

Министерство культуры Республики Крым  
ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи»

**МОЛОДЕЖНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕСУРС  
В ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕКАХ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

*по результатам социологического исследования*

Симферополь, 2017

ББК 78.34к

М 754

Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым : по результатам социологического исследования / Сост. О. О. Кондратенко ; М-во культ. Респ. Крым, ГБУК КРБДМ. – Симферополь, 2017. - 46 с.

Издание отражает реальную кадровую ситуацию в публичных библиотеках Республики Крым (по состоянию на конец 2017 года). Рассматривает проблемное поле работы с персоналом в библиотеках. Содержит предложения библиотекарям, руководителям библиотек и их учредителям. Рекомендуются к использованию при формировании кадровой политики в библиотеках.

Издание будет интересным и полезным различного уровня специалистам библиотек и их руководителям.

Составитель  
Ответственный за выпуск  
Верстка

О. О. Кондратенко  
А. А. Подшивалова  
Я. А. Бадрас

## СОДЕРЖАНИЕ

От составителя.....	4
Общая характеристика исследования.....	6
Результаты анкетирования руководителей крымских библиотек.....	11
Результаты анкетирования молодых специалистов крымских библиотек (в возрасте до 35 лет).....	15
Ожидания будущих специалистов библиотек.....	19
Выводы и рекомендации (по итогам проведенного исследования) .....	21
Приложения.....	23
Приложение 1. Программа социологического исследования «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым».....	24
Приложение 2. Примерное положение о наставничестве.....	37
Приложение 3. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи».....	41

## ОТ СОСТАВИТЕЛЯ

На современном этапе очень часты высказывания специалистов библиотечного дела: «в библиотеки стало тяжело привлекать молодежь», «молодой читатель ушел из библиотеки», «молодое поколение не читает книг и потеряло привычку читать качественный контент», «в молодых семьях сегодня не принято читать маленьким детям сказки и рассказы». Все это отчасти правда и все мы понимаем, что в результате у нас растет сложное поколение с клиповым мышлением (мыслящим короткими текстами). А ведь во многом здесь есть «заслуга», как учредителей библиотек, так и их руководителей. Из-за отсутствия стратегии развития персонала, механизма адаптации из библиотек ушли не только читатели, но и молодые специалисты, которые всегда привлекали себе подобных. Практически исчезла школа наставничества, а библиотечные услуги пользователям сегодня (особенно в сельских и городских филиалах) в основном оказывают библиотекари далеко пенсионного возраста.

Напрашивается вывод, что молодежи не интересно работать в библиотеках. С целью решения данной проблемы посредством исследования мы постарались выяснить мотивы, сложности и пожелания молодежи, а также оказать содействие муниципальным и другим библиотекам в привлечении молодых кадров в библиотечную деятельность.

Прежде чем начать рассмотрение результатов библиотечного социологического исследования «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым», следует отметить, что организация и проведение любого исследования подразумевает не только опросы и сбор мнений, а, кроме всего прочего, еще и «раскопки» сопутствующей профессиональной информации. Поэтому особенную благодарность хочется выразить научно-методическому отделу библиотеки имени Франко за предоставленные статистические сведения, относительно кадровой ситуации в Крыму.

Для оперативного сбора данных нами также впервые запущены электронные формы анкет, которые были размещены на сайте в течение нескольких месяцев, что позволило собрать значительное количество данных. Важно также обозначить, что при заполнении анкет соблюдалась некая анонимность и соблюдение

законодательства о персональных данных, за счет чего, нам удалось получить достаточно откровенные высказывания молодых специалистов о своей работе.

Информация в издании построена по логическому принципу: от отражения информации о библиотечной кадровой ситуации в целом, результатов анкетирования руководителей и молодых специалистов до мнения будущих (перспективных) работников о библиотечном деле. С целью оказания методической помощи мы постарались привести примеры полезных локальных документов по развитию молодых специалистов.

В Российской Федерации подобное исследование было проведено заместителем директора Российской государственной библиотекой для молодежи Мариной Павловной Захаренко в 2012 году, что стало для нас значительным подспорьем и позволило провести сравнительную характеристику ситуации с молодыми кадрами, происходящей как в отдельных субъектах Российской Федерации, так и в целом по стране.

На наш взгляд, проведенное исследование позволило частично ответить на ряд важных вопросов, подтвердить гипотезу, что кадровая ситуация в Крыму напрямую зависит от понимания руководителей важности и необходимости решения проблем подготовки нового поколения библиотекарей.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ



Социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым» было проведено специалистами Крымской республиканской библиотеки для молодежи при поддержке Министерства культуры Республики Крым.

Вся процедура проведения исследования соответствовала ранее разработанной Программе (приложение 1). В течение года проводился мониторинг кадровой ситуации, выявлялись проблемные участки в исследуемой теме, затем было организовано анкетирование респондентов (август - сентябрь 2017 года), обобщение данных и подведение итогов (октябрь – декабрь 2017 года).

В ходе проведенного исследования удалось провести диагностику реальной кадровой ситуации и определить структуру профессиональной мотивации молодых сотрудников общедоступных библиотек Республики Крым. При проведении исследования его организаторы решали следующие поставленные Программой задачи.

### **1. Проведен анализ цифровых показателей кадрового состава библиотек за последние три года (2014 – 2016 годы) согласно формам 6-НК.**

Результаты анализа показали, что кадровая ситуация в Республике Крым представлена следующими показателями.

На 01.01.2017 в общедоступных библиотеках Республики Крым работало 1718 человек, из них 1222 человека – основной персонал, что составило 71,1 % от общей численности работников библиотек. Динамика состава основного персонала показывает, что в 2016 г. произошло снижение численности основного персонала на 2,1 %, в 2015 году зафиксировано увеличение на 0,7 %.

Продолжилась тенденция увеличения числа библиотечных специалистов, имеющих высшее образование, на 01.01.2017 они составили 93 большинство среди персонала – 624 человека или 51,1 %. В сравнении с предыдущими годами 50,3 % (2015 г.) и 47,8 % (2014 г.). Очевидна положительная, хотя и незначительная динамика роста: 2016 г. – на 0,8 %, 2015 – 2,5 %. Среди данной категории персонала 41,7% имеют библиотечное образование. Вместе с тем, численность специалистов со средним образованием в 2016 г. сократилась и составила 524 человека или 42,9 %, среди которых 56,9 % с библиотечным образованием.

Большую часть персонала составляет возрастная группа от 30 до 55 лет – 734 человека или 60,1 % от общего количества библиотечных специалистов. Показатели численности данной возрастной группы по предыдущим годам сравнительно стабильные 60,3 % (2015 г.) и 59 % (2014 г.). Прослеживается динамика незначительного сокращения числа работников, возраст которых превышает 55 лет. В 2016 г. их было 344 человека, что меньше чем в 2015 г. на 0,2 % (в 2015 г.– сокращение на 1,8 %).<sup>1</sup>

Среднемесячный размер заработной платы 2016 года в Республике Крым составил 24,2 тыс. руб., что на 19,8% выше в сравнении с 2015 годом. Средняя зарплата библиотечных работников муниципальных библиотеки составляет 19,9 тыс. руб. или 82,2% от среднего показателя по Республике Крым.

В информационно-аналитическом сборнике Крымской республиканской библиотеки им. И. Я. Франко по итогам 2016 года отмечен дефицит молодых кадров в общедоступных библиотеках Республики Крым, количество которых насчитывается немногим более 10%. В 2016 г. от общего количества основного персонала сотрудников крымских библиотек основной персонал до 30 лет составлял 144 человека или 12 %. В то же время наблюдается рост данного показателя по 0,5% в 2015 и 2016 годах.

---

<sup>1</sup> Ежегодный доклад о деятельности общедоступных библиотек Республики Крым в 2016 году / сост.: Т. А. Дружинина, О. В. Колупаева ; ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко». – Симферополь : [б. и.], 2017. — С. 92-94.

