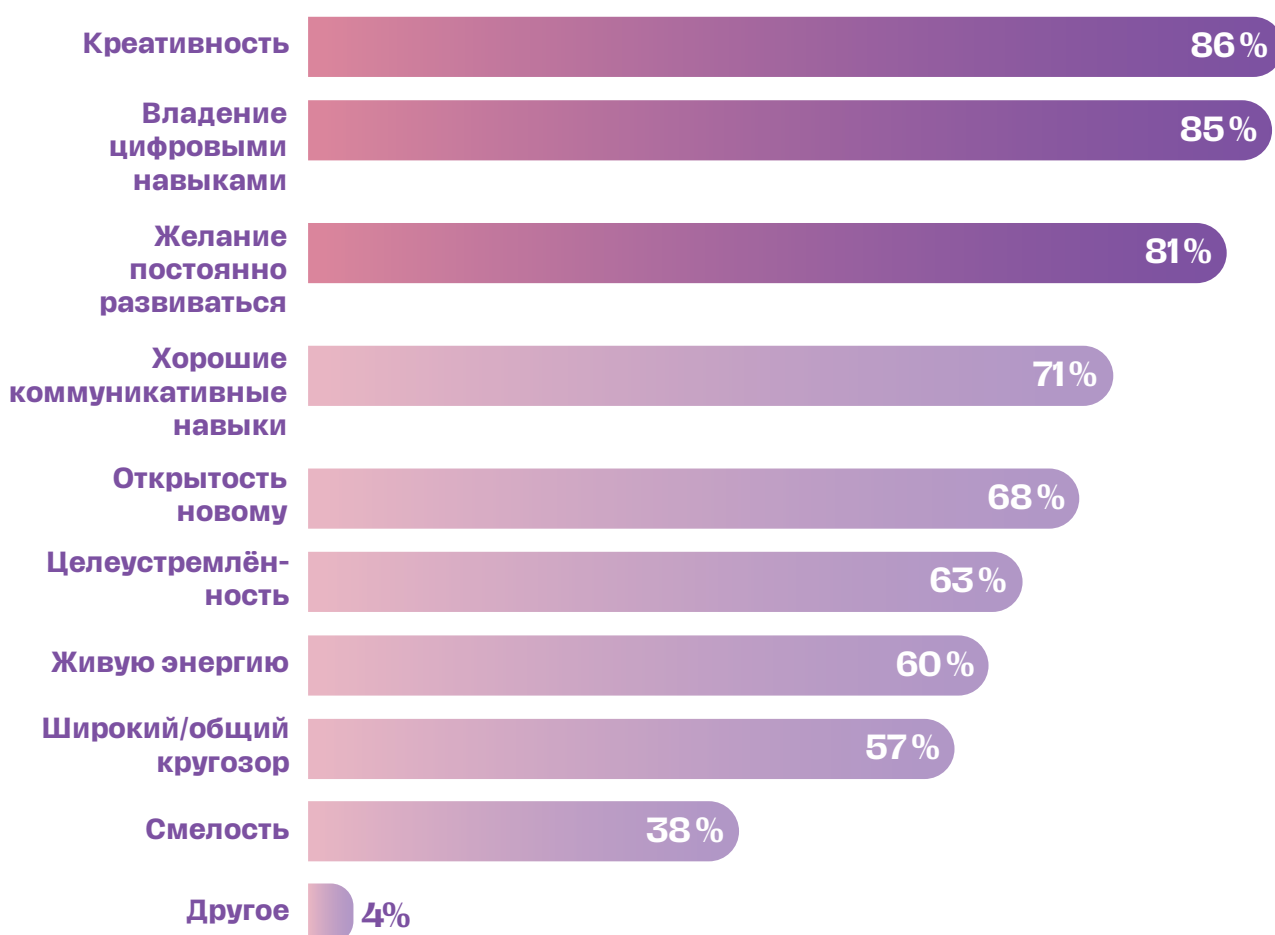
4 Одинцов Е. Молодые россияне не хотят быть начальниками / Одинцов Е. [Электронный ресурс] // Газета.ру : [сайт]. — URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/06/24/20733218.shtml> (дата обращения: 24.12.2024).

5 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).

Наиболее ценными качествами молодёжи руководители библиотек считают креативность, владение цифровыми навыками и желание постоянно развиваться. Также респонденты указывают на 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 сотрудников для библиотечной отрасли.

**Что вы наиболее цените в молодых сотрудниках?  
(с возможностью выбора нескольких вариантов)**



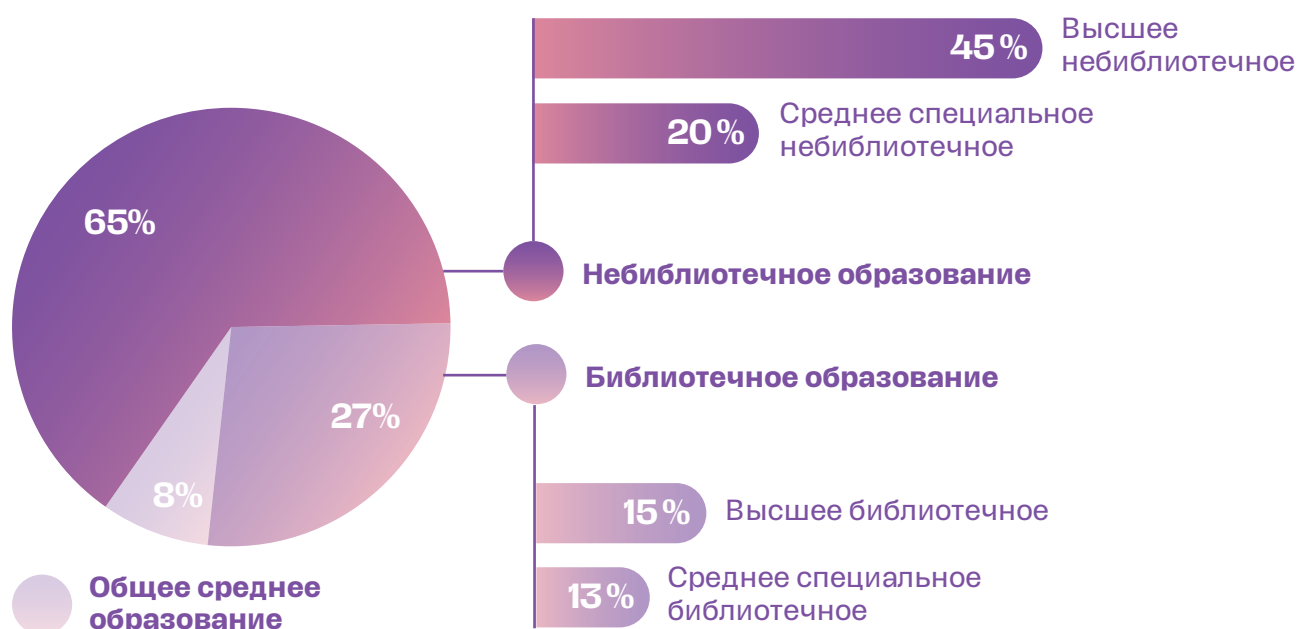
Тем не менее, согласно открытым ответам молодых сотрудников, декларируемые принципы руководителей не всегда находят отражение в реальности. Руководство может по инерции проявлять консерватизм, недоверие и ограничивать свободу молодёжи, опасаясь её смелых и креативных идей.

## Рекомендации

- 1** систематически поддерживать обратную связь с молодыми сотрудниками для оценки возможностей библиотеки в создании условий для проявления их способностей;
- 2** активизировать в профессиональном сообществе обсуждение вопроса о важности раскрытия и поддержки молодёжного потенциала, транслировать успешный опыт коллег из разных библиотек.

65%

молодых сотрудников  
библиотек не имеют  
профильного образования



Превалирование в библиотеках сотрудников с небиблиотечным образованием является устоявшейся тенденцией последних лет.

Доля «непрофильников» при этом постоянно растет — в 2009—2011 гг. она составляла чуть больше половины — 53%<sup>6</sup>.

6 Исследование РГБМ 2009—2011 гг.

## В основном в библиотеку приходят специалисты из сферы общественных наук, образования и педагогики

### Сферы специальностей сотрудников с непрофильным образованием



### Направления специальностей молодых респондентов с непрофильным образованием



Знания и навыки, полученные студентами непрофильных специальностей, обогащают библиотеки и повышают их конкурентное преимущество:

- 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.

