


Министерство культуры Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное научное учреждение культуры
«Дальневосточная государственная научная библиотека»

УТВЕРЖДАЮ
генеральный директор Краевого
государственного бюджетного
научного учреждения культуры
«Дальневосточная государственная
научная библиотека», канд.
социолог. наук

 / Т.Ю. Якуба
печать
«__» _____ 20__ г.

ОТЧЁТ
О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ ПУБЛИЧНЫХ БИБЛИОТЕК: СОВРЕМЕННЫЕ
ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ

(промежуточный, 2018)

Зам. генерального директора


(подпись, дата)

Р. В. Наумова

Руководитель и исполнитель НИР,
канд. педагогических наук, доцент,
ст. научный сотрудник отдела
научно-исследовательской и
научно-методической работы


(подпись, дата)

Т. А. Ромашкина

Хабаровск, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Определения	2
2.	Введение	4
3.	Основная часть	5
3.1.	Цель и задачи исследования	5
3.2.	Методика и методы исследования	6
3.3.	Сведения о респондентах	7
3.4.	Содержание процесса выполнения НИР	9
4.	Обобщение и оценка основных результатов	29
5.	Приложения	32
5.1.	Список литературы	32
5.2.	Список публикаций по теме исследования за 2018 год	35
5.3.	Выступления на научных конференциях в 2018 году	36

1. Определения

В настоящем отчёте о НИР применяются следующие термины с соответствующими определениями :

Анкета — форма полевого документа для проведения опроса.

Анкетирование — письменный опрос.

Грант — безвозмездная субсидия предприятиям, организациям и физическим лицам в денежной или натуральной форме на проведение научных или других исследований, опытно-конструкторских работ, на обучение, лечение и другие цели с последующим отчётом об их использовании.

Дополнительное профессиональное образование — образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Кадровый потенциал — общий уровень кадрового обеспечения возможностей существования и развития организации.

Кадровые ресурсы — объединённые вместе навыки, интеллектуальные и специальные знания работников, которые можно рассматривать как основной актив организации.

Кадры — основной (штатный) состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий, учреждений, партийных, профсоюзных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности.

Мастер-классы — оригинальный метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом в определённой области творческой деятельности.

Мотивация — побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

Общедоступная библиотека — библиотека, которая предоставляет возможность пользования её фондами и услугами юридическим лицам независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и гражданам без ограничений по уровню образования, специальности, отношению к религии.

Повышение квалификации — обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации.

Престиж профессии — коллективная (общественная) оценка значимости, привлекательности определённого рода занятий.

Проект — это совокупность задач или мероприятий, связанных с достижением запланированной цели, которая обычно имеет уникальный и неповторяющийся характер.

Профессиональные компетенции — интеллектуальный ресурс библиотечного работника, выраженный в его способности применять свои

знания, умения и навыки в соответствии с необходимостью решения производственных проблем в изменяющихся условиях.

Репрезентативность — обоснованность переноса результатов, полученных при анализе выборочной совокупности на генеральную совокупность.

Респондент — лицо, отвечающее на вопросы анкеты или дающее интервью.

Самообразование — это форма индивидуальной учебной деятельности сотрудника, мотивированная профессиональными потребностями и интересами, и направленная на приобретение необходимых знаний, умений и навыков, их постоянное совершенствование, а также на развитие профессионально значимых качеств его личности.

Тренинг — форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.

2. Введение

Актуальность темы обусловлена тем, что поле деятельности современных библиотечных специалистов значительно расширило предъявляемые ему требования, сформировало новый круг его профессиональных компетенций. В отечественном библиотековедении широко используются социологические подходы в изучении читательских предпочтений, читательской аудитории и т. д., однако крайне редки исследования, касающиеся самого характера библиотечного труда, мотивации и стимулирования его в библиотеках, профессионального библиотечного сознания и ценностных ориентаций библиотекарей.

В Хабаровском крае существует настоятельная необходимость выработки стратегии управления персоналом, направленной на ликвидацию дефицита квалифицированных кадров и повышение престижа библиотечной профессии. В то же время ощущается явный недостаток информации по

кадровым вопросам, что не позволяет полномасштабно представить картину кадрового потенциала библиотек Хабаровского края и получить исходные показатели для сравнительного анализа. Нужны статистические и социологические данные о состоянии библиотечной отрасли, исследования, касающиеся нового характера библиотечного труда, профессионального библиотечного сознания и ценностных ориентаций, мотивации и стимулирования труда в библиотеках. Своевременно выявленные проблемные зоны развития профессии могут помочь скорректировать планы сохранения и развития кадровых ресурсов библиотек, нашедшие отражение в «Стратегии развития сферы культуры Хабаровского края на период до 2025 года» и «Концепции развития Краевого государственного бюджетного научного учреждения культуры «Дальневосточная государственная научная библиотека» до 2020 года».

3. Основная часть

3.1. Цель и задачи исследования

Цель данного этапа исследования — анализ деятельности руководителей и специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края в контексте новых требований к комплексу профессиональных компетенций, рассмотреть организацию дополнительного профессионального образования сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края, изучить факторы, влияющие на профессиональную мотивацию труда.

Исходя из поставленной цели, на данном этапе НИР были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать мнения руководителей и специалистов общедоступных библиотек о роли института дополнительного образования в формировании профессиональных компетенций.
2. Определить потребности руководителей и специалистов общедоступных библиотек в развитии значимых профессиональных

компетенций в рамках системы дополнительного профессионального образования.

3. Установить средства мотивации (стимулирования) труда в библиотеках.

4. Изучить факторы, влияющие на профессиональную мотивацию специалистов и руководителей общедоступных библиотек края.

5. Рассмотреть самообразование как основу профессионального развития библиотекарей общедоступных библиотек Хабаровского края.

3.2. Методика и методы исследования

Исследование проводилось на основе методики, разработанной специалистами научно-исследовательского отдела библиотековедения Национальной библиотеки Беларуси. В качестве метода сбора информации было использовано анкетирование – письменный опрос библиотекарей общедоступных библиотек Хабаровского края по вопросам, касающимся развития кадровых ресурсов и формирования профессиональных компетенций библиотечного персонала и анализ статистических показателей.

Согласно использованной методике данная генеральная совокупность была разделена на две независимые части (руководители и специалисты), и выборка строилась для каждой из них.

Всего в ДВГНБ для анализа поступило 309 анкет. 147 анкет заполненных руководителями библиотек, и 162 — библиотечными специалистами.

Заключение о репрезентативности полученных данных сделано на основании следующих показателей:

– в анкетировании приняли участие 30,5% сотрудников 317 общедоступных библиотек Хабаровского края, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации;

– в числе респондентов — руководители и специалисты общедоступных библиотек разного уровня: 3 краевых библиотеки (Дальневосточная государственная научная библиотека (ДВГНБ),

Хабаровская краевая специализированная библиотека для слепых (ХКСБС), Хабаровская краевая детская библиотека им. Н. Д. Наволочкина (ХКДБ)) и 314 муниципальных городских и сельских библиотек, объединённых в 14 централизованных библиотечных систем;

– широко представлена география Хабаровского края. Исследование проводилось на базе общедоступных библиотек, находящихся как в южных районах, так и труднодоступных северных районах края.