Тревожным сигналом служит отсутствие работников основного персонала до 30 лет в таких ЦБС как: Алуштинская, Первомайская, Судакская, а также Сакская городская библиотека им. Н. В. Гоголя. Менее 10 % этой возрастной категории в Джанкойской районной, Красногвардейской, Красноперекопской, Ленинской, Феодосийской, Ялтинской и Сакской районной ЦБС. Наиболее молодой состав работает в Крымской республиканской библиотеке для молодежи (52,6 %). Показатели, превышающие 20 %, имеют Крымская республиканская универсальная научная библиотека им. И. Я. Франко (22,5 %) и Республиканская крымскотатарская библиотека им. И. Гаспринского (23,5%), Армянская (33,3 %) и Черноморская ЦБС (28 %).<sup>2</sup>

Для сравнения, в современных отечественных библиотеках, как показало эмпирическое исследование, проведенное сотрудниками Российской государственной библиотекой для молодежи, работает в среднем 25% молодых сотрудников, что соотносится с общей демографической характеристикой населения России.<sup>3</sup> Крымским библиотекам еще нужно стремиться к указанному показателю.

## **2. Выявлены преимущества и недостатки в управлении библиотечными кадрами.**

Данная задача решалась посредством анкетирования руководителей муниципальных библиотек, а также анализа их локальной документации, годовых планов и отчетов.

В ходе исследования было опрошено 16 (56%) руководителей крымских библиотек.

Как показывает практика проблема состоит не столько в притоке молодых кадров в библиотеку, сколько в их закреплении и трудовой мотивации посредством гарантированной социально-экономической поддержки, профессионального развития и стабильной самореализации, гармонизации профессиональной деятельности.

---

<sup>2</sup> Ежегодный доклад о деятельности общедоступных библиотек Республики Крым в 2016 году / сост.: Т. А. Дружинина, О. В. Колупаева ; ГБУК РК «КРУНБ им. И. Я. Франко». – Симферополь : [б. и.], 2017. — С. 92-94.

<sup>3</sup> Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России : по материалам эмпирического социологического исследования / Авт.-сост. М. П. Захаренко; Рос. гос. б-ка для молодежи. – М., 2012. – 80 с.



### **3. Определены основные мотивы, позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников крымских библиотек.**

Проведенное исследование подтверждает, что основными мотивами, влияющими на выбор молодежи относительно работы в библиотеках, является общественное признание – социальный статус профессии. По мнению многих ученых и исследователей профессия библиотекарь не входит в перечень спрашиваемых профессий, при чем, аналогичная ситуация обстоит не только в России, но и в европейских и американских странах.

Еще одним мотивом служит выбор профессии и образование. Исследование подтвердило, что сотрудники библиотек, ответившие негативно на вопрос о дальнейшей работе в библиотеке, являются обладателями высшего образования, но не библиотечного. Следовательно, библиотекари, получившие высшее библиотечное образование, получали его осознанно и не планируют уходить из профессии.

Особого внимания заслуживает категория респондентов, которая вынуждена работать в библиотеке по причине отсутствия другого места работы. Проанализировав их ответы можно прийти к выводу, что главной причиной неудовлетворенности является плохая материально-техническая база библиотек. Основная категория таких респондентов проживает в сельской местности. При посещении библиотек многие специалисты республиканских библиотек воочию наблюдают плохие условия труда, в которых только самые стойкие готовы выдержать такую работу.

Несмотря на недостатки, присутствующие в профессиональной деятельности, все же в качестве положительных факторов многие респонденты указывают возможность развиваться культурно и интеллектуально, возможность общаться с интересными и творческими людьми.

### **4. Выявлены причины оттока молодых специалистов из общедоступных библиотек Крыма.**

Проанализировав сложившуюся в Крыму ситуацию с состоянием молодежной кадровой политики выявлено, что основными причинами оттока молодых специалистов являются:

- отсутствие локальных документов, направленных на поддержку и развитие молодых специалистов;

- слабое-материально-техническое состояние помещений библиотек и не совсем комфортные условия труда;
- не очень привлекательный образ библиотекаря;
- отсутствие компьютерной и копировально-множительной техники, Интернет;
- отсутствие возможности посещать библиотеки различных регионов страны и зарубежья;
- низкая заработная плата и при этом постоянно растущие требования к качеству работы;
- «не серьёзное» отношение руководства к молодым сотрудникам и другие.

Пути совершенствования кадрового состояния в Республике Крым, выводы, предложения и рекомендации относительно исследуемой темы рассмотрены в заключительной части (в разделе «Выводы и рекомендации») настоящего издания.

## РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРЫМСКИХ БИБЛИОТЕК



Как уже отмечалось выше в анкетировании приняло участие 56% руководителей крымских библиотек. Из них 25% анкет поступило посредством электронной формы, 12 % в печатном варианте и 63 % по электронной почте.

Сложно сказать, кто не принимал участие в опросе, но с уверенностью можно отметить важное для нас участие директоров централизованных библиотечных систем Армянска, Алушты, Феодосии, Нижнегорского, Симферопольского, Сакского, Краснопереконского, Кировского, Джанкойского районов. К сожалению, не принимали участие в анкетировании директора республиканских библиотек (за исключением библиотеки – организатора исследования).

В ходе исследования выявлено, что средний возраст руководителей библиотек Крыма по состоянию на 01.09.2017 года составляет 53 года.

Как показывают результаты анкет основное количество респондентов назначались на должность руководителей, в среднем по Крыму, в возрасте 45-50 лет.

На вопрос «Может ли руководить библиотекой/ЦБС молодой специалист в возрасте до 30-ти лет» 62 % директоров высказали отрицательное мнение, вместе с тем 38% считают, что вполне возможно назначение на должность директора молодого человека в возрасте до 30 лет.

Основные причины отрицательного отношения к подобному назначению, указанные в анкетах - недостаточно мудрости и жизненного опыта (57%) и недостаточно опыта работы на руководящей должности (43%). Кроме того, 13% респондентов дополнило вышеуказанные причины своими – «все зависит от

личности человека», а также «бывают случаи, что и до 30 лет специалист обладает навыками для руководства».

Примечательно, что один из руководителей, который был назначен на должность директора в возрасте 28 лет отметил, что лучше человека до 30 лет руководителем библиотеки не назначать ввиду отсутствия опыта работы и мудрости.

С целью стимулирования молодых сотрудников многие руководители применяют следующие стимулы и методы:

- денежное вознаграждение – 94%;
- убеждение – 69%;
- карьерный рост – 50%;
- социальная поддержка – 25%.

Метод принуждения использует 6% респондентов, поощрение в виде командировок за пределы Крыма - 5%. Другие 5% руководителей в качестве поощрения молодых сотрудников сельских библиотек в первую очередь в их библиотеки приобретают новую технику, новые книги, а также больше хвалят.

Используя собственные наблюдения, многие руководители отмечают, что основными преимуществами, характерными для молодых специалистов являются – компьютерная грамотность, креативность и коммуникабельность. Вместе с тем, достаточно низким показателем в библиотеках является «стремление развиваться».

В качестве недостатков, присущих молодому поколению сотрудников, отмечены - желание получать зарплату, но не зарабатывать ее, а также неорганизованность. Ужасно, что в крымских библиотеках достаточно высокие показатели пассивности или инертности молодежи, а также излишней эмоциональности.

В исследуемых библиотеках из общего количества сотрудников 17% составляет молодежь, из них 12% (что совпадает с показателями в 6-НК) – основной персонал, 1% - административный аппарат, а остальные 4% относятся к вспомогательному персоналу (уборщицы, бухгалтера, секретари и др.).

Из числа молодежи в библиотеках по гендерному признаку составляют 89% девушек, а 11% юношей. В основном это сотрудники в возрасте от 31 до 35 лет (45%) и от 26 до 31 года (37%).

Рассматривая показатель образования молодежи в возрасте до 35 лет, многие руководители отмечают, что эти сотрудники имеют высшее небиблиотечное образование (51%), высшее библиотечное образование есть всего лишь у 16% сотрудников. С уверенностью можно предположить, что данные показатели относятся к представителям основного персонала.

В анкете для руководителей предлагалось отразить трудовой стаж библиотечной работы молодежи. Исходя из полученных результатов важно заметить, что 41% библиотечных специалистов (основной персонал) имеют стаж работы 1-3 года, 28% - 4-10 лет, лишь 8% - библиотечных специалистов работают в библиотеках 10-15 лет.

