НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ БИБЛИОТЕЧНЫХ ПРОФЕССИЙ

УДК 316.74:023
ББК 60.562.1+78.34
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-5-230-241
ГСНТИ 06.77.02
Код ВАК 22.00.08

Т. И. Касьянова
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России
Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 339891

А. А. Мударисова
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России
Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия

АННОТАЦИЯ:
В информационном обществе изменяются функции библиотек. Главными задачами библиотек сегодня являются: обеспечение публичного доступа к информации и знаниям, сохранение культурного наследия, доступность информационных и коммуникационных услуг и, самое главное, постоянный диалог с пользователями в различных формах. Задачи библиотек расширяются и усложняются. Библиотекарь должен понимать интересы читателя, уметь профессионально провести общение по поводу запроса на поиск информации, современные библиотекари осваивают право, экономику, налоги, порядок проведения торгов, участвуют в социологических и маркетинговых исследованиях, им необходимы знания и навыки проведения научных исследований, разработки аналитических обзоров.
От обеспеченности библиотек высококвалифицированными кадрами зависит конкурентоспособность библиотек в современном обществе, будущее отечественного библиотечного дела. В статье представлены результаты исследований кадрового обеспечения в библиотеках г. Екатеринбурга. Авторами проведены: анкетирование сотрудников библиотечного центра; анкетный опрос молодых сотрудников и контент анализ отчетов руководителей библиотек. Исследование позволило выявить тенденции, которые характерны для библиотек страны: старение кадров, снижение престижа библиотечных профессий, уход из библиотек высококвалифицированных специалистов, в т. ч. молодых, отсутствие перспектив профессионального и карьерного роста, увеличение числа сотрудников без специальной подготовки, низкий уровень оплаты труда, Основными факторами, влияющими на развитие и совершенствование кадрового обеспечения библиотек, респонденты считают достойную заработную плату, привлечение молодых сотрудников, наличие профессионального образования, а также возможность постоянно повышать профессиональную квалификацию. Выявлены положительные практики в системе повышения квалификации, например, проведение Школ комплектатора, библиотечного блогера, реставратора, каталогизатора. Руководители библиотек отмечают высокий информационный потенциал творческих командировок. Важными для повышения значимости в обществе библиотечных профессий являются «Всероссийский конкурс «Библиотекарь года», «Лучший молодёжный волонтёрский проект в библиотеке», присуждение Почётных грамот РБА «За вклад в развитие библиотечного краеведения России».
В работе отмечена важность расширения реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки вузами страны по направлениям работы библиотек и необходимость профессиональной профориентационной работы со студентами и школьниками.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
библиотека, библиотекарь, кадровое обеспечение, статус профессии, обучение библиотечным профессиям, молодежь.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Татьяна Ивановна Касьянова, кандидат педагогических наук, доцент, Школа государственного управления и предпринимательства, Уральский федеральный университет,
620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, kasyanova.t@gmail.com.

© *Т. И. Касьянова, А. А. Мударисова, 2019*

Мударисова Анастасия Альбертовна, Управление культуры Администрации города Екатеринбурга,
620078, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 8б, an.mudarisova2831@mail.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Касьянова Т. И., Мударисова А. А. Настоящее и будущее библиотечных профессий // Вопросы управления. 2019. №5 (60). С. 230—241.

Введение. В информационном обществе создается современная информационная инфраструктура, используются новые технологии, в том числе изменяются и технологии библиотек. Новые информационные потребности общества обуславливают изменения издательского рынка. Перед библиотеками, как информационными центрами, ставятся задачи предварительной фильтрации, систематизации и осмысления транслируемой в Интернете информации. Библиотека, являясь книгохранилищем, должна стать своеобразным «электронным архивом». При этом, в соответствии с государственной политикой библиотеки являются важными гуманитарными учреждениями, «социальной функцией которых является активное участие в образовании и воспитании человека, его интеллектуальной и практической деятельности, развитии науки и искусства, их взаимообогащении, обеспечение прав личности на использование духовных ценностей, укрепление ее физического и духовного здоровья» [1].

Библиотеки являются самым демократичным типом культурных организаций. По экспертным оценкам, посещаемость всех библиотек страны составляет примерно 1 млрд посещений в год [1].

Библиотекаря часто называют навигатором в океане информации, так как перед библиотеками поставлены задачи по обеспечению свободного и неограниченного доступа к знаниям и информации. Традиционные роли библиотекаря: хранитель книг, знаток читательских потребностей и литературного процесса, в современном мире дополняются. Библиотекарь должен ориентироваться в цифровых технологиях, в ресурсах Интернета, быть проводником научного знания и культуры, менеджером и маркетологом, а также участником книгоиздательского и книготоргового рынка [1]. При этом, взгляды на будущее библиотечных профессий часто противоречивы, так, по мнению создателей Атласа новых профессий «оцифровка всех библиотек и архивов с возможностью доступа к любой информации из любой точки мира производит революцию в архивном и библиотечном деле. Библиотекари и архивариусы в их нынешнем виде исчезнут». Такая судьба определена для профессии библиотекаря [2].

Современный библиотекарь, кто он?