## Возможность применения самых разных знаний и умений — отличительная черта современной библиотеки

**Возможные причины, влияющие на преобладание в библиотеках сотрудников с непрофильным образованием:**

- расширение функционала в библиотеках, адекватного в том числе полученным знаниям и навыкам непрофильных специалистов;
- недостаточно широкая сеть вузов и ссузов, готовящих специалистов библиотечного дела, с тенденцией к сокращению (при этом, как показал опрос, наличие профильного вуза или ссуза, не оказывает прямого влияния на образовательный ценз библиотечных кадров в регионе\*);

---

\* В 83% из 82 регионов, участвовавших в исследовании, имеется подготовка по профильному библиотечному образованию (согласно мониторингу РГБМ 2024 г.).

При этом 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 область), 59% (Кемеровская область — Кузбасс) 71,5% (Республика Саха (Якутия)).

А среди регионов, где профильная подготовка отсутствует полностью, число сотрудников с библиотечным образованием достигает и 26% (Ямало-Ненецкий АО), 28% (Калужская область), 31% (Еврейская АО), 33,5% (Ханты-Мансийский АО) и доходит до 71,4% (Ленинградская область).

- нехватка профориентационной и мотивационной поддержки студентов и выпускников библиотечной системы;
- недостаточное соответствие знаний, получаемых студентами профильных вузов и ссузов, запросам и потребностям работодателей (в т. ч. низкая практикоориентированность учебной подготовки);
- недобор студентов на библиотечные специальности.

**Причины, характерные для разных отраслей в современном обществе:**

- ослабление связи между академическим образованием и работой по профессии: согласно исследованиям, сегодня лишь треть россиян идёт работать по специальности<sup>7</sup>;
- изменение мотивов получения формального образования у самой молодёжи: часто она склонна недооценивать его роль в достижении жизненных и карьерных целей, и относится к выбору своего места учёбы больше стихийно<sup>8</sup>, сохраняя при этом ценное отношение к самому образованию<sup>9</sup>.

## Недостающие знания молодые информанты активно приобретают с помощью альтернативных методов обучения, включая программы повышения квалификации

Регулярное повышение квалификации приобретает важное значение в условиях стремительно меняющейся реальности, особенно для библиотек, которые как социальные институты должны постоянно адаптироваться к изменяющимся условиям социальной среды.

**88%**

молодых  
сотрудников  
повышают  
квалификацию

**42%**

молодых  
сотрудников  
постоянно  
занимаются  
самообразованием

Реже повышают квалификацию вспомогательный персонал, обеспечивающий работоспособность библиотеки, — 18%.

Это может быть связано с тем, что данным сотрудникам 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.

При этом вспомогательный персонал, как показал опрос, чаще остальных сотрудников занимается самообразованием — почти половина его представителей. Наиболее активны в этом — специалисты по связям с общественностью, заведующие структурными подразделениями и IT-специалисты (> 50%).

**О распространённости повышения квалификации молодых сотрудников заявляют также руководители библиотек:**

**92%**

указали  
на повышение  
квалификации  
с получением  
удостоверения

**63%**

указали  
на переподготовку  
по библиотечной  
специальности

Активному включению молодых сотрудников библиотек в процесс обучения содействует широкий спектр обучающих программ, представленный по самым разным темам как в очном, так и онлайн-форматах. Последний вариант позволяет подключиться специалистам из самых разных уголков страны. Большое количество обучающих семинаров и программ разрабатывается самими библиотеками — от федеральных до муниципальных.

При этом существует сложность в получении исчерпывающей информации о всём спектре обучающих программ на уровне библиотечной отрасли.

7 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).

8 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).

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

в **49%**  
библиотек  
реализуется  
наставничество.  
это хорошо,  
но явно  
недостаточно

Сегодня наставничество выходит на новый уровень. Компании всё чаще признают за наставничеством важную роль в формировании высококвалифицированной и мотивированной рабочей силы организации. Оно позволяет в живой и естественной форме передавать знания, навыки и установки от более опытного сотрудника менее опытному.

В 2023 году, официально объявленном в России Годом педагога и наставника, Всероссийский центр библиотечного кадрового потенциала РГБМ запустил долгосрочный проект «Наставничество в библиотеке», который нацелен на поддержку наставничества как эффективной кадровой технологии в библиотечном деле. В рамках проекта проводятся профессиональные мероприятия, вебинары, подкасты, исследования по наставническим инструментам и практикам.

### **Наставничество как стратегический ресурс**

Важность поддержки и внедрения системы наставничества подчёркивается на общегосударственном уровне. Так, в 2025 году по поручению Президента Российской Федерации В.В. Путина была разработана Концепция развития наставничества на период до 2030 года<sup>10</sup>, нацеленная на определение государственной политики развития наставничества и описание основных подходов к организации наставничества в молодёжном и детско-взрослом коллективах, а также в сфере труда.

---

10 Утверждена распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р

## Рекомендации

- 1** синхронизировать запросы библиотек и вузов/ссузов: совместно работать над профориентацией, разработкой и актуализацией учебных программ, организацией практик и стажировок для студентов, развивать проектную деятельность, проводить мероприятия, формировать кадровый резерв из студентов и пр.;
- 2** использовать в качестве ориентиров рекомендации, разработанные в рамках исследовательского проекта РГБМ и группы проектов «Карьера в России» — «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект», а также проект вторичной профориентации студентов «Вакансия библиотекарь: ожидание/реальность», реализуемый в РГБМ;
- 3** выявить и регулярно актуализировать востребованные для библиотечных специалистов знания, навыки и компетенции;
- 4** развивать у библиотечной молодёжи гибкие навыки (адаптируемость, обучаемость, управление временем, лидерство, эмоциональный интеллект, умение работать в команде, управление проектами и пр.);
- 5** находить применение в библиотеках знаниям выпускников непрофильных учебных заведений;
- 6** в условиях стремительных темпов развития и постоянных трансформаций использовать микрообучение — короткие практикоориентированные программы, направленные на конкретную задачу или навык;
- 7** развивать программы повышения квалификации для вспомогательного персонала, обеспечивающего основные функции библиотеки;
- 8** систематизировать обучающие программы для сотрудников библиотек и создать удобную систему навигации по ним;
- 9** применять наставничество как эффективный инструмент ускоренного процесса адаптации и профессионального развития наставляемых сотрудников;
- 10** формировать пулы сотрудников с ключевыми и перспективными для библиотеки компетенциями;
- 11** практиковать горизонтальный обмен опытом и знаниями между сотрудниками (например, в рамках проектной работы).

## 09 Степень профессиональной зрелости

### Больше половины опрошенных молодых сотрудников чувствует себя уверенно в рамках выполняемой работы

Как вы оцените степень собственной профессиональной зрелости?