На вопрос «Приняты ли в Вашей ЦБС локальные документы, ориентированные на адаптацию и развитие молодых сотрудников в библиотеке» только 38% руководителей отметили, что в их ЦБС приняты подобные документы – положения о школах и клубах молодых библиотекарей, отдельные пункты Коллективного договора и другое. Прерогатива осуществлять кадровую политику в отношении молодых специалистов многие руководители отдают методическому отделу (69%), административному персоналу (62%). Равное количество (по 6%) считают, что данными вопросами должны еще заниматься заведующие отделами, руководители управлений/отделов культуры.

В противовес сказанному сразу необходимо отметить, что наем персонала является фундаментальной частью управления персоналом и за все функции по найму персонала целиком и полностью несет ответственность директор библиотеки.

**Российской библиотечной ассоциацией обозначено проблемное поле относительно необходимости формирования молодежной кадровой политики:**

1. Усугубляются тенденции, выявленные еще в 2001 г.: старение, текучесть, «вымывание» кадров. Из-за низкой зарплаты и падения социального престижа профессии в обществе из библиотек уходят молодые опытные сотрудники, остаются пенсионеры, т. к. возможность добавления к пенсии скромной зарплаты дает возможность приемлемого существования.

2. Значительное снижение притока молодежи в профессию, особенно со специальным профессиональным образованием, повлекло снижение общего числа сотрудников библиотек с высшим специальным образованием (количественный показатель) и низкий уровень профессионализма (качественный показатель).

3. Возрастание числа временных сотрудников, использующих работу в библиотеке в ожидании более выгодных предложений. Временные работники отнимают у библиотек время, эксплуатируют интеллектуальные ресурсы (знания квалифицированных специалистов через наставничество и систему повышения квалификации), материально-техническую базу библиотек (помещение, оборудование), предъявляя взамен неэффективный низко квалифицированный труд.

4. Нарушение системы преемственности поколений вследствие отрицательного влияния экономической ситуации последних десятилетий.

5. Небольшие возможности для профессионального и карьерного роста, что непосредственно связано со слабо развитой системой мотивирования и стимулирования персонала.

К основным проблемам, влияющим на кадровую молодежную политику в регионах **Республики Крым**, руководители библиотек относят (по значимости):

1. Низкая заработная плата специалистов и слабое материально-техническое обеспечение библиотек - 37%;

2. Отсутствие социальных льгот для молодых специалистов – 24%;

3. Старение библиотечных кадров, в том числе в результате демографических проблем (низкой рождаемости в 90-е годы XX века) – 16 %;

4. Непривлекательность профессии библиотекаря для молодежи – 14%;

5. Процесс информатизации, меняющий характер и методы труда и требующий новых знаний (меняется читатель – меняется библиотекарь) – 9 %;

Наряду с выше перечисленными проблемами, в качестве важных также указываются отсутствие жилья (общежития) для молодых специалистов и училища или колледжа на территории Республики Крым.

## **РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КРЫМСКИХ БИБЛИОТЕК (В ВОЗРАСТЕ ДО 35 ЛЕТ)**



В анкетировании приняли участие 111 респондентов – молодых сотрудников библиотек Республики Крым в возрасте от 18 до 35 лет. Согласно методике, анкетирование проводилось анонимно.

В ходе изучения было выявлено, что в основном респондентами были сотрудники общедоступных региональных библиотек: центральных библиотек – 23%, сельских – 40,5%, городских – 22,5%, детских/юношеских - 12%. Вместе с тем, в опросе участвовало 2% специалистов республиканских библиотек.

Отрадно, что в анкетировании принимали участие работники библиотек Евпатории, Алушты, Армянска, Джанкоя, Феодосии, Керчи, Симферополя, Ялты, Джанкойского, Нижнегорского, Советского, Симферопольского, Черноморского, Кировского, Краснопереконского, Раздольненского, Сакского районов.

Преимущественным количеством исследуемых были представители женского пола (94%). Оставшиеся 6 % приходится на мужскую половину.

Распределение респондентов по направлениям деятельности следующее:

<b>Должность</b>	<b>Абсолют.</b>	<b>Процент</b>
Заведующий филиалом/отделом	12	10,8
Методист	5	4,5

Библиотекарь	85	76,6
Библиограф	6	5,4
Системный администратор	2	1,8
Психолог	1	0,9

К сожалению, не представлены должности бухгалтеров, секретарей, уборщиц и др. Интересно, что для 29% опрошенных библиотека стала первым местом работы, после учебы или декретного отпуска.

Выделенные в анкете четыре возрастные группы распределились следующим образом:

18-21	6	5,4
22-25	15	13,6
26-30	38	34,2
31-35	52	46,8

Среди опрошенных, по уровню образования 63% - сотрудники с высшим образованием, из них 44% с не профильным, а 19% - имеют профессиональное высшее образование. Общий средний уровень образования у 14% респондентов, специальное среднее у 22,5%, в том числе 4% со средним библиотечным.

Особого внимания заслуживает общий стаж работы сотрудников и стаж работы в библиотеках.

	<b>Общий стаж работы (в %)</b>	<b>Стаж работы в библиотеке (в %)</b>
до года	5,4	14,4
1-3 года	27,0	43,2
4-10 лет	46,9	33,4
10-15 лет	20,7	9,0

На вопрос «Ваше семейное положение» 62 % анкетированных ответило, что они находятся в браке, 27% - не замужем/холост, 10% - разведены. Не маловажно, что у 31,5% нет детей, 39% имеют одного ребенка, 22,5 % – двоих детей, а 7% троих и более.

Выясняя по какой причине пришли молодые люди работать в библиотеку было выявлено, что 51% попали в библиотеку по стечению обстоятельств или случайно, 19% решили, что работа в библиотеке – это их призвание, 17% работают по совету родных и друзей, 10% - соблюдают семейные традиции, 7% - вынуждены



работать в библиотеке в основном по причине отсутствия другого рабочего места.

Важно отметить, что 98% молодежи удовлетворены своей работой, из них 44% полностью, а 54% не в полной мере.

Основными привлекательными чертами работы в библиотеке являются: для 70% респондентов работа с людьми и общение, для 47% возможность реализовать свои творческие способности, 45% возможность развивать свой культурный и профессиональный уровень, 38% возможность заниматься интересным делом. Вместе с тем, 17% анкетированных считают, что работа в библиотеке публичная и их привлекает проведение всевозможных массовых мероприятий, 29% высказываются о привлекательности социальных и экономических гарантий, 31% - ценит возможность работать всегда с новой информацией и книгами. Интересно, что 13% респондентов, в основном проработавшие в других коллективах (не библиотечных), считают, что им очень ценно работать в позитивном микроклимате.

К эффективной работе молодежь стимулирует в основном позитивная оценка, поддержка руководства – 52%; материальное вознаграждение – 44%; профессиональный и личный интерес, творчество – 35%; доброжелательные межличностные отношения, благоприятный микроклимат в коллективе – 31%; самореализация – 31%. В меньшей степени (менее 10%) молодежь стимулирует самостоятельность в принятии решений по вопросам профессиональной деятельности, здоровый дух соперничества и служебная перспектива.

Учитывая, что 73% сотрудников считают, что в целом работа их удовлетворяет, все же основными причинами неудовлетворенности являются (в %):

неудобный график работы	слабая материально-техническая база библиотеки	«женский коллектив»	отсутствие возможности карьерного роста	низкая зарплата	непрестижность профессии	скучная, монотонная работа	необходимость постоянно осваивать новое	нехватка профессиональных знаний, умений, навыков	высокая текучесть кадров	большая физическая и эмоциональная нагрузка	плохие условия труда	отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий	непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства
5	60	4	10	54	8	2	2	14	3	6	14	1	1

Исходя из таблицы можно отметить, что молодежь больше всего не удовлетворяет слабая материально-техническая база библиотеки и низкая заработная плата.

Отрадно отметить, что работа в библиотеке у молодежи чаще всего вызывает чувства радости (32%) и гордости (31%). Наряду с этим, 62% сотрудников библиотек считают свою работу творческой, 48% - интеллектуальной, 45% - разнообразной и интересной. Интересно, что 30% библиотекарей отмечают, что несмотря на творческий характер своей работы все же она требует некоторой профессиональной подготовки, и, вероятно, поэтому только 2% считают свою работу легкой.

На вопрос «Как часто Вы повышаете свою квалификацию?» 50% библиотечных специалистов отмечают, что как можно чаще (т.е. чаще чем один раз в год, в три и пять лет).