Как же при всем этом изменятся профессия библиотечных работников? Библиотекарь должен уметь оценить психологию читателя, разобраться в его интересах, помочь в поиске информации, т.е. он должен быть чем-то вроде офис-менеджера, ориентированного на читателя, а не только на внутри библиотечные дела. [3]. вузы страны учитывают современные требования данной практики библиотек, например в Санкт-Петербургском государственном университете культуры уже проходит подготовка по специальности библиотекарь-психолог.

Вместе с тем, давние традиции оставляют профессию библиотекаря как бы оторванной от мира (долгое время библиотечная деятельность была уделом храмов, монастырей и их служителей). Замкнутость «почти монастырская» работы библиотекаря дополняется часто и структурой, и архитектурой библиотеки. Для библиотечной деятельности характерны: «невидимость» работы библиотекаря; разделение помещений библиотеки на служебные (алтарная часть) и «для общего пользования» читальные залы; тишина и сосредоточенность читателей, углубленных в свои занятия; практически однополый состав сотрудников; зачастую отсутствие у персонала карьерных соображений; организационная структура, напоминает своим прообразом монастырский порядок [4].

Однако необходимо отметить, что в настоящее время изменяется внешнее пространство отдельных библиотек, происходит модернизация деятельности публичных библиотек путем реорганизации пространства – выделения площадей для общественного пребывания людей, встреч и неформального общения.

Переход к информационному обслуживанию влечет за собой кардинальное изменение функций библиотеки. Современные технологии позволяют потребителям информации приобретать документ в пользование: распечатать, скопировать, сканировать, т.е. стать его обладателем. Возникают другие отношения между читателем и библиотекой, по существу купли-продажи. При этом многие профессионалы библиотечного дела настаивают на том, что библиотеки не должны стремиться к чрезмерной коммерциализации и ориентироваться только на получение прибыли.

По мнению А.В. Соколова социальной миссией библиотечно-библиографического института является возможность использование богатых гуманистических ресурсов российской книжности в интересах национальной безопасности России [5]. Белорусскими коллегами современная библиотека рассматривается как важный элемент формирования гражданского общества [6]. Являясь центрами информации и коммуникации в местном сообществе, библиотеки Казахстана способствуют созданию толерантной языковой среды как фактора единства народа Казахстана [7]. Именно библиотеки могут служить открытыми площадками для диалога культур в полиэтнической среде. Ключевая стратегическая цель библиотек – создание условий для формирования интеллектуального капитала государства

Усложняются задачи библиотек и наряду с профессиональной деятельностью библиотеки осваивают экономику, право, налоги, торги, им приходится осваивать подготовку предложений для изменения законов, направления их в соответствующие инстанции, организацию лоббирования и др. [1]. Библиотекари проводят социологические и маркетинговые исследования, при этом им необходимы знания и навыки проведения научных исследований, разработки аналитических обзоров.

У современных библиотек имеются серьезные конкуренты, это интернет и социальные сети; электронные книги и мобильные устройства для чтения; книжные магазины; коворкинги; кафе и «антикафе»; парки; музеи и выставочные залы; культурно-досуговые центры; супермаркеты и торгово-развлекательные центры; спортивные комплексы (включая бассейны и фитнес-залы). Данные конкуренты берут на себя часть функций библиотеки. При этом, в большинстве российских библиотек их помещения, фонды, оборудование, персонал не отвечают усложняющимся информационным, духовным, культурным образовательным потребностям посетителей.

Государственная политика в развитии библиотечного дела

Среди приоритетов государственной политики определено также и кадровое обеспечение библиотек. Первое, что предусматривается, это создание условий для развития кадрового состава отрасли. К приоритетным направлениям относится: оптимизация кадрового состава и формирование профессиональной элиты; мониторинг состояния и развития кадров библиотек; комплекс мер для привлечению молодых специалистов в библиотеки и их закрепление. Второе, это развитие системы профессионального библиотечного образования, в том числе дополнительного для эффективной адаптации библиотечных работников к усложняющимся и меняющимся требованиям к работе библиотек. Здесь определены следующие приоритетные направления: формирование государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации специалистов центральных региональных библиотек по основным направлениям модернизации; мониторинг образования и состояния кадров, создание единой базы научно-методического сопровождения и информационно-ресурсной системы дополнительного профессионального образования [1].

Указом Президента РФ утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы». Значимым сегментом информационной инфраструктуры являются библиотеки [8].

Очевидно, что эффективность работы современных библиотек во многом зависит от её кадров , их готовности к инновациям, удовлетворённости трудом, их профессиональной компетентности.

Кадры современных библиотек

По разным данным, в библиотечной сфере работают порядка 150 тысяч человек, а услугами библиотек в год пользуются миллионы людей. От того, насколько библиотеки обеспечены высококвалифициро-

ванными кадрами зависит будущее отечественного библиотечного дела.

К чему готовит вуз будущего библиотекаря? Выпускник бакалавриата, получивший высшее образование по направлению «Библиотечно-информационная деятельность» в соответствии с ФГОС, должен быть готов решать разнообразные профессиональные задачи в следующих видах библиотечной деятельности: научно-исследовательская и методическая; информационно-аналитическая; организационно-управленческая; проектная; психолого-педагогическая; технологическая [9]. Однако в последние годы в профессиональном библиотечном сообществе выражается беспокойство, связанное с кризисом в профессии. Разрыв между профессиональным образом библиотекаря цифровой эпохи и теми, кто работает сегодня в российских библиотеках достаточно велик [10]. Выпускники образовательных учреждений, особенно вузов, со специальной библиотечно-информационную подготовкой, часто не идут работать в библиотеку. Молодежь от общего числа библиотечного персонала составляет всего от 10 до 30 % [3]. Это характерно и для библиотек г. Екатеринбурга. В библиотеках России происходит отток высококвалифицированных работников, увеличивается численность сотрудников среднего возраста и сотрудников без специальной подготовки.

