

Министерство культуры Российской Федерации  
Российская государственная библиотека для молодёжи  
Российская библиотечная ассоциация

## МОЛОДЁЖНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕСУРС ПУБЛИЧНЫХ БИБЛИОТЕК РОССИИ

По материалам эмпирического  
социологического исследования

Москва 2012

УДК 02(075)  
ББК 78.303  
М75

Автор-составитель М. П. Захаренко  
Ответственный за выпуск И. Б. Михнова  
Компьютерная вёрстка, макет, обложка Л. С. Бахурина

М 75 Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России: по материалам эмпирического социологического исследования /Авт.-сост. М. П. Захаренко; Рос. гос. б-ка для молодёжи. – М., 2012. – 80 с.

УДК 02(075)  
ББК 78.303

© М. П. Захаренко, 2012  
© Российская государственная библиотека для молодёжи, 2012

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Характеристика методики и инструментария исследования .....	9
2. Объёмно-количественные показатели исследования .....	16
3. Мотивы выбора молодёжью библиотечной профессии и библиотеки как места работы .....	32
4. Отношение молодых сотрудников к библиотечной работе .....	34
5. Причины неудовлетворённости работой в библиотеке в оценках молодых сотрудников .....	45
Список публикаций по исследованию .....	49

### ПРИЛОЖЕНИЯ

<i>Приложение 1.</i> Анкета 1 – молодого сотрудника библиотеки (I этап исследования) .....	52
<i>Приложение 2.</i> Анкета 2 – руководителя библиотеки (II этап исследования) .....	56
<i>Приложение 3.</i> Анкета 3 – молодого сотрудника библиотеки (II этап исследования) .....	59
<i>Приложение 4.</i> Перечень библиотек – баз II этапа исследования .....	64
<i>Приложение 5.</i> Перечень должностей молодых сотрудников библиотек – респондентов исследования .....	66
<i>Приложение 6.</i> Образовательный уровень молодых сотрудников библиотек – баз исследования (сводная таблица по городам) .....	68
<i>Приложение 7.</i> Образовательный уровень молодых сотрудников библиотек – баз исследования (сводная таблица по библиотекам) .....	77
<i>Приложение 8.</i> Восприятие молодыми сотрудниками своей работы в библиотеке .....	78
<i>Приложение 9.</i> Привлекательные особенности работы в библиотеке молодых сотрудников .....	79
<i>Приложение 10.</i> Причины неудовлетворённости работой в библиотеке молодых сотрудников .....	80

## ВВЕДЕНИЕ

За последние два десятилетия в нашей стране произошла трансформация статуса библиотечной профессии. Она стала восприниматься обществом как профессия для неудачников, которые не могут реализовать себя в другой, более престижной сфере. Несмотря на то, что многие библиотекари считают свою профессию важной («проникнуты» ею), во внешней среде такое отношение обычно не получает понимания и поддержки. Социальный престиж, значимость, привлекательность библиотечной профессии в российском обществе находится на низком уровне.

Обратим внимание, что особенности профессиональных ценностей обусловлены ролью и статусом профессии в жизни общества и отдельного человека. В России коллективные ценности общественно значимых профессий после перехода к «рыночным отношениям» сменились ценностями материального благополучия. При этом вознаграждение реально не соотносится с системными ценностями профессии и достигнутым уровнем профессионализма. «Общественная польза» больше не воспринимается как критерий статуса профессии или фактор, мотивирующий профессионалов оставаться в рамках профессии.

Потенциал библиотечной отрасли напрямую зависит от трудовой активности молодого поколения, его социокультурного и профессионального становления. Одной из причин возникновения негативной возрастной кадровой ситуации во многих библиотеках является недостаточное внимание к мотивации труда персонала.

Актуальность изучению вопросов трудовой мотивации молодых библиотечных кадров придаёт ярко проявляющаяся тенденция при-

тока в библиотечную сферу молодёжи с изначально непрофильным образованием или из других сфер профессиональной деятельности и пренебрежение работой по специальности молодых специалистов со средним и высшим библиотечным образованием.

Противоречие между потребностью общества и государства в библиотечных специалистах, ориентированных на профессиональную деятельность, и низким уровнем профессиональной мотивации молодых библиотечных сотрудников при недостаточном внимании к мотивационному управлению определило проблемную ситуацию и необходимость данного исследования.

Многие руководители библиотек стараются максимально сохранить опытные и квалифицированные кадры, заботясь при этом о притоке молодых специалистов. В настоящее время кадровая проблема в библиотечной отрасли уже не стоит так остро как прежде. В современных отечественных библиотеках, как показало проведённое эмпирическое социологическое исследование, работает в среднем 25% молодых сотрудников, что соотносится с общей демографической характеристикой населения России. Проблема состоит не столько в притоке молодых кадров в библиотеку, сколько в их закреплении и трудовой мотивации посредством гарантированных социально-экономической поддержки, профессионального развития и стабильной самореализации, гармонизации профессиональной деятельности.

В социально-демографическом аспекте на уровне общероссийских исследований кадровая ситуация в библиотечном деле не изучалась. Локальные социологические кадровые исследования достаточно интенсивно проводились в библиотеках регионального и муниципального уровней (на середину 2011 г. выявлено 81 кадровое исследование). Однако большинство из них не распространяются даже на регион, ограничиваясь обычно областной научной библиотекой или городской ЦБС, а сопоставление их результатов невозможно, поскольку исследования проводятся по разным методикам. Ситуация усугубляется также недостатком информации по кадровым вопросам, не дающим возможность полномасштабно представить картину кадрового потенциала библиотечного дела страны и получить исходные показатели для сравнительного анализа (в частности, по количеству молодых сотрудников библиотек). Даже в статистических

справочниках Министерства культуры РФ даются ограниченные показатели, основанные на данных статистической отчетности по форме БНК и отражающие ситуацию в библиотечной отрасли по узким параметрам: общее число библиотечных работников; количество специалистов с высшим и средним образованием; число библиотечных сотрудников, имеющих стаж менее трех лет. Отсутствуют фактографические сведения по гендерным и возрастным характеристикам, кадровой мобильности и ряду других показателей, необходимых для объективной оценки динамики кадровой ситуации в отрасли. Реальную картину численного состава библиотечных работников (в том числе по образованию и возрасту) можно будет получить по результатам недавно проведенного Федерального статистического наблюдения (Всероссийской библиотечной переписи), но пока эти данные не доступны для ознакомления.

По нашей инициативе и под эгидой Российской библиотечной ассоциации в 2009–2010 годах проведено эмпирическое социологическое исследование «Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России», результаты которого были обработаны в 2011 году.

В настоящем издании представлены основные статистические и фактографические данные двухэтапного комплексного исследования, позволяющие оценить современную возрастную кадровую ситуацию в публичных библиотеках России, определить отношение молодых сотрудников к библиотечной работе, выявить стимулирующие их факторы и понять причины неудовлетворённости библиотечным трудом.

Структура книги соответствует логике исследования и последовательно раскрывает содержание ответов респондентов на вопросы анкеты. Сведённые в таблицы цифровые сведения дают обширную фактографическую базу для сравнения и сопоставительного анализа. Включён инструментарий исследования (анкеты по каждому этапу), охарактеризованы его цель, задачи и выдвигаемые гипотезы, обоснована репрезентативность. Детально описана методика его проведения, что предоставляет реальную возможность осуществить подобное исследование в библиотеках/библиотечных системах регионов РФ, а затем и предметно сопоставить данные по различным регионам и муниципальным образованиям.

Успешному проведению исследования способствовала активная организационная и информационная поддержка секций «Молодые в библиотечном деле», публичных библиотек, по библиотечному обслуживанию молодёжи Российской библиотечной ассоциации. Определяющее значение имела помощь члена Совета РБА, директора Российской государственной библиотеки для молодёжи Ирины Борисовны Михновой. Особо значимыми были социологическая экспертиза и консультации Маргариты Михайловны Самохиной, заинтересованное внимание Светланы Фёдоровны Бартовой и Татьяны Сергеевны Макаренко.

Искренняя благодарность за интеллектуальное сопровождение на протяжении всего периода подготовки, проведения и подведения итогов исследования Юрию Николаевичу Столярову, без мудрых советов которого оно бы не было системным и комплексным.