Оценивая степень своей профессиональной зрелости 58% респондентов считают, что чувствуют себя уверенно в рамках выполняемой работы, 26% ощущают недостаток в профессиональных знаниях.

На вопрос «Собираетесь ли Вы уходить из библиотечной профессии?» 63% ответили, что не собираются, 32% - возможно, если будет более интересное предложение и 10% уйдут, если найдут более оплачиваемую работу.

## ОЖИДАНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ БИБЛИОТЕК



Наиболее сложной задачей при организации исследования было провести опрос будущих специалистов библиотек возрастом до 35 лет. Преимущественное количество в данном виде анкетирования заняли студенты вузов культуры – 96% опрошенных (35 респондентов). Из них примерно такое же количество студенты библиотечно-информационного направления Крымского университета культуры, искусств и туризма.

По результатам опроса выявлено, что респонденты, – студенты библиотечных факультетов, хотели бы работать с детьми или молодежью (37 %) в детской или юношеской библиотеке. Со взрослым населением готовы работать только 18 % респондентов. При этом важно отметить, что 45% студентов вообще не желают работать в библиотеках, а видят свое будущее в другом месте работы (без уточнения в каком конкретно).

Основными причинами «не желания» работать в библиотеках, по мнению студентов, являются слабая материально-техническая база библиотек, непрестижность профессии библиотекаря в обществе. Многие высказывают недовольство по отношению к социальной поддержке молодых специалистов, обеспеченности жильем, в том числе льгот для библиотекарей, отсутствия возможности путешествовать.

Из числа опрошенных (других категорий) 4% желают работать в библиотеке по причине любви к чтению и интеллектуального развития, 2% высказывают причины реализации своих креативных способностей.

Основное количество (78%) респондентов считают, что работа в библиотеке не простая и требует специальной подготовки. Наряду с этим, многие отмечают, что работа в библиотеке ассоциируется с творчеством и креативностью, интеллектуальностью, имеет социальную значимость, она разнообразна и в основном носит женский характер.

На вопрос «В какой должности Вы хотели бы работать?» многие высказывают пожелания работать в должности

библиотекаря (65%). Пожелания работать в должности библиографа высказали лишь 17%, и лишь 11% видят себя в роли вспомогательного персонала (специалист по кадрам, секретарь, бухгалтер, специалист по закупкам). Остальные 7% либо не определились, либо готовы работать в любой должности.

Несмотря на отсутствие опыта работы в библиотеках все же 43% респондентов готово посоветовать руководству библиотек улучшать материально-техническую базу и создавать достойные условия труда в библиотеках, а оставшиеся 67% советуют уделять больше внимания работе с молодыми специалистами (создавать мотивы и стимулы по поддержке креативности и принятия самостоятельных решений молодежью). Респонденты считают, что, решая подобным образом проблему, можно не только привлечь новых молодых сотрудников в библиотеки, но и сохранить уже имеющийся «в арсенале» персонал.

## **ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

(по итогам проведенного исследования)



С целью совершенствования кадрового состояния муниципальных библиотек можно наметить следующие направления:

- внедрение профессиональных стандартов в деятельность библиотек;
- реализация Концепции развития библиотечного дела в Республике

Крым до 2030 года;

- применение системы менеджмента качества.

**Рекомендовать руководителям библиотек предусмотреть систему следующих мер для привлечения в профессию молодых специалистов и закрепления их в библиотеках:**

- лоббировать интересы молодых специалистов при разработке концептуальных и стратегических документов, целевых программ социальной и профессиональной направленности;

- устанавливать отношения с молодежью посредством личного общения, обмена мнениями через программу повышения квалификации сотрудников;

- направлять молодых специалистов на обучение (переквалификация, повышение квалификации) в республиканские и федеральные библиотеки России или в библиотеки других субъектов Российской Федерации;

- поощрять участие молодежи в Межрегиональной школе молодых библиотекарей, организованной Крымской республиканской библиотекой для молодежи;

- включать молодежь в резерв на замещение руководящих должностей библиотеки;

- содействовать участию молодежи в общероссийских и региональных конкурсах, проектах, форумах, где приоритетной группой являются представители творческой молодежи, а произведения, сделанные своими руками и умом, поощряются

финансово (например, Форум «Таврида», Всероссийский Форум молодых семей, V Всероссийский форум рабочей молодежи и др.);

- поощрять стремление развиваться, пресекать инертность в том числе посредством проведения конкурсов, раскрывающих значимость библиотечных профессий для развития общества («Библиотекарь года», «Лучшие публикации, теле - и радиопередачи, фильмы о библиотекарях и библиотечных профессиях» и др.) или организации на базе библиотеки республиканских мероприятий по повышению квалификации молодых кадров;

- устанавливать заработную плату, соответствующую затратам интеллектуального и физического труда работников, а также поддержание ее на достойном уровне;

- создавать (или не препятствовать созданию) комфортных условий труда и отдыха, отвечающих санитарным нормам;

- использовать школу наставничества как это присутствует в бизнес-среде.

Рассмотрев и проанализировав данную проблему отметим тот факт, что реализация предложенных мероприятий, пусть не решит в полной мере проблемы привлечения молодых кадров в библиотеки, но позволит в значительной мере повысить престиж библиотечной профессии и сохранить имеющийся кадровый потенциал. Сегодня важно понимать, что библиотечная молодежь – стратегический ресурс библиотек XXI века.




# ПРИЛОЖЕНИЯ



## Приложение 1

### УТВЕРЖДАЮ

Директор  А. А. Подшивалова

«17» июля 2017 года

### **ПРОГРАММА социологического исследования «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым»**

#### I. ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ, ТРЕБУЮЩАЯ ИЗУЧЕНИЯ

Важным фактором, влияющим на эффективность работы современной библиотеки, является качество человеческих ресурсов. В практике работы библиотек наблюдается возрастающее внимание к вопросам кадровой политики с акцентом на «омоложение». Сегодня со всей очевидностью можно утверждать, что библиотеки Республики Крым нуждаются в молодых квалифицированных специалистах. Работающие в библиотеках молодые кадры нуждаются в поддержке, развитии и закреплении, гармонизации профессиональной деятельности. Вектор молодежной кадровой политики направлен от констатации необходимости «молодых в библиотечном деле» к активной работе с ними как с молодыми библиотечными профессионалами, обладающими не только определенным набором знаний, умений, навыков и опытом, но и ответственностью, «профессиональной надежностью».<sup>4</sup>

Многие руководители крымских библиотек высказывают мнение о большом дефиците молодых кадров в библиотеках. Статистические показатели свидетельствуют о том, что доля молодых специалистов (в возрасте до 30-ти лет) в библиотеках составляет 144 человека (12 %) от общего количества основного персонала.

Крымский университет культуры, искусств и туризма ежегодно выпускает более 35-ти бакалавров и магистров – будущих библиотекарей-библиографов. Более половины из них – это студенты в возрасте до 35 лет. Вместе с тем, в библиотеках ощущим профессиональный голод. Многие студенты, получающие библиотечное образование высказывают неоднозначное отношение к библиотечной профессии, а некоторые из них - нежелание в дальнейшем связывать свою судьбу с работой в библиотеках.

---

<sup>4</sup> Тензина Т. В. Молодые специалисты общедоступных библиотек Удмуртии. - unatlib.ru/images/archive\_of\_events/ 2016-03-19/Doklad\_direktora\_NBUR.docx



Учитывая сложившуюся ситуацию, связанную с профессиональной деятельностью молодежи, требуется изучение проблемы оттока молодых специалистов из библиотек, стимулирование и мотивация их работы, повышение степени поддержки со стороны руководства.

## II. ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объектом исследования являются настоящие (работающие) и будущие сотрудники общедоступных библиотек Республики Крым в возрасте от 16 до 35 лет (включительно), а также руководители, осуществляющие управление молодыми специалистами в библиотеках.

Предмет исследования – состояние кадрового потенциала молодых специалистов, структура их деятельности, их профессиональные качества и навыки, информационные потребности, взгляды на развитие библиотек, система мотивации работающей в библиотеках молодежи.

## III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования – диагностика реальной кадровой ситуации и определение структуры профессиональной мотивации молодых сотрудников общедоступных библиотек Республики Крым.