Серьезную озабоченность высказывает С.А.Чазова, директор Информационно-библиотечного центра ФГБОУ «Московский государственный институт культуры». «Не потому ли, что образ библиотекаря утратил свой статус? Почему к нему не предъявляют определённых квалификационных требований и регламентов производственной деятельности? (а она существует!) Образ библиотечного специалиста размыт, сформировалась печально известная установка: «книги выдавать несложно», и в библиотеку может прийти работать любой желающий. Так ставится под сомнение институт библиотеки как социального феномена, профессионализация данной сферы. Подобные тенденции привели к ситуациям, когда коллектив библиотеки в полном составе не имеет профессионального образования» [11,12].

Библиотечное образование в стране претерпевает кризис. Сеть образовательных учреждений высшего и среднего уровня, ранее функционирующая как единая система с чёткими установками на качественный результат, постепенно сокращается. Так в московском регионе среднее профессиональное образование для библиотекарей осталось только на базе Губернского колледжа искусств в заочной форме обучения. [12]. Серьезной проблемой является отсутствие системы профессиональной переподготовки, что особенно важно для специалистов, которые не имеют специального библиотечного образования. Библиотечные сотрудники нуждаются в знаниях для работы в медиасреде, изменяющихся социальных коммуникациях, в организации онлайн обслуживания читателей. Высокопрофессиональные специалисты уходят в другие сферы занятости на более высокооплачиваемые должности, где востребованы их навыки и компетенции. На местах остаются либо энтузиасты (чьё «горение» имеет пределы, и их уже крайне мало), либо непрофессиональные работники (по принципу «книги выдавать много ума не надо»). Мы опять возвращаемся к качеству и имиджу профессии [3].

Кадровое обеспечение библиотек города Екатеринбурга.

Цель эмпирического исследования – изучение состояния кадрового обеспечения библиотек на примере библиотек г. Екатеринбурга.

Методы. Проведен анализ демографических показателей кадрового состава библиотек по возрасту, стажу работы и образованию. Проведено анкетирование сотрудников библиотечного центра и опрос молодых сотрудников об удовлетворенности работой в библиотеке. Анализировались такие факторы как заработная плата и другие формы стимулирования, отношения в коллективе, возможность обучения и карьерного роста, мнения респондентов о популярности и престиже библиотечных профессий, готовность к инновациям, техническая оснащенность рабочего места, режим работы. Изучено состояние кадрового обеспечения библиотек по оценкам руководителей с привлечением контент анализа отчетов руководителей библиотек.

Результаты. Население Екатеринбурга составляет 1 млн 490 тысяч человек. Сеть общедоступных библиотек на территории

города Екатеринбурга представлена 46 библиотеками, это:

- 4 государственных областных библиотеки (Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского, Свердловская областная библиотека для детей и юношества, Свердловская областная межнациональная библиотека, Свердловская областная специальная библиотека для слепых и слабовидящих);
- 38 библиотек Муниципального бюджетного учреждения культуры «Муниципальное объединение библиотек города Екатеринбурга» (далее – МБУК МОБ), это 9 детских библиотек и 29 универсальных библиотек, обслуживающих детское и взрослое население. Стратегический проект «Библиотека XXI века» предусматривает в перспективе открытие 5 новых библиотек в новых микрорайонах города с не развитой пока социально-культурной инфраструктурой. Характеристика персонала МБУК МОБ в таблице 1
- 4 библиотеки Муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотечный центр «Екатеринбург» (далее – МБУК БЦЕ), учредителем которых выступает Управление культуры Администрации города Екатеринбурга. Характеристика персонала МБУК БЦЕ в таблице 1.

Анализ демографических характеристик персонала библиотек г. Екатеринбурга выявил характерные для библиотек страны проблемы: всего 15 % сотрудников имеют высшее библиотечное образование, 8 % – среднее профессиональное, 8 % – молодые сотрудники в возрасте до 30 лет, 40 % составляют сотрудники в возрасте 55 лет и старше.

Отношение сотрудников к работе в библиотеке

Для изучения удовлетворенности работой в библиотеке был проведен анкетный опрос среди сотрудников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотечный центр «Екатеринбург». Выборка близка к сплошной (91 %). Возрастной состав: более 55 лет – 53 % , до 30 лет – 6 % респондентов. Анализ результатов показал, что для большинства (88 %) респондентов работа соответствует их ожиданиям. Достаточно стабильно чувствуют себя в организации 76 % респондентов. Более половины сотрудников (67 %) готовы принимать участие в разработке и реализации новых проектов, например, для получения Грантов, правда 21 % респондентов готовы участвовать только с учетом личных экономических интересов. Более половины респондентов (56 %) согласны оказывать дополнительные услуги за дополнительную оплату. Важным в работе значительная часть (54 %) респондентов считают размер заработной планы, дружный творческий коллектив (48 %), ощущение принадлежности к организации (45 %). При этом на вопрос: «Устраивает ли Вас размер заработной платы относительно средней заработной платы на аналогичных должностях в других организациях?» – 64 % сотрудников дали положительный ответ.

