

АЛЬБЕРТ ПОЗИН

Новая жизнь профессии:

к вопросу о библиотечных кадрах

Модернизация библиотечной сферы, прежде всего её кадрового состояния, изучение вопросов мотивации работников к труду — приоритетные задачи культурной политики. Кадровый состав библиотеки является одним из определяющих ресурсов, влияющих на повышение эффективности функционирования библиотек.



Альберт Зиновьевич Позин,
главный библиотекарь НМО ККУНБ
им. А. С. Пушкина, г. Краснодар

В РАМКАХ ПЛАНА мероприятий по реализации Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации¹ в библиотеках муниципальных образований Краснодарского края было проведено исследование по вопросу выявления потребности в целевой подготовке кадров по программам высшего образования. Мониторинг показал, что муниципальным библиотекам края необходимы специалисты по специальности «Библиотечно-информационная деятельность»: на учебный 2023–2024 г. — 33 человека; на учебный 2024–2025 г. — 28 человек.

Кузницей кадров для библиотек края является Краснодарский государственный институт культуры (КГИК). Однако в настоящее время вуз не выпускает достаточного количества специалистов очной формы обучения по указанной специальности: 2021 г. — 15 человек; 2022 г. — 13 человек; 2023 г. — 14 человек. К тому же не всегда выпускники идут работать в библиотеки.

Из 210 специалистов моложе 30 лет, работающих в муниципальных библиотеках, только 17 (8,1%) имеют высшее библиотечное образование. В целом наблюдается слабый приток молодежи в библиотечную профессию. К тому же постоянно снижается доля специалистов всех возрастов с высшим библиотечным образованием: с 25,3% в 2020 г. до 23,9% в 2022 году. Библиотечная профессия оказывается открытой для непрофессионалов, руководители вынуждены брать на работу сотрудников без специального образования.

В итоге развивается не только количественный, но и качественный дефи-

цит трудовых ресурсов. Число библиотечных работников с высшим образованием, не имеющих специального библиотечного образования, в 2022 г. составило 34,8%.

Многие исследования, опубликованные в профессиональной прессе, отмечают тенденцию старения кадрового состава. Общероссийская численность сотрудников старше 55 лет составляет 26,2%. Самая малочисленная группа — специалисты в возрасте до 30 лет — 7,2%². Краснодарский край в этом отношении не является исключением.

Анализ кадровой ситуации в муниципальных библиотеках Кубани в 2022 г. показал, что 33,1% специалистов библиотек уже достигли предпенсионного или пенсионного возраста. Доля молодых специалистов (до 30 лет) составляет 7% основного персонала, причем в городах ситуация немного лучше — 8,4%, а в сельской местности хуже — 5,7%. В пяти муниципальных образованиях (Динском, Крыловском, Новопокровском, Отрадненском, Тбилисском районах) молодых библиотекарей нет вовсе.

Проблемы старения и текучести кадров среди молодых специалистов обусловлены не только низким уровнем оплаты труда. Они связаны и с оценкой престижа профессий сферы культуры в общественном сознании.

Шкала престижности профессий сферы культуры, сформированная на основе личного рейтинга участников опроса (руководители, сотрудники учреждений культуры и население) показало, что у всех категорий опрошенных во внутренней иерархии престижа профессии культуры на последних местах

оказались профессии, связанные с сохранением культурного наследия, интеллектуальной деятельностью (музейные работники, библиотекари)². Обращает на себя внимание, что даже в представлении работников культуры библиотекари занимают последние места в рейтинге престижности профессий отрасли.

Престиж и социальный статус библиотечных специалистов целиком зависит от оценки современным обществом значения библиотеки и библиотечного труда: положения в иерархии других профессий; времени, затраченного на приобретение профессии; уровня доходов; авторитета; привлекательности профессии и др. Общественное мнение и общественная психология формируют прежде всего финансовые мотивационные предпосылки, связанные с получением профессии. Отсюда сложности с набором абитуриентов в учебные заведения на направления подготовки в области библиотечно-информационной деятельности.

К тому же в науке сложилось чёткое понимание того, что существует рассогласование между имеющимися у студентов представлениями о будущей профессии и теми требованиями, которые предъявляет общество к специалисту на конкретном рабочем месте⁴. Это точка зрения не только отечественной науки.