Задачи исследования:

- выявить причины оттока молодых специалистов из общедоступных библиотек;
- определить основные мотивы, позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников крымских библиотек путем анкетирования руководителей, работающих молодых специалистов крымских библиотек, и тех, кто планирует работать в библиотеках;
- проанализировать цифровые показатели кадрового состава библиотек за 2014 – 2016 годы согласно формам 6-НК;
- выявить преимущества и недостатки в управлении библиотечными кадрами;
- определить пути совершенствования кадрового состояния библиотек;
- выработать рекомендации и предложения, направленные на привлечение молодых сотрудников в библиотеки Республики Крым.

## IV. ЕДИНИЦЫ ИЗМЕРЕНИЯ И НАБЛЮДЕНИЯ

Единицами измерения (наблюдения) в исследовании выступают молодые сотрудники библиотек (работающие), студенты факультета библиотечной направленности Крымского университета культуры, искусств и туризма (обучающиеся). Измеряются количественно в единицах (человеках). Основные мотивы, позитивные и негативные факторы,

влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников крымских библиотек, будут измеряться качественными показателями с учетом атрибутивных и альтернативных признаков.

Наблюдение за кадровым составом библиотек проводится ежегодно. Основой количественных показателей являются цифровые данные, используемые в официальных статистических данных, таких как Форма 6-НК, Свод годовых сведений общедоступных библиотек Республики Крым и другие.

## V. МЕТОДОЛОГИЯ И ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методика исследования – генеральная совокупность контингента руководителей и молодых сотрудников общедоступных библиотек Республики Крым без выделения приоритетных баз исследования.

В ходе исследования используются следующие библиотековедческие методы:

- общеполитические методы (диалектика, метафизика);
- общенаучные методы (изучение документов, научное наблюдение, анкетирование как разновидность опроса);
- специальные методы (анализ библиотечной документации, социометрия).

Инструментарий исследования – анкеты для изучения трех категорий: для руководителей, молодых библиотекарей, для студентов библиотечных факультетов как будущих специалистов. Анкеты содержат вопросы, построенные с помощью различных методик. Кроме обычных закрытых и открытых вопросов использована техника семантического дифференциала; приведен ряд суждений, с которыми респондент может согласиться или не согласиться. Важнейшая задача анкеты – обращение к личному опыту и взглядам молодых людей, выявление различий и границ между «ритуальными» ценностями и теми, которые реально значимы для той или иной возрастной и гендерной группы.

Анкета 1 (Приложение 1) анонимная, ориентирована на руководителей публичных библиотек / библиотечных систем с целью получения сведений о реальной кадровой ситуации в конкретном исследуемом регионе и личных суждениях, и заключениях.

Анкета 2 (Приложение 2) анонимная, ориентирована на молодых сотрудников общедоступных библиотек Республики Крым. Включает двадцать вопросов, предполагающих комплексную оценку профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: мотивов прихода работать в библиотеке; степени удовлетворенности работой в библиотеке; привлекательных моментов работы в библиотеке; стимулов эффективной работы; причин неудовлетворенности работой в библиотеке и др. При составлении анкеты для удобства респондентов использовались вопросы закрытые и полужакрытые, альтернативные и неальтернативные.

Анкета 3 (Приложение 3) анонимная, ориентирована на будущих специалистов библиотек, в основном на студентов (бакалавров, магистров) по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» с целью получения сведений об ожиданиях от работы в библиотеках.

## VI. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проводится отделом методической и инновационной работы Государственного бюджетного учреждения культуры Республики Крым «Крымская республиканская библиотека для молодежи» (ГБУК КРБДМ) при поддержке Министерства культуры Республики Крым. Руководителем и координатором работы является заместитель директора ГБУК КРБДМ.

Исследование состоит из трех этапов.

**ЭТАП 1. ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ** (на период с марта по июль 2017 года). Включает в себя анализ статистических данных о кадровом составе библиотек Республики Крым, образовательном уровне специалистов, их возрасте и стаже работы. Изучение проводится на основании государственных статистических форм 6-НК и Свода годовых сведений общедоступных библиотек Республики Крым в разрезе за последние три года (по итогам 2014, 2015 и 2016 годов).

На данном этапе также разрабатывается программа исследования, составляются анкеты для трех категорий респондентов, включая студентов, обучающихся по направлению «Библиотечно-информационная деятельность». Проводится согласование программы исследования. Рассылка анкет осуществляется посредством фронтальной электронной и почтовой рассылки, размещения на сайте ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи» (<http://www.krbm.ru/>). Анкеты для руководителей направляются в заполненном виде на электронную почту библиотеки - [info@krbm.ru](mailto:info@krbm.ru). Заполнение анкет 2 и 3 проводится непосредственно на сайте библиотеки в разделе «Коллегам».

**ЭТАП 2. ТЕКУЩИЙ** (на период с августа по октябрь 2017 года). Осуществляется заполнение анкет участниками исследования, а также сбор и аккумуляция анкет, полученных от всех категорий участников исследования.

В августе-сентябре проводится сведение и обобщение данных, построение таблиц и графиков, определение зависимостей, анализ полученных фактографических сведений. Проводится первичная техническая обработка полученных данных.

**ЭТАП 3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЙ** (октябрь 2017 года). Осуществляется подведение итогов исследования, формирование выводов и предложений по результатам исследования, их опубликование (в печатном и электронном формах). Рассылка результатов исследования библиотекам/библиотечным

системам, принимающим участие в нем. Опубликование результатов исследования.

В результате анализа цифровых и информационных материалов крымских библиотек, проведенного анкетирования будут сформированы выводы и рекомендации, которые будут содействовать улучшению кадровой ситуации в работе с молодыми специалистами крымских общедоступных библиотек.

Организаторы исследования убеждены, что его результаты позволят установить причины оттока молодых специалистов из публичных библиотек, определить мотивы и проблемы в их работе, выявить преимущества и недостатки в управлении библиотечными кадрами, а также определить пути совершенствования кадрового состояния библиотек.

По итогам проведения исследования будут подготовлены: отчет в Министерство культуры Республики Крым, выступления на Деловой клуб директоров централизованных библиотечных систем Республики Крым, Объединенный научно-методический Совет республиканских библиотек Крыма, статьи в профессиональные периодические издания.

#### **Приложение 1**

к программе социологического исследования «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым»

### **АНКЕТА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ БИБЛИОТЕКИ**

Крымская республиканская библиотека для молодежи, с целью диагностики реальной кадровой ситуации и определения структуры профессиональной мотивации молодых сотрудников общедоступных библиотек Республики Крым, проводит социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым».

Уважаемые руководители библиотек просим Вас заполнить анкету **в срок до 15 сентября 2017 года** и направить ее на электронную почту info@krbm.ru. Объективные ответы на ее вопросы позволят получить значимые сведения для анализа перспектив развития кадровой ситуации в библиотечной отрасли Крыма.

Результаты опроса будут обработаны и представлены в обобщенном виде на сайте нашей библиотеки. Заранее благодарим за внимание к нашей просьбе!

- 1. Как давно вы возглавляете библиотеку/ЦБС? (укажите с какого возраста) \_\_\_\_\_**
- 2. По вашему мнению, может ли руководить библиотекой/ЦБС молодой специалист в возрасте до 30-ти лет (нужное подчеркнуть)                    Да                    Нет**
- 3. Если нет, то укажите почему:**  
А) недостаточно опыта работы на руководящей должности  
Б) недостаточно образования  
В) недостаточно мудрости и жизненного опыта  
В) ваш вариант \_\_\_\_\_

4. **Приняты ли в Вашей ЦБС локальные документы, ориентированные на адаптацию и развитие молодых сотрудников в библиотеке.** Если «Да», то укажите их названия, виды и назначение \_\_\_\_\_

5. **Какие мотивы и стимулы Вы как руководитель чаще всего используете для активизации деятельности молодых специалистов** (указать, что конкретно, возможно несколько ответов):

- А) принуждение  
 В) убеждение  
 Д) карьерный рост  
 Ж) Ваш вариант \_\_\_\_\_
- Б) денежное вознаграждение  
 Г) социальная поддержка  
 Е) командировки и выезды за пределы Крыма

6. **Какими преимуществами и недостатками, по Вашему мнению, обладают молодые сотрудники библиотек Вашей ЦБС** (оцените наиболее часто встречающиеся случаи, исходя из личных наблюдений)