Таблица 1 Характеристика персонала муниципальных библиотек г. Екатеринбурга (количество человек)

Показатель	МБУК МОБ	МБУК БЦЕ
Штатная численность библиотечных работников	203	96
Состав специалистов по образованию		
Высшее	154	51
в том числе высшее библиотечное	37	10
Среднее профессиональное	49	45
в том числе среднее профессиональное библиотечное	20	5
Состав специалистов по стажу стаж работы в библиотеках		
от 0 до 3 лет	56	17
от 3 лет до 10 лет	40	33
свыше 10 лет	107	46
Состав специалистов по возрасту		
до 30 лет	19	6
от 30 лет до 55 лет	115	39
55 лет и старше	69	51

В качестве значимых форм морального стимулирования работники выделили следующие: возможность обучения и карьерного роста (51 %), награждение грамотой (36 %), получение звания «Ветеран труда» (15 %), выделение ценного подарка (15 %), материальное поощрение (6 %). Оценивая психологический климат в коллективе более половины (60 %) сотрудников считают, что коллектив работает слажено и они чувствуют себя комфортно, хотя 39 % респондентов отметили разделение коллектива на группы, отсюда большинство (67 %) респондентов считает, что нужно проводить общие корпоративные мероприятия. Более трети сотрудников (39 %) не удовлетворены техническим оснащением рабочего места. У части работников (18 %) вызывает беспокойство высокая интенсивность труда и отношение к ним руководства (9 %). В качестве пожеланий сотрудники высказывают следующие: необходимость более эргономичной организации рабочего места; введение перерывов в работе на компьютере; привлечение сотрудников коллектива для решения сложных проблем, например, путем проведения мозговых штурмов; обеспечение возможностей удаленной работы и свободного графика.

Отношение молодых к работе в библиотеке

Для современной библиотеки одна из важнейших задач это привлечение и закрепление молодых кадров. Отношение молодежи к работе в библиотеке было изучено среди молодых специалистов от 18 до 30 лет в муниципальных библиотеках г. Екатеринбурга (МБУК МОБ и МБУК БЦЕ). Выборка (15 человек) включала всех молодых сотрудников (за исключением сотрудников научно-методического центра) от 18 до 30 лет (2 мужчин и 13 женщин), библиотечный стаж не более трех лет, образование среднее специальное и высшее.

Было изучено мнение молодых: об удовлетворенности работой в библиотеке, факторах, которые влияют на удовлетворенность; о популярности и престиже библиотечных профессий; возможностях карьерного роста, формах повышения квалификации и методической помощи в адаптации к профессии.

Анализ ответов показал, что почти половина от опрошенных респондентов удовлетворены тем, что работают в библиотеке. Вероятно, стоит учитывать, что это может быть связано не только с содержанием работы, но и с такими факторами как комфортность в коллективе, уровень загруженности, распорядок дня, расположение библиотеки от места проживания. В качестве факторов привлекательности данной работы более трети (35 %) респондентов отметили высокий культурный и профессиональный уровень в целом сотрудников библиотеки; треть респондентов (30 % ответивших) высоко оценили доступ к информации; значим для молодых благоприятный микроклимат в коллективе (30 %); привлекает общение с людьми (20 %). На вопрос об уровне популярности библиотечной профессии, подавляющее большинство респондентов (95 %) ответили, что считают библиотечную профессию в настоящее время непопулярной. Основной причиной непопулярности 95 % респондентов называют низкий уровень заработной платы. В качестве значимой причины непопулярности профессии молодые отмечают развитие информационных технологий, и как следствие, снижения интереса к книгам.

В ответ на вопрос о том, как относятся к Вам окружающие, узнав, что Вы – библиотекарь получены следующие ответы. Половина респондентов (50 %) сталкиваются с равнодушием и сожалением; вместе с тем, вторая половина (40 % ответивших) отмечают, что окружающие настроены по отношению к библиотекарю позитивно, т. е. относятся с уважением и интересом к профессии библиотекаря. О низком статусе профессии библиотекаря в глазах самих молодых библиотечных работников свидетельствуют ответы на вопрос: «С каким чувством Вы говорите о том, что работаете в библиотеке?» большинство респондентов (45 %) выбрали вариант «без восхищения», «со стеснением» – (20 %), «не говорю, где работаю» – (20 %). Только 20 % из молодых библиотекарей с гордостью сказали о своей профессии.

Однозначно сменить профессию хотели бы 70 % молодых, 10 % респондентов говорят о возможной перемене профессии; такое отношение к смене работы связано, в основном, с причинами материального характера. При этом, только 20 % респондентов ответили, что довольны выбранной профессией, уверенно чувствуют себя на рабочем месте и не планируют его менять.

Насколько серьезно современные библиотеки помогают молодым освоиться в новой для них профессии? На вопрос: «Была ли проведена для Вас программа адаптации молодого специалиста?» 90 % респондентов затруднились с ответом, и только 3 % ответили, что программа адаптации для них была проведена. Отсутствие продуманных мероприятий по адаптации молодых не способствует развитию их творческой инициативы и закреплению на рабочих местах библиотек. При этом практически все (98 % респондентов) отмечают, что их профессиональный и творческий потенциал не востребован в библиотеке.