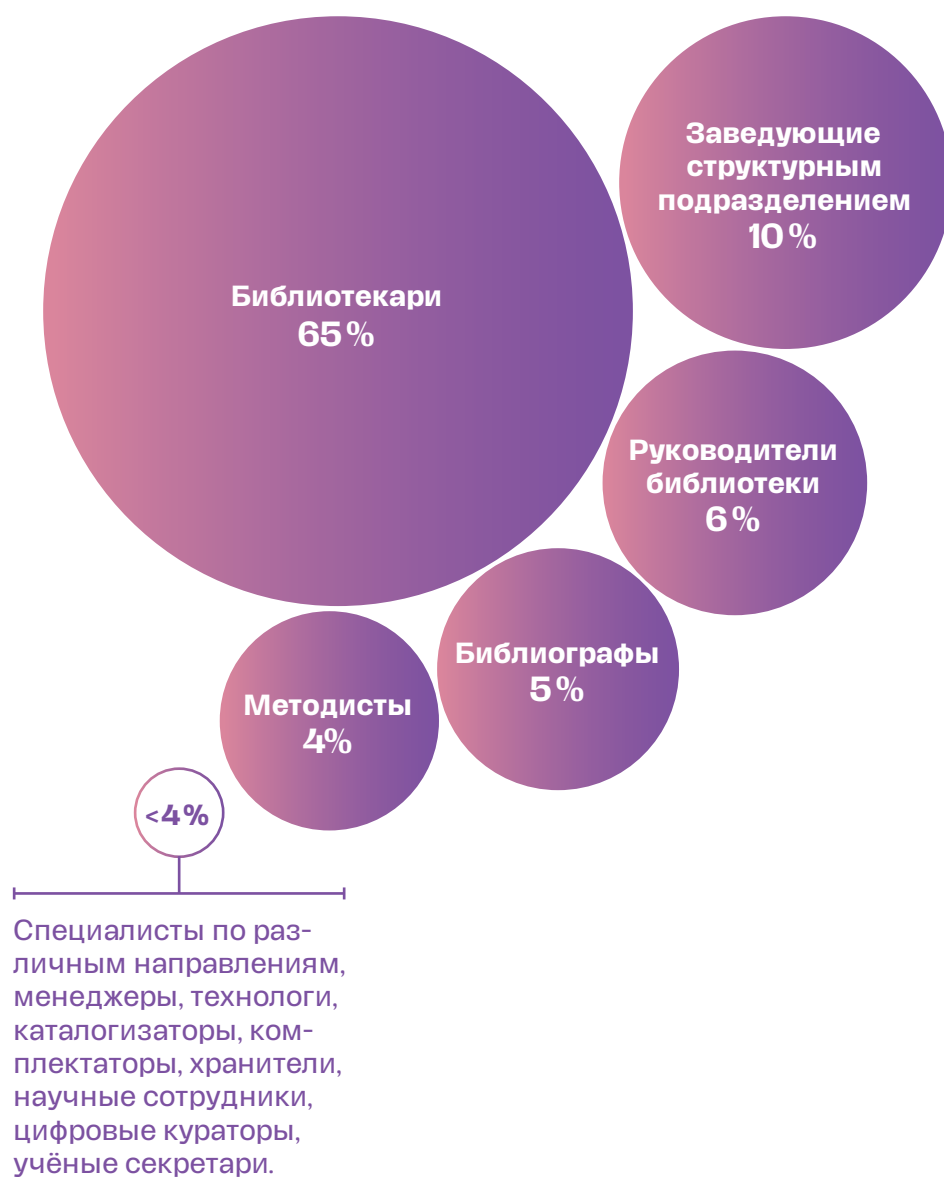
### Наличие библиотечного образования и более старший возраст повышают уверенность специалиста в своем профессионализме

Чаще об этом высказываются сотрудники с высшим библиотечным образованием (62%). Более уверена (что ожидаемо) в своем профессионализме молодёжь 31–35 лет (57%), меньше всего уверенных среди 18–21 летних (43%).

Наибольшую потребность в повышении профессионального уровня ощущают те, кто, имея непрофильное образование, получают библиотечное (37%), сотрудники с общим образованием (34%) и 18–21 летние (31%).

**91%**

опрошенных  
относятся  
к основному  
персоналу



11 Для удобства анализа должности были поделены на три группы в зависимости от направления деятельности респондентов в библиотеке: основной, вспомогательной, обеспечивающей основные функции библиотеки, и иной вспомогательной деятельности, не связанной с основной библиотечной работой.

# 4%

опрошенных относятся к вспомогательному персоналу, обеспечивающему основные функции библиотеки



# 1%

опрошенных относятся к иному вспомогательному персоналу

Специалисты по кадрам, заместители и помощники руководителя библиотеки, заведующие структурными подразделениями, секретари, документоведы, делопроизводители, специалисты по охране труда, юрисконсульты, бухгалтеры, контрактные управляющие, специалисты по закупкам, экономисты, рабочие, дворники/уборщики, садовники и др.

# 5%

опрошенных относятся персоналу, занимающемуся исследовательской и методической работой (методисты, научные сотрудники, учёные секретари).

### **Возможные причины малого процента аналитиков и методистов:**

- данные специалисты не приняли участие в опросе;
- малая доля или вовсе отсутствие соответствующих штатных единиц;
- отсутствие заинтересованности со стороны молодых людей занимать указанные позиции;
- нежелание/незаинтересованность руководства привлекать молодых на данные позиции.

## Между тем, проведение мониторинга и анализа состояния библиотечной деятельности, разработка и реализация методических материалов играют стратегически важную роль в сохранении и развитии отрасли

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

### 18%

молодых  
респондентов  
относятся  
к руководящему  
составу  
библиотеки

#### **Возможные причины небольшого процента руководителей:**

- Данные специалисты не приняли участие в опросе;
- Меньшее, по сравнению с другими, количество штатных единиц;
- нежелание/незаинтересованность руководителей делегировать молодым специалистам полномочия управлять;
- отсутствие готовности/желания у молодых сотрудников библиотек занимать ответственные позиции, что подтверждается многими общероссийскими исследованиями.

больше **70%**  
молодых сотрудников  
из основного персонала  
заняты библиотеч-  
ным обслуживанием  
и организацией культур-  
но-просветительских,  
досуговых мероприятий.

Молодые респонденты занимаются проектной деятельностью, формированием и обработкой фонда, организацией и сохранением фонда, ведением справочно-поискового аппарата библиотеки, библиографической, методической, выставочной деятельностью, краеведением, административной работой, ведением клуба/студии/кружка и др.

---

**Проблемы:** множество сотрудников выполняет сразу несколько задач без чёткого распределения времени на каждую из них; должность и функционал не всегда совпадают или совпадают частично.

---

Умение работать в режиме многозадачности является одним из ключевых навыков сотрудников современных библиотек. Однако одновременное выполнение нескольких задач может приводить к истощению нервной системы и эмоциональному выгоранию<sup>12</sup>. Кроме того, это может ухудшить когнитивные способности из-за рассеивания внимания и постоянного отвлечения на несколько потоков информации.

---

12 Кушалиева Б. Социофобия, зависимость, навязчивые мысли: нейрорепсихолог – 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).

#### **Дополнительный функционал у основного персонала:**

- кадровая деятельность
- издательская и полиграфическая деятельность
- маркетинг и PR
- закупки
- редакторская деятельность
- техническое обеспечение;
- разработка медиапродуктов/ресурсов
- ведение библиотечных сайтов/порталов, сетевых социальных сервисов и др.

---

При этом 92% респондентов считают, что выполняемый ими функционал соответствует должностной инструкции/должности. Есть вероятность, что не все из них осознают проблему несоответствия/превышения функционала. Это может свидетельствовать о недостаточном знании сотрудниками содержания их должности и ориентации исключительно на инструкцию, разработанную учреждением. Дополнительную сложность вносит отсутствие универсального определения функционала должности: Профстандарт специалиста библиотечно-информационной деятельности (утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 №527н) отталкивается от описания вида профессиональной деятельности, которая включает в себя достаточно широкое определение задач.

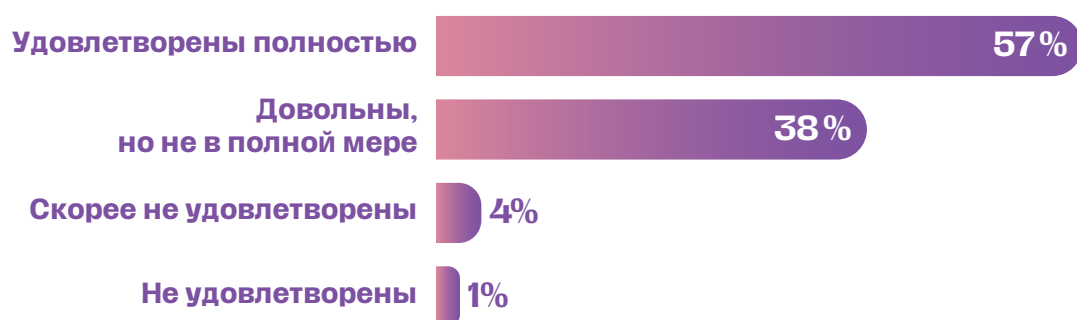
---

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.

## Рекомендации

- 1** популяризировать методические и исследовательские профессии;
- 2** вовлекать молодых сотрудников, а также студентов в исследовательскую деятельность, проводить научные мероприятия, конкурсы научно-исследовательских работ, стимулировать молодёжные инициативы, развивать проектную деятельность и пр.;
- 3** формировать кадровый резерв будущих управленцев, развивая у молодых сотрудников стратегическое мышление, умение управлять командой и разрешать конфликтные ситуации, лидерские и коммуникативные способности, эмоциональный интеллект, адаптивность, тайм-менеджмент, обеспечивать молодёжи зону для самостоятельности и принятия решений;
- 4** назначать на должности в соответствии с выполняемым функционалом;
- 5** вводить для непрофильных специалистов в штатное расписание должности, соответствующие их фактической деятельности;
- 6** сформулировать чёткое определение задач для каждой отдельной библиотечной должности;
- 7** определить нормативы по условно непрофильным задачам сотрудников библиотек;
- 8** структурировать выполнение профессиональных задач сотрудника с установлением дедлайнов по каждой из них.