3.3. Сведения о респондентах

Социально-демографический срез участников проведённого исследования показал, что в опросе приняли участие библиотечные работники всех возрастов. Выделенные в анкетах возрастные группы распределились следующим образом : до 25 лет — 2,3% респондентов, от 25 до 34 лет — 14,6 %, от 34 до 44 лет — 21,5%, от 45 до 55 лет — 26,5% и от 55 лет и старше — 35,1%.

Таким образом, самой многочисленной возрастной группой являются сотрудники в возрасте старше 45 лет (61,6%), а самой малочисленной 16,9% – специалисты до 35 лет.

В опросе приняли участие респонденты с разным уровнем образованности. По образовательному уровню, преобладают специалисты с высшим образованием — 70,6%. Из них 44,1% имеют высшее библиотечное образование и 26,0% — высшее непрофильное. Среднее специальное библиотечное у 13,0% специалистов и 23,8% руководителей. Среднее специальное не библиотечное у 40 человек (среди них 21,0% рядовых сотрудников и 7,4% руководителей). Есть среди респондентов лица, имеющие 2 образования — высшее библиотечное и высшее неблиотечное или среднее специальное и высшее образование. Восемь библиотечных работников общедоступных библиотек Хабаровского края имеют учёную степень кандидата наук (2,6%).

Что касается учебных заведений, в которых респонденты получили образование, то ответы показали : 54,4% руководителей и 34,3%

специалистов окончили Хабаровский государственный институт культуры по специальности (направлению подготовки) «библиотечно-информационная деятельность» — единственный в регионе вуз, готовящий библиотечные кадры высшей квалификации; 5,0% (сюда вошли обе категории опрошенных) имеют дипломы высших учебных заведений культуры других регионов; 22,4% специалистов и 16,9% руководителей окончили Биробиджанский областной колледж культуры. Что касается непрофильного образования, то среди библиотечных работников общедоступных библиотек края 21,5% (11,2% — специалисты, 10,3% — руководители) составляют выпускники Хабаровского государственного педагогического института (Дальневосточный государственный гуманитарный университет, ныне Педагогический институт Тихоокеанского государственного университета) и 14,3% — выпускники высших учебных заведений с другим профилем подготовки.

17,5% опрошенных работают в краевых библиотеках, 50,1% в центральных/межпоселенческих и 32,4% — в библиотеках-филиалах/библиотеках-поселениях.

Важным фактором, влияющим на степень профессионального мастерства, является стаж работы. Исследование выявило, что большинство участников анкетирования — специалисты со значительным стажем, а значит, и с немалым практическим опытом работы в библиотеке. Из числа респондентов наибольшей оказалась группа проработавших в библиотеке от 25 до 39 лет — (31,6%). Трудовой стаж от 15 до 24 лет — 20,5%, от 5 до 14 — 24,8 % и 9,9% — от 40 и более лет. Общая доля сотрудников со стажем библиотечной работы до 5 лет 13,2% , что даёт основание предположить об отсутствии преемственности в библиотечных коллективах. Наличие данной возрастной лакуны будет трудно заполнить в будущем.

Респонденты указали также непрерывный стаж работы в библиотеке: до 5 лет — 22,7%; от 5 до 14 лет — 28,6%; от 15 до 24 лет — 20,3%; от 25 до 39 лет — 25,1%; от 40 и более лет — 3,3%.

Должностной состав участников исследования весьма представительен. Среди респондентов 17 директоров и 14 заместителей директора (что составляет 21,1% опрошенных руководителей), 23,1% — заведующие библиотекой/филиалом, 40,2% — заведующие структурными подразделениями. И наконец, специалисты библиотек, занимающие различные должности: ведущий библиотекарь-библиограф (19,1%), библиотекарь-библиограф I категории (8,1%), библиотекарь-библиограф II категории (4,9%), библиотекарь-библиограф без категории (38,9%) и другие (29,0%).

В ходе исследования был выявлен стаж работы респондентов в указанных должностях. Так стаж работы до 5 лет отметили 38,8% специалистов и 29,7% руководителей; от 5 до 14 лет — 30,9% специалистов и 41,2% руководителей; от 15 до 24 лет — 18,4% специалистов и 17,6% руководителей; от 25 лет до 39 лет — 10,5% специалистов и 8,4% руководителей. Данные цифры — ещё один показатель большого опыта и высокого уровня профессиональных знаний участников исследования.

Что касается гендерного состава респондентов, то среди них только 11 лиц мужского пола, что составляет 3,6% от общего числа участников опроса. Таким образом, подавляющее большинство опрошенных сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края составляют женщины, что соответствует данным социологических исследований в других российских регионах и подтверждает абсолютное преобладание женщин в библиотечной профессии.

3.4. Содержание процесса выполнения этапа НИР

Основным содержанием годового этапа 2018 года стал анализ количественных и качественных характеристик, содержащихся в ответах респондентов общедоступных библиотек края о роли института дополнительного образования в формировании профессиональных компетенций. Были также установлены средства мотивации

(стимулирования) труда в библиотеках и факторы, влияющие на профессиональную мотивацию специалистов и руководителей общедоступных библиотек края, и рассмотрено самообразование библиотекарей как основа их профессионального развития.

Обобщение количественных и качественных показателей, содержащихся в ответах респондентов о профессиональных компетенциях специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края, подтверждает выводы о том, что современный этап развития библиотек, характеризующийся широким внедрением информационно-коммуникационных технологий, повышает требования к библиотечным специалистам, их профессиональной подготовке и квалификации. Прежние умения и навыки, как и накопленный ранее опыт, быстро устаревают, поэтому так важна не только имеющаяся квалификация сотрудников библиотек, но и постоянное повышение профессионального уровня, овладение новыми знаниями на протяжении всего периода профессиональной деятельности.

Расширение и углубление профессиональных знаний, совершенствование практических умений и навыков, перерастающих в профессиональную компетентность, осуществляется через систему повышения квалификации (ПК), которая в свете новых требований к библиотечной профессии претерпевает серьёзные изменения, связанные с динамикой внешней среды, развитием информационных технологий, освоением новых видов деятельности, появлением новых библиотечных услуг.

Данные, полученные в ходе анализа ответов на вопросы анкеты, касающиеся дополнительного профессионального образования работников библиотек, показали, что совершенствование системы повышения квалификации относится к одной из первоочередных проблем кадровой политики публичных библиотек края, указали (выбрав вариант «Прежде всего») 36,3% руководителей и 34,5% рядовых сотрудников, участвующих в

анкетировании. Этот показатель занял второе место в ответах на вопрос о преобразованиях, необходимых в библиотечной кадровой политике Хабаровского края. На первое место среди проблем, которые необходимо решить, как и следовало ожидать, опрошенные (73,9% менеджеров и 84,9% специалистов) поставили повышение уровня заработной платы.