По мнению молодых для совершенствования кадрового состава библиотек необходима достойная заработная плата; привлечение молодых сотрудников к решению проблем библиотеки; развитие непрерывного профессионального образования; для многих получение профессионального образования, так как среди опрошенных библиотекарей значительная часть с непрофильным образованием.

Большинство респондентов в библиотечной профессии привлекает работа с людьми, доступ к информации, благоприятный психологический микроклимат в коллективе, высокий культурный и профессиональный уровень в целом сотрудников библиотеки.

Кадровое обеспечение библиотек в оценках руководителей

Третьим методом исследования был контент-анализ отчетов руководителей муниципальных библиотек г. Екатеринбурга.

Сущность анализа текстов отчетов руководителей библиотек заключается в систематической фиксации заданных единиц изучаемого содержания. В проведенном исследовании категорией анализа явился кадровый состав библиотек. Кадровый состав библиотек явился здесь понятием, в рамках которого были раскрыты качественные единицы анализа. К ним относятся суждения, словосочетания и т.д., характерные для тех или иных элементов содержания и состояния кадрового состава библиотек. Анализ проведен по следующим сферам: статус профессии, профессиональный состав, техническая оснащенность рабочих мест, обучение, повышение квалификации, передовой опыт в обучении. Выявлены наиболее часто встречающиеся и типичные высказывания, характерные для каждой сферы анализа. Результаты контент анализа отчетов директоров библиотек в таблице 2.

Таблица 2 Результаты контент анализа отчетов директоров библиотек

Сферы анализа	Качественные единицы
Статус профессии	В обществе статус библиотечной профессии остается низким, это приводит к заметному снижению количества выпускников школ, желающих её получить. Большая часть выпускников библиотечного колледжа идут работать по специальности. Но, это не решает кадровых проблем библиотек города, так как вакансий значительно больше.
Профессиональный состав	Библиотекари с педагогическим образованием быстро адаптируются в библиотеке, приобретают необходимые знания и навыки, имеют возможность строить успешную карьеру. Это важно, так как в ближайшей перспективе возникнет потребность в квалифицированных каталогизаторах, систематизаторах, библиографах.
Кадровая ситуация	Изменения кадровой ситуации в ближайшее время ожидать не приходится. Есть заинтересованность иметь высококвалифицированный и компетентный персонал, так как высокий образовательный уровень сотрудников позволяет говорить о наличии высокопрофессиональной команды специалистов.
Обеспечение преемственности	При отсутствии пополнения коллектива библиотеки специализированными кадрами довольно сложно обеспечить преемственность в работе.
Востребованность в перспективе	Возникнет потребность в квалифицированных каталогизаторах, систематизаторах и библиографах.
Техническая оснащённость	Не все библиотеки оснащены интернетом, и «нам важно, чтобы высокоскоростной широкополосный интернет приходил туда, и за счет этого ресурса библиотека могла бы получить доступ не только к Свердловской библиотеке им. В. Г. Белинского, но и к Национальному библиотечному ресурсу».
Повышение квалификации	Необходим полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повысить свой профессиональный уровень через определенное время), при этом необходим дифференцированный подход к разным категориям персонала (образование, стаж работы, занимаемая должность). Необходима непрерывность процесса, важна системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала.

Сферы анализа	Качественные единицы
Положительные практики в системе повышения квалификации	Существует система: заочное обучение в профильных средне-специальных и высших учебных заведениях; обучение на областных курсах; командировки; многоуровневая программа «Библиотекарь-профессионал»; «Школа современного библиотекаря»; проект «Повышение компьютерной грамотности сотрудников»; Дни специалиста; конкурсы; издание методических пособий; использование современных информационных технологий.
Информационный потенциал командировок	Каждая поездка на конференцию, по обмену опытом заряжает мозги библиотекарей новыми открытиями, заставляет переосмыслить то, что уже, казалось, нельзя изменить, вызывает всплески идей, способствует переосмыслению своих взглядов и позиций. Позволяет распространять собственный опыт и учиться у коллег.

Руководители отмечают снижение имиджа библиотечных профессий, что создает проблемы в обеспечении библиотек высококвалифицированными и молодыми кадрами. Руководители прогнозируют дальнейшую специализацию деятельности кадров библиотеки, отмечают необходимость системного, последовательного повышения квалификации всего персонала библиотек, выделяют положительные практики в системе повышения квалификации, отмечают высокий информационный потенциал командировок. Руководители демонстрируют заинтересованность в высокопрофессиональной команде специалистов, при этом высказывают озабоченность о том, что изменения кадровой ситуации в ближайшее время ожидать не приходится.

Обсуждение результатов эмпирических исследований.

В результате проведенных исследований выявлено, что кадровую ситуацию в библиотеках города Екатеринбурга характеризуют тенденции: старения кадров; отток высококвалифицированных специалистов, в т. ч. и молодых. Наблюдается негативная тенденция слабого притока молодёжи в библиотечную профессию. Респонденты отметили, что большая часть молодежи не задерживается в библиотеках в связи с низкой престижностью профессии в обществе, низким уровнем оплаты труда, отсутствием перспектив карьерного роста, большая часть сотрудников не видит возможности какого-либо профессионального роста. Необходимо особое внимание обратить на проблемы, связанные с положением молодых в библиотеках страны, на мероприятия по их адаптации, дальнейшему их закреплению в профессии, материальному стимулированию, Отсутствие в библиотеках программ адаптации свидетельствует о том, что работа с молодыми кадрами всё ещё не является приоритетным направлением кадровой политики.