	Преимущества	Кол-во баллов*	Недостатки	Кол-во баллов*
А)	активность		инертность (пассивность)	
Б)	креативность		однообразное представление	
В)	компьютерная грамотность		безграмотность в речи	
Г)	стремление развиваться		желание получать зарплату, но не зарабатывать ее	
Д)	умение принимать решения		безответственность	
Е)	стремление к самообразованию		часты высказывания «Я и так все знаю»	
Ж)	стрессоустойчивость		излишняя эмоциональность	
З)	коммуникабельность		замкнутость	
И)	стремление к самоорганизации		неорганизованность	

\*Сумма баллов в одной строке (НЕ колонке) должна равняться 10-ти

7. **Общее количество работающих сотрудников библиотеки/ЦБС по состоянию на 01.07.2017 года** \_\_\_\_\_, в том числе в возрасте до 35 лет (включительно) \_\_\_\_\_ человек, **из числа сотрудников до 35 лет** (включительно):

- по полу: муж. \_\_\_\_\_ жен. \_\_\_\_\_
- по возрасту: 18–21 год \_\_\_\_\_, 22–25 лет \_\_\_\_\_,  
 26–30 лет \_\_\_\_\_, 31–35 лет \_\_\_\_\_
- по образованию: общее среднее \_\_\_\_\_, среднее специальное библиотечное \_\_\_\_\_  
 среднее специальное небиблиотечное \_\_\_\_\_,  
 высшее библиотечное \_\_\_\_\_ высшее небиблиотечное \_\_\_\_\_
- по стажу библиотечной работы: до года \_\_\_\_\_, 1–3 года \_\_\_\_\_, 4–10 лет \_\_\_\_\_, 10–15 лет \_\_\_\_\_
- сотрудников, относящихся к основному персоналу \_\_\_\_\_
- сотрудников, относящихся к административному аппарату \_\_\_\_\_
- сотрудников, относящихся к вспомогательному персоналу \_\_\_\_\_.

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

#### 10. Кадровая ситуация в Вашей библиотеке/ЦБС в динамике за последние 5 лет:

	2012	2013	2014	2015	2016
Общее количество сотрудников					
Из них молодых специалистов (до 35-ти лет)					

11. Укажите, какие проблемы, влияющие на кадровую молодежную политику, на Ваш взгляд, присутствуют в Вашем регионе Республики Крым (распределите по значимости)

- старение библиотечных кадров, в том числе в результате демографических проблем (низкой рождаемости в 90-е годы XX века);
- низкая заработная плата специалистов и слабое материально-техническое обеспечение библиотек;
- отсутствие социальных льгот для молодых специалистов;
- процесс информатизации, меняющий характер и методы труда и требующий новых знаний (меняется читатель – меняется библиотекарь);
- непривлекательность профессии библиотекаря для молодежи;
- свой вариант \_\_\_\_\_

**БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО В ПРОВЕДЕНИИ ИССЛЕДОВАНИЯ!**

#### Приложение 2

к программе социологического исследования «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым»

### АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ БИБЛИОТЕК

Крымская республиканская библиотека для молодежи, с целью диагностики реальной кадровой ситуации и определения структуры профессиональной мотивации молодых сотрудников общедоступных библиотек Республики Крым, проводит социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс в общедоступных библиотеках Республики Крым».

Уважаемый сотрудник библиотеки, если тебе уже есть 18 лет и еще не исполнилось 36, просим заполнить данную анкету **в срок до 15 сентября 2017 года**. На все вопросы в анкете даны возможные варианты ответов. При заполнении бланка просьба обвести наиболее приемлемый для тебя вариант (или несколько одновременно), а если ни один из них не устраивает – напиши свой ответ. Анкета является анонимной, поэтому нет необходимости указывать свои персональные данные. Объективные ответы на ее вопросы позволят получить значимые сведения для анализа перспектив развития кадровой ситуации в библиотечной отрасли Крыма. Для соблюдения анонимности, заполненную анкету просим заполнить на сайте библиотеки по ссылке <http://www.krbm.ru/anketa-dlya-molodyx-sotrudnikov>.

Результаты опроса будут обработаны и представлены в обобщенном виде на сайте нашей библиотеки. Заранее благодарим за внимание к нашей просьбе!

1. **Кем Вы работаете в библиотеке (укажите должность)?** \_\_\_\_\_

2. **Какую должность Вы занимали, до того, как стали сотрудником библиотеки?** \_\_\_\_\_

3. **Ваше образование** (укажите какое указано в дипломе с названием учебного заведения и года завершения учебы)

- общее среднее \_\_\_\_\_
- среднее специальное библиотечное \_\_\_\_\_
- высшее библиотечное \_\_\_\_\_
- среднее специальное не библиотечное \_\_\_\_\_
- высшее не библиотечное \_\_\_\_\_
- другое (магистр, кандидат наук и др.) \_\_\_\_\_

4. **По какой причине Вы пришли работать в библиотеку?**

- по призванию
- по стечению обстоятельств
- случайно
- по совету родных, друзей
- согласно семейным традициям
- отсутствие другого места работы в населенном пункте
- по другим причинам (каким?) \_\_\_\_\_

5. **Удовлетворены ли Вы работой в библиотеке?**

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

6. **Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются:**

- гарантии социальной и экономической стабильности
- возможность реализовать свои творческие способности
- возможность заниматься интересным делом
- возможность реализовать свой интеллектуальный потенциал
- работа с людьми, общение
- активное внедрение новых технологий
- доступ к информации, работа с книгами
- публичная работа (проведение публичных мероприятий)
- благоприятный психологический микроклимат
- возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

7. **Что стимулирует Вас к эффективной работе?**

- позитивная оценка, поддержка руководства,

- материальное вознаграждение
- справедливость оплаты труда
- личность руководителя
- почет и уважение со стороны коллег
- служебная перспектива
- совпадение интересов библиотеки и собственных интересов, общность целей
- здоровый дух соперничества
- профессиональный и личный интерес, творчество
- доброжелательные межличностные отношения, благоприятный микроклимат в коллективе
- самостоятельность в принятии решений по вопросам профессиональной деятельности и не только
- участие в интересных проектах, крупных региональных, межрегиональных, всероссийских акциях
- имидж библиотеки
- самореализация
- достойные условия труда
- возможность профессионального и творческого роста
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

**8. Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?**

- неудобный график работы
- слабая материально-техническая база библиотеки
- «женский коллектив»
- отсутствие возможности карьерного роста
- низкая зарплата
- непрестижность профессии
- скучная, монотонная работа
- необходимость постоянно осваивать новое
- нехватка профессиональных знаний, умений, навыков
- высокая текучесть кадров
- большая физическая и эмоциональная нагрузка
- плохие условия труда
- отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий
- непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

**9. Какие чувства зачастую вызывает у Вас работа в библиотеке?**

- удовлетворение
- гордость
- стыд
- радость
- уныние
- разочарование
- безразличие
- «временность»



другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

**10. Что Вы думаете о библиотечной работе в целом?**

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

**11. Повышаете ли Вы свою квалификацию и как часто?**

- да, как можно чаще
- да, раз в год
- да, раз в пять лет
- да, раз в три года
- нет, не повышаю (укажите причины) \_\_\_\_\_

**12. Оцените степень собственной профессиональной зрелости?**

- чувствую себя уверенно в рамках выполняемой работы
- ощущаю недостаток в профессиональных знаниях
- считаю, что моя квалификация выше порученного участка работы
- затрудняюсь ответить
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

**13. Собираетесь ли Вы уходить из библиотечной профессии?**

- нет
- возможно, если будет интересное предложение
- да, если найду более оплачиваемую работу
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

**Сообщите, пожалуйста, дополнительные сведения о себе:**

14. Пол (подчеркнуть):                      муж.                      жен.
15. Возраст: 18–21 год                      22–25 лет                      26–30 лет                      31–35 лет
16. Общий трудовой стаж: до года                      1–3 года                      4–10 лет                      10–15 лет



- высшее библиотечное \_\_\_\_\_
- среднее специальное не библиотечное \_\_\_\_\_
- высшее не библиотечное \_\_\_\_\_
- другое (магистр, кандидат наук и др.) \_\_\_\_\_

3. **Обучаетесь ли Вы в каком-либо учебном заведении по направлению «Библиотечно-информационная деятельность»?** Да Нет

4. **Если нет, то планируете ли обучаться** Да Нет

5. **Какова причина, вашего желания работы в библиотеке?**

- нужна любая работа и стабильный доход
- люблю читать и интеллектуально развиваться
- поступило предложение от руководства или сотрудников библиотеки
- люблю общаться с людьми
- возможность проявить свои креативные (творческие) способности
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

6. **Что Вы думаете о библиотечной работе в целом?**

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

7. **В случае Вашего трудоустройства, в какой библиотеке Вы хотели бы работать?**

- в федеральной библиотеке России (какой конкретно) \_\_\_\_\_
- в республиканской, областной (какой конкретно) \_\_\_\_\_
- в центральной городской/районной (какой конкретно)
- в небольшой городской (подчеркнуть)
- в поселковой, сельской
- для взрослых

- для детей
- для молодежи/юношества
- в отрасли культуры
- в других отраслях (указать конкретно)\* \_\_\_\_\_

\*к примеру - здравоохранения, образования, сельского хозяйства и др.