### Подавляющее большинство молодёжи довольно работой в библиотеке



#### Чаще других удовлетворены:

- сотрудники модернизированных библиотек;
- иной вспомогательный и основной персонал;
- внутри основного персонала: методисты, библиографы, комплектаторы, технологи, специалисты по направлению — условно, сотрудники, не связанные напрямую с обслуживанием пользователей;
- сотрудники региональных библиотек.

Высокая удовлетворённость сотрудников региональных библиотек может быть обусловлена наличием широкого спектра информационных ресурсов, масштабностью и разноплановостью 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.

#### Чаще других НЕ удовлетворены:

- сотрудники основного персонала и вспомогательный персонал, обеспечивающий работоспособность библиотеки;

- внутри основного персонала: библиотекари;
- сотрудники библиотек высшего/среднего специального учебного заведения.

Наименьшую удовлетворённость работой у молодёжи 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.

## **ЧТО ПРИВЛЕКАЕТ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В БИБЛИОТЕЧНОЙ РАБОТЕ?**

«В библиотеке привлекает творческая свобода. Это идеальная площадка, чтобы создавать свои творческие идеи»

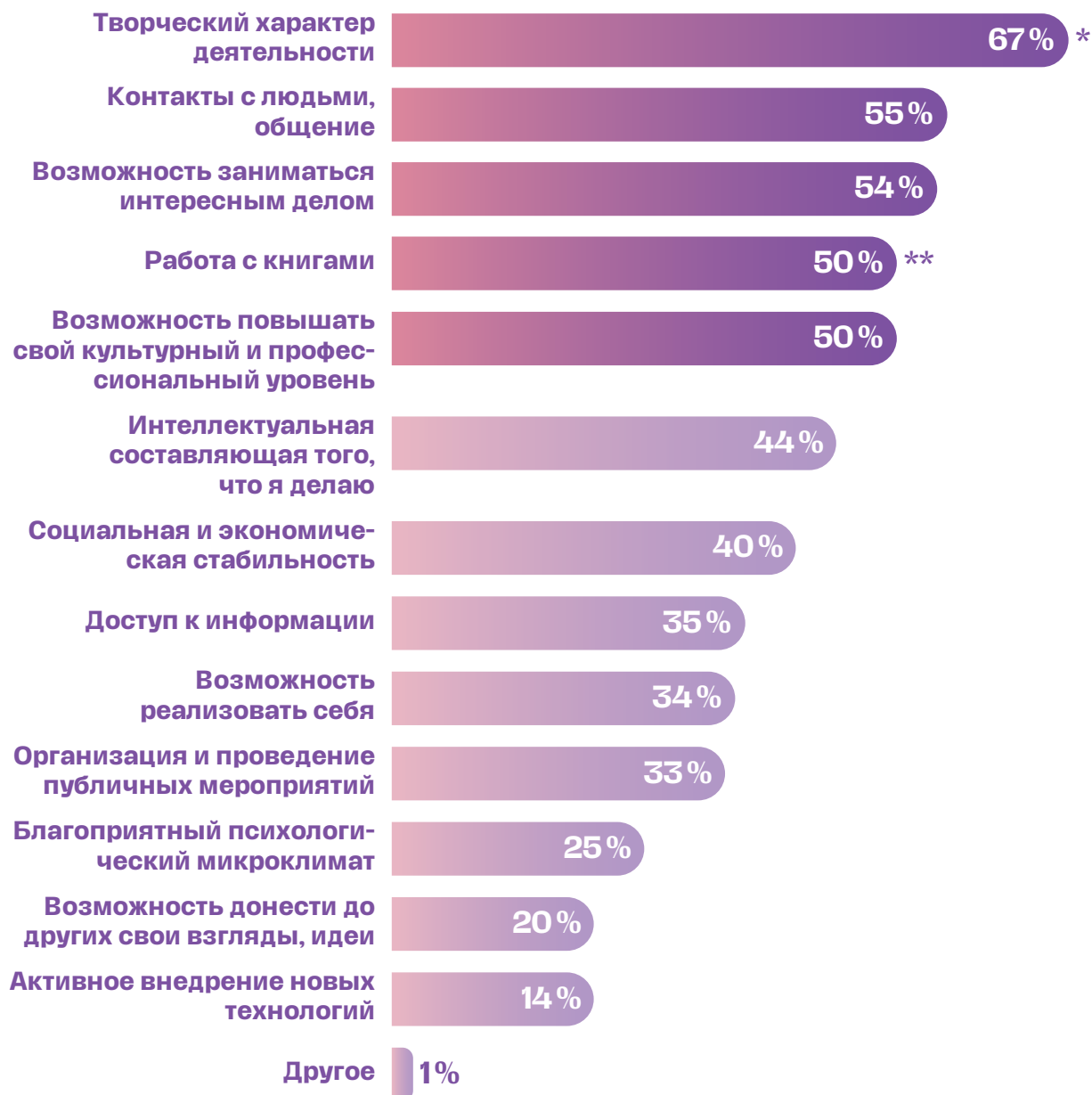
(ответ на открытый вопрос)

Творческая самореализация сегодня занимает одно из важнейших мест в ценностной системе молодёжи, в особенности зумеров. Изменение способов распространения и доступа к искусству, активное развитие площадок для представления творчества, включая социальные сети, а также доступность материалов и инструментов усилили стремление молодёжи к самовыражению.

Поддержка творческих инициатив и развитие креативного мышления видятся сегодня стратегически важными задачами на фоне стремительного развития искусственного интеллекта. Под воздействием новых технологий возникает опасность исчезновения уникальных человеческих способностей, включая самостоятельность мышления.

Библиотеки, в свою очередь, имеют все возможности стать важным звеном в сохранении и развитии творческого потенциала человека: помимо доступности разнообразного книжного фонда, служащего мощным источником вдохновения и фантазии, в них организуются книжные клубы, проводятся выставки, концерты, фестивали, театральные представления, творческие вечера, мастер-классы по разным видам творчества, создаются пространства для работы над проектами и обмена идеями и не только.

**Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для вас являются (с возможностью выбора нескольких ответов):**



\* По результатам исследования РГБМ 2009—2011 гг. на первом месте был «доступ к информации»

\*\* По результатам исследования РГБМ 2009—2011 гг. на 4 месте были «гарантии социальной и экономической стабильности, социальная защищённость».

Интерес к чтению у молодых сотрудников библиотек подтверждает общую тенденцию вовлечённости молодёжи в чтение книг. Книги она использует в самых разных целях — для саморазвития, образования и развлечения.

**Чаще других на творчество как привлекательную черту библиотечной работы указывали:**

- сотрудники библиотек культурно-досуговых учреждений и муниципальных публичных библиотек всех типов поселений, а также ряда библиотек иных организаций — больше 68%. (В первых двух видах библиотек массовая творческая деятельность всегда развивалась достаточно активно; сельские же библиотеки нередко выступают в роли единственных культурных центров для местного сообщества);
- сотрудники модельных библиотек, модернизированных в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек в регионах России. (Важную роль здесь играет проект «Гений места», в рамках которого на базе библиотек создаются точки концентрации талантов, направленные на развитие творческих навыков и создание локальных креативных индустрий);
- сотрудники 22—25 лет. (Обычно в этом возрасте наблюдается пик творческой активности. Влияние оказывают и поколенческие характеристики: у зумеров — особая потребность в самовыражении и креативе в противовес выполнению однотипных задач).

Что вы думаете о библиотечной работе в целом?



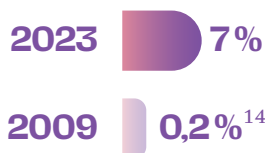
**>50%**  
молодёжи  
идентифицируют  
библиотечную профессию  
как творческую,  
разнообразную,  
интересную  
и интеллектуальную

По данным Всероссийского опроса «ВЦИОМ–Спутник» (2022–2024 гг.), главным критерием в выборе профессии для молодых людей являются их личные предпочтения. Об этом говорят более 60% человек, причём как в категории 18–24, так и в категории 25–34 лет<sup>13</sup>. 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.

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

## Работа в библиотеке во многом вписывается в главные потребности современной молодёжи

**Спустя 14 лет молодёжь стала чаще воспринимать библиотечную работу как престижную:**



При этом для современной молодёжи престижность нельзя назвать ключевым фактором при выборе профессии — лишь десятая часть его считает важным<sup>15</sup>. В то время как в 2010 г. молодые россияне оценивали своё профессиональное становление во многом по уровню социального признания профессии<sup>16</sup>.