В качестве положительного момента можно отметить то, что многие библиотекари отмечают востребованность их личного профессионального потенциала, многие чувствуют себя уверенно на рабочем месте и по возможности стремятся к творческой самореализации.

Основными факторами, влияющими на развитие и совершенствование кадрового обеспечения библиотек подавляющее большинство респондентов считают «достойную заработную плату», далее «привлечение молодых сотрудников» и «наличие профессионального образования», а также возможность повышать профессиональную квалификацию

В современные библиотеки важно привлечь молодых. Пока молодых в библиотеках города менее десяти процентов. Для привлечения молодых необходима системная работа в данном направлении. Определенный опыт уже есть, это внедрение продуманной системы стимулирования труда, формирование кадрового резерва для обозначения перспектив должностного роста, предоставление возможностей для реализации творческих амбиций, возможности самостоятельной работы в отдельных проектах, регулярное повышение квалификации с использованием активных форм обучения. Важно для молодых получение социальной поддержки, гибкие рабочие графики. Безусловно привлекательны для молодых внедряемые интернет – технологии и компьютеризация библиотечных процессов.

Для самореализации молодых в современной библиотеке есть немало возможностей. Важно более профессионально выстраивать персонал-стратегию для привлечения и закрепления молодежи. Такие интересные примеры эффективной кадровой работы в России есть. Например Всероссийский проект «Молодые в библиотечном деле», который направлен на профессиональную социализацию, формирование мотивации и корпоративной морали у молодых.

Становятся популярными дела молодых профессионалов из Ижевска, Улан-Удэ, Кемерово, Иркутска, Красноярска, Краснодара, Екатеринбурга, Омска [13].

В рамках работы Конгресса Российской библиотечной ассоциации (далее РБА) проводятся обучающие мероприятия: с 2015г. «Школа комплектатора», «Школа библиотечного блогера», а с 2018г. «Школа реставратора», «Школа каталогизатора» [14].

Важным шагом в решение кадровых проблем является создание в 2018г. Совета по профессиональным квалификациям. Работа Совета поможет ускорить решение вопроса о внедрении профессионального стандарта «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности», что позволит судить о квалификациях библиотечных работников не на общественной, а на вполне профессиональной законодательной основе.

Среди сотрудников библиотек проводятся: «Всероссийский конкурс «Библиотекарь года», «Лучший молодёжный волонтёрский проект в библиотеке», работникам библиотек присуждаются Почётные грамоты РБА «За вклад в развитие библиотечного краеведения России».

Выводы. Основные задачи библиотек в настоящее время это обеспечение свободного публичного доступа к знаниям и информации, сохранение культурного наследия, доступность информационных и коммуникационных услуг и, при этом важен постоянный диалог с пользователями в разнообразных формах.

Проведенное исследование в библиотеках города Екатеринбурга позволило выявить тенденции, характерные для библиотек России, это старение кадров; отток высококвалифицированных специалистов, в т.ч. молодых; недостаточный приток молодежи; снижение престижа профессии среди молодых, увеличение числа сотрудников без специальной подготовки. В качестве значимых причин непопулярности профессии отмечены низкий уровень оплаты труда и отсутствие реальных перспектив профессионального и должностного роста, недостаточная техническая оснащенность библиотек, отсутствие в библиотеках программ адаптации молодых, падение престижа библиотечных профессий.

В качестве привлекательных моментов работы в библиотеке респондентами отмечены: работа с людьми, доступ к информации, благоприятный психологический микроклимат в коллективе.

Для сохранения и развития кадрового потенциала библиотек необходимо повышение оплаты труда, поиск эффективных методов стимулирования труда. Необходимо выстраивание работы на всех уровнях: кадровые стратегии каждой библиотеки, совершенствование библиотечно-информационного образования. Образование должно учитывать не только современные требования к профессиональным задачам, стоящим перед библиотекой, но и иметь упреждающий характер, основываться на технологиях, которые в информационном обществе становятся главным инструментом профессионала.

Несомненно важна профессиональная переподготовка для библиотечных работников, актуальным является расширение реализации программ переподготовки вузами страны. Необходимо также усиление профориентационной работы со студенчеством и в школах.

ЛИТЕРАТУРА

1. О государственной политике развития библиотечного дела: Решение коллегии министерства культуры и массовых коммуникаций РФ от 28 марта 2005 № 4 [электронный ресурс] // URL: http://docs.cntd.ru/document/901956743/ (дата обращения 01.08. 2019).

2. Атлас новых профессий [электронный ресурс] // URL: http://atlas100.ru/ (дата обращения: 01.08. 2019).

3. Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия и кадровый менеджмент: избранные статьи 2004-2011 гг. СПб.: Профессия, 2011.

4. Бобровников В.Н. Роль библиотек в современном мире [электронный ресурс] // Журнал «Самидат». 2012. URL: http://samlib.ru/b/bobrownikow_walerij_nikolaewich/rolxbibliotek.Shtml (дата обращения 01.08. 2019).