Ответы респондентов также подтвердили, что библиотекари осознают важность и необходимость постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков в динамично меняющемся информационном обществе. Причём 53,7% руководителей и 45,1% специалистов указали, что ощущают эту потребность постоянно, а остальные — время от времени. Только 9 человек (4,3%) участников опроса отметили, что им достаточно знаний, полученных во время обучения в учебном заведении.

Что касается компетенций, которые хотели бы приобрести или усовершенствовать респонденты-руководители, то 46,3% на первое место поставили разработку инновационных проектов и программ, а на второе (44,2%) — работу с компьютерными программами, где чаще всего назывались: Excel, Power Point, Program Picasa 3.9, Adobe-Photoshop, Sony Vegas Pro, Flip Book Maker, Adobe reader и др. Таким образом, почти каждый второй менеджер нуждается в расширении профессиональных знаний по теории программно-проектной деятельности и помощи в использовании в работе интернет-технологий. Далее руководители назвали важными для себя компетенциями по таким темам как: установление социального и делового партнёрства с учреждениями и организациями (32,0%); нормативная правовая база обеспечения профессиональной деятельности (25,9%); письменное общение (написание докладов, статей, навыки деловой переписки и т. д.) — 25,9%; решение конфликтных ситуаций (25,9%); управление кадровыми ресурсами (знание методов, приёмов подбора, отбора, обучения, оценки, расстановки, мотивации кадров и др.) — 21,1%.

Менее всего респонденты-руководители оказались заинтересованы в получении новых знаний в области использования копировально-множительной техники (6,8%) и формирования информационных ресурсов (8,8%).

Сотрудники (не руководители) также на первое место среди компетенций, которые они хотели бы усовершенствовать поставили разработку инновационных проектов и программ (53,8%). Затем, (в порядке убывания) были указаны: устное общение (ораторское мастерство, публичные выступления, навыки самопрезентации) — 37,5%; работа с компьютерными программами (37,5%); работа с информацией (поиск, анализ и отбор) — 31,9%; работа в группе, коллективе (25,0%); методическая деятельность в библиотеке (25,0%) и нормативная правовая база обеспечения профессиональной деятельности (23,5%). Менее всего голосов специалистов получили варианты: использование копировально-множительной техники (8,8%), научно-исследовательская деятельность, знание современных достижений в области педагогики и психологии (по 9,4%), решение конфликтных ситуаций (11,3%).

Ответы показали, что главным стимулом повышения квалификации у 69,3% управленцев и 63,0% специалистов является осознание необходимости постоянного получения новых знаний, далее 47,9% руководителей и 43,8% специалистов в качестве стимула назвали производственную необходимость. Возможность расширить круг профессионального общения указана в ответах 41,2% руководителей и 34,6% не руководителей. Достаточно высоким оказался процент респондентов, выбравших вариант ответа «Перспективы реализации творческих планов».

Далее респондентам было предложено перечислить учреждения, где они когда-либо повышали свою квалификацию. Ответили на этот вопрос 95,2% руководителей и 81,5% сотрудников-специалистов. Из ответов следует, что библиотекари общедоступных библиотек Хабаровского края проходили обучение в учреждениях федерального уровня: 12 человек (4,4%)

в Академии переподготовки работников искусства, культуры и туризма (АПРИКТ), 59 человек (21,7%) в Хабаровском государственном институте культуры (ХГИК). Местом повышения квалификации были названы также Российская государственная библиотека (РГБ), Российская национальная библиотека (РНБ), Президентская библиотека им. Б. Н. Ельцина, но таких ответов были единицы. Большинство участников опроса повышали свою квалификацию в краевых учреждениях (164 респондента (60,3%) — в Краевом научно-образовательном творческом объединении культуры (КНОТОК) и 134 опрошенных (49,3%) — в Дальневосточной государственной научной библиотеке). В своих центральных (городских/районных) библиотеках проходили профессиональное обучение 70 человек (25,7%).

Таким образом, прослеживается явное преобладание краевого и местного звена системы дополнительного профессионального образования (ДПО) сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края. То, что местная система повышения квалификации — это практически единственная доступная возможность получения новых знаний, подтверждают ответы на просьбу проранжировать указанные институты ДПО по их вкладу в профессиональное развитие библиотечных кадров края. На 1 место (86 человек из 241 ответивших на вопрос) и руководителей, и специалистов поставили Хабаровский государственный институт культуры — единственный на Дальнем Востоке вуз, готовящий кадры высшей квалификации для библиотек региона. Далее с почти одинаковым количеством ответов были названы Дальневосточная государственная научная библиотека (48 человек) и Краевое научно-образовательное учреждение культуры (46 человек).

Ответы на вопрос: «В каких формах повышения квалификации Вы участвовали в последние 5 лет?» дали 98,0% руководителей и 90,7% специалистов. Анализ полученных данных показал, что в настоящее время самыми распространёнными формами повышения квалификации

сотрудников общедоступный библиотек края являются: семинары (эту позицию указали 77,8% менеджеров и 75,5% сотрудников-специалистов); далее — курсы (42,4% руководителей, 34,7% специалистов) и конференции (29,2% руководителей, 21,8% не руководителей). Самообразованием (самостоятельным изучением материала) регулярно занимаются 52,1% руководителей и 47,6%, специалистов.

Вопрос анкеты, обращённый к лицам, прошедшим обучение на курсах повышения квалификации, был призван выявить удовлетворённость слушателей уровнем преподавания, преподавательским составом, актуальностью представленного материала и его количеством, условиями и продолжительностью обучения, формами организации занятий. Суммируя полученные ответы, можно констатировать следующее: респонденты (и руководители, и специалисты) достаточно высоко оценили уровень обучения на курсах по всем названным параметрам. Особенно высоко управленцы оценили преподавательский состав (мнение 76,6%), уровень преподавания (68,4%) и количество предложенного на занятиях материала (53,9%). Менее всего обучающиеся на курсах оказались удовлетворены условиями обучения и формами организации занятий.

Что касается того, нашли ли практическое применение в работе знания, полученные в рамках курсов, то 35,7% респондентов-руководителей отметили, что «пригодились полностью» и 57,9%, что «пригодились частично». Вариант ответа, что знания «пригодились полностью», выбрали 36,4% специалистов, вариант «пригодились частично» — 54,2%. Таким образом, можно констатировать, что подавляющая часть респондентов достаточно высоко оценивает эффективность своего обучения на курсах повышения квалификации.

Наиболее продуктивными формами повышения квалификации участники опроса назвали: курсы (мнение 86,4% руководителей и 81,6% сотрудников-специалистов), семинары (75,5% руководителей и 60,1% специалистов) и самостоятельное изучение материала (30,6% руководителей

и 25,9% специалистов.). Не популярными формами повышения квалификации у руководителей являются: школа директоров (9,5%) и дистанционное обучение (6,8%), у специалистов — дистанционное обучение (6,8%) и конференции (10,8%).