Исследование не состоялось бы без понимания его значимости и участия в нём директоров библиотек – баз анкетирования: Ольги Аркадьевны Базыкиной (ЦБС г. Южно-Сахалинска), Людмилы Михайловны Белуза (Ставропольская КДБ им. А. Е. Екимцева), Галины Николаевны Большаковой (ЦБС г. Пскова), Натальи Степановны Волковой (Псковская ОБДЮ им. В. А. Каверина), Людмилы Аркадьевны Воробьёвой (Свердловская ОБДЮ), Людмилы Владимировны Гармаевой (РДЮБ Республики Бурятия), Натальи Николаевны Гришиной (Рязанская ОУНБ им. А. М. Горького), Раисы Михайловны Губаревой (ЦБС г. Рязани), Светланы Юрьевны Гусевой (ЦМБ им. Н. А. Некрасова, Ижевск), Зинаиды Фёдоровны Долиной (Ставропольская ГКУНБ им. М. Ю. Лермонтова), Натальи Фёдоровны Донской (Кемеровская ОБДЮ), Людмилы Александровны Жикиной (РБДЮ Удмуртской Республики), Людмилы Фёдоровны Игнатовой (Ставропольская КЮБ), Жанны Борисовны Ильиной (НБ Республики Бурятия), Галины Гавриловны Калининой (НБ Удмуртской Республики), Дмитрия Павловича Коробейникова (Свердловская ОУНБ им. В. Г. Белинского), Елены Сергеевны Красновой (МОБ г. Екатеринбурга), Валентины Аврамовны Малышевой (Сахалинская ОУНБ), Веры Александровны Никулиной (Кемеровская ОНБ им. В. Д. Фёдорова), Тамары Ивановны Новиковой (Сахалинская ОДБ), Татьяны Николаевны Окружной (Рязанская ОДБ), Веры Ивановны Павловой (Псковская ОУНБ),

Ларисы Владимировны Панёноквой (Липецкая ОУНБ), Людмилы Евгеньевны Петренко (Курская ОБДЮ), Валентины Филипповны Симоненко (ЦБС г. Курска), Марины Николаевны Соиниковой (Курская ОНБ им. Н. Н. Асеева), Ирины Васильевны Соловьёвой (Омская ОБДЮ), Веры Владимировны Суоровой (Рязанская ОЮБ), Валентины Павловны Филатовой (Липецкая ОДБ), Натальи Владимировны Хасяновой (ЦБС г. Кемерово), Раисы Николаевны Царёвой (Омская ГОНБ им. А. С. Пушкина), Раисы Цыденовны Цыбеновой (ЦБС г. Улан-Удэ), Нины Николаевны Цыгановой (Липецкая ОЮБ), Натальи Леонидовны Чернявской (ЦСМБ г. Омска), Викторнии Викторовны Якимович (ЦБС г. Липецка) и молодых библиотечных специалистов, ради которых оно и проводилось.

*М. П. Захаренко*

## 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Комплексное эмпирическое социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России» проведено в два этапа (2009–2010 гг.) при организационной поддержке Российской библиотечной ассоциации [Секция «Молодые в библиотечном деле», Секция публичных библиотек и Секция юношеских библиотек (с мая 2010 г. – Секция по библиотечному обслуживанию молодёжи)] и Российской государственной библиотеки для молодежи. Руководитель и основной исполнитель исследования М.П. Захаренко.

Цель исследования: диагностика реальной кадровой ситуации и определение структуры профессиональной мотивации молодых сотрудников публичных библиотек России.

*Задачи исследования:*

- выяснить количество молодых специалистов (до 35 лет включительно) в структуре кадров базовых для исследования публичных библиотек России;
- выявить основные мотивы труда молодых сотрудников в библиотеке;
- определить позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников библиотек;
- охарактеризовать влияние социально-демографических факторов на формирование мотивов профессиональной деятельности молодых специалистов библиотек.

*Выдвигаемые гипотезы:*

- кадровая ситуация в отечественной библиотечно-информационной сфере неравномерная, на формирование мотивов труда молодых сотрудников в публичной библиотеке определяющее влияние оказывает региональная специфика;

– кадровая ситуация в отечественной библиотечно-информационной сфере негативная и характеризуется, в частности, малым количеством молодых сотрудников, что не способствует преемственности профессиональной деятельности и не обеспечивает поступательного развития публичных библиотек;

– библиотечная сфера не привлекает молодёжь в качестве места работы, в библиотечную профессию большинство «попадает» случайно;

– профессиональная мотивация сотрудника публичной библиотеки непосредственно зависит от его социально-демографического статуса;

– среди факторов, влияющих на позитивную мотивацию работы в библиотеке, превалирует творческий интерес.

*Методика исследования* – случайная (эмпирическая стихийная) выборка контингента молодых сотрудников публичных библиотек России без выделения приоритетных баз исследования. Первый этап: с мая по ноябрь 2009 г. – разработка вопросника, распространение, заполнение, сбор и аккумулирование анкет; с декабря 2009 г. по январь 2010 г. – первичная техническая обработка полученных данных.

В рамках второго этапа (май-декабрь 2010 г.) осуществлена стратифицированная эмпирическая квотная выборка с целью комплексной оценки кадровой ситуации в одиннадцати выбранных наиболее характерных регионах России. Выбор городов – региональных центров осуществлялся по следующим критериям: географическое положение (охват всех федеральных округов), численность населения (средние, большие и крупные города), наличие или отсутствие профильных учебных заведений (система подготовки библиотечных кадров), характеристика библиотечной сети (наличие всех основных видов публичных библиотек). Сверхкрупные города – Москва и Санкт-Петербург – не включались в перечень баз исследования для углублённого анализа кадровой ситуации в рамках второго этапа в силу особых условий их функционирования, не характерных для всех других территорий России (рынок труда, ресурсная обеспеченность, внешняя социокультурная среда, масштабы и неоднородность сети библиотек и пр.), и не сопоставимых по внешним и внутренним факторам, влияющим на формирование профессиональной мотивации,

приоритетному набору мотиваторов трудовой деятельности. Кадровая ситуация в библиотеках этих городов нуждается в самостоятельном изучении.

С января по декабрь 2011 г. осуществлялась обработка полученного массива анкет, корреляция ответов респондентов и результатов I и II этапов исследования, сведение и обобщение данных, построение таблиц и графиков, определение зависимостей, анализ полученных фактографических сведений.

*Объект* социологического исследования – сотрудники публичных библиотек России в возрасте до 35 лет (включительно).

Действующие нормативные документы не дают однозначного определения термина «публичная библиотека». В профессиональной лексике он применяется для обозначения как общедоступных муниципальных библиотек, удовлетворяющих запросы широких слоёв населения, так и для библиотек, являющихся региональными, отраслевыми, научно-исследовательскими и научно-методическими центрами.

В данном исследовании используется рабочий вариант термина «публичная библиотека», под которым понимаются общедоступные библиотеки (центральные научные, областные юношеские, детско-юношеские, детские и централизованные библиотечные системы), удовлетворяющие образовательные, профессиональные и культурные потребности всего населения территории. По данным на 01.12.2011 г. публичные (общедоступные) библиотеки составляют 99,4% от общего числа системы библиотек Министерства культуры Российской Федерации, в том числе библиотеки, расположенные в сельской местности – 78,7%. Публичные библиотеки полифункциональны по содержанию деятельности и доступны для всех категорий и групп граждан, что существенно отличает их от других типов библиотечных учреждений. Специфика публичной библиотеки находит отражение в характере труда библиотечного специалиста, и, соответственно, влияет на структуру его мотивации.

Опрос проводился *методом* анкетирования.

*Инструментарий* исследования – анкеты, составленные автором по различным методикам и прошедшие социологическую экспертизу; включали закрытые и открытые вопросы.

Анкета 1 (*Приложение 1*) анонимная, предназначена для молодых сотрудников публичных библиотек России, распространялась на первом этапе исследования. Включает девять 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 полузакрытые, альтернативные и неальтернативные, а также один вопрос открытого типа относительно должности респондента. Считаем, что предлагаемый перечень вариантов в альтернативных вопросах достаточно полно охватывает пространство возможных ответов. Очевидно, что нельзя предусмотреть все, что думает каждый респондент, поэтому тем, чье мнение не совпадало ни с одним из вариантов, предлагалось написать свой ответ на отдельном поле. Завершает анкету блок социально-демографических вопросов, касающихся возраста, пола, стажа и образования.

Инструментарий исследования на втором этапе представлен двумя вариантами анкет: для руководителя и непосредственно для молодого сотрудника.

Анкета 2 (*Приложение 2*) ориентирована на руководителей публичных библиотек / библиотечных систем с целью получения сведений о реальной кадровой ситуации в конкретном исследуемом регионе. Включает десять вопросов открытого типа о количестве работающих сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет и их социально-демографической характеристике; динамике притока молодых специалистов в библиотеку (ЦБС) за последние 5 лет; формах повышения квалификации сотрудников; существующей в библиотеке (ЦБС) системе материального и морального стимулирования персонала; формах социально-экономической поддержки молодежи в городе / регионе; проводимых кадровых исследованиях за последние 5 лет; региональной системе подготовки библиотечных кадров.

Анкета 3 (*Приложение 3*) анонимная, предназначена для молодых сотрудников публичных библиотек / библиотечных систем из выбранных для изучения регионов России. Включает двенадцать

вопросов (два из которых открытого типа относительно должности сотрудника), предполагающих комплексную оценку профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов, в большинстве дублирующих вопросы анкеты первого этапа с целью последующего сопоставления результатов. Дополнительно включены вопросы: «Какие чувства вызывает у Вас работа в библиотеке?», «Что Вы думаете о библиотечной работе в целом?», «Оцените степень собственной профессиональной зрелости». Завершает анкету блок социально-демографических вопросов, касающихся возраста, пола, стажа и образования.

Анкеты **первого этапа** распространялись посредством фронтальной электронной и почтовой рассылки, размещения на сайтах Российской библиотечной ассоциации (<http://www.rba.ru/news>) и Российской государственной библиотеки для молодежи (<http://vmo.rgub.ru>), публикации в профессиональной печати.