5. Соколов А.В. Библиофутурология. Будущее российской книжности. Эскизный проект [электронный ресурс]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/130.pdf (дата обращения 01.08. 2019).

6. Паус И.И. Современная библиотека как важный элемент формирования гражданского общества [электронный ресурс].

URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/099.pdf (дата обращения 01.08. 2019).

7. Шаймуханбетова Ж.К. Библиотеки Казахстана – открытые площадки для диалога культур в полиэтнической среде [электронный ресурс]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/118.pdf (дата обращения 01.08. 2019).

8. Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: Указ Президента РФ от 09.05.2017 №203 [электронный ресурс]. URL: https://www.garant.ru/ products/ipo/prime/doc/71570570/ (дата обращения 01.08. 2019).

9. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 51.03.06 Библиотечно-информационная деятельность (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 августа 2016 г. № 1001 [электронный ресурс]. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/ doc/71376524/ (дата обращения 01.08. 2019).

10. Кузнецова Т.Я. Кадровая ситуация в российских библиотеках и пути развития профессионального потенциала отрасли // Информационный бюллетень РБА. 2017. № 8 [электронный ресурс]. URL: http://www.rba.ru/netcat files/55/993/rba80.pdf. (дата обращения 01.08. 2019).

11. Чазова С. А. На пути к «Библиорассвету» // Библиосфера. 2016. №1. [электронный ресурс]: URL: https://cyberleninka.ru/article/n/na-puti-k-bibliorassvetu. (дата обращения 01.08. 2019).

12. Чазова С. А. Трансформация роли библиотек в цифровую эпоху. Проблемы обеспечения парламентской деятельности // Аналитический вестник Совета Федерации. 2018. № 3 (692). С.105-108.

13. Молодые в библиотечном деле [электронный ресурс]. URL: http://www.tonb.ru/professional_ community/molodye_b_bibl_dele.php. (дата обращения 01.08. 2019).

14. Информационный бюллетень РБА. Российская библиотечная ассоциация, М.: 2019. № 85

PRESENT AND FUTURE OF LIBRARY PROFESSIONS

T. I. Kasyanova
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia

A. A. Mudarisova
Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
In the information society, the functions of libraries are changing. The main tasks of libraries today are: ensuring public access to information and knowledge, preservation of cultural heritage, availability of information and communication services and, most importantly, constant dialogue with users in various forms. The tasks of libraries are expanding and becoming more complex. The librarian must understand the interests of the reader, be able to conduct professional communication about the request for information search, modern librarians master the law, economics, taxes, bidding procedures, participate in sociological and marketing research, and they need knowledge and skills of research, development of analytical reviews.

The competitiveness of libraries in modern society and the future of the national library industry depend on the availability of highly qualified personnel. The article presents the results of research on staffing in libraries in Ekaterinburg. The authors conducted a survey of employees of the library center, a questionnaire survey of young employees and content analysis of reports of library managers. The study revealed the trends that are typical for libraries in the country: the aging of staff, the decline in the prestige of library professions, the departure of highly qualified specialists from libraries, including young ones, the lack of prospects for professional and career growth, the increase in the number of employees without special training, the low level of remuneration,

The main factors affecting the development and improvement of the library's personnel support, respondents consider a decent salary, attracting young employees, the availability of professional education, as well as the possibility to constant improvement of professional skills. Positive practices have been identified in the system of professional training, for example, conducting schools of a complete setter, a library blogger, a restorer, a cataloger. Library managers note the high information potential of creative trips. The "All-Russian competition "Librarian of the year", "The best youth volunteer project in the library", the award of Honorary diplomas of the RBA "For contribution to the development of library local history of Russia" are essential for increasing the importance of library professions in society.

The paper notes the importance of expanding the implementation of programs of professional training and retraining by universities in the areas of library services and the need for professional career guidance work with students and schoolchildren.

KEYWORDS:
library, librarian, personnel support, profession status, training in library services, youth.

AUTHORS' INFORMATION:
Tatyana I. Kasyanova, Cand. Sci. (Pedagogical), Associate Professor, School of Public Administration and Entrepreneurship, Institute of Economics and Management, Ural Federal University,
19, Mira st., Ekaterinburg, 620002, Russia, kasyanova.t@gmail.com.

Anastasia A. Mudarisova, Department of Culture of the Administration of Ekaterinburg,
8B, 8 March st., Ekaterinburg, 620078, Russia, an.mudarisova2381@mail.ru.

FOR CITATION: Kasyanova T. I., Mudarisova A. A. Present and future of library professions // Management Issues. 2019. №5 (60). P. 230—241.

REFERENCES

1. About the state policy of development of library business: the decision of Board of the Ministry of culture and mass communications of the Russian Federation of March 28, 2005 No. 4 [e-resource]. URL: http://docs.cntd.ru/document/ 901956743/ (access date: 01.08.2019) [O gosudarstvennoy politike razvitiya bibliotechnogo dela: Resheniye kollegii ministerstva kul'tury i massovykh kommunikatsiy RF ot 28 marta 2005. № 4 [elektronnyy resurs] // URL: http://docs.cntd.ru/document/901956743/ (01.08. 2019)] – (In Rus.)

2. Atlas of new professions [e-resource] // URL : http://atlas100.ru/ (access date: 01.08. 2019). [Atlas novykh professiy. [elektronnyy resurs] // URL : http://atlas100.ru/ (data obrashcheniya: 01.08. 2019)] – (In Rus.)