Из методов обучения респонденты отдали предпочтение активным, а именно: мастер-классам (мнение 88,4% руководителей и 69,9% сотрудников-специалистов), тренингам (50,3% руководителей и 45,5% специалистов), деловым играм (46,3% руководителей и 38,5% специалистов). Меньше всего голосов набрали лекции (так считают 30,6% руководителей и 38,5% специалистов) Однако, на практике основными формами занятий в системе повышения квалификации являются как раз лекционные, то есть пассивное присутствие слушателей в аудитории. Таким образом, перед организаторами мероприятий по повышению квалификации стоит вопрос о широком использовании активных форм обучения в системе ДПО.

Что касается предпочитаемых форм повышения квалификации, то подавляющая часть респондентов (и руководителей, и специалистов) назвали групповые занятия с использованием компьютерной техники.

Большая часть респондентов-руководителей (54,8%) и респондентов-специалистов (47,1%) высказались за то, чтобы повышение квалификации носило проблемно-функциональный характер (т. е., чтобы занятия были ориентированы на определённые группы специалистов по конкретной теме, проблеме). За функциональное повышение квалификации (по различным темам/проблемам, касающимся деятельности отдельных специалистов (для методистов, для каталогизаторов, для автоматизаторов и т. д.)) высказались 35,6% руководителей и 44,6% специалистов. Сторонниками проблемного характера повышения квалификации, (т. е., по какой-то конкретной теме/проблеме независимо от видов деятельности обучающихся) оказались 8,9% респондентов. Таким образом, в системе повышения квалификации наиболее эффективным библиотекари-практики признали проблемно-функциональное обучение.

На открытый вопрос, «По каким темам/проблемам Вы бы хотели повысить свою квалификацию?», ответили только 56,5% библиотечных менеджеров и 61,7% библиотечных специалистов. Лидером в обеих группах стали предложения: «Новые формы работы с использованием новых информационных технологий» (46,3%) и «Разработка инновационных проектов и программ, грантовая деятельность» (24,2%). Из других тем, предложенных респондентами-руководителями, можно назвать: обучение работе по компьютерным программам (27,8%), инновационные формы работы с пользователями (25,3%), библиотечное обслуживание детей и подростков, привлечение детей к чтению (20,5%), управление персоналом (12,0%), нормативно-правовая база деятельности библиотек, авторское право на методические разработки (9,6%).

Респонденты-специалисты высказались за повышение квалификации по темам: социокультурная деятельность в библиотеке, методика проведения в библиотеках массовых мероприятий, акций, квестов (21,0%); методическая деятельность (13,0%); новые технологии предоставления информации, создание видеосюжетов, буктрейлеров, презентаций» (12,0%) и др.

Представленные респондентами в ходе анкетирования предложения можно использовать при составлении программ повышения квалификации для сотрудников общедоступных библиотек края.

Общепризнано, что процесс повышения квалификации должен быть систематическим и плановым. Отвечая на вопрос о планировании в библиотеке работы по повышению квалификации, большая часть участников опроса (46,2% — руководителей и 39,9% сотрудников-специалистов) указали, что оно осуществляется в рамках общего библиотечного планирования. Наличие отдельного плана повышения квалификации сотрудников отметили 19,3% управленцев и 15,1% специалистов. На существование других вариантов планирования (плана повышения квалификации по подразделениям, индивидуального плана повышения квалификации каждого сотрудника) указали 15,0% респондентов.

Вместе с тем, система управления персоналом, в задачи которой входит и обучение сотрудников, будет работать эффективнее, если осуществлять планирование ПК по подразделениям библиотеки и составления индивидуального плана повышения квалификации каждого сотрудника при формировании кадрового резерва.

Достижение эффективности процесса повышения квалификации неразрывно связано с разработкой и внедрением мониторинга и оценки его результатов. Поэтому далее в анкете стоял вопрос о том, проводится ли в библиотеках мониторинг результативности прохождения сотрудниками повышения квалификации. Отметим, что на него затруднились ответить почти половина участников анкетирования (49,5%). Только 10,5% респондентов ответили на вопрос утвердительно, указав, что происходит это в форме собеседования или обсуждения на методическом семинаре. 40,0% участников опроса ответили, что результативность повышения квалификации не отслеживается. Ещё больше респондентов (49,2% руководителей и 49,7% специалистов) вообще затруднились с ответом.

Таким образом, почти в 90% общедоступных библиотек края контроль результатов обучения сотрудников в системе повышения квалификации не ведётся, что снижает ответственность и заинтересованность слушателей в усвоении и использовании полученных знаний.

Что касается системы оценок и поощрений по итогам повышения квалификации, то только 25,2% опрошенных (и руководителей, и специалистов) назвали в качестве поощрений благодарности, стимулирующие выплаты и премии. 36,2% респондентов отметили, что такая система в их библиотеках не предусмотрена, остальные (38,6%) затруднились ответить на этот вопрос. Таким образом, в 2/3 общедоступных библиотек края профессиональное развитие персонала не мотивируется ни моральным, ни материальным поощрением.

Анализ полученных данных показал, что система повышения квалификации и профессионального развития сотрудников общедоступных

библиотек Хабаровского края представлена всевозможными формами и методами работы и включает различные по своим целям и задачам профессиональные мероприятия, в числе которых семинары, конференции, курсы, круглые столы, школы, конкурсы и т.д. Вместе с тем, необходимо активное использование форм обучения, которые бы стимулировали потребность в самообразовании, создавали в библиотеке атмосферу творческого поиска.

Отчётливо прослеживается тенденция регионализации дополнительного образования. Общедоступные библиотеки края всё более ориентируются на использование собственной образовательно-ресурсной базы и развитие региональной образовательной инфраструктуры.

Один из путей совершенствования системы повышения квалификации — в переходе от сложившейся практики периодического (а чаще всего эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению профессиональных знаний.

В последние годы среди учёных растёт интерес к изучению мотивов профессионального развития персонала, что свидетельствует о важной роли мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления организацией.

Современные библиотековеды утверждают, что недостаточное внимание к мотивации труда является одной из причин возникновения неблагоприятной возрастной кадровой ситуации в библиотеках, ярко выраженной тенденции притока в библиотечную сферу людей с непрофильным образованием и слабой ориентацией на работу по специальности выпускников профильных вузов и колледжей.

Результаты опроса показали, что больше всего в работе респондентов привлекают: общение с людьми (57,9%), возможность принести пользу обществу (53,5%), наилучшим образом применять свои знания и умения (48,4%) и доступ к большому количеству книг, газет, журналов и других информационных ресурсов (46,5%). Менее всего респондентов привлекает

уровень оплаты труда (положительный оценили 11,3%) и сложившийся в обществе престиж библиотечной профессии (высокую оценку дали только 7,5%).