## Работа в библиотеке — это серьёзный труд, требующий наличия различных навыков и выполнения множества обязанностей

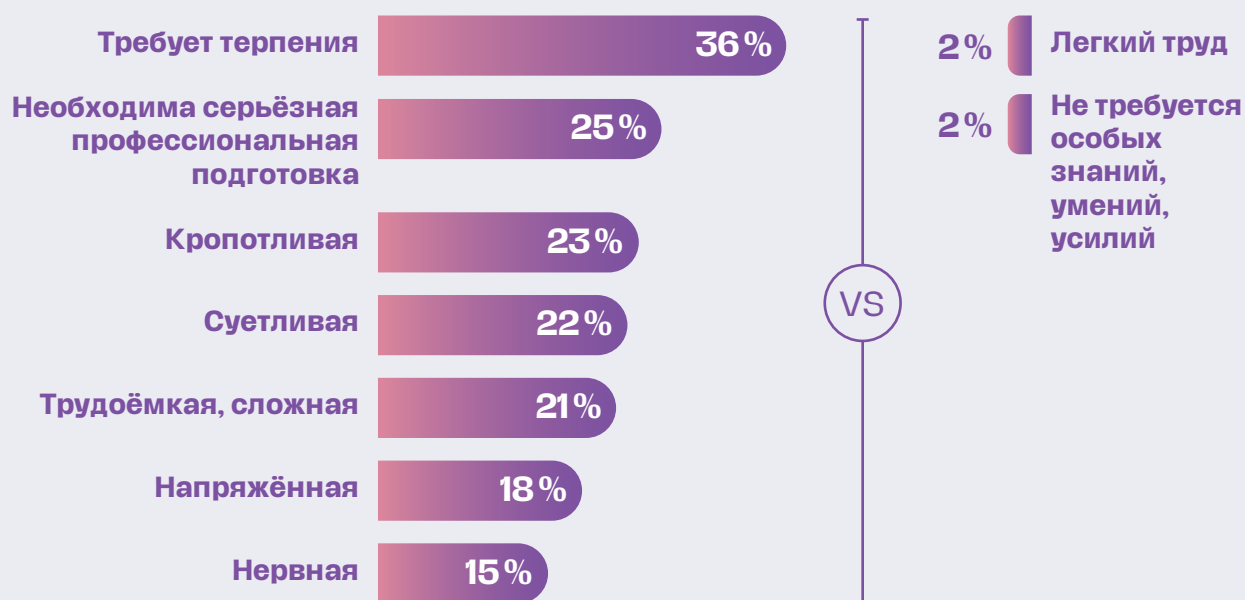
В обществе устоялось мнение, что работа в библиотеке не требует значительных усилий и у сотрудников много свободного времени, которое они проводят за чтением книг. Однако библиотечные работники указывают, что это представление далеко от реальности.

14 Исследование РГБМ 2009—2011 гг.

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

16 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](https://libweb.kpfu.ru/z3950/bcover/0781317_con.pdf) (дата обращения: 26.12.2024)

## Сложность библиотечной профессии



## Рекомендации

- 1 расширять спектр креативных задач в библиотечной деятельности;
- 2 минимизировать объёмы отчётно-плановой деятельности;
- 3 проводить цифровую трансформацию и автоматизацию рутинных процессов для высвобождения ресурсов для творческой и интеллектуальной работы;
- 4 активизировать проектную деятельность, являющуюся эффективным инструментом для генерации инновационных идей и их практической реализации;
- 5 организовывать посещение культурных мест для развития насмотренности у молодых сотрудников, проводить для них встречи с творческими людьми, вдохновляющими на поиск новых идей и решений;
- 6 выявлять и использовать творческий потенциал молодых сотрудников для нужд библиотеки (через проведение опросов, конкурсов и фестивалей талантов и пр.);
- 7 развивать обучающие программы в сфере творческих компетенций;
- 8 представлять карьерные перспективы библиотечной профессии.

Помимо работы, молодые сотрудники библиотек имеют разнообразные увлечения, что ещё раз подчёркивает важность сохранения баланса между профессиональной и личной жизнью сотрудника. Работодатель, которой уделяет этому внимание, не только повышает лояльность к себе со стороны сотрудника, но и выигрывает от того, что многие из приобретаемых молодёжью на досуге знаний и навыков могут быть применимы в профессиональной деятельности.

**Некоторые хобби можно считать полноценной деятельностью:**

- молодёжная политика
- общественная деятельность
- волонтерство
- наука
- педагогика
- просветительская работа
- предпринимательство
- кинопроизводство
- театральное мастерство
- дизайн
- журналистика
- реклама
- издательское дело
- тату-мастерство
- и др.

**Многие увлечения связаны с цифровыми технологиями:**

- программирование
- видеопроизводство
- компьютерный дизайн
- подкастинг
- блоггинг

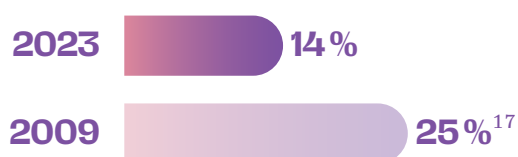
- создание музыки
- 3D-моделирование
- и др.

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

О разносторонности молодёжи говорит широкий спектр тематик и направлений хобби: космос, политика, право, математика, религия/эзотерика, молодёжные субкультуры, пост-кроссинг, 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.

## Причины неудовлетворённости работой в библиотеке

Спустя 14 лет непрестижность профессии как проблему стали отмечать почти вдвое реже



Меньше всего респондентов жаловались на отсутствие возможности повысить квалификацию, несоответствие функционала занимаемой должности, необходимость постоянного освоения нового, отсутствие либо недостатков социальных гарантий ( $\leq 5\%$ ).

Вывод: данные показатели находятся в более или менее удовлетворяющем молодых сотрудников состоянии либо не так принципиальны для молодёжи.

### Чаще остальных отмечают своё недовольство по множеству пунктов сотрудники 22—25 лет

Они больше других требовательны к зарплате, графику работы, физическому и эмоциональному покою, карьерному росту, пониманию и поддержке со стороны руководства, соответствию функционала должности, повышению квалификации, чаще испытывают давление «женского» коллектива и указывают на текучку кадров.

Это, в целом, соотносится с социально-психологическими характеристиками данного возраста, которому свойственна повышенная критичность, подкреплённая получением высшего или среднего специального образования, стремлением

<sup>17</sup> Исследование РГБМ 2009—2011 гг.

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.

**Причины неудовлетворённости работой в библиотеке  
(с возможностью выбора нескольких ответов)**



## ОСНОВНЫЕ БАРЬЕРЫ

### Низкая заработная плата

Спустя 14 лет<sup>18</sup> проблему низкой з/пл стали отмечать почти вдвое реже, однако она остаётся наиболее волнующей.

В некоторых регионах зафиксированы показатели в пределах прожиточного минимума (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 сегодня оказываются в несколько раз выше. И эта тенденция только усиливается<sup>19</sup>.

### Чаще указывали на данный барьер:

- сотрудники 22—25 лет, что может объясняться активным исследованием рынка труда в этом возрасте, поиском профессионального предназначения после окончания вуза/ссуза. Как правило, 22—25-летние 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 выросли.
- сотрудники библиотек иных организаций, школьных и публичных библиотек всех типов муниципальных образований. При этом реже всего на это обращают внимание работники библиотек вузов/ссузов и областных научных/универсальных библиотек регионов.
- сотрудники немодернизированных библиотек.

18 Исследование РГБМ 2009—2011 гг.

19 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).

### **Слабая материально-техническая база**

Эффективное функционирование системы материально-технического обеспечения является ключевым фактором, влияющим на удовлетворённость молодёжи работой в библиотеке. В особенности, если речь идёт о зумерах. Как показывают замеры, им важно, чтобы на работе была создана уютная, как дома, атмосфера, приведены в порядок все санитарно-гигиенические условия — начиная от климата и заканчивая удобным стулом и/или наличием хорошей техники.

Опрос показал, что модернизация библиотек положительно сказывается на отношении молодёжи к работе. Наибольшее удовлетворение высказывали сотрудники библиотек, модернизированных в рамках федерального проекта «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек в регионах России.