Исследователи выделяют три основных фактора, ведущих к недостатку кадров и неизбежному старению библиотечной профессии: низкий заработок, отсутствие возможностей продвижения по службе и недостаточное поощрение достижений сотрудников; негативное отношение общества к данной профессии⁵.

С целью получения объективных данных было проведено социологическое исследование на тему «Удовлетворённость студентов и молодых специалистов выбранной профессией», направленное на выявление проблем кадрового обеспечения библиотек Краснодарского края для определения мер по улучшению кадровой ситуации в отрасли.

Актуальность исследования обусловлена обеспокоенностью профессионального библиотечного сообщества Кубани, связанной с сокращением числа студентов библиотечно-информацион-

ных факультетов вузов и старением кадров библиотек.

В муниципальные библиотеки Краснодарского края практически перестали приходить выпускники вузов с библиотечным образованием. На протяжении последних лет отмечается небольшое, около 1% в год, но, к сожалению, постоянное снижение числа таких специалистов.

Предмет исследования: ожидания от выбранной профессии студентов информационно-библиотечного факультета КГИК и удовлетворённость молодых специалистов, окончивших вуз и работающих в муниципальных библиотеках Кубани.

Цель исследования: изучить степень удовлетворённости обучением, выявить возможные аспекты карьерных и материальных ожиданий у студентов инфор-



мационно-библиотечного факультета КГИК. Выявить основные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников общедоступных (публичных) муниципальных библиотек Краснодарского края.

Задачи исследования: определить причины, повлиявшие на выбор профессии, и выявить степень удовлетворённости обучением у студентов. Изучить особенности представлений молодых библиотекарей о профессии и студентов очного отделения (будущих библиотекарей) о себе как о специалисте.

Объект исследования: исследование проводилось на базе общедоступных (публичных) муниципальных библиотек Краснодарского края и факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры.

Методической основой исследования являлся онлайн-опрос по формализованной анкете методом самозаполнения, инструмент исследования — онлайн-сервис Google Форма.

Агрегация данных, полученных от респондентов, происходила автоматически с помощью сервиса Google Таблицы. Статистическая обработка данных формализованного анкетирования осуществлена при помощи программы Microsoft Office Excel. Качественные методы обработки данных — контент-анализ, аналитическое сравнение.

В форматизированном анкетировании приняли участие две группы респондентов:

1-я группа. 7 человек — 100% сотрудников, работающих в библиотеках муниципальных образований края и окончивших Краснодарский государст-

венный институт культуры по специальности информационно-библиотечная деятельность в течение последних 5 лет (очная форма обучения). Из них стаж работы: до 1 года — 1 (14,3%); от 2 до 3 лет — 4 (57,1%); от 4 до 5 лет — 2 (28,6%). Респонденты женского пола — 100%.

2-я группа. 19 человек — 100% студентов 3-го (52,6%) и 4-го (47,4%) курса очного отделения факультета гуманитарного образования Краснодарского государственного института культуры, обучающиеся по специальности «Информационно-библиотечная деятельность». Респонденты женского пола 18 человек (94,7%), мужского — 1 (5,3%).

Благодаря участию в онлайн-опросе студентов (будущих библиотекарей) и молодых специалистов результаты

исследования позволяют многомерно оценить отношение к исследуемой теме.

Следует отметить, что специальных исследований о библиотекарях, посвящённых собственно представлению о будущей профессии, относительно немного. Их данные свидетельствуют, что при выборе библиотечной профессии слишком велика роль случайности (от 30 до 50% библиотечных работников выбирают её в силу различных жизненных обстоятельств или же по воле случая, а вовсе не в силу личных симпатий). Иначе говоря, найти человека, который с детства мечтал бы о профессии библиотекаря, непросто. Между тем, успешное профессиональное обучение возможно только тогда, когда роль случая сводится к минимуму⁶.



Это подтверждает и наше исследование. На вопрос относительно причин, повлиявших на выбор информационно-библиотечного факультета для получения высшего образования, большая часть респондентов (36,9%) заявила, что это был случайный выбор. Отсутствие активности в выборе профессии, чёткого профессионального плана, безразличие к предстоящей трудовой деятельности наглядно иллюстрируют и другие ответы на вопрос «Почему вы выбрали эту профессию?»: «Выбрала по совету родителей, друзей» — 15,8%, «поступила на бюджет» — 15,8%. Прочие варианты: «лёгкость обучения», «удобный график работы» оказались малозначимыми при выборе специ-

альности для участников опроса — 10,5%. И, собственно, осознанный выбор сделал лишь 21% респондентов «хотела стать библиотекарем» — 15,8% и «уважаемая, престижная профессия» — 5,2%.