Анонимный тип анкеты первого этапа исследования не всегда позволял определить, откуда она поступила (из какой библиотеки и региона). Примерно в 40 % случаев анкеты присылались по электронной почте с личных адресов, что не позволяло определить топографию респондента. Однако анализ доступных сведений, содержащихся в сопроводительных письмах, конвертах, электронных адресах, свидетельствует о широком географическом охвате: анкеты поступили из более чем 120 населенных пунктов 56 субъектов Российской Федерации.

На **втором этапе** опрос проводился по квотной выборке и анкеты рассылались непосредственно каждому руководителю библиотеки – базы исследования (*Приложение 4*).

В выборочную совокупность для анализа вошли сведения о 1280 респондентах, представляющих практически все разновидности публичных библиотек России (исключение составили федеральные библиотеки, из них не поступило ни одной анкеты).

К сожалению, генеральную совокупность (количество библиотечных специалистов до 35 лет включительно, работающих в публичных библиотеках России) установить не представляется возможным из-за отсутствия соответствующих достоверных статистических и обобщающих аналитических сведений.

**Оценка репрезентативности выборки.** В практической социологии при отсутствии данных о генеральной совокупности (что делает невозможным применение традиционных формул) нередко используется таблица оптимального соотношения объемов генеральной и выборочной совокупностей, где, в частности, при предполагаемой генеральной совокупности более 100 000 человек достаточным считается объем выборки 400 респондентов<sup>1</sup>. Численность сотрудников библиотек МК РФ на 01.01.2011 г. составила 121 541 человек<sup>2</sup>, предположительная численность сотрудников в возрасте до 35 лет – не более трети от общего количества, а совокупная выборка проведенного исследования составила 1796 респондентов (1280 на первом этапе, 516 на втором). Такое соотношение свидетельствует о репрезентативности результатов исследования.

При оценке объема выборочной совокупности большинство социологов также руководствуются зависимостью, эмпирически установленной на основе многолетнего анализа реальных результатов Институтом Дж. Гэллага<sup>3</sup>:

*Таблица 1.*

Зависимость между объемом выборки и точностью репрезентации (уровень достоверности 95%)

Объем выборки	100	200	400	600	750	1000	1500	4000
Точность, %	± 11	± 8	± 6	± 5	± 4	± 4	± 3	± 2

Из таблицы следует, что добиться отклонения 5% можно уже при объеме выборки 600 ед. Однако ошибка 5% – это граница допустимого диапазона, за пределы которого (по определению) может выйти 5% ед. выборочной совокупности. Поэтому предпочитают иметь определённый запас надёжности и за исходный уровень ошибки принимают 3%. При этом базовый объем выборки становится равным

<sup>1</sup> Методика исследований в социальной работе и социальная статистика: учеб. пособие / Томск. политехн. ун-т. – Томск, 2010. – Режим доступа [http://kurs.ido.tpu.ru/courses/met\\_res\\_soc\\_st/module\\_4.html](http://kurs.ido.tpu.ru/courses/met_res_soc_st/module_4.html). (Дата обращения 03.01.2012).

<sup>2</sup> Культура России. Образ России в меняющемся мире: инфор.-аналит. сб. – М.: ГИВЦ Минкультуры России, 2011. – С. 204.

<sup>3</sup> Тавокин Е. П. Основы методики социологического исследования: учеб. пособие / Е. П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 236 с.

1500 ед. (у нас – 1796 опрошенных). Этот же объем оказывается, как правило, оптимальным и с точки зрения репрезентации (наполненности) малочисленных групп в структуре выборочной совокупности (такими группами в нашем случае оказываются сотрудники базовых для исследования библиотек).

Репрезентативность выборки обеспечивается и благодаря однородности социально-демографической профессиональной группы респондентов. По расчётам социологов, однородность объекта исследования по какому-либо признаку (в нашей выборке два признака – 1) молодые сотрудники, 2) публичных библиотек) означает высокую близость или полную идентичность социологических результатов исследования относительно всех единиц генеральной совокупности, что может обеспечить приемлемый уровень репрезентации даже у небольшой по объему выборки.

Для технической обработки массива анкет использовалась компьютерная программа «Да-система» (пятая модифицированная версия, разработчик – московская компания «Контекст»), позволяющая значительно снизить трудоемкость и повысить оперативность получения фактографических сведений, а также предоставляющая возможность для сопоставления ответов. Она сравнительно проста для использования и поддерживает все операции при работе с собранными данными – ввод (с возможностью обрабатывать альтернативные и неальтернативные, открытые и закрытые вопросы), различные варианты обсчета и вывода данных, подготовку таблиц и фактографического отчета.

## 2. ОБЪЁМНО-КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Приведём **общие объёмно-количественные параметры** проведённого эмпирического социологического **исследования по каждому этапу**, послужившие основой для дальнейшего анализа содержательных ответов респондентов на вопросы анкет, для научных обобщений результатов, а также формулировки выводов и предложений.

Социально-демографический срез участников **первого этапа конкретно-социологического исследования**.

Таблица 2. Гендерные параметры респондентов

Пол	Количество	
	абсолют	процент
Мужской	76	5,9
Женский	1204	94,1
Всего	1280	100

Выделенные в анкете четыре возрастные группы распределились практически равномерно, за исключением самой «молодой» категории – от 18 до 21 года.

Таблица 3. Возрастной состав респондентов

Возрастной диапазон (в годах)	абсолют	процент
18–21	140	10,9
22–25	342	26,7
26–30	393	30,7
31–35	405	31,6
Всего	1280	100

В опросе приняли участие респонденты с разным уровнем образования.

Таблица 4. Образовательный уровень респондентов

Образование	абсолют	процент
Среднее общее	70	5,5
Среднее специальное библиотечное	209	16,3
Среднее специальное неблиотечное	147	11,5
Высшее библиотечное	293	22,9
Высшее неблиотечное	596	46,6
Всего	1280	100

Самая многочисленная группа специалистов имеет высшее неблиотечное образование, т. е. её составляют сотрудники, пришедшие работать в библиотеку из других профессиональных сфер.

Среди опрошенных: рядовые сотрудники (библиотекари, библиографы и другие категории функциональных специалистов) – 79,1%; разноуровневые руководители (заведующие секторами, отделами, филиалами, заместители директоров и директора) – 20,9%.

Таблица 5. Должностной статус респондентов

Должностной статус	Количество	
	абсолют	процент
Рядовые сотрудники	1013	79,1
Руководители	267	20,9
Всего	1280	100

Для удобства обработки данных используются две категории респондентов: «разноуровневые руководители» и «рядовые сотрудники» – профессионально подготовленные работники библиотеки (библиотекари, библиографы, методисты и специалисты других отраслей – программисты, инженеры, психологи, художники, редакторы, социологи и т. д.). Перечень всех должностей респондентов приведён в *Приложении 5*.

В силу того, что в опросе принимали участие сотрудники библиотек в возрасте до 35 лет включительно, их стаж не мог превышать 15 лет. Самая многочисленная группа респондентов (37,8 %) со стажем 4–10 лет. Наибольший интерес представляет группа респондентов со стажем до 3-х лет, поскольку именно по отношению к ним важно

приложить максимум усилий со стороны администрации библиотек, чтобы помочь адаптироваться к имеющимся условиям труда и закрепиться в профессии.

**Таблица 6.** Общий трудовой стаж респондентов

Стаж общий	Количество	
	абсолют	процент
До года	121	9,4
1–3 года	275	21,5
4–10 лет	590	46,1
10–15 лет	272	21,3
Нет ответа	22	1,7
Всего	1280	100

**Таблица 7.** Стаж работы респондентов в библиотечной сфере

Стаж библиотечный	Количество	
	абсолют	процент
До года	225	17,6
1–3 года	362	28,3
4–10 лет	484	37,8
10–15 лет	186	14,5
Нет ответа	23	1,8
Всего	1280	100

Большинство респондентов (44,7 %) – сотрудники городских публичных библиотек; 21,5 % – представители детских и юношеских библиотек; 17,2 % – областных научных / универсальных; 10,5 % – районных, поселенческих и 4,9% – сельских, межпоселенческих библиотек. В 17 анкетах (0,2 %) сведений по данной позиции не было.

**Таблица 8.** Библиотеки, в которых работают респонденты

Библиотека	Количество	
	абсолют	процент
Сельская, межпоселенческая	62	4,8
Районная, поселенческая	134	10,5
Городская публичная (в т.ч. филиал)	572	44,7
Областная научная / универсальная	220	17,2
Детская / юношеская	275	21,5
Федеральная	1	0,1
Нет ответа	16	1,2
Всего	1280	100

В рамках **второго этапа исследования** «Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России» в выборку регионов для углублённого анализа существующей кадровой ситуации вошли следующие административные центры республик, краёв, областей: Екатеринбург, Ижевск, Кемерово, Курск, Липецк, Омск, Псков, Рязань, Ставрополь, Улан-Удэ и Южно-Сахалинск.