### **Чаще указывали на данный барьер:**

- сотрудники 31—35 лет. Как отмечали ещё советские и российские социологи В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов, чем старше молодой человек, тем больше он придаёт значение санитарно-гигиеническим условиям и комфорту<sup>20</sup>. Однако в целом, во всех возрастных группах респондентов, в том числе и в младшей, можно сегодня наблюдать достаточно высокую долю недовольных физической средой. Ценность материально-технического обеспечения места работы заметно возросла среди молодёжи за последние несколько лет.
- сотрудники немодернизированных библиотек;
- сотрудники библиотек иных организаций, школьных и муниципальных публичных библиотек (по убыванию).  
На критическое состояние материально-технической базы указывали сотрудники сельских библиотек: «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)).

---

<sup>20</sup> 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.

Количество недовольных уменьшается с повышением уровня библиотеки — так, в региональных и федеральных библиотеках ситуация более благоприятная. Позитивнее всех оценивают состояние материально-технической базы сотрудники библиотек вузов/ссузов.

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 России)<sup>21</sup>. Особенно это важно в деле привлечения и удержания молодёжи в библиотечной профессии

#### **Неудобный режим работы**

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.

Так как большинство респондентов — библиотекари, предположительно, что причиной неудовлетворённости послужил именно график обслуживания. Как правило, библиотекари 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.

Претензии могли возникнуть и у сотрудников внутренних отделов, если у них возникают регулярные задержки на работе из-за большого количества задач или отсутствует возможность избрать внеофисный режим, когда задачи это позволяют.

---

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

Чаще на неудобный режим работы жаловались молодые люди в возрасте 22—25 лет.

Для современной молодёжи, которая ценит своё личное время, режим работы становится важным фактором выбора профессии и сохранения себя в ней.

**Большая физическая и эмоциональная нагрузка**

Молодые респонденты называют библиотечную работу сложной и трудоёмкой в девять раз чаще, нежели лёгкой. Дополняющие эту характеристику отметки «нервная», «напряжённая», «кропотливая», «суетливая», «требующая терпения», на которые указало более четверти опрошенных, только подтверждают актуальность того мнения, что библиотечная работа приводит к физической и эмоциональной нагрузке.

Чаще на большую физическую и эмоциональную нагрузку жаловались молодые люди в возрасте 22–25 лет.

Сегодня как никогда возрастает спрос со стороны молодёжи на комфортные условия и благоприятную психоэмоциональную среду. Особенно это характерно для зумеров, которым эксперты приписывают повышенную тревожность и сопутствующую этому заботу о своём ментальном здоровье.

Молодёжи важно трудиться в условиях, которые обеспечивают психологический комфорт и безопасность. Многозадачность, постоянное общение с людьми (в первую очередь, сотрудников обслуживания), нестабильная и напряжённая внешняя обстановка, обилие отчётов и планов — повышают физический и эмоциональный дискомфорт сотрудника.

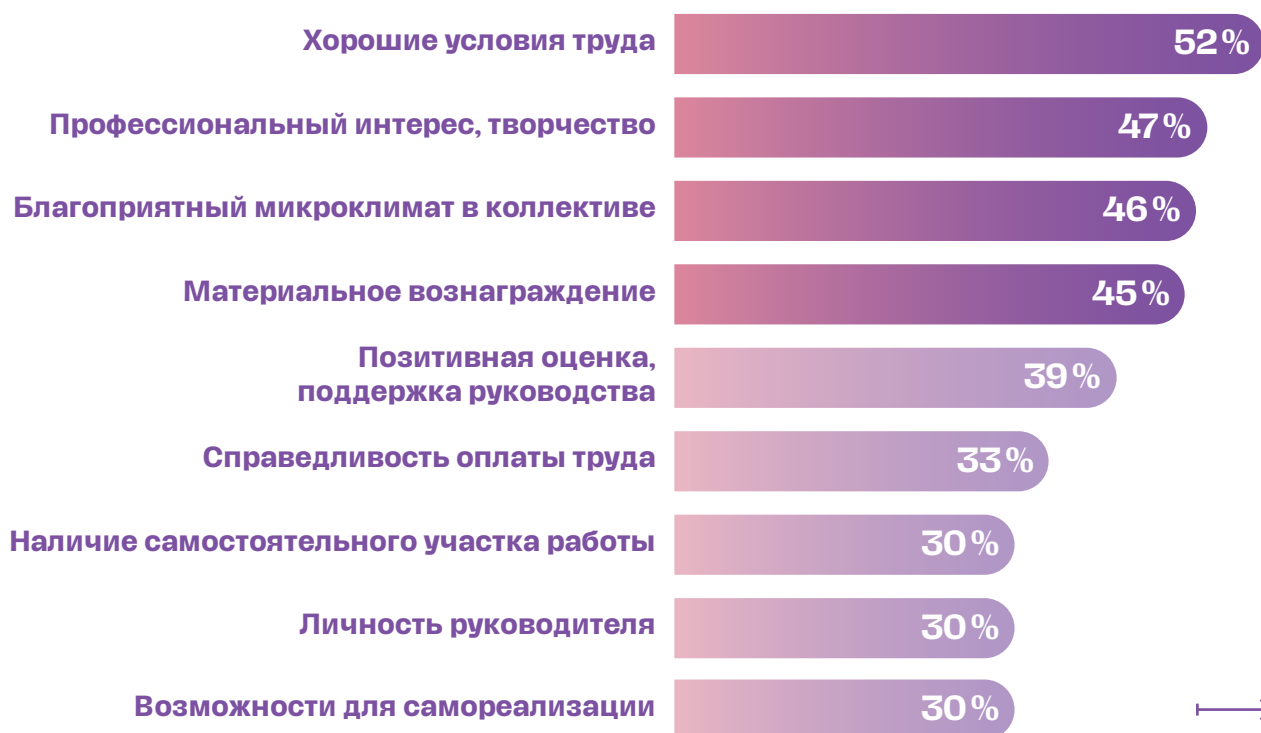
## Рекомендации

- 1** проводить зарплатный мониторинг рынка труда для построения эффективной системы материальных вознаграждений, в т. ч. изучать зарплаты непрофильных специалистов, которые работают в библиотеке (IT-специалисты, дизайнеры, редакторы, художники и пр.);
- 2** для улучшения финансового положения сотрудников привлекать внебюджетные источники финансирования, в т. ч. за счёт проектной деятельности;
- 3** компенсировать недостаток зарплаты нематериальными видами вознаграждения: возможностью карьерного роста, реализацией сотрудником собственных идей и проектов, благодарностями и наградами, бесплатным обучением, посещением культурных мест и иных мероприятий и др.;
- 4** содействовать модернизации библиотек, обращая особое внимание на сельские библиотеки, где наблюдается критическая ситуация;
- 5** повышать уровень информатизации, в первую очередь, в части обеспечения полноценного доступа в сеть «Интернет»;
- 6** проводить цифровизацию и автоматизацию рутинных процессов с целью высвобождения ресурсов для интеллектуального и творческого труда;
- 7** сохранять баланс между профессиональной и личной жизнью сотрудника, предоставлять возможность гибкого графика и удалённой занятости;
- 8** создавать благоприятную психологическую среду: внедрять корпоративную этику, поддерживать систематическую обратную связь с сотрудниками, проводить мероприятия на укрепление командного духа, обеспечивать комфортными рабочими местами и зонами отдыха и пр.

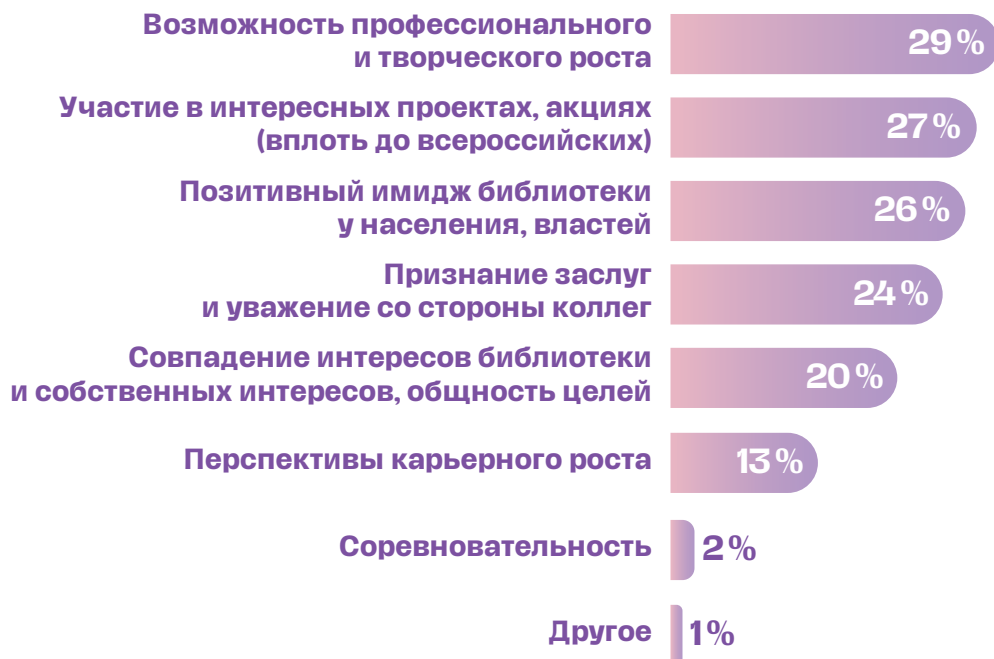
Комфортная физическая и психологическая среда, профессиональный интерес и творчество, материальное вознаграждение — главные факторы, стимулирующие молодых сотрудников к эффективной работе

На втором уровне — «статусные» факторы, стимулы, связанные с карьерными достижениями, почётом и уважением со стороны коллег.