Стремление поступить в вуз, ставя во главу угла не столько его профиль, сколько доступность поступления и, следовательно, сложность обучения по данной специальности, способствует низкой закрепляемости молодых специалистов в библиотеках.

В рамках исследования мы предложили студентам вспомнить, достаточно ли хорошо они понимали содержание будущей профессии до поступления в вуз. Утвердительно ответили 52,6% студентов, причём 36,8% дали парадоксальный ответ «да, поэтому я сомневаюсь в правильности выбора мною специальности». Смутное представление о выбранной профессии и о будущей работе имели 47,4% респондентов.

Имея «общее представление» об особенностях работы библиотекаря, недостаточный уровень информационной осведомленности при выборе профессии, на вопрос: «Изменились ли Ваши представления о выбранной профессии за время обучения в вузе?», почти половина студентов 47,4% отметили, что некоторые вещи оказались хуже ожидаемых и только 36,9% посчитали действительность лучше своих предположений.

Исследование показало, что студенты не видят «будущего применения» тех знаний и умений, которые получают. Нередко в процессе обучения студенты год от года укрепляются в своём мнении, что приобретенные вузовские знания и умения не пригодятся в будущей профессиональной жизни, при построении карьеры⁷.

Здесь хотелось бы отметить, что для многих студентов вопрос об осведомлённости о необходимом наборе дисциплин будущего направления деятельности не возникал вообще. Ещё 42,1% студентов не задумываются над тем, «что» и «зачем» им преподают, полагая, что это не в их компетенции, ответив «я не задумывался над этим вопросом, получаю те знания, которые мне положены по государственному образовательному стандарту». Столько же респондентов (42,1%) считают, что «образовательная программа недостаточно пол-

но отражает потребности профессиональной деятельности», причём на 3 курсе так считает 30% студентов, а на 4 — уже 55,6%.

Даже среди молодых специалистов наиболее часто встречающийся ответ «я не задумывался(ась) над этим вопросом, я получил(а) те знания, которые мне были положены по государственному образовательному стандарту» — 57,1%.

Ответ студентов на открытый вопрос: «Какие предметы Вы не изучаете, но хотели бы изучать и считаете необходимыми для Вашей будущей про-



фессиональной деятельности?», возможно, не будет иметь достаточной статистической значимости, но интересен для подведения итогов. Больше всего респондентов отметили необходимость увеличения учебной нагрузки по следующим направлениям: психология общения (в том числе с детьми) — 63,2%. Информатизация общества предъявляет к современным специалистам требование овладеть новыми компетенциями. Так, 21% студентов считают, что навыки веб-дизайна, программирования и работы с библиотечными программами позволят лучше удовлетворять возрастающие информационные потребности пользователей.

Заявили о достаточности состава дисциплин вуза для профессиональной деятельности 85,7% молодых специалистов.

Современные образовательные программы высшего образования отличаются смещением в сторону самостоятельной подготовки обучающихся. Самообразовательное чтение предполагает использование профессиональной периодики, учебников, монографий и служит основой для овладения общенаучными, общекультурными, познавательными и творческими компетенциями. Несмотря на это, студенты дополнительно занимаются «только когда это необходимо для освоения плановой

учебной программы» — 78,9%, «в целях повышения качества моих работ» — 5,3%, а 15,8% ответили: «нет, не занимаются».

Самообразование как процесс самостоятельного приобретения знаний, формирования умений и навыков является обязательным условием, а чтение профессиональной литературы для современного специалиста — один из самых простых и эффективных способов самообразования. Но при опросе молодых специалистов выяснилось, что дополнительную литературу по специальности читают: «только когда это необходимо для моей работы» — 42,9%, «если это не представляет сложности и затрат времени» — 28,6%, «постоянно, в целях самообразования» — 14,3% и не читают вовсе — 14,3%.