Исследованием охвачены семь из восьми федеральных округов России – Дальневосточный, Приволжский, Северо-Западный, Северо-Кавказский, Сибирский, Уральский, Центральный. Не представлен Южный федеральный округ, ибо на момент определения участников исследования Северо-Кавказский федеральный округ не был выделен в составе РФ и Ставрополь входил в Южный федеральный округ. Большим числом городов представлены Центральный (Курск, Липецк, Рязань) и Сибирский (Кемерово, Омск, Улан-Удэ) округа, так как в них входит наибольшее число регионов. По численности населения распределение городов выглядит следующим образом: до 200 тыс. – Псков, Южно-Сахалинск (18,2%), до 500 тыс. – Курск, Ставрополь, Улан-Удэ (27,3%), от 500 тыс. до 1 млн – Ижевск, Кемерово, Липецк, Рязань (36,4%) и свыше миллиона человек – Екатеринбург, Омск (18,2%). Таким образом, базами **II этапа исследования** стали публичные (общедоступные) библиотеки разных территорий с различными исходными параметрами функционирования (географическое положение, численность населения, экономический потенциал и бюджетная обеспеченность, рынок труда, социокультурная среда и др.).

Остановимся на **статистических сведениях**, полученных при анализе анкет руководителей библиотек-баз исследования.

В исследовании участвовали 37 библиотек региональных центров (центральных универсальных научных библиотек – 11, областных юношеских – 3, областных детско-юношеских – 7, областных детских – 4, централизованных библиотечных систем – 12). В анкетах отражены сведения о 1077 сотрудниках, из них 447 человек (41,5%) работают в республиканских/краевых/областных научных библиотеках, 188 сотрудников (17,5%) из республиканских / краевых / областных юношеских, детско-юношеских и детских библиотек, 442 специалиста (41,0%) из централизованных библиотечных систем (*Приложение 4*).

Руководителям библиотек при ответе на анкету предлагалось заполнить таблицу распределения имеющегося числа молодых сотрудников по полу, возрасту, образованию, библиотечному стажу.

**Таблица 9.**

Гендерные параметры молодых библиотечных специалистов

Пол	Количество	
	абсолют	процент
Мужской	88	8,2
Женский	989	91,8
Всего	1077	100

Численность сотрудников библиотек в возрасте до 35 лет (включительно) в процентном выражении от общего числа библиотечных кадров в целом по библиотекам вошедших в исследование городов выглядит следующим образом (по убыванию):

**Таблица 10.** Сотрудники библиотек в возрасте до 35 лет

№	Город	%
1	Омск	37,5
2	Кемерово	36,7
3	Ижевск	29,8
4	Улан-Удэ	29,4
5	Екатеринбург	26,0
6	Псков	25,2
7	Ставрополь	25,2
8	Южно-Сахалинск	21,5
9	Липецк	21,1
10	Курск	19,0
11	Рязань	16,7

Таким образом, лишь в четырёх регионах (36,4 %) количество молодых сотрудников составляет менее 25%.

Рассмотрим кадровую ситуацию по отдельным библиотекам: менее 10% специалистов до 35 лет имеется в трёх библиотеках (8,1%), от 11 до 20% молодёжи работает в 10 библиотеках (27,0%), наиболее благоприятная ситуация – с 21 до 35% – в 18 библиотеках (48,7%) и свыше 35% молодых сотрудников в шести библиотеках (16,2%).

Приведенные данные вступают в противоречие с общепризнанным мнением об отсутствии молодых специалистов в библиотеках.

Оптимальное возрастное соотношение кадров библиотеки обосновать невозможно, ибо его расчёт зависит от ряда показателей: типа библиотеки, численности кадров, организационной структуры, направления деятельности, особенностей развития библиотеки и т.п. Однако долю числа молодых сотрудников в возрасте до 35 лет от общего числа библиотечных кадров в 25% можно считать приемлемой: этот показатель соотносится с данными Роскомстата<sup>1</sup> относительно возрастной структуры населения России: доля граждан в возрасте от 20 до 34 лет составляет 24,7% (2010 г.).

Для сравнения обратимся к некоторым зарубежным кадровым исследованиям. В библиотечном деле Франции в последнее десятилетие преимущественную часть квалифицированных работников государственных библиотек составляют специалисты зрелого возраста<sup>2</sup>. Американские библиотекари в числе актуальных проблем отрасли также выдвигают дефицит квалифицированных кадров. В соответствии с прогнозами, основанными на реалиях 1970–1990 гг., каждые 20 лет половина работающих библиотекарей достигает пенсионного возраста<sup>3</sup>. Согласно данным Бюро США по переписи населения, 60% американских работающих библиотекарей в возрасте 45 лет и старше<sup>4</sup>. Невыгодно выглядит и сравнение с другими специальностями: в американском библиотечном сообществе сотрудники в возрасте от 25 до 34 лет составляют только 12%, в то время как в других сопоставимых профессиях этот показатель не менее 25%<sup>5</sup>. В библиотеках Китая ситуация резко отличается от других стран. Как показало общение диссертанта с китайскими коллегами во время профессиональной

<sup>1</sup> Россия в цифрах. 2010: крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – С. 82.

<sup>2</sup> Недашковская Т.А. Смена поколений в библиотечном мире. Решение проблемы старения кадров во Франции / Т.А. Недашковская // Открытый доступ: Б-ки за рубежом. – М.: Рудомино, 2006. – С.150.

<sup>3</sup> Пушкина С.В. Проблемы дефицита квалифицированных библиотечных кадров и пути её решения (по публикациям в библиотечной периодической печати США) / С.В. Пушкина // Открытый доступ: библиотеки за рубежом. 2008: сборник. – М.: Центр книги ВГБИЛ им. М.И. Рудомино, 2009. – С. 62.

<sup>4</sup> Matarazzo J.M. How to be popular / James M. Matarazzo, Joseph J. Mika // Amer. libr. – 2006. – Vol. 37, N 38. – P. 38–39.

<sup>5</sup> Lenzini R.T. The graying of library profession: a survey of our professional association and their responses / R.T. Lenzini. – Режим доступа: <http://www.infotoday.com/searcher/jul02/lenzini.htm>. (Дата обращения 18.02.2012).

поездки (март 2011 г.), профессию библиотекаря в стране уважают и ценят, средняя зарплата библиотечного специалиста сравнима со средним заработком по городу в целом. Среди библиотечного персонала более трети не старше 35 лет.

Прослеживается прямая зависимость числа молодых сотрудников исследуемых региональных центров от типа библиотеки. Так, наиболее благоприятная ситуация в центральных универсальных научных библиотеках – лишь в двух из них (18,2%) процент молодых сотрудников ниже четверти. Среди централизованных библиотечных систем в 66,7% положительная ситуация, а среди областных юношеских, детско-юношеских и детских библиотек таковых 57,1%.

В анкете руководителя библиотеки (Приложение 2) предлагалось распределить общее число работающих у них молодых сотрудников по предложенным возрастным категориям (18–21 год, 22–25 лет, 26–30 лет и 31–35 лет).

**Таблица 11.**

Распределение молодых сотрудников по возрастным категориям (по городам – базам исследования)

№	Город	Всего	по возрасту (абсолют / процент)			
			18–21	22–25	26–30	31–35
1	Екатеринбург	138/100	19/13,8	33/23,9	44/31,9	42/30,4
2	Ижевск	138/100	31/22,5	43/31,2	24/17,4	40/28,9
3	Кемерово	112/100	6/5,4	35/31,2	27/24,1	44/39,3
4	Курск	42/100	2/4,8	7/16,7	17/40,5	16/38,1
5	Липецк	69/100	6/8,7	18/26,1	29/42,0	16/23,2
6	Омск	205/100	19/9,3	55/26,8	60/29,3	71/34,6
7	Псков	65/100	5/7,7	9/13,8	22/33,8	29/44,6
8	Рязань	79/100	5/6,3	21/26,6	22/27,8	31/39,2
9	Ставрополь	91/100	7/7,7	24/26,4	30/33,0	30/33,0
10	Улан-Удэ	77/100	5/6,5	28/36,4	28/36,4	16/20,7
11	Южно-Сахалинск	61/100	7/11,5	18/29,5	13/21,3	23/37,7
		1077/100	112/10,4	291/27,0	316/29,3	358/33,2

**Таблица 12.**

Распределение молодых сотрудников по возрастным категориям (по типам библиотек)

№	Вид публичной библиотеки	Всего	по возрасту (абс. / %)			
			18–21	22–25	26–30	31–35
1	Областные научные библиотеки	447/100	43/9,6	107/23,9	143/32,0	154/34,5
2	Республиканские, краевые, областные юношеские/детско-юношеские/детские	188/100	16/8,5	67/35,7	48/25,5	57/30,3
3	Централизованные библиотечные системы	442/100	53/12,0	117/26,5	125/28,3	147/33,2

В 56,8 % библиотек превалирует категория «условно молодых» сотрудников в возрасте 31–35 лет. В семи библиотеках (18,9%) преобладает возраст 22–25 лет, а в 9 библиотеках (24,3%) наибольшее число сотрудников в возрасте 26–30 лет. В 10 библиотеках (27%) вообще нет специалистов в возрасте 18–21 год. И лишь в двух библиотеках (5,4%) достигнут возрастной баланс. Полученные статистические результаты свидетельствуют о риске появления трудно восполнимых возрастных лагун. Оптимальная структура кадрового состава библиотеки не должна содержать возрастных провалов, ибо происходит «разрыв поколений» и связанная с этим потеря знаний, навыков, опыта при старении и увольнении высококвалифицированных кадров.