**Что стимулирует вас к эффективной работе? (с возможностью выбора нескольких ответов)**



## Что стимулирует вас к эффективной работе? (с возможностью выбора нескольких ответов)



## Чаще профессиональный интерес и творчество в качестве стимулов отмечают 22–25 летние

### Стимулы, применяемые в библиотеках:

**87%**  
руководителей заявляет о стимулировании труда своих сотрудников

**13%**  
руководителей говорят об отсутствии стимулирования

**0,2%**  
руководителей затрудняются ответить

### Наличие документов, регламентирующих стимулирование труда:



---

Несмотря на запрос молодёжи на нематериальное стимулирование, в библиотеках оно пока недостаточно развито и носит в основном стихийный характер.

---

## Рекомендации

- 1** активизировать нематериальное стимулирование: разработать систему нематериальных поощрений с учётом социально-демографических, поколенческих, психологических и профессиональных особенностей сотрудника на каждый из его профессиональных периодов (докарьерный, адаптационный, стабилизационный);
- 2** использовать краткосрочные программы мотивации, которые позволяют стабильно поддерживать интерес и вовлечённость персонала;
- 3** разработать метрики оценки эффективности работы.

### Краткосрочная перспектива

# 86%

опрошенных планируют остаться в библиотечной отрасли. В том числе треть из тех сотрудников, которые на момент опроса были полностью или скорее не удовлетворены своей деятельностью

# 74%

опрошенных готовы продолжать работать в своей библиотеке

# 14%

молодых респондентов заявляет об уходе из библиотечной сферы

### Долгосрочная перспектива — через 10 лет

В условиях стремительных изменений и неопределённости, обострившихся со времени пандемии, разговоры о будущем приняли особую актуальность. В среде учёных появился специальный термин для современного мира — VUCA (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity — изменчивость, неопределённость, сложность, неоднозначность). Предсказать потенциальные сценарии будущего стало практически невозможно.

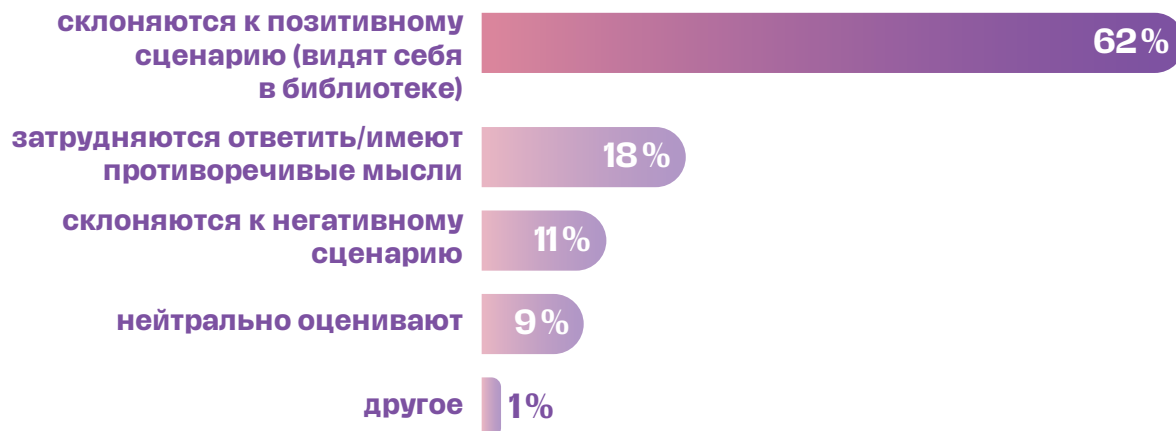
Футуролог Джамаис Кашио для описания современной реальности предложил термин BANI (brittle, anxious, non-linear, incomprehensible — хрупкий, тревожный, нелинейный, непостижимый), характеризующий мир, в котором всё может рухнуть в любой момент, и чем стабильнее система, тем серьезнее обещает быть её кризис.

Такая турбулентность только увеличивает неопределённость и тревожность среди молодёжи относительно своего профессионального будущего.

только

**49%**

опрошенных обозначили своё представление о профессиональном будущем через 10 лет, из которых:



### Негативный сценарий

Кто чаще выбирает:

- молодые мужчины
- 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
- пришедшие в библиотеку из-за отсутствия вакансии по профилю
- работающие в библиотеке учебного заведения
- относящиеся к вспомогательному персоналу, обеспечивающему основные функции библиотеки
- занимающиеся маркетингом и PR/IT/разработкой медиапродуктов
- отмечающие, что функционал не соответствует должности
- считающие свою квалификацию выше порученного участка работы

Голоса молодых респондентов:

«Так как я работаю в ИТ, то планирую поменять место работы с куда более достойной оплатой (как минимум в три раза)»

«Работа в библиотеке и семья вещи несовместимые. Очень тяжело женщинам морально работать в библиотеке. Думаю найти интересную работу, где не надо работать все выходные и праздники»

«Люблю работу, но разочаровалась. Слишком много тех, кого всё устраивает и тех, кто боится перемен и нового»

«Библиотекари перестают быть библиотекарями, а становятся какими-то администраторами с функцией весёлого, всех развлекающего клоуна»

«Думаю, что сменю сферу деятельности из-за отсутствия карьерного роста»

«Пока не будет омоложения коллектива с приходом молодых энергичных людей, никаких перспектив в работе нет и быть не может»



- не повышающие квалификацию и не видящие в этом смысла

### Позитивный сценарий

Кто чаще выбирает:

- девушки
- 26—30 лет
- с семьёй и с одним ребёнком
- с высшим библиотечным образованием/получают библиотечное образование
- пришедшие в библиотеку по призванию, по собственному желанию
- за плечами есть работа в другом месте
- с библиотечным стажем до года
- работающие в региональной библиотеке
- представляющие основной персонал
- занимающиеся краеведением/проектной деятельностью/организацией массовых мероприятий/обслуживанием пользователей/маркетингом и PR
- отмечающие, что функционал соответствует должности
- ощущающие потребность в повышении профессионального уровня
- повышающие квалификацию, постоянно занимающиеся самообразованием

«На данный момент у меня профессиональное выгорание на фоне „неэтичных“ коллег»

«Если у библиотеки не появится стратегия развития и продвижения, то планирую уйти из библиотеки и библиотечной профессии в целом»

Голоса молодых респондентов:

«Так как у нас весьма креативный и активный директор, который поддерживает инициативу своих сотрудников, то думаю, что будущее у нас весьма светлое»

«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»

«Стану победителем Всероссийского конкурса „Библиотекарь года“»

«Хотелось бы перейти в молодёжную библиотеку, потому что легче и охотнее работается именно с этой аудиторией»

«Работа в библиотеке никогда не перестанет развивать меня, как личность»

«Руководитель областной библиотеки считает неважным развитие и позиционирование библиотеки. Конечно, можно было бы сменить работу, но попробую вытащить учреждение на новый уровень. Хотелось бы возглавить его».

«Очень хочется, чтобы все библиотеки РФ вышли на самый высокий уровень развития. Я вместе со своими коллегами просто обязана приложить все усилия для дальнейшего развития своего любимого дела. Поэтому курс держим только вперед!!!»