47,4% студентов, отмечая высокий уровень базового теоретического образования, считают: «знаний хватит, чтобы устроиться на работу». При этом 52,6% считают серьезным недостатком слабую подготовку к реальной профессиональной деятельности и думают, что «необходимо будет получить дополнительные знания непосредственно по профессии».

Недостаток практических знаний у студентов вузов, вызванный разрывом между довольно консервативным образовательным процессом и динамично развивающейся библиотечной сферой, могла бы компенсировать производственная практика.

В системе библиотечного образования практика является одним из этапов обучения студентов и способна выступить эффективным инструментом профессионального взаимодействия. Практика организуется и проводится с целью приобретения и совершенствования профессиональных практических навыков, а также для углубления и закрепления полученных знаний⁴.

Отвечая на вопрос: «Насколько полезной было прохождение практики в библиотеке?», 57,9% респондентов сочли практику полезной, 42,1% — мало полезной; 68,4% студентов отметили, что они приобрели практические профессиональные навыки, 21,1% — что практика не оказала «значимого положительного влияния на развитие ваших навыков, качеств».

Чтобы подробнее рассмотреть отношение студентов к практике, была предложена возможность открытого ответа на вопрос об их впечатлении о прохождении практики.

Полученные ответы заставляют задуматься: «хоть я и понимаю, что серьезную работу нам пока не доверяют, а бы хотела получать новый опыт»; «когда мы проходим практику в библиотеке, нас там никто не ждёт»; «у всех свои проблемы, и мы никому не нужны»; «нам дают самую малоответственную работу по типу наклеить сиклы, выписать содержание сборника, перенести книги и т.д. В итоге мы никаких знаний не получаем, только тратим своё и чужое время»; «один раз пришлось провести мероприятие, это хороший опыт»; «на практике во многих библиотеках не дают ничего, кроме уборки или заклеивания книг. Что первому курсу, что последнему». Однако 22,2% студентов отметили, что «практика отличная возможность, если грамотно проводится».



При оценке степени влияния прохождения практики на расширение представления о будущей работе 47,4% отметили её как высокую.

Случайность выбора специальности частично подтверждают и ответы на вопрос о планах относительно будущей работы в библиотеке. Большинство — 47,4% ответили «может быть да, может быть нет, как получится», 31,6% уверены, что будут работать в библиотеке, а 21% студентов категорически не собираются работать по специальности.

Это согласуется с результатами других исследований, показывающих, что многие выпускники высшей библиотечной школы не планируют связывать жизнь с библиотечным делом. Типичные ответы респондентов: «ожидала большего, буду менять профессию на

более высокооплачиваемую и престижную»; «буду получать второе образование, чтобы иметь более востребованную и оплачиваемую работу». Картина получается однозначная и безотрадная: библиотекарям не приходится рассчитывать на пополнение молодыми библиотекарями-библиографами — выпускниками отделения очного обучения⁵.

Степень удовлетворенности работой в библиотеке у молодых сотрудников также весьма различна: однозначно сменить профессию хотели бы 28,6% молодых сотрудников, 57,1% респондентов говорят о возможной перемене профессии по причинам материального характера: «уйду, если найду более высокооплачиваемую работу». При этом только 14,3% респондентов ответили, что довольны выбранной профессией, уверенно чувствуют себя на рабочем месте и не планируют его менять. В целом, и студенты, и выпускники вуза, получившие специальную библиотечно-информационную подготовку, не считают библиотеку привлекательным местом для трудоустройства, профессиональной реализации и карьерного роста.

Профессиональная подготовленность подразумевает использование совокупности знаний, навыков, компе-

т

тенций, а также личностных характеристик для успешного трудоустройства студентов в рамках выбранной профессии и для расширения перспектив карьерного роста работающих.

Оценивая себя как профессионалов, респонденты расставили профессиональные компетенции, которые, по их мнению, наиболее необходимы для успешного трудоустройства (студенты) и работы (молодые специалисты), в следующей последовательности: «*профессиональные навыки и теоретические знания, относящиеся к работе*» 63,2% и 57,1%; «*базовые цифровые навыки и технологическая грамотность (знания,*

Несмотря на общее мнение, что для значительной части библиотечных специалистов библиотека не столько место работы, способ зарабатывания денег, сколько способ развития и самореализации¹⁰, уровень заработной платы является основным (разумеется, не единственным) и необходимым инструментом мотивации к труду и для 42,1% студентов, и для 42,9% молодых сотрудников библиотек.