Данные опроса позволяют проследить динамику численности сотрудников в возрасте до 35 лет по отношению к общему количеству библиотечных кадров за пять лет (2006–2010 гг.).

В целом по всем исследуемым библиотекам ситуация такова:

**Таблица 13.**

Сводные показатели динамики численности молодых сотрудников

Год	%
2006	25,4
2007	25,0
2008	25,1
2009	24,6
2010	25,5

Таким образом, можно сделать вывод, что за пять последних лет ситуация с наличием в библиотеках специалистов в возрасте до 35 лет стабильно положительная.

**Таблица 14.**

Динамика доли молодых сотрудников в общей структуре кадров библиотек (по городам – базам исследования, %)

Город	2006	2007	2008	2009	2010
Екатеринбург	34,5	32,2	37,7	29,9	26,0
Ижевск	25,5	25,9	25,3	26,9	29,8
Кемерово	27,0	29,0	34,3	34,0	36,7
Курск	23,7	24,0	21,3	19,7	19,0
Липецк	23,0	21,0	20,0	19,9	21,1
Омск	37,3	37,1	36,7	34,4	37,5
Псков	22,7	19,3	22,7	25,8	25,2
Рязань	15,4	16,8	15,5	16,3	16,7
Ставрополь	27,0	27,5	22,7	22,5	25,2
Улан-Удэ	33,3	35,6	38,4	29,7	29,4
Южно-Сахалинск	22,6	19,5	18,8	19,5	21,5

Из таблицы 14 видно, что в каждом региональном центре доля молодых сотрудников динамично меняется и не всегда в положительную сторону. Рост наблюдается в библиотеках двух исследуемых городов, это Ижевск (с 25,5% в 2006 г. до 29,8% в 2010 г.) и Кемерово (с 27,0% в 2006 г. до 36,7% в 2010 г.). Явное снижение – в Екатеринбурге (с 37,7% в 2008 г. до 26,0% в 2010 г.), Курске (с 24,0% в 2007 г. до 19,0% в 2010 г.), Улан-Удэ (с 38,4% в 2008 г. до 29,4% в 2010 г.). Стабильно низкий показатель доли молодых сотрудников в библиотеках Рязани и Липецка, а стабильно высокий – в библиотеках Омска. Можно предположить, что постоянно развивающаяся инфраструктура городов предлагает молодым широкий выбор места работы в других отраслях деятельности на более выгодных условиях.

По итогам 2010 г. лишь в четырёх городах – Южно-Сахалинске, Курске, Липецке и Рязани (по убыванию) количество молодых со-

трудников составляет менее 25%. В то же время, Сахалинская и Липецкая области по бюджетной обеспеченности относятся к регионам-донорам и, как можно предположить, имеют достаточно большие ресурсные возможности для привлечения молодых специалистов.

**Таблица 15.**

Распределение молодых сотрудников по образованию (региональный срез)

№	Город	по образованию (абс. / %)				
		общее среднее	среднее спец. библи.	среднее спец. небибл.	высшее библи.	высшее небибл.
1	Екатеринбург	37 26,8	14 10,1	12 8,7	13 9,4	62 44,9
2	Ижевск	24 17,4	19 13,8	14 10,1	9 6,5	72 52,2
3	Кемерово	2 1,8	14 12,5	5 4,5	72 64,3	19 16,9
4	Курск	1 2,4	9 21,4	3 7,1	8 19,0	21 50
5	Липецк	3 4,3	4 5,8	3 4,3	10 14,5	49 71,0
6	Омск	14 6,8	56 27,3	23 11,2	42 20,5	70 34,1
7	Псков	4 6,1	5 7,7	5 7,7	9 13,8	42 64,6
8	Рязань	5 6,3	2 2,5	6 7,6	33 41,8	34 43,0
9.	Ставрополь	8 8,8	4 4,4	7 7,7	11 12,1	61 67,0
10	Улан-Удэ	8 10,4	0 0	8 10,4	31 40,2	30 39,0
11	Южно-Сахалинск	4 6,6	3 4,9	13 21,3	7 11,5	34 55,7
Всего: 1077 / 100		110 10,2	130 12,1	99 9,2	244 22,6	494 45,9

Таблица 16.

Распределение молодых сотрудников по образованию (по типам библиотек)

№	Вид библиотеки	по образованию (абс. / %)				
		общее среднее	среднее спец. библ.	среднее спец. небибл.	высшее библ.	высшее небибл.
1	Областные научные библиотеки	48 10,7	36 8,1	42 9,4	97 21,7	224 50,1
2	Республиканские, краевые, областные юношеские, детско-юношеские, детские библиотеки	10 5,3	16 8,5	12 6,4	60 31,9	90 47,9
3	Централизованные библиотечные системы	52 11,8	78 17,6	45 10,2	87 19,7	180 40,7
Всего: 1077 / 100		110 10,2	130 12,1	99 9,2	244 22,6	494 45,9

У молодых библиотечных кадров превалирует высшее образование – 68,5%, что гораздо выше среднего показателя уровня образования населения по стране в целом – 27,5%<sup>6</sup>. Однако 66,9% специалистов с высшей квалификацией имеет непрофильное образование. Среди молодых сотрудников со средним специальным образованием – 21,3% (по России в целом этот показатель равен 36,7%), 43,2% из них с небиблиотечным профилем, а 10,2% имеют только общее среднее образование. Таким образом, лишь 34,7% библиотечной молодёжи из включенных в исследование городов имеют профильное библиотечное образование.

Этот показатель соотносится с данными по первому этапу исследования, где специалисты с профильным средним специальным и высшим образованием составили 39,2%. Вместе с тем, 61,9% опрошенных отметили, что для работы в библиотеке необходима специальная профессиональная подготовка, а 67,4% повышают квалификацию с разной степенью интенсивности (раз в пять лет, три года, год).

Судя по полученным данным, часто в библиотеку приходят молодые люди, поработавшие либо получившие образование в других сферах, что, в принципе не плохо, так как библиотечная профессия

<sup>6</sup> Россия в цифрах. 2011: крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 581 с.

требует разнообразных знаний и умений. И задача руководителя обеспечить эффективную профессиональную адаптацию непрофильным молодым специалистам.

Библиотечная сфера в этом плане ничем не отличается от других отраслей. Согласно ежегодной статистике Министерства образования и науки Российской Федерации, только 20–25% трудоспособного населения работают по специальности, полученной в вузе: более половины специалистов меняют свои профессии<sup>7</sup>.

Таблица 17.

Сотрудники библиотек с высшим образованием, %

Регион	Всего сотрудников с высшим образованием	в том числе	
		высшее библиотечное	высшее небиблиотечное
Екатеринбург	54,3	17,3	82,7
Ижевск	58,7	11,1	88,9
Кемерово	81,2	79,1	20,9
Курск	69,0	27,6	72,4
Липецк	85,5	16,9	83,1
Омск	54,6	37,5	62,5
Псков	78,4	17,6	82,4
Рязань	84,8	49,3	50,7
Ставрополь	79,1	15,3	84,7
Улан-Удэ	79,2	50,8	49,2
Южно-Сахалинск	67,2	17,1	82,9
Всего	68,5	33,1	66,9

Обратимся к результатам многолетнего анализа российской молодёжи, проведённого социологами М. К. Горшковым и Ф. Э. Шереги<sup>8</sup>. Большая часть молодёжи занята не по своей основной профессии, даже если она представляет общественную ценность. Доля работающих по специальности, указанной в дипломе, составляет 48%, остальные – никогда не работали по специальности, либо работали, но были вынуждены сменить специальность, либо в настоящее не ра-

<sup>7</sup> Рынок труда в России: тенденции и перспективы. Режим доступа: <http://www.keywork.ru/journal/102.php>. (Дата обращения 04.01.2012).

<sup>8</sup> Горшков М.К. Молодёжь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010. – 592 с.

ботаю. Чаще по специальности работает молодёжь, которая получила высшее техническое или естественнонаучное образование (71%). Среди тех, кто получил высшее гуманитарное (куда относится и библиотечное) или экономическое образование, таких меньше – 60%<sup>9</sup>.

Самый высокий показатель (с большим отрывом от остальных) числа молодых сотрудников с профильным образованием в Кемерово. Система подготовки библиотечных кадров в выбранных для изучения регионах, как свидетельствуют данные анкетного опроса руководителей библиотек, весьма различна. Отраслевые вузы имеются в двух городах (Кемерово, Улан-Удэ), филиалы с заочной формой обучения также в двух городах (Псков, Рязань), профильные структурные подразделения в других вузах расположены в трёх (Ижевск, Омск, Ставрополь), в девяти из одиннадцати регионов функционируют отраслевые техникумы или колледжи (Екатеринбург, Ижевск, Кемерово, Курск, Липецк, Омск, Псков, Улан-Удэ, Южно-Сахалинск), в одном из анализируемых регионов библиотечные кадры готовят в училище (Ставрополь). Центры переподготовки работников культуры созданы в семи субъектах (Екатеринбург, Ижевск, Кемерово, Липецк, Омск, Рязань, Ставрополь). В целом все три уровня подготовки кадров (высшее, среднее специальное и переподготовка) обеспечиваются в четырёх областях (Ижевск, Кемерово, Омск, Ставрополь), только среднее специальное – в двух регионах (Курск, Южно-Сахалинск).