## Противоречивый сценарий

Кто чаще выбирает:

- молодые мужчины
- 22—25 и 26—30 лет
- без семьи и детей
- с высшим небиблиотечным образованием
- пришедшие в библиотеку по стечению обстоятельств
- с библиотечным стажем до года
- за плечами есть опыт работы в другом месте
- работающие в региональной библиотеке
- относящиеся к вспомогательному персоналу, обеспечивающему основные функции библиотеки
- занимающиеся маркетингом и pr/разработкой медиапродуктов и др.
- отмечающие, что функционал не соответствует должности
- считающие свою квалификацию выше порученного участка работы
- не повышающие квалификацию, т. к. не предлагает руководство

Голоса молодых респондентов:

«В целом работа в библиотеке мне очень нравится, но я вижу, что передо мной открыты также другие пути и возможности, которые выглядят не менее привлекательно, поэтому будем отталкиваться от обстоятельств»

«Будет карьерный рост в ближайшие 2 года — работаю»

«Хочу работать журналистом. Но если зарплата будет соответствовать моим запросам, то, наверное, осталась бы в библиотеке»

«Не могу планировать свою жизнь на такой большой срок в связи с мировой и государственной ситуацией»

«Сложно ответить, думаю, что профессия библиотекаря в будущем будет модифицирована»

«Будут ли вообще библиотеки существовать?»

## Рекомендации

- 1** формировать прозрачные карьерные траектории молодых сотрудников;
- 2** развивать систему антикризисного управления для предотвращения потенциальных угроз и решения непредвиденных проблем с превращением их в точки роста;
- 3** стимулировать молодёжь к осознанному планированию своего профессионального будущего;
- 4** разрабатывать библиотечные стратегии как на краткосрочный и среднесрочный периоды, так и на долгосрочную пер-

спективу. Библиотека, демонстрирующая свою устойчивость в будущем, укрепляет лояльность к себе молодёжи. Учитывая сложность и изменчивость внешней среды и библиотечной отрасли, целесообразным мог бы стать метод стратегического форсайта. Данный подход позволяет создавать различные сценарии развития и 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, согласно опросу руководителей библиотек, кадровый менеджмент носит в большей степени стихийный характер, не имеющий под собой теоретического и методического обоснования

Лишь **14 %**  
библиотек за  
последние  
**3–5 лет**  
проводили кадровые  
исследования (в том  
числе локальный  
мониторинг)

## Рекомендации

- 1** активизировать исследовательскую деятельность по различным аспектам работы молодых сотрудников и степени их удовлетворённости как в конкретном учреждении, так и в библиотечной отрасли в целом;
- 2** проводить в библиотеках систематические наблюдения, открытые и анонимные опросы сотрудников. Одним из вариантов могут быть пульс-опросы, направленные на быстрое установление обратной связи с работниками и принятие мер на основе их мнений и предложений;
- 3** проводить профессиональные и межведомственные мероприятия по обмену исследовательским опытом.

Повышение роли библиотеки в социально-экономической и культурной жизни страны обуславливает необходимость поддержки молодёжи как ключевого носителя инновационного потенциала. Актуализируется задача 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 станет разработка Концепции формирования молодёжного кадрового потенциала с планом мероприятий по её реализации в рамках реализации Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации до 2030 года.

Полная версия отчёта по исследованию доступна на сайте Всероссийского центра библиотечного кадрового потенциала РГБМ в разделе «Деятельность»: [https://colleagues.rgub.ru/files/molodezhnyi\\_kadrovyi\\_resurs.pdf](https://colleagues.rgub.ru/files/molodezhnyi_kadrovyi_resurs.pdf)



# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Авдулова, Татьяна Павловна. Психологические основы менеджмента [Текст] : учебно-методическое пособие / Т. П. Авдулова. — Москва : Либерия-Библинформ, 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/bf74eeabcdf56195c4be503e3f03653a.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](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](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](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] // Универ-

ситетская книга : [сайт]. — URL: <https://www.unkniga.ru/bibdelo/kto-i-rochemu-rabotaet-v-bibliotekakh-rossii-po-rezultatam-vsrossiiskogo-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).

Касимова М.З. Разработка эффективной системы мотивации для поколения Z: анализ и практические рекомендации // Экономика труда. — 2025. — Том 12. — № 3. — С. 335–346.

doi: 10.18334/et.12.3.122872

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: нейрорепсихолог — 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).

Луцюз К. Подсчитано число вакансий с зарплатой от 100 тысяч рублей / Луцюз К. [Электронный ресурс] // Lenta.ru : [сайт]. — URL: <https://lenta.ru/news/2024/09/26/podschitano-chislo-vakansiy-s-zarplatoj-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/658e0e09a7947f23d680232?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](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](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-raznykh-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-rossiiian-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](http://static.government.ru/media/files/jBrmuji7WMLGBOftXWhrMIzKFCgIqQ07.pdf) : [сайт]. — URL: <http://static.government.ru/media/files/jBrmuji7WMLGBOftXWhrMIzKFCgIqQ07.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 молодежи. — 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. С. 43.

Фадеева М. / Фадеева М. [Электронный ресурс] // [texterra.ru](https://texterra.ru/blog/s-top-menedzherami-na-ty-i-malenkie-udovolstviya-chego-zhdut-millenyaly-i-zumery-ot-raboty.html) : [сайт]. — URL: <https://texterra.ru/blog/s-top-menedzherami-na-ty-i-malenkie-udovolstviya-chego-zhdut-millenyaly-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://cdn.tenchat.ru/static/vbc-gostinder/2024-05-07/0c958da2-bdf1-4691-ac31-e8658e9bfc4b.pdf> (дата обращения: 18.11.2024).

Цифровая грамотность населения и библиотека: профессиональное обсуждение / [Электронный ресурс] // [rgub.ru](https://rgub.ru/schedule/news/item.php?new_id=8209) : [сайт]. — URL: [https://rgub.ru/schedule/news/item.php?new\\_id=8209](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. Желаящих 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](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).

# О Всероссийском центре библиотечного кадрового потенциала РГБМ «Коллеги»

Всероссийский центр библиотечного кадрового потенциала Российской государственной библиотеки для молодёжи создан в 2022 году по распоряжению Министерства культуры Российской Федерации и призван способствовать реализации комплексных решений по укреплению кадрового потенциала в библиотечной сфере. Деятельность Центра нацелена на создание и развитие единого пространства, формирующего фундамент для профессионального самоопределения будущих и молодых специалистов библиотечного дела, а также для совершенствования профессиональных компетенций сотрудников отечественных библиотек на постоянной основе.



**Ольга Борисовна Любимова, Министр культуры Российской Федерации:** «Для реализации комплексных решений в области кадровой политики необходимо объединить усилия всех заинтересованных участников и создать центр коммуникаций. Таким должен стать Всероссийский центр библиотечного кадрового потенциала. Он будет собирать актуальные данные о кадровом ресурсе и потребностях библиотечной отрасли. Кроме того, центр должен стать площадкой для эффективного взаимодействия с вузами и ссузами, помочь молодым людям построить траекторию профессионального развития в библиотечной сфере».

## Партнёры



## Экосистема Всероссийского центра «Коллеги»

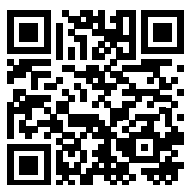
- исследовательская деятельность
- взаимодействие с библиотечным сообществом, государственными структурами, образовательными учреждениями, НКО, бизнесом, СМИ и др.
- проектная деятельность
- создание обучающих видео и аудиоподкастов с участием библиотечных и приглашённых экспертов
- формирование библиотеки полезных ресурсов
- формирование реестра молодёжных библиотечных объединений
- сбор информации и участие в мероприятиях для молодых сотрудников библиотек страны

### Стартовые проекты Центра

- исследовательский проект РГБМ и группы проектов «Карьера в России» «Мастерская кадрового партнёрства: библиотечный аспект»
- проект вторичной профессиональной ориентации «Вакансия библиотекарь: ожидание/реальность»
- проект «Наставничество в библиотеке»: исследования, профессиональные мероприятия, вебинары, подкасты по наставническим инструментам и практикам
- проект «Психолог в библиотеке»: мероприятия, вебинары, консультации и пр.
- проект «Неформальные молодёжные сообщества в пространстве библиотеки»: опросы, вебинары, телемосты с молодыми библиотекарями
- форумы и конвенты молодых библиотекарей России

Сайт «Коллеги»: <https://colleagues.rgub.ru/>

Подробнее о Центре:



ИНСТИТУТ  
МОЛОДЁЖИ