8. **В какой должности Вы хотели бы работать в библиотеке** (отметить предлагаемый вариант или предложить свой):

- руководителем высшего звена (директор, заместитель директора) \_\_\_\_\_;
- руководителем среднего звена (заведующим отделом (каким?) \_\_\_\_\_);
- главным, ведущим библиотекарем, библиотекарем, методистом \_\_\_\_\_;
- бухгалтером, юристом, специалистом по кадрам и др. \_\_\_\_\_;
- другое (что конкретно?) \_\_\_\_\_

9. **Что Вы хотели бы посоветовать руководству крымских библиотек по вопросу поддержки молодых специалистов** (при желании можно указать конкретно какой)

- 
- уделять больше внимания работе с молодыми специалистами
  - улучшать материально-техническую базу и создавать достойные условия работы в библиотеках
  - принимать на работу в библиотеки больше молодых и креативных сотрудников
  - другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

**БЛАГОДАРИМ ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО В ПРОВЕДЕНИИ  
ИССЛЕДОВАНИЯ!**

## Примерное Положение о наставничестве

### 1. Цели и задачи наставничества

Наставничество – система мер, направленная на включение нового работника в производственную жизнедеятельность коллектива.

1.1. Целью наставничества является воспитание и развитие высокопрофессиональных специалистов в сфере библиотечного обслуживания населения.

#### 1.2. Задачи наставничества:

оказание помощи новым сотрудникам в их профессиональном становлении;

оперативное вовлечение лиц, принятых на работу, в деятельность библиотеки, улучшение качества их подготовки в соответствии с принятыми стандартами и нормами, повышение квалификации кадров;

быстрое освоение новыми сотрудниками корпоративной культуры, развитие позитивного отношения к работе, лояльности и удовлетворенности результатами своего труда;

рациональная экономия времени руководителей подразделений на обучение новых сотрудников;

снижение текучести персонала и связанных с ней финансовых потерь;

представление наставникам возможности их профессионального роста;

ускорение процесса обучения основным навыкам профессии в рамках должностной инструкции;

развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на сотрудника задачи соответственно занимаемой должности;

развитие коммуникаций с другими сотрудниками как внутри, так и за пределами отдела (подразделения);

усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении и библиотеке в целом.

## **2. Организация наставничества**

2.1. Наставничество устанавливается над новыми сотрудниками на период их испытательного срока, а при условии ротации (внутреннего перемещения кадров) – на период адаптации нового сотрудника к коллективу и новому виду деятельности.

2.2. В качестве наставника выбирают сотрудника из числа наиболее высококвалифицированных специалистов.

2.3. Зачисление сотрудников в группу наставников производится по представлению заведующего подразделением (отделом) и утверждается директором библиотеки.

2.4. Система мотивации наставника является двухкомпонентной (материальная и нематериальная). Материальная мотивация подразумевает денежное вознаграждение, нематериальная – внешние неденежные стимулы, которыми библиотека располагает в целях поощрения эффективного труда работников (благодарности, Доска почета, грамоты). Материальная мотивация – наставник получает вознаграждение в виде надбавки к заработной плате за выполнение дополнительных обязанностей. Нематериальная мотивация – по итогам ежегодного конкурса на лучшего наставника ему присуждается почетная грамота, и его фото вывешивается на Доске почета. Возможны другие варианты (индивидуально).

## **3. Обучение и оценка наставников**

3.1. После назначения в качестве наставника выбранный сотрудник в обязательном порядке должен пройти специальное обучение.

3.2. Обучение проходит в форме консультаций и семинаров по мере формирования группы и включает в себя встречи с представителями отдела психологической поддержки, профсоюзной организацией и руководства.

3.3. Показателями эффективности работы наставника является плановое выполнение поставленных целей и задач новым сотрудником с наименьшими затратами в период испытательного срока. Оценка эффективности наставника производится на промежуточном и итоговом этапе его деятельности.

3.4. Результат наставнической деятельности оценивается по ее завершении специально созданной для этих целей комиссией. При оценке учитывается мнение разных лиц: руководителя подразделения, наставника, коллег по подразделению, самого аттестуемого.

3.5. Во время проведения обучения руководитель подразделения контролирует выполнение наставником своих обязанностей, помогает ему в работе с новым сотрудником.

3.6. По завершении обучения руководитель подразделения совместно с наставником оценивает результат прохождения новым сотрудником испытательного срока посредством выполнения последним производственного задания либо другой оценочной работы.

#### **4. Требования к наставнику**

4.1. Наставник – одна из ключевых фигур в процессе адаптации, т.к. он способствует закреплению знаний, полученных в ходе стажировки, быстрому привыканию нового сотрудника к требованиям, предъявляемым в соответствии с должностными обязанностями.

4.2. Наставник должен быть предан делу и поддерживать принятые стандарты и правила работы, иметь системное представление о своем участке работы, деятельности своего подразделения и библиотеки в целом.

4.3. Наставник должен быть высококвалифицированным специалистом с трудовым стажем в библиотеке более 5 лет, иметь стабильные показатели в работе и пользоваться уважением в коллективе.

4.4. Наставник должен обладать такими личностными качествами, как терпимость, спокойствие, организованность, тактичность, способность устанавливать контакт, уметь слушать собеседника, вызывать доверие и создавать свободную доброжелательную обстановку, ясно и отчетливо выражать свои мысли, проявлять искренний интерес к другим людям и готовность делиться своим опытом.

4.5. Наставник должен уметь распознавать проблемные ситуации, с которыми сталкивается новый работник, знать эффективные методы решения каждой из этих ситуаций и применять эти методы на практике.

#### **5. Обязанности наставника.**

Наставник обязан:

5.1. Знать требования нормативных актов по библиотеке и своему подразделению (отделу), определяющие права и обязанности нового сотрудника по занимаемой должности.

5.2. Разрабатывать и утверждать совместно с непосредственным руководителем нового сотрудника индивидуальный план его обучения и адаптации.

5.3. Совместно с отделом психологической поддержки выявлять, изучать и всесторонне развивать деловые и нравственные качества нового сотрудника, его отношение к работе, коллективу и корпоративной культуре библиотеки.

5.4. Оказывать новому сотруднику индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные просчеты и ошибки.

5.5. Развивать положительные качества нового сотрудника, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию его общекультурного и профессионального кругозора.

5.6. При выявлении ошибок в работе наставника ему объявляется замечание, а в случае продолжительной неудовлетворительной работы сотрудник снимается с наставничества.

## **6. Права наставника.**

6.1. Наставник, с согласия непосредственного руководителя, в случаях производственной необходимости, может подключать для дополнительного обучения нового сотрудника других сотрудников подразделения.

6.2. В процессе своей деятельности наставник взаимодействует с отделом психологической поддержки, профсоюзной организацией, представителем охраны труда.

6.3. Наставник участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью нового сотрудника, вносит предложения непосредственному руководителю о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

Разработано ГАУК Ярославской области  
«Ярославская областная универсальная научная  
библиотека имени Н.А. Некрасова»



## КОДЕКС

### профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Кодексом профессиональной этики российского библиотекаря, который определяет нравственные основы профессиональной деятельности, с целью установления единых норм служебного поведения в коллективе библиотеки и норм поведения и общения с пользователями.

1.2. Правовую основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", общепризнанные принципы и нормы международного права, действующие Федеральные законы, нормативные правовые акты Министерства культуры Республики Крым, нормативные документы библиотеки.