В анкете предлагалось отразить общий трудовой стаж и стаж работы в библиотечной сфере молодых специалистов по следующей градации: до года, 1–3 года, 4–10 лет и 10–15 лет.

**Таблица 18.**

Общий трудовой стаж молодых сотрудников библиотек

Стаж	абсолют	процент
До года	183	17
1–3 года	342	31,7
4–10 лет	369	34,3
10–15 лет	183	17

<sup>9</sup> Горшков М. К. Молодёжь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010. – С. 170–172.

**Таблица 19.**

Распределение молодых сотрудников по стажу библиотечной работы (региональный срез)

№	Город	по стажу библиотечной работы (абс./ %)			
		до года	1–3 года	4–10 лет	10–15 лет
1	Екатеринбург	21 15,2	46 33,3	55 39,9	16 11,6
2	Ижевск	25 18,1	54 39,1	40 29,0	19 16,8
3	Кемерово	19 17,0	35 31,3	38 33,9	20 17,8
4	Курск	4 9,5	8 19,0	19 45,2	11 26,2
5	Липецк	12 17,4	16 23,2	20 29,0	21 30,4
6	Омск	25 12,2	70 34,1	61 29,8	49 23,9
7	Псков	10 15,4	14 21,5	28 43,1	13 20,0
8	Рязань	14 17,7	12 15,2	44 55,7	9 11,4
9	Ставрополь	18 19,7	30 33,0	30 33,0	13 14,3
10	Улан-Удэ	19 24,7	33 42,8	20 26,0	5 6,5
11	Южно-Сахалинск	16 26,2	24 39,3	14 23,0	7 11,5

В рамках второго этапа исследования, наряду с полученными анкетами от 37 руководителей библиотек/библиотечных систем, поступило 516 заполненных **анкет молодых специалистов библиотек**. Это позволило повысить репрезентативность проводимого исследования и провести разноаспектное сопоставление полученных данных.

**Социально-демографические параметры респондентов второго этапа** конкретно-социологического исследования.

*Таблица 20.* Гендерные параметры респондентов

Пол	Количество	
	абсолют	процент
Мужской	34	6,6
Женский	482	93,4
Всего	516	100

Использовалась та же возрастная градация, что и на первом этапе исследования. Выделенные в анкете четыре возрастные группы распределились практически равномерно, за исключением самой «молодой» категории – от 18 до 21 года, в силу того, что это еще студенческий возраст и период выбора профессии.

*Таблица 21.* Возрастной состав респондентов

Возраст	абсолют	процент
18–21 год	56	11
22–25 лет	150	29
26–30 лет	143	28
31–35 лет	152	29
Нет ответа	15	3
Всего	516	100

Аналогично результатам первого этапа исследования представлены группы респондентов по образованию (*Приложения 6, 7*). Самая многочисленная группа специалистов имеет высшее небиблиотечное образование. Уровень образования респондентов второго этапа исследования:

*Таблица 22.* Образование респондентов

Образование	абсолют	процент
Среднее общее	22	4,3
Среднее специальное библиотечное	76	14,7
Среднее специальное небиблиотечное	48	9,3
Высшее библиотечное	143	27,7
Высшее небиблиотечное	227	44,0
Всего	516	100

Анкеты поступили от руководителей среднего и высшего звена – 98 (19,0%) и рядовых сотрудников – 418 (81,0%), что соотносится с данными по первому этапу исследования.

Ответы молодых библиотечных специалистов, полученные в результате первого и второго этапов исследования, позволяют сопоставить фактографические сведения и выявить особенности мотивации молодых сотрудников библиотек как в общероссийском, так и региональном масштабах, а также по видам публичных библиотек.

Приведённые количественные параметры результатов выполненного конкретно-социологического исследования дают основание для получения достоверных социологических сведений и объективной диагностики современной кадровой ситуации в отечественном библиотечном деле.

Сформированная на основании ответов респондентов на проблемные вопросы анкет представительная содержательная база позволяет проанализировать мотивационную структуру современного молодого сотрудника библиотеки, подтвердить или опровергнуть выдвинутые гипотезы, научно обосновать организационно-управленческие условия формирования позитивной профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов публичных библиотек России.

### 3. МОТИВЫ ВЫБОРА БИБЛИОТЕЧНОЙ ПРОФЕССИИ И БИБЛИОТЕКИ КАК МЕСТА РАБОТЫ

Понять посылы современной молодёжи работать в библиотеке позволяют результаты анализа ответов на вопрос «Почему Вы пришли работать в библиотеку?». Респондентам было предложено шесть возможных вариантов ответа с правом выбора нескольких из них. После обработки анкет двух этапов исследования причины прихода на работу в библиотеку распределились (по убыванию) следующим образом:

*Таблица 23.*

Причины прихода на работу в библиотеку

Причина	абсолют	процент
Стечение обстоятельств	838	45,5
Призвание, собственное желание	342	22,9
Совет родных, друзей	332	17,9
Случайность	215	11,7
Согласно семейным традициям	81	3,8
Другие причины	68	3,3
Всего анкет	1785	

Полученные данные позволяют констатировать, что только 22,9% молодых сотрудников публичных библиотек изначально были ориентированы на библиотечный труд, поэтому по «собственному желанию» или «призванию» пришли работать в библиотеку. Примыкают к этой группе респондентов сторонники позиции «согласно семейным традициям», но таковых всего 3,8%.

Следовательно, большая часть (75,1%) выбрали работу в библиотеке случайно, «волею судьбы», по стечению обстоятельств, по совету родных, друзей или по другим, порой неожиданным, причинам. В данном случае молодой человек изначально не планировал связывать свою трудовую деятельность с библиотекой. Вместе с тем, все эти люди остались и продолжают работать. На вопрос о возможном увольнении 69,4% из числа выбравших работу в библиотеке случайно ответили отрицательно, а 70,3% имеют стаж библиотечной работы 10–15 лет. Можно с очевидностью утверждать, что для них работа в библиотеке привлекательна.

В сущности, формулировки «случайно», «по стечению обстоятельств» означают, что молодой человек не выбирал профессию в строгом смысле слова, а шёл туда, где была вакансия и могут быть удовлетворены его текущие потребности, не имеющие прямого отношения к содержанию работы в библиотеке.

#### 4. ОТНОШЕНИЕ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К БИБЛИОТЕЧНОЙ РАБОТЕ

Среди объективных факторов внешней среды, негативно влияющих на мотивацию работы в библиотеке, фигурирует *низкое общественное признание библиотечной профессии*. Своё профессиональное становление молодёжь оценивает прежде всего по уровню социального признания (престижности) профессии и по уровню её прибыльности. Очень низка в глазах молодёжи престижность профессии инженера, учёного, преподавателя, врача, что связано в не-малой степени с низкой оплатой их труда<sup>1</sup>. В перечень непрестижных профессий с полным основанием можно включить и библиотекаря. По данным американских исследований (Laura Morsch), **библиотекарь** стабильно попадает в пятёрку самых непопулярных профессий<sup>2</sup>.

Представления молодёжи о престижности и привлекательности тех или иных позиций на рынке труда более рациональны и разнообразны, чем гласят общественные стереотипы. В своих представлениях о престижности профессии молодёжь отталкивается не только от того, насколько она высокооплачиваема, но и от того, какой статус приобретает человек, занимающийся данной деятельностью, насколько работа интересна, а также насколько перспективно то или иное направление профессиональной деятельности в долгосрочном плане. Так, по оценкам российской молодёжи профессию работника культуры лишь 9% отметили как престижную<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Горшков М. К. Молодёжь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010. – С. 168.

<sup>2</sup> Morsch, L. Five of the most unpopular jobs / Laura Morsch // CNN.com. – Режим доступа: <http://www.cnn.com/2006/US/Careers/02/08/cb.unpopulajobs/index.html>. (Дата обращения 15.01.2012).

<sup>3</sup> Горшков М. К. Молодёжь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010. – С. 173.

Обратимся к результатам проведённого исследования «Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России». Для ответа на вопрос «Что Вы думаете о библиотечной работе в целом?» респондентам было предложено 20 характеристик профессии (получено 504 анкеты с возможностью отметить несколько позиций одновременно). Отношение работающей в библиотеке молодёжи к библиотечной деятельности выглядит следующим образом:

Таблица 24.