3. Sukiasyan E.P. Library profession and personnel management: selected articles 2004-2011. St. Petersburg.: Profession, 2011. [Sukiasyan E.P. Bibliotechnaya professiya i kadrovyy menedzhment: izbrannyye stat'i 2004-2011 gg. SPb.: Professiya, 2011.] – (In Rus.)

4. Bobrovnikov V.N. The role of libraries in the modern world [e-resource] // Journal "Samizdat". 2012. URL: http://samlib.ru/b/bobrownikow_walerij_nikolaewich/rolxbibliotek.Shtml (access date: 01.08.2019) [Bobrovnikov V.N. Rol' bibliotek v sovremennom mire [elektronnyy resurs] // Zhurnal «Samidat», 2012. URL: http://samlib.ru/b/bobrownikow_walerij_nikolaewich/rolxbibliotek.Shtml (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

5. Sokolov A. V. Bibliotecologia. The future of Russian literature. Draft project [e-resource]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012 /disk/130.pdf (access date: 01.08.2019). [Sokolov A. V. Bibliofuturologiya. Budushcheye rossiyskoy knizhnosti. Eskiznyy proyekt [elektronnyy resurs]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012 /disk/130.pdf (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

6. Paus I. I. Modern library as an important element of civil society formation [e-resource]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/099.pdf (access date: 01.08.2019). [Paus I.I. Sovremennaya biblioteka kak vazhnyy element formirovaniya

grazhdanskogo obshchestva [elektronnyy resurs]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/099.pdf (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

7. Shaimukhanbetova Zh. K. Libraries of Kazakhstan-open platforms for dialogue of cultures in a multiethnic environment [e-resource]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/118.pdf (access date: 01.08.2019). [Shaymukhanbetova ZH.K. Biblioteki Kazakhstana – otkrytyye ploshchadki dlya dialoga kul′tur v polietnicheskoy srede [elektronnyy resurs]. URL: http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2012/disk/118.pdf (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

8. Strategies for the development of information society in the Russian Federation for 2017-2030: Decree of the President of the Russian Federation of 09.05.2017 No. 203 [e-resource]. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/ (access date: 01.08.2019). [Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiyskoy Federatsii na 2017-2030 gody: Ukaz Prezidenta RF ot 09.05.2017 №203 [elektronnyy resurs]. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/ (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

9. About the statement of the Federal state educational standard of the higher education in the direction of preparation 51.03.06 Library and information activity (bachelor's level): the Order of the Ministry of education and science of the Russian Federation of August 11, 2016 No. 1001 [e-resource]. URL: http://www.garant.ru/ products/ ipo/ prime/doc /71376524/ (access date: 01.08.2019). [Ob utverzhdenii federal′nogo gosudarstvennogo obrazovatel′nogo standarta vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 51.03.06 Bibliotechno-informatsionnaya deyatel′nost′ (uroven′ bakalavriata): Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 11 avgusta 2016 g. № 1001 [elektronnyy resurs]. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71376524/ (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

10. Kuznetsova T. Ya. Personnel situation in the Russian libraries and ways of development of professional potential of branch [e-resource] // Information Bulletin of the RBA, 2017. No. 8. URL: http://www.rba.ru/netcatfiles/55/993/rba80.pdf. (access date: 01.08.2019). [Kuznetsova T.YA. Kadrovaya situatsiya v rossiyskikh bibliotekakh i puti razvitiya professional′nogo potentsiala otrasli [elektronnyy resurs] // Informatsionnyy byulleten′ RBA. 2017. № 8. URL: http://www.rba.ru/netcatfiles/55/993/rba80.pdf. (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

11. Chazova S. A. On the way to the "Bibliobase" [e-resource] // Bibliosphere. 2016. No. 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/na-puti-k-bibliorassvetu. (access date: 01.08.2019). [Chazova S. A. Na puti k «Bibliorassvetu» [elektronnyy resurs] // Bibliosfera. 2016. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/na-puti-k-bibliorassvetu. (data obrashcheniya 01.08.2019)] – (In Rus.)

12. Chazova S. A. Professional staff of library and information industry. Transforming the role of libraries in the digital age. Problems of ensuring parliamentary activity // Analytical Bulletin of the Federation Council. M. 2018. No. 3 (692). Pp. 105-108. [Chazova S. A. Professional′nyye kadry bibliotechno-informatsionnoy otrasli. Transformatsiya roli bibliotek v tsifrovuyu epokhu. Problemy obespecheniya parlamentskoy deyatel′nosti // Analiticheskiy vestnik Soveta Federatsii. M.2018. № 3 (692). S. 105-108.] – (In Rus.)

13. Young people in librarianship [e-resource]. URL: http://www.tonb.ru/ professional_ community/moldye_b_bibl_dele.php. (access date: 01.08. 2019). [Molodyye v bibliotechnom dele [elektronnyy resurs]: //http://www.tonb.ru/professional_community/molodye_b_bibl_dele.php. (data obrashcheniya 01.08.2019).] – (In Rus.)

14. Newsletter of the Federal Russian Library Association. M: 2019. No. 85. [Informatsionnyy byulleten′ RBA. Rossiyskaya bibliotechnaya assotsiatsiya. M.: 2019. № 85.] – (In Rus.)