На вопрос, «Имеются ли в Вашей библиотеке составляющие реализации профессиональной деятельности?» были получены следующие ответы: возможность совмещать работу с учёбой в вузе, аспирантуре отметили 77,4% руководителей и 74,1% рядовых сотрудников; участвовать в проектной деятельности — 67,6% руководителей и 65,0% специалистов; реализовать свои знания, способности, идеи – 66,7% руководителей и 65,6% специалистов. На имеющуюся в полной мере возможность знакомиться с профессиональными изданиями указали 47,9% руководителей и 48,4% сотрудников. Довольно высоко библиотечные работники края оценили перспективы публикации своих материалов и участия в профессионализации библиотечных кадров.

Среди отсутствующих ресурсов профессионального роста респондентами были названы: участие в работе международных и республиканских конференций и семинаров (указали 26,5% руководителей и 27,9 % специалистов) и участие в научно-исследовательской деятельности (23,2% руководителей и 25,7% специалистов).

Что касается перспектив служебного роста, то, по мнению 27,0% респондентов-руководителей, такая возможность имеется в полной мере. Вариант «имеются частично» выбрали 28,0% руководителей и 18,2% указали на отсутствие подобных ожиданий. Опрос библиотечных специалистов (не руководителей) показал, что только 19,9% видят свой служебный рост в будущем.

Ответы на вопросы анкеты дали возможность получить сведения о средствах мотивации (стимулировании) труда, используемых в общедоступных библиотеках Хабаровского края.

Согласно полученным данным из анкет, заполненных и руководителями, и специалистами, основными средствами мотивации

трудовой деятельности являются не только материальные (денежные премии, как мотивацию отметили 63,5% респондентов), но и нематериальные, такие как: устные поощрения (50,8%) и возможность повышать квалификацию (23,4%). Среди других средств стимулирования респонденты указали: предоставление социального отпуска для получения образования, гибкий график работы, корпоративные мероприятия (праздничные, спортивные и др.). Реже всего в общедоступных библиотеках края используются такие мотивационные факторы, как: включение в резерв руководящих кадров, возможность участвовать в управлении библиотекой/коллективом, профессиональное соревнование и возможность работать на дому.

Важную роль в развитии любой организации играют межличностные отношения и благоприятный социально-психологический климат. Эти отношения преимущественно основаны на связях, существующих между членами коллектива. Чтобы выявить особенности социально-психологического климата в библиотеках-базах исследования, респондентам было предложено ответить на вопрос об участии в неформальной жизни коллектива. Неформальное общение подразумевает понимание, согласие и психологическую близость между коллегами, потребность контактов вне рабочего времени. Участие в неформальной жизни коллектива подтвердили 67,6% респондентов-руководителей и 55,1% библиотечных специалистов. В качестве примеров неформального общения участники опроса назвали: участие в торжественных собраниях, корпоративах и вечерах отдыха, совместные выезды на природу, профсоюзные мероприятия, субботники, празднование юбилеев, дней рождений. О том, что они не участвуют в неформальной жизни коллектива, то есть не строят отношений и не взаимодействуют в нерабочее время, признались 22,1% руководителей и 20,7% сотрудников. Остальные респонденты (11,7% руководителей и 22,8% специалистов) на вопрос ответить затруднились. Таким образом, респонденты испытывают определённую неуверенность в отношении к

совместным досуговым мероприятиям, что говорит об усреднённом показателе сплочённости части библиотечных коллективов.

Вопрос, «Прислушиваются ли к Вашему мнению при принятии управленческих решений?», предназначался библиотечным специалистам. Суммируя ответы, можно констатировать следующее: 11,9% библиотекарей отметили вариант «Да», более трети (35,2%) выбрали позицию «Скорее да, чем нет». Это говорит о том, что почти в половине библиотек активно применяются коллективные методы принятия решений. Вместе с тем, 13,9% ответили «Скорее нет, чем да», а «Нет» — вариант ответа у 8,2% респондентов. Оказались в затруднении 49 человек или 30,8% сотрудников.

Следующий вопрос — об авторитете у подчинённых — был адресован респондентам-руководителям. Анализ полученных данных показал, что руководители достаточно высоко оценили свой авторитет у подчинённых: 22,6% — ответили «Да», 56,2% выбрали вариант «Скорее да, чем нет», один респондент ответил «Скорее нет, чем да» и ещё один дал ответ «Нет». Вместе с тем, значительное количество руководителей (29 из 146 ответивших на вопрос, т. е. 19,8%) с ответом затруднились.

На вопрос, «Поддерживаете ли Вы инициативу коллег по выдвижению и внедрению инновационных идей?» лидирующими у респондентов-специалистов стали ответы — «Да» (46,3%) и «Скорее да, чем нет» (45,6%). Испытывали трудность с ответом 6,9%.

Что касается руководителей, то 63,9% ответили, что они всегда поддерживают инициативу коллег по выдвижению и внедрению инновационных идей, а 32,7% выбрали вариант «Скорее да, чем нет». Ответ «Скорее нет, чем да» дал только один руководитель (0,7%). Затруднились с ответом 4 человека или 2,7% респондентов.

На вопрос, «Какие методы оценки персонала используются в Вашей библиотеке?»// большинство респондентов выбрали несколько вариантов. Главным методом (руководителями и не руководителями) была названа аттестация (67,8%), далее — тестирование (14,0%) и круговая оценка (оценка

сотрудника другим сотрудниками, его начальником, подчинёнными) — 13,0%. Оказались в затруднении 50 человек или 16,3% участников опроса.

Следующий вопрос анкеты для специалистов был призван узнать об их участии в конкурсах профессионального мастерства. Профессиональные конкурсы — это не только средство повышения профессиональных компетенций библиотечных работников и престижа библиотечной профессии, а также важный компонент системы мотивации персонала, особенно молодёжи. Ответы респондентов показали, что за последние три года участие в профессиональных конкурсах приняли 34,6% опрошенных нами специалистов. Причём два респондента отметили международные конкурсы и один – всероссийский. О том, что они были конкурсантами состязаний краевого уровня «Лучшая библиотека Хабаровского края» и «Лучший библиотекарь Хабаровского края», указали 33,3% опрошенных.

Больше всего среди ответивших (51,6%) оказалось участников районных конкурсов профессионального мастерства: «Моя профессия — библиотекарь», «Лучший сценарий библиотечного мероприятия», «Конкурс на лучшую авторскую программу», «Лучший организатор работы с детьми в летний период» и др.

И всё же отметим, что большинство участников опроса (65,4%) в профессиональных конкурсах не участвовали.

Что касается руководителей, то в последние несколько лет только 21,5% опрошенных занимались организацией и проведением библиотечных конкурсов, а 78,5% дали отрицательный ответ. Те, кто организовывал и проводил подобные мероприятия, указали на проведение профессиональных соревнований краевого (53,6%) и районного масштаба (75,5%), а также внутри библиотечных конкурсов (17,9%).