В целом исследование выявило равное желание реализовать творческий потенциал и творческие замыслы и у 21,1% студентов, и у 28,6% молодых сотрудников. Фактор условий труда и до-

нимальный порог заработной платы на их должности 35 000 руб., верхние границы большинство (57,1%) определяет как 40 000 рублей.

Случайный характер выбора, недостаток информации о профиле будущей деятельности, о необходимых компетенциях приводит к тому, что некоторые студенты с определённой долей скептицизма относятся к выбранной профессии, у них возникает чувство неудовлетворения и разочарования. Так, 31,6% опрошенных студентов жалеют о сделанном выборе, и 10,5% после окончания вуза намерены получать второе высшее образование.

Эти данные свидетельствуют о том, что низкий престиж библиотечной профессии не способствует привлечению молодёжи в вузы,готавливающие специалистов в области библиотечно-информационной деятельности и закреплению молодых специалистов в библиотеках.

Пока может радовать то, что более близкое знакомство с библиотекой меняет представление о ней. Большая часть молодых специалистов (57,1%), которые после окончания КГИКа пошли работать в библиотеки, отметили, что «*эта профессия позволяет иметь интересную и разнообразную работу*», и привлекательность библиотечной профессии, согласно опросу, в среднем возросла на 34%.

Проведенное исследование позволяет утвердительно говорить о том, что выбор большего числа студентов не является осознанным, поскольку он осуществляется во многом случайно. Они стремятся поступить в вуз, не столько обращая внимание на его профиль, сколько на доступность при поступлении и несложность обучения по данной специальности. Привлекает их и высокая вероятность получения после окончания вуза относительно спокойной работы.

Несмотря на кажущуюся неполноту, исследование позволяет сделать несколько предположений относительно проблемных ситуаций в подготовке кадров и трудоустройстве выпускников.

Программа обучения в вузах нуждается в пересмотре и ориентации на получение актуальных компетенций. Этого требует, с одной стороны, активная цифровизация общества, а с другой, не-



«*навыки работы с технологиями/оборудованием, пользование цифровыми устройствами, базовыми офисными программами*» 52,6% и 42,9%; «*способность работать в режиме многозадачности, навыки поиска, интерпретации и обобщения информации*» 31,6% и 28,6%; «*способность к обучению, навыки поиска новых идей, приёмов работы*» 26,3% и 28,6%.

Социальные компетенции заняли более низкие позиции в рейтинге: «*способность к сотрудничеству, умение работать в команде*» 21,1% и 28,6%; «*умение брать на себя ответственность, принимать решения*» 5,3% и 14,3%.

Таким образом, анализ приоритетов студентов и молодых специалистов в отношении ключевых компетенций показал, что их мнение практически полностью совпадает.

вольствия от работы у работающих значительно ниже — 14,3%, против 21,1% студентов. Также исследование показало, что возможность работать в коллективе и самосовершенствоваться обе группы респондентов поставили на последнее место. Эти критерии не являются значимым мотивационным фактором при трудоустройстве.

При определении важности трудовых ценностей основным фактором, мотивирующим студентов и молодых сотрудников библиотек на эффективную трудовую деятельность, оказывается размер заработной платы. Минимальный порог, при котором студенты согласились бы выйти на работу — 35 000 руб., однако 57,8% респондентов считают достойной оплату от 50 000. Мнение работающих библиотекарей менее категорично. Хотя они считают, что ми-

необходимость установления непосредственных контактов с каждым читателем, для которого общение с библиотекарем подчас является не меньшей ценностью, чем чтение.

Результаты проведенного исследования показали, что в настоящее время актуализируются проблемы профессиональной социализации студентов, а на основании её результатов возможна оптимизация формирования их представления о профессиональном будущем.

Важным звеном между обучением и профессиональной деятельностью должна стать практика. Необходимо отказаться от её формализации и направить на полноценное участие студента в различных видах библиотечной деятельности.

В муниципальных библиотеках проблема состоит не только в отсутствии притока молодых специалистов, имеющих профессиональную подготовку в области библиотечно-информационных технологий, но и в неуклонном их «вымывании».