Характеристика библиотечной профессии

№	Характеристика	абсолют	процент
1	интеллектуальная	264	13,8
2	творческая	247	12,9
3	разнообразная, интересная	221	11,5
4	требует терпения	173	9,0
5	необходима серьёзная профессиональная подготовка	172	9,0
6	требуется некоторая профессиональная подготовка	140	7,3
7	кропотливая	135	7,0
8	женская	111	5,8
9	непрестижная	85	4,4
10	средний по нагрузкам труд	64	3,3
11	напряжённая	60	3,1
12	трудоёмкая, сложная	51	2,7
13	нервная	51	2,7
14	неблагодарная	43	2,2
15	почётная, общественно значимая	32	1,7
16	монотонная, скучная	29	1,5
17	суетливая	15	0,8
18	легкий труд	11	0,6
19	не требуется особых знаний, умений, усилий	7	0,4
20	престижная	3	0,2
21	другое	2	0,1
	Всего анкет	504	100
	Всего ответов	1914	

Лишь три человека оценивают библиотечную работу как престижную (т.е. общественно значимую), при этом около половины респондентов определяют её как «интеллектуальную» (52,4%), «творческую» (49%), «разнообразную и интересную» (43,8%). Негативную окраску (скучная, неблагоприятная, суетливая, непрестижная, не требующая особых знаний, умений, усилий) носят в общей сложности всего 9,3% ответов.

Подтверждают положительное отношение к библиотеке уже работающих там молодых специалистов и их ответы на вопрос «Какие чувства вызывает у Вас работа в библиотеке?» (Приложение 8). У 72% респондентов с библиотекой связаны позитивные ассоциации. Рейтинг ответов представлен в таблице:

Таблица 25.

Эмоциональные характеристики труда в библиотеке

№	Эмоциональная характеристика	абсолют	процент
1	удовлетворение	323	51,7
2	«временность»	75	12,0
3	радость	67	10,7
4	гордость	60	9,6
5	разочарование	36	5,7
6	безразличие	26	4,2
7	уныние	17	2,7
8	стыд	5	0,8
9	другое	16	2,6
	Всего	625	100

Позиция «удовлетворение» – абсолютный лидер независимо от разновидности библиотеки и города. Наблюдается разница в восприятии библиотеки специалистами в зависимости от вида библиотеки. Так, сотрудники национальных и центральных региональных библиотек чаще других испытывают гордость (среди муниципальных библиотек этот показатель ниже в три раза) и менее всего чувство «временности» (в то время как у представителей муниципальных библиотек этот показатель выше в два раза). Радость от работы чаще испытывают сотрудники областных юношеских, детско-юношеских

и детских библиотек (в 2,5 раза относительно сотрудников центральных региональных библиотек).

Следовательно, можно заключить, что у большинства работающих в библиотеке специалистов отношение к профессии в целом позитивное.

Степень удовлетворенности работой в библиотеке у молодых сотрудников различна, однако в целом ее можно расценивать как «высокую». Лишь 7 человек (0,5%) твердо ответили «нет» и 78 (6,1%) ответили «скорее нет, чем да». В то время как 398 опрошенных (31,1%) полностью удовлетворены работой в библиотеке и 797 (62,3%), что составляет большинство, выбрали ответ «да, но не в полной мере».

Анализ полученных данных показал, что уровень удовлетворенности работой зависит от возраста и образования респондентов. Молодые сотрудники в возрасте от 18 лет до 21 года с общим средним или средним специальным небиблотечным образованием в значительно большей степени удовлетворены работой, чем коллеги с более высоким уровнем образования и старше по возрасту. Самый низкий процент ответа «да, но не в полной мере удовлетворен» у группы респондентов с высшим библиотечным образованием в возрасте 26–30 лет. Это можно объяснить тем, что к указанному возрасту молодой сотрудник, получив предметный опыт трудовой деятельности, может уже осознанно планировать перспективы профессионального развития, происходит более глубокий анализ личностных способностей и возможностей, проявляются профессиональные амбиции.

Существенные различия в ответах респондентов на этот вопрос зависят от библиотечного стажа: с увеличением количества проработанных лет уменьшается процент сотрудников, полностью удовлетворенных работой в библиотеке.

Так, например, 42,2% новичков со стажем до года утвердительно ответили «да, полностью удовлетворены», а среди специалистов со стажем 10–15 лет таких лишь 28%. Незначительное, но все же увеличение доли недовольных работой в библиотеке можно проследить с ростом стажа: 1–3 года – 5,5%, 4–10 лет – 6,4% и 10–15 лет – 7,0. Стабильно высокий показатель ответа «да, но не в полной мере удовлетворен» у всех выделенных категорий по стажу библиотечной работы, за исключением группы «до года».

Полученные сведения позволяют предположить, что специалисту с небольшим стажем работы и соответственно молодому по возрасту свойственно начало развития основных профессиональных способностей, это период профессионального поиска и становления, они пребывают в состоянии «профессионального оптимизма», который с годами может утрачиваться.

Специалисты, работающие в библиотеке 5–10–15 лет, достигли периода, когда профессионализация во многом состоялась и наблюдается постоянство отношения к однажды выбранному направлению профессиональной деятельности, уже есть определенные карьерные успехи и видимые результаты собственного вклада в достижения библиотеки. Вместе с тем, они помнят другие «лучшие времена», видят отрицательную динамику отношения общества к библиотеке.

Рассмотрим содержание ответов респондентов на вопрос анкеты «Что стимулирует Вас к эффективной работе?». Наиболее эффективными аспектами (при сопоставлении ответов респондентов по первому и второму этапам исследования) для молодых специалистов библиотек являются: позитивная оценка и поддержка руководства, разнообразие и творческий характер профессиональной деятельности, возможность проявить себя (самореализоваться).

Результаты опроса показывают, что библиотечной молодежи свойственна корпоративная мотивация (высокую значимость имеют межличностные отношения, благоприятный микроклимат в коллективе, совпадение интересов библиотеки и сотрудника). Им важно ощущать себя сопричастными к общему делу, быть востребованными, а вопрос уровня оплаты труда часто отодвинут на «второй план». В сводной таблице 26, составленной по данным нашего исследования, заработная плата («справедливость оплаты») не находится среди доминирующих мотиваторов, характеризующих удовлетворенность. Действительно, трудно предположить работу в библиотеке только из-за денег, ибо зарплата слишком мала. Деньги, в данном случае, лишь в определенной степени предотвращают неудовлетворение, но не являются значимым фактором.

Таблица 26. Мотивирующие факторы профессиональной деятельности молодых библиотечных специалистов

№ п/п	Фактор (по убыванию частоты упоминания на первом базовом этапе исследования)	I этап исследования		II этап исследования	
		абс	%	абс	%
1	Позитивная оценка, поддержка руководства	695	54,3	260	51,9
2	Интерес, творчество	649	50,7	210	41,9
3	Самореализация	493	38,5	138	27,5
4	Межличностные отношения, микроклимат в коллективе	443	34,6	235	46,9
5	Совпадение интересов библиотеки и сотрудника, общность целей	294	23,0	112	22,3
6	Личность руководителя	283	22,1	102	20,3
7	Справедливость оплаты	270	21,1	149	29,7
8	Самостоятельность профессиональной деятельности	243	19,0	69	13,8
9	Имидж библиотеки	220	17,2	72	14,4
10	Служебная перспектива	194	15,2	83	16,6
11	Почет и уважение	166	13,0	134	26,7
12	Участие в проектах, крупных региональных, межрегиональных, всероссийских акциях	164	12,8	83	16,6
13	Соревнование, азарт	23	1,8	20	4,0
14	Другое	15	1,2	1	0,2
	<b>Всего</b>	<b>1280</b>		<b>501</b>	

Выделение в качестве приоритетных первых четырех отраженных в таблице 26 позиций характерно для всех групп респондентов, независимо от возраста, стажа, образования, должности (кроме руководителей высшего звена).

Фактор, набравший больший процент (средний показатель по двум этапам исследования равен 53,1%) – «позитивная оценка, поддержка руководства» следует рассматривать в двух плоскостях – вертикальной и горизонтальной. По вертикали – это позитивная оценка

и признание хорошо выполненной работы руководством, отношение с его стороны к молодым специалистам как к достойным и ответственным сотрудникам; по горизонтали – это признание со стороны коллег, уважение профессионализма молодого сотрудника.

Вторым по значимости фактором, стимулирующим к эффективной работе, молодыми специалистами библиотек выделен её творческий характер (46,3% – средний показатель по двум этапам исследования). В профессиональном творчестве большинство людей находят возможность самовыражения и самоутверждения, кроме того, творчество доставляет удовольствие, потому этот фактор можно считать наиболее значимым в мотивационной структуре молодого библиотечного сотрудника. Сопряжён с ним мотиватор самореализации (33,0% – средний показатель по двум этапам исследования). Для молодого сотрудника возможность проявить себя, участвуя в новых интересных делах и перспективных проектах библиотеки, очень важное условие, способствующее профессиональному «закреплению» и усиливающее приверженность к конкретной библиотеке.

Самый субъективный и потому нестабильный показатель, набравший 40,8% в среднем по двум этапам исследования, – благоприятный социально-психологический климат в коллективе – подразумевает дружеские отношения с коллегами, ощущение поддержки с их стороны, т. е. «командную игру» или сопричастный менеджмент.