Показательным в плане профессиональной зрелости является участие в научно-исследовательской деятельности, научных и научно-практических конференциях. Так, своё участие в научно-исследовательской работе подтвердили лишь 11 опрошенных сотрудников-специалистов, то есть 6,8%.

Среди тем научных работ специалисты назвали: историко-краеведческие исследования, защита авторских прав на библиотечные разработки, книга на Дальнем Востоке, развитие кадрового потенциала, формирование региональных документов библиотечного фонда ДВГНБ и др.

Подавляющее большинство руководителей (92,8%), дали отрицательный ответ на вопрос об организации и проведении в своей библиотеке научно-исследовательской работы. Те, которые ответили на вопрос утвердительно (это 7,2%), среди тем библиотечных исследований последних лет назвали: изучение истории библиотек района, населённых пунктов, памятных мест, книговедческие исследования, развитие творческих компетенций библиотекарей, чтение библиотекарей, повышение квалификации, роль чтения в жизни семьи и ребёнка в век новых технологий и др.

Что касается научных и практических конференций, то в прошлом и текущем годах в них приняли участия 16,3% специалистов и 22,1% руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края. Среди конкретных научных мероприятий респондентами были названы: Всероссийская научная конференция «Современные тенденции развития библиотечно-информационных технологий», межрегиональная научно-практическая конференция «Молодые в библиотечном деле», научно-практическая конференция «Использование IT-технологий в процессе социокультурной реабилитации инвалидов», межрегиональная научно-практическая конференция «Развитие библиотечно-информационного пространства и высшее библиотечное образование» и др.

Уровень успешности в профессиональной деятельности во многом зависит от самооценки человека. Узнать самооценку респондентов был призван вопрос « Можете ли Вы сказать, что являетесь примером для своих коллег?». Положительные ответы на вопрос дали 15,6% руководителей и 6,9% специалистов. Самым распространённым оказался ответ «Скорее да, чем нет». На нём остановились 36,3% специалистов и 47,6% руководителей.

Отрицательный ответ дали 7 респондентов-специалистов (4,3%) и 2 руководителя (2,4%). Ответы показали, что он вызвал затруднения у трети руководителей (32,7%) и почти половины респондентов-специалистов (44,4%).

Завершающим в основной части анкеты был вопрос, нацеленный на определение авторитетов в профессиональной деятельности. Из предложенных вариантов, на первое место респонденты-специалисты поставили мнение своих коллег (68,6%), далее — указали авторитет непосредственного руководителя (62,9%) и учёных в области библиотечного дела (14,5%). Среди учёных были названы конкретные имена и фамилии: И. Г. Моргенштерн, Ю. И. Столяров, Э. Р. Сукиасян, Л. А. Кожевникова и другие (всего 15 фамилий). Авторитетным для себя назвали мнение представителей органов власти 11 человек (6,9%) и 4 человека (2,5%) написали, что авторитетов для них нет.

Для 78,3% руководителей авторитетным также является мнение коллег, 62,9% признали авторитетом непосредственного руководителя и 8,4% учёны-библиотековедов (были названы 10 конкретных фамилий). В том, что для них нет авторитетов, признались 7 респондентов данной группы.

Обобщённые результаты анкетирования позволяют констатировать, что путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации.

Библиотекари в трудовой деятельности ценят: творческий характер работы, возможность самореализации, позитивную оценку и поддержку руководства, справедливость оплаты по трудовому вкладу, дружественные партнёрские отношения, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, поддержку и развитие профессиональных контактов, предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации, участие в профессиональных конкурсах.

Опираясь на это, руководитель может создавать соответствующие условия и выстраивать кадровую политику, способствующую сплочённости

Информационное общество выдвигает основное требование к современному специалисту — способность к профессиональному развитию. Поэтому вопрос, как должна выглядеть модель непрерывного профессионального образования современного библиотекаря, приобретает особую остроту.

В ходе исследования были получены сведения об источниках получения профессиональной информации и данные об отношении к самообразованию как фактору, влияющему на профессиональное развитие.

Под самообразованием традиционно понимается форма индивидуальной учебной деятельности сотрудника, мотивированная профессиональными потребностями и интересами, и направленная на приобретение необходимых знаний, умений и навыков, их постоянное совершенствование. Анализ ответов показал, что самообразованием регулярно занимаются 52,1% руководителей и 47,6%, специалистов общедоступных библиотек края. Вместе с тем важно помнить, что самообразование приобретает в настоящее время разнообразные формы и содержание.

Активными формами повышения квалификации, стимулирующими самообразование, являются профессиональные тренинги, мастер-классы, круглые столы, деловые игры. Побуждают стремление к приобретению новых знаний, творческую и профессиональную активность библиотекарей и различные профессиональные конкурсы. Их цель не только привести в движение нереализованные профессионально-личностные возможности библиотекарей, выявить талантливых сотрудников, но и привлечь внимание общественности и административных органов к библиотечной профессии.

Следующий вопрос анкеты, «Из каких источников Вы чаще всего получаете профессиональную информацию?», предусматривал значительное количество вариантов ответов, среди которых указывались различные информационные источники, среди них: печатные, электронные, вербальные.

Ответы показали, что большая часть библиотекарей (и руководителей, и специалистов) предпочитают для получения профессиональной информации читать журналы (96,7%) и книги (81,2%), общаться с коллегами по работе (94,8%), а также с библиотечными специалистами на семинарах и конференциях (93,3%). Активно используются библиотечные сайты (это отметили 93,9% руководителей и 88,6% специалистов) и другие источники сети Интернет.

Гораздо реже в качестве ресурса получения профессиональной информации респонденты называют радио и телевидение. Более того, 59,6% опрошенных никогда не рассматривали радио и 25,3% телевидение как источник получения новых профессиональных знаний.

Что касается периодичности обращения библиотекарей к источникам получения профессиональной информации, то ежедневно 44,0% респондентов обращаются к материалам Интернет, 35,2% — к библиотечным сайтам, 25,5% — к книгам по специальности и 17,5% — к профессиональным журналам.

Вместе с тем возможность в полной мере ознакомиться с профессиональными изданиями отмечена 47,9% руководителями и 48,4% специалистами. О том, что такая возможность имеется частично, указали 46,6% управленцев и 45,3% библиотекарей-специалистов. Недоступность профессиональных изданий отметили 12 респондентов (8,0%). Одной из объективных причин отсутствия профессиональных журналов в фондах является недостаток средств на подписку в большинстве отдалённых сельских библиотек, притом, что количество специальных журналов неизменно растёт.

В анкете был поставлен вопрос о профессиональных изданиях, которым респонденты отдают предпочтение в своей работе. Среди наиболее популярной профессиональной периодики руководители назвали журналы: «Библиотека» (81,1%), «Библиополе» (36,2%), «Вестник ДВГНБ» (27,6%), сборник научно-методических материалов «Библиотечная орбита» (26,8%).