Важнейшая задача руководителей библиотек — удержать молодых сотрудников. Решение её возможно только при достижении значительного уровня мотивирования персонала путём обозначения перспектив должностного роста, создания условий для реализации



творческих амбиций, возможности самостоятельной работы в отдельных проектах, регулярного повышения квалификации с использованием активных форм обучения. Важно для молодых получение социальной поддержки, гибкие рабочие графики. Безусловно, привлекательны для них внедряемые интернет-технологии и компьютеризация библиотечных процессов¹¹.

В сфере библиотечной деятельности, которая в основном зависит от поддержки государства, невысокая значимость библиотечной профессии заставляет ис-

кать пути решения этой проблемы на самом высоком уровне. Так, Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации выдвигает инновационный сценарий, предполагающий обеспечение отрасли квалифицированными, мотивированными на результат кадрами.

Принятие профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-ин-



формационной деятельности»¹², который ликвидировал отставание библиотечно-информационной сферы от процесса профессиональной стандартизации отрасли, должен обеспечить развитие профессиональных компетенций библиотечных специалистов с учётом современных требований к профессии библиотекаря.

Возможно, стандарт сможет выступить действенным инструментом кадровой политики с учётом перспектив развития отрасли и стимулом развития гибкой системы финансовой оценки профессиональных квалификаций библиотечных специалистов.

Считается, что молодёжь легче приспособляется к изменениям, быстрее осваивает новые технологии, больше нацелена на развитие карьеры и творчества. Когда мы увидим приток молодых сотрудников в библиотеки, можно будет говорить о том, что все эти факторы стали неотъемлемой частью библиотечной отрасли, и наша профессия обретает новую жизнь.

С автором можно связаться:
metod@pushkin.kubannet.ru

Примечания:

¹ Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 15 декабря 2021 г. №3604-р // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов: сайт. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/573910950?murker=656010>

² Там же.

³ Стефановская Н. А. Престиж профессий культуры в регионе: три взгляда на проблему / Н. А. Стефановская // Обсерватория культуры. — 2016. — Т. 1. — №2. — С. 156.

⁴ Галонова Г. И. Изучение представлений студентов о себе как будущем профессионале / Г. И. Галонова, Т. Н. Рец // Вестник Академии знаний. — 2012. — №1. — С. 55.

⁵ Матвеев М. Ю. Изучение имиджа библиотек и библиотекарей в прессе: отечественный и зарубежный опыт / М. Ю. Матвеев // Научные и технические библиотеки. — 2009. — №10. — С. 22.

⁶ Матвеев М. Ю. Имидж библиотеки и «вечные» проблемы библиотечной профессии / М. Ю. Матвеев // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. — 2004. — №1(2). — С. 13.

⁷ Назаров Т. А. Пути коррекции «студенческого инфантилизма» / Т. А. Назаров, О. В. Москаленко // Ахмеонология. — №3. — С. 128.

⁸ Соловьёва, Л. Х. Модель организации практики студентов как инструмент повышения качества подготовки библиотечных кадров // Библиотековедение. — 2016. — Т. 65. — №4. — С. 474.

⁹ Соколова Т. В. Храм знаний и лабиринт сознания: библиотека как образ жизни современного человека / Т. В. Соколова // Библиотечное Дело. — 2006. — №6. — С. 4.

¹⁰ Назаров, Т. А. Пути коррекции «студенческого инфантилизма» / Т. А. Назаров, О. В. Москаленко // Ахмеонология. — №3. — С. 128–129; Касьянова, Т. И. Настоящее и будущее библиотечных профессий / Т. И. Касьянова, А. А. Мударисова // Вопросы управления. — 2019. — №5. — С. 230–241.

¹¹ Касьянова, Т. И. Настоящее и будущее библиотечных профессий / Т. И. Касьянова, А. А. Мударисова // Вопросы управления. — 2019. — №5. — С. 237.

¹² Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»: приказ Минтруда России от 14 сентября 2022 г. № 527н // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов: сайт. — Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/552006919>

Обоснована важность модернизации библиотечной сферы, её кадрового потенциала.

Библиотечная профессия, библиотечные кадры, повышение квалификации, культурная политика, мотивация, модернизация, эффективность

This article substantiates the importance of modernizing the library sector, its human resources.

Library profession, library personnel, advanced training, cultural policy, motivation, modernization, efficiency