1.3. Кодекс ориентирован на формирование корпоративной культуры, поддержание стабильности коллектива и стремления сотрудников к эффективной совместной работе, призван поддерживать качественный уровень библиотечных услуг, соответствующий статусу муниципального бюджетного учреждения культуры.

1.4. Положения настоящего Кодекса обязательны для работников, а также являются составной частью их должностных обязанностей. Сотрудник, поступающий на работу в библиотеку, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности. Кодексом руководствуются все работники библиотеки, независимо от занимаемой должности, в том числе совместители и временные работники. Знание и соблюдение Кодекса является делом чести, совести, профессиональной ответственности каждого библиотекаря и является одним из критериев оценки качества их служебного поведения.

#### 2. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

**Профессиональная этика** – совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

**Кодекс профессиональной этики** – свод норм одобряющего поведения для работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

**Материальная выгода** – приобретение, которое может быть получено работником, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения и которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

**Личная выгода** – заинтересованность работника, его близких родственников в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей.

**Конфликт интересов** – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

**Коррупция** – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

**Конфиденциальная информация** – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе персональные данные граждан Российской Федерации, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

### **3. Основные этические принципы работника**

3.1. В своей деятельности библиотекарь руководствуется следующими убеждениями:

□ библиотека является необходимым и важнейшим учреждением, выполняющим информационную, образовательную, культурную, досуговую и другие функции, отвечающие потребностям молодежи и общества в целом;

□ распространение знаний и информации является важным условием общественного развития, способствует социальной стабильности и справедливости;

□ библиотечные ресурсы являются основой для сохранения, развития и распространения культурного достояния, духовных традиций местного сообщества;

□ гуманизм является мировоззренческой основой библиотечной профессии;

□ общественный характер библиотечной профессии основывается на чувстве социальной ответственности.

#### **4. Основные принципы профессиональной этики работника**

4.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В профессиональных взаимоотношениях наиболее ценится внутренняя культура и самодисциплина, преданность служебному долгу и умение работать на результат. Каждый сотрудник должен способствовать формированию корпоративной культуры коллектива и следовать ей в целях эффективной совместной работы и товарищеской взаимопомощи. Быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным, проявлять честность и терпимость в общении с коллегами. Воздерживаться от высказываний, суждений, критики и оценок деятельности библиотеки, её руководителей, действий сотрудников в присутствии коллег и пользователей (читателей, посетителей).

4.3. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями, должен стремиться быть образцом профессионализма, корректности, объективности и честности для подчинённых, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

4.4. Работник библиотеки должен неукоснительно соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Правила пользования библиотекой, требования по охране и безопасности труда. Работник библиотеки должен быть сосредоточенным, собранным и нацеленным на исполнение служебных обязанностей. Не обсуждать текущие производственные вопросы в зонах обслуживания пользователей, не отвлекаться в рабочее время на посторонние разговоры, не заниматься личными делами, не принимать личных гостей или посетителей.

4.5. Бережно относиться к имуществу библиотеки, соблюдать чистоту в рабочих помещениях, читальных залах и местах общего пользования; уборку помещений преимущественно производить в отсутствие посетителей.

4.6. По отношению к своей профессии библиотекарь должен:

□ стремиться к профессиональному развитию и повышению квалификации, культурному самообразованию как неотъемлемым условиям выполнения своей социальной миссии и профессионального долга;

□ прилагать усилия к повышению социального престижа своей профессии и признанию ее перспективной роли в информационном обществе;

- заботиться о своем внешнем виде как неотъемлемой части формирования позитивного имиджа профессии;
- в ходе профессиональной деятельности не допускать получения личной материальной или иной выгоды за счет пользователей, коллег, книготорговых фирм и других поставщиков товаров и услуг;
- не совершать поступков, наносящих ущерб престижу библиотечной профессии, заботиться о ее высоком общественном признании.

## **5. Основные принципы и нормы поведения и общения с пользователями библиотеки**

5.1. При общении с читателем сотрудник обязательно должен учитывать его индивидуально-психологические особенности, типовые характеристики читательской группы или читательской аудитории.

5.2. Работники библиотеки должны полностью осознавать, что обслуживание читателей является их прямым служебным долгом, должны уважать всех, пришедших в библиотеку, предоставлять им необходимые услуги, прилагать максимум усилий к тому, чтобы они чувствовали себя комфортно при удовлетворении их законных требований и запросов.

5.3. При исполнении служебных обязанностей работник должен соблюдать санитарно-гигиенические требования, иметь опрятный вид, соответствующий общепринятому неофициальному деловому стилю.

5.4. Сотрудник библиотеки должен при обслуживании полностью концентрировать свое внимание на читателе. Встречать радушно, с улыбкой, держаться свободно и непринужденно, здороваться первым. Преимущественно использовать деловой стиль общения, быть вежливым и учтивым, внимательно слушать говорящего, не смотреть в сторону, не быть рассеянным. Не допускается при появлении пользователя (читателя, посетителя) продолжать заниматься делами, не связанными с его обслуживанием, включая выполнение внутренних производственных процессов, чтение служебных документов и профессиональной литературы.

5.5. На обращение читателя сотрудник должен отвечать терпеливо и обстоятельно. При затруднении с ответом следует порекомендовать обратиться к соответствующему специалисту, при необходимости - проводить читателя в нужное ему для получения компетентного ответа структурное подразделение.

5.6. Не допускается при общении с читателем осуждать и критиковать его действия, разговаривать повышенным, требовательным и ироничным тоном, бурно жестикулировать при разговоре, употреблять ненормативную лексику.

5.7. Претензии читателя выслушивать спокойно и терпеливо, не вступать в пререкания и споры, не допускать конфликтов, способных нанести ущерб репутации библиотеки, стараться погасить конфликт на месте.

За причинение неудобств или допущенные сотрудниками ошибки своевременно приносить читателю извинения.

5.8. В случае, если возникшая проблема не может быть решена сотрудником библиотеки самостоятельно, он направляет читателя к вышестоящему лицу (заведующему сектором, отделом, директору библиотеки). При рассмотрении конфликтной ситуации работник объясняет свои действия требованиями документов, регламентирующих деятельность библиотеки.

5.9. В отношении нарушителей правил пользования библиотекой проявлять сдержанность и доброжелательность, разъяснять установленный правилами порядок и предлагать его соблюдать.

5.10. Речь сотрудников должна быть умеренной громкости, мягкой по интонации, спокойной, грамотной. С помощью языковых средств библиотекарь должен создать позитивную, конструктивную, дружественную атмосферу общения.

5.11. Обращаться к пользователю (читателю, посетителю) рекомендуется по имени и отчеству, к членам коллектива также по имени и отчеству, либо «коллега». При разговоре недопустимы интонации и выражения, которые содержат сарказм, иронию, фривольность, колкость, грубый допрос, упрёки, приказной тон, вульгарные, смущающие человека слова.

## **6. Обращение со служебной информацией**

6.1. С учетом основных положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" и Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ "О персональных данных" в отношении доступа к конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении учреждения, работник может обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работник, при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации, обязан соответственно обращаться с этой информацией и всеми документами, полученными во время исполнения или в связи с исполнением своих должностных обязанностей, а также принимать меры для обеспечения гарантии безопасности и конфиденциальности информации, которая ему стала известна и за которую он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работник не имеет права использовать не по назначению информацию, которую он может получить во время исполнения своих должностных обязанностей или в связи с ними.

## **7. Конфликт интересов**

7.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в учреждении работник обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Кодексом;
- доводить до сведения вышестоящего руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов.

7.2. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника информацию, работнику следует обратиться в Министерство культуры Республики Крым, которое имеет право инициировать или провести проверку поступившей информации.

## **8. Ответственность работника за нарушение положений Кодекса**

8.1. Работник библиотеки должен знать, что явное и систематическое нарушение норм данного Кодекса с дальнейшей профессиональной деятельностью в учреждениях культуры несовместимо. В случаях, предусмотренных Федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

8.2. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложения дисциплинарного взыскания.

## **9. Порядок вступления в силу настоящего Кодекса**

9.1. Настоящий Кодекс вступает в действие со дня его утверждения приказом директора ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи».

9.2. Положения Кодекса распространяются на работников ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи» с момента ознакомления с настоящим Кодексом.

**Для заметок:**

**Для заметок:**