Далее в порядке убывания: «Справочник руководителя учреждения культуры» (18,9%), «Современная библиотека» (11,0%), «Библиотечное дело» (10,2%).

Таким образом, мы видим, что в круг профессионального чтения руководителей общедоступных библиотек практически не вошли такие авторитетные источники профессиональной информации, как «Библиотека и закон» (его назвали только 8,7% опрошенных), «Независимый библиотечный адвокат» (отметили 6,3%), «Информационный бюллетень РБА» (1,6%). Вместе с тем именно эти издания смогли бы удовлетворить информационные потребности библиотекарей по вопросам нормативно-правовой деятельности библиотек, на слабую освещённость которых указали респонденты.

Что касается круга профессионального чтения респондентов специалистов, то наряду с уже названными журналами они используют в своей профессиональной деятельности сборники сценариев массовых мероприятий, таких как: «Игровая библиотека», «Читаем, учимся, играем», «Сценарии и репертуар» и другие. Помимо периодических и продолжающихся изданий, в круг чтения библиотечных специалистов входят «Справочник библиотекаря» и «Справочник библиографа», сборники библиотечных стандартов, научные монографии.

Собранные в ходе опроса цифровые и фактографические данные позволили констатировать, что чтение профессиональной литературы (книг и журналов) является важной составляющей личностного роста работников общедоступных библиотек Хабаровского края. Большинство опрошенных стремятся регулярно следить за профессиональным информационным потоком и читают библиотечную периодику. Однако отметим слабое комплектование фондов библиотек профессиональными изданиями. Особенно это важно для сельских библиотек, реальные перспективы выхода в сеть Интернет в которых пока далеки.

Самообразование даёт положительный результат в том случае, если оно ведется целенаправленно, планомерно и систематически. Во многих библиотеках нет индивидуальных планов самообразования, не выделяются часы для повышения квалификации, не существуют целевые программы развития персонала. Не во всех крупных библиотеках регулярно проводятся методические часы. В связи с этим методическим отделам целесообразно разработать цикл методических изданий, освещающих современный инновационный опыт работы библиотек, сделать пособия максимально доступными каждой библиотеке. Это позволит работникам сельских библиотек самостоятельно следить за результатами и достижениями библиотечной науки и практики.

Сложившаяся система организации самостоятельной работы библиотекарей, направленной на развитие их профессиональной компетенции требует пересмотра. Необходимо найти формы обучения, которые бы стимулировали потребность в самообразовании, создавали атмосферу творческого поиска.

4. Обобщение и оценка основных результатов

Таким образом, социологический опрос позволил не только получить реальную картину состояния кадровых ресурсов общедоступных библиотек Хабаровского края, но и определить перспективные направления в кадровой политике, обозначить содержательный аспект профессионально значимых качеств личности сотрудников библиотек, базовые принципы организации дополнительного профессионального образования.

Собранный в ходе исследования материал представляет теоретический, научно-познавательный интерес, так как вносит определённый вклад в изучение кадровых ресурсов не только в масштабе общедоступных библиотек края, но и в русле общих тенденций библиотечного дела Дальнего Востока. Исследование имеет и чисто практическое значение, позволяя

использовать полученные данные при планировании, подготовке и проведении в Хабаровском крае мероприятий по повышению квалификации.

При подведении итогов годового этапа исследования были сделаны основные выводы :

1. Кадровую ситуацию в общедоступных библиотеках Хабаровского края характеризует тенденция старения кадрового состава. Нарушены возрастные пропорции, самой малочисленной возрастной группой являются сотрудники до 35 лет.

2. Развивается качественный дефицит трудовых ресурсов, недостаёт квалифицированного персонала, значительное количество сотрудников общедоступных библиотек, в том числе и руководителей, не имеют профильного библиотечного образования.

3. Руководители и библиотечные специалисты общедоступных библиотек края осознают необходимость постоянного обновления и пополнения профессиональных знаний, умений и навыков в динамично меняющемся мире информационных коммуникаций.

4. Региональный уровень повышения квалификации – практически единственная доступная возможность получения новых знаний для библиотекарей общедоступных библиотек края.

5. Наблюдается заинтересованность библиотекарей в улучшении системы непрерывного образования, в создании единого образовательного пространства с применением новейших информационных технологий.

6. В рейтинге важнейших профессиональных компетенций, которые бы хотели усовершенствовать руководители в приоритете управленческие, в первую очередь — знание правовых аспектов деятельности библиотек, основ делового общения и профессиональной этики.

7. Использование информационных технологий, психолого-педагогические методы взаимоотношений с пользователями, работа с информацией (поиск, анализ, отбор и др.), методическая деятельность в

библиотеке — важнейшие профессиональные компетенции, которые хотели бы расширить библиотечные сотрудники — не руководители.

8. Библиотечные работники, особенно в сельской местности, испытывают информационный голод, так как не всем доступны многие профессиональные издания, нет возможности участвовать в научно-практических конференциях, обмениваться мнениями с коллегами из других районов края и центра. Это в значительной степени ограничивает возможности их самообразования.

9. Сотрудники общедоступных библиотек края (кроме краевых библиотек) не имеют навыков проведения научных исследований, не делятся своими знаниями с менее опытными коллегами на научно-практических конференциях и в профессиональной периодике.

В качестве предложений можно наметить следующие стратегические задачи:

1. Выполнение пунктов раздела «Кадровая политика в библиотечной отрасли», включённого в «Концепцию развития библиотечного дела Хабаровского края».

2. Активная популяризация библиотечной профессии и роли библиотекаря в современном информационном обществе для поднятия престижа профессии.

3. Привлечение и закрепление молодых специалистов, обеспечение их социальной защиты. Повышение оплаты труда работников библиотек адекватно их вкладу в увеличение культурного, образовательного, интеллектуального потенциала края, региона.

4. Создание условий для творческой самореализации, профессионального роста библиотечных сотрудников.

5. Обеспечение регулярного проведения краевых профессиональных конкурсов и смотров.

6. Обеспечение комплексного обновления профессиональных знаний библиотечных кадров посредством регулярного повышения их квалификации по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела.

7. Осуществление поддержки и развития Центра дополнительного профессионального образования, действующего на базе Дальневосточной государственной научной библиотеки.

8. Использование активных форм обучения при реализации программ дополнительного профессионального образования, способствующих быстрому освоению необходимых знаний, умений, навыков.

9. Обеспечение систематического доступа всех библиотечных работников общедоступных библиотек края к изданиям профессиональной литературы.

10. Развитие индивидуальной и групповой культуры самообразования библиотекарей, инициирование и стимулирование этого процесса.

11. Создание творческой атмосферы в библиотечных коллективах путём гибкого руководства, развития системы поощрений за проведение научных исследований, участия в проектной и грантовой деятельности, профессиональных конкурсах.

12. Формирование и поддержание корпоративной культуры как одного из важнейших элементов успешной деятельности библиотеки.

4. Приложение:

5.1. Список литературы

1. О библиотечном деле: федер. закон от 29.12.1994 г. №78-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) — URL: // base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?reg=doc; base=LAW,n=95571 (дата обращения 12.10.2017).

2. Авраева, Ю. Б. Профессиональная компетентность — показатель развития библиотечных кадров / Ю. Б. Авраева. // Библиография. — 2008. — № 6. — С. 20–25.

3. Аширов, Д. А. Труд: стимулы, мотивы, мотивации: учеб. пособие / Д. А. Аширов. — Москва: Печатный салон, 2002. — 262 с.
4. Библиотечное дело: терминологический словарь / Рос гос. б-ка. — 3-е изд. значит. перераб. и доп. — Москва, 1997. — 168 с.
5. Бойкова, О. Ф. Стимулирование труда персонала / О. Ф. Бойкова // Независимый библиотечный адвокат. — 2007. — № 4. — С.50–52.
6. Бочарникова, Е. С. Профессиональное развитие библиотечных специалистов / Е. С. Бочарникова // Науч.-техн. б-ки. — № 6. — 2006.— С.41–45.
7. Ветчанова, О. В. Мотивация персонала как инструмент кадровой политики учреждения культуры / О. В. Ветчанова // Справочник руководителя учреждения культуры. — 2010.— №11. — С. 38–44.
8. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» прил. к приказу Министерства здравоохранения и соц. развития РФ от 30 марта 2011г. № 25/н. — Москва, 2011.— 200 с.
8. Захарченко, М.П. Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход: науч.- практ. пособие / М. П. Захарченко; предисл. Ю. Н. Столярова. — Санкт-Петербург: Профессия, 2013. — 240 с.
9. Захаренко, М. П. Формирование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: факторы и условия : диссертация ... кандидата педагогических наук : 05.25.03 / Захаренко Марина Павловна; — Москва, 2012. — 287 с.
10. Збаровская, Н. В. Поговорим о профессиональных качествах / Н. В. Збаровская // Библиотека. — 2005. — № 2. — С. 35–44.
11. Кадровый потенциал отрасли культуры : результаты мониторинга /М-во культуры РФ; под. ред. проф. Л. В. Ивановского. — Москва: Проспект, 2010. — 108 с.

12. Каптерев, А. И. Виртуальный мир российского библиотекаря: опыт конкретно - социол. исследования профессионального сознания библио-специалистов : монография /А. И. Каптерев; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. — Москва, Профиздат, 2001. — 256 с.

13. Колегаева, С. Д. Изучение профессиональной компетенции как инструмент совершенствования работы с библиотечными кадрами / С. Д. Колегаева // Библиотечное дело – XXI век: науч.- практ. сб. — №2 (12). — 2006. — С. 178–182.

14. Колесникова, М. Н. Конкурсы профессионального мастерства как средство мотивации библиотечных кадров / М. Н. Колесникова // Справ. руководителя учреждения культуры. — 2009. — №11. — С.51–59.

15. Концепция развития Краевого государственного бюджетного научного учреждения культуры «Дальневосточная государственная научная библиотека» до 2020 года /авт.- разработчики: И. В. Филаткина, Р. В. Наумова. — Хабаровск, 2011. — С. 16–17.

16. Потанина Е. А. Мотивация трудовой деятельности работников библиотек : на материале Уральского региона : диссертация кандидата педагогических наук : 05.25.03 / Потанина Елена Анатольевна; – Челябинск, 2008. — 219 с.

17. Профессиональные компетенции. http://www.smart-edu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=701&Itemid=525.

18. Ромашкина, Т. А Изучение кадровых ресурсов публичных библиотек Хабаровского края в рамках международного исследовательского проекта / Т. А. Ромашкина // Личность, творчество, образование в социокультурном пространстве Дальнего Востока России: материалы заочной Всероссийской научно-практической конференции (15 декабря 2016 г., г. Хабаровск). – Хабаровск: ХГИК, 2016. — С. 270 – 273. http://hgiik.ru_attachments/article/2186/2016

19. Ромашкина, Т. А. Профессиональные компетенции и личностные качества руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края:

итоги анкетирования» / Т. А. Ромашкина // Культура и история Дальнего Востока: науч.- практ. журнал. — 2017. — № 2 (22). — С. 141–145.

20. Ромашкина, Т. А. Сотрудничество Дальневосточной государственной научной библиотеки с Национальной библиотекой Беларуси в рамках исследовательского проекта / Т. А. Ромашкина // Культура и наука Дальнего Востока: науч.- практ. журнал. — 2016. — 2 (20). — С. 116–119.

21. Стратегия развития сферы культуры Хабаровского края на период до 2025 года [Электронный ресурс]: <http://www.lawinrussia.ru/blogs/redaktsiya-po/2011/04/05/utverzhdена-strategiya-razvitiya-sfery-kultury-khabarovskogo-kрая-na-period-do-2025-goda7>.

22. Стрелкова, И. Б. Кадровый потенциал библиотек в новой информационной среде: как привлечь молодежь в профессию / И. Б. Стрелкова // Вестник Библиотечной Ассамблеи Евразии. — 2010. — № 4. — С. 68–72.

23. Стрелкова, И. Б. Управление профессиональной карьерой: возможности и перспективы для молодых специалистов как показатель эффективности руководства библиотекой / И. Б. Стрелкова // Науч. и техн. б-ки. — 2010. — № 9. — С. 75–81.

24. Стрелкова, И. Б. Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде: науч.- практ. пособие / И. Б. Стрелкова. — Минск : Новое знание, 2008. — 223 с.

5.2. Список публикаций по теме исследования за 2018 год

1. Ромашкина, Т. А. Развитие профессиональных компетенций специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края в рамках системы повышения квалификации: по материалам исследования // Культура и наука Дальнего Востока: науч.- практ. журнал. — 2018. — № 1 (23). — С.108–112.

2. Ромашкина, Т. А. Профессиональная мотивация специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края: по материалам исследования

// Вестник ДВГНБ. — 2018.— № 2. — С.31–37.

3. Ромашкина, Т. А. Самообразование как основа профессионального развития библиотекарей: по материалам исследования // Вестник ДВГНБ. — 2018.— № 4 (81).— С.80–84.

5.3. Выступления на научных конференциях в 2018 году

1. Ромашкина Т. А. Мотивация профессионального развития специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края: по материалам исследования: доклад на XI региональной научно-практической конференции «Развитие библиотечно-информационного пространства на Дальнем Востоке и высшее библиотечное образование» — 24 апр. 2018 г. — ХГИК, ДВГНБ.

2. Ромашкина Т. А. Самообразование как основа профессионального развития библиотекарей: по материалам исследования: доклад на VII региональной научно-практической конференции «Современные тенденции развития библиотечно-информационных технологий» — 25–27 сентября 2018 г. — ТОГУ.