Анализ мотивационных предпочтений молодых специалистов в зависимости от возраста респондентов дает основание утверждать, что для библиотечной молодёжи в возрасте до 25 лет самыми важными являются «личность руководителя» (прежде всего для первой возрастной группы 18–21 год), «справедливость оплаты» (именно справедливость по сравнению с другими сотрудниками или личным вкладом, а не абсолютная величина зарплаты), «самостоятельность профессиональной деятельности», «служебная перспектива». В то же время «почёт и уважение», «имидж библиотеки» и «участие в проектах» в меньшей степени влияют на их мотивацию. Данному возрастному периоду жизни свойственно начало развития основных профессиональных способностей, это период профессионального поиска и становления, что и определяет приоритетный набор трудовых мотиваторов.

Для возрастной группы 26–30 лет «совпадение интересов библиотеки и сотрудника», а также «служебная перспектива» важнее, чем для других возрастных категорий. Это можно объяснить тем, что в таком возрасте молодой сотрудник получил достаточный опыт трудовой деятельности и может уже более осознанно планировать перспективы профессионального развития.

Верхняя возрастная группа респондентов (31–35 лет) приоритетными для себя определила «имидж библиотеки», «совпадение интересов библиотеки и сотрудника», «самостоятельность профессиональной деятельности». Можно предположить, что данная возрастная категория переживает «период постоянства» и закрепления в выбранной профессии, уже есть определенные достижения и видимые результаты, человек находится на пике работоспособности. Очевидно, именно такие сотрудники библиотеки наиболее стабильны в своем трудовом поведении и им предпочтительно доверять ответственные участки профессиональной деятельности.

Полученные в ходе исследования результаты также показывают, что для руководителей разного уровня (заведующий сектором, отделом, филиалом, небольшой библиотекой) важными факторами являются «межличностные отношения», «самостоятельность профессиональной деятельности» и «имидж библиотеки». Существенно отличается ситуация у руководителей высшего уровня (заместитель директора, директор крупной библиотеки или ЦБС), в ответах которых на первое место выходят «статусные» факторы – «позитивная оценка, поддержка руководства», а только затем указываются «межличностные отношения» и «самостоятельность профессиональной деятельности».

Дополнить перечень мотивирующих факторов молодых сотрудников библиотек позволит анализ их ответов на вопрос анкеты о привлекательных особенностях библиотечной работы. Для продолжения фразы «Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются...» респондентам было предложено на первом этапе исследования 11, а на втором 13 возможных вариантов с правом выбора нескольких позиций одновременно (Приложение 9).

После обработки анкет (всего по первому этапу 1280, содержащих 5089 ответов, по второму 505 анкет и 2173 ответов) ответы, ха-

рактически характеризующие привлекательность библиотечной работы распределились следующим образом:

Таблица 27. Привлекательные особенности библиотечной работы

№ п/п	Привлекательные особенности (по убыванию частоты упоминания на 1-м базовом этапе исследования)	I этап исследования		II этап исследования	
		абс	%	абс	%
1	Доступ к информации	743	58,1	299	59,2
2	Контакты с людьми, общение	711	55,6	294	58,2
3	Возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень	655	51,2	243	48,1
4	Гарантии социальной и экономической стабильности, социальная защищённость	490	38,3	216	42,8
5	Возможность заниматься интересным делом	488	38,1	182	36,0
6	Творческий характер работы	471	36,8	193	38,2
7	Работа с книгами	417	32,6	160	31,7
8	Возможность реализовать себя	364	28,4	107	21,2
9	Благоприятный психологический микроклимат в коллективе	358	28,0	108	21,4
10	Активное внедрение новых технологий	228	17,8	72	14,2
11	Организация и проведение публичных мероприятий	153	12,0	87	17,2
12	Интеллектуальная составляющая	–	–	201	39,8
13	Возможность влиять на людей	–	–	7	1,4
14	Другое	11	0,9	4	0,8
	<b>Всего</b>	<b>1280</b>		<b>505</b>	

Проанализировав ответы респондентов на вопрос о привлекательности библиотечной профессии, можно выделить в качестве приоритетных (с большим отрывом от остальных) первые три: «доступ к информации», «контакты с людьми, общение» и «возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень». Это характерно для всех групп опрошенных, независимо от возраста, стажа, образования, должности и типа библиотеки. Сопоставление полученных данных позволяет заключить, что эти три фактора могут

быть квалифицированы как объективные и универсальные для привлечения молодых сотрудников к библиотечной профессиональной деятельности.

В региональном разрезе ситуация просматривается несколько иная. В частности, для молодых сотрудников в библиотеках Курска наибольшим фактором привлекательности является «интересное дело» (64,3%), в библиотеках Южно-Сахалинска наиболее значима «социальная защищённость» (67,6%), в псковских библиотеках превалирует «интеллектуальная составляющая» (69,2%), а в Липецке – «творческий характер работы» (56,3%). Это может быть обусловлено особенностями постановки работы в библиотеках исследуемых региональных центров.

Наиболее значимые (по частоте ответов) для респондентов привлекательные особенности библиотечной работы в зависимости от занимаемой должности выглядят следующим образом:

Таблица 28.

Ранжирование ответов о привлекательных особенностях библиотечной работы в зависимости от занимаемой респондентами должности

Привлекательные особенности	Должность	Рядовые специалисты	Руководители
	доступ к информации	1	3
работа с людьми, общение	2	1	1
возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень	3	2	2
работа с книгами	4	8	8
гарантии социальной и экономической стабильности	5	6	6
творческий характер работы	6	4	4
возможность заниматься интересным делом	7	5	5
благоприятный психологический микроклимат в коллективе	8	9	9
возможность реализовать свой интеллектуальный потенциал	9	7	7
активное внедрение новых технологий	10	10	10
организация и проведение публичных мероприятий	11	11	11
другое	12	12	12

Как видно из данных таблицы, первые три места в ответах руководителей и рядовых специалистов практически совпадают: их привлекают, прежде всего, работа и общение с людьми, постоянный доступ к информации и наличие возможности для повышения культурно-образовательного уровня.

Одновременно обращают на себя внимание и факторы-аутсайдеры: в полном единстве на последних местах оказались «внедрение новых технологий» (известно, что многие библиотеки из-за ресурсных ограничений объективно лишены такой возможности), «организация и проведение публичных мероприятий», а также «другое» (здесь фактически нет содержательных ответов).

Довольно резко разнятся показатели привлекательности, касающиеся «возможности работы с книгами» (руководители объективно отстранены от прямого обслуживания пользователей), «творческого характера работы» (руководители, вероятно, так считают, исходя из своей реальной повседневной менеджерской практики) и «возможности заниматься интересным делом» (руководители более свободны в выборе приоритетов профессиональной деятельности и менее зависимы от ограничений). Некую «золотую середину» среди привлекательных особенностей занимают «гарантии социально-экономической стабильности библиотечной работы», что одинаково важно как для рядовых сотрудников, так и разноуровневых руководителей (данное обстоятельство приобретает особую значимость в условиях финансово-экономической нестабильности).

## 5. ПРИЧИНЫ НЕУДОВЛЕТВОРЁННОСТИ РАБОТОЙ В БИБЛИОТЕКЕ В ОЦЕНКАХ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

Один из важных показателей, характеризующих степень востребованности библиотечной работы со стороны молодых специалистов – причины неудовлетворенности. Так и был сформулирован специальный вопрос «Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?».

В анкете для молодых сотрудников библиотек предлагалось 14 вариантов ответов с возможностью выбора нескольких из них. Анализ полученных данных позволил составить своеобразный рейтинг причин возможной неудовлетворенности (*Приложение 10*).

Подавляющее большинство респондентов, как и следовало ожидать, на первое место поставили низкую зарплату (показатель отмечен 1410 раз, это 81,9%). Далее следует слабая материально-техническая база (558 ответов – 32,6%). На третьем месте – непрестижность профессии (413 ответов – 24,9%).

Выделение в качестве главных причин профессиональной неудовлетворённости этих трёх позиций характерно практически для всех респондентов, независимо от возраста, стажа, должности, типа библиотеки и региона. Остальные факторы оказались менее значимыми. Некоторые различия в градации возможных причин неудовлетворённости вносит уровень образования: респонденты с общим средним и средним специальным неблиотечным образованием на третье место в перечне поставили «нехватку профессиональных знаний». В целом ответы распределились следующим образом (по убыванию частоты упоминания на первом базовом этапе исследования):

Таблица 29.

Причины неудовлетворённости работой в библиотеке,  
отмеченные молодыми сотрудниками

№ п/п	Причина	I этап исследования		II этап исследования		Итоговый показатель	
		абс	%	абс	%	абс	%
1	Низкая заработная плата	978	76,4	432	87,4	1410	81,9
2	Слабая материально-техническая база	385	30,1	173	35,0	558	32,6
3	Непрестижность профессии	272	21,3	141	28,5	413	24,9
4	Неудобный временной режим	177	13,8	82	16,6	259	15,2
5	Женский коллектив	162	12,7	76	15,4	238	14,1
6	Отсутствие возможности карьерного роста	146	11,4	66	13,4	212	12,4
7	Нехватка профессиональных знаний, умений, навыков	135	10,6	43	8,7	178	9,6
8	Непонимание и отсутствие поддержки со стороны руководства	135	10,6	34	6,9	169	8,7
9	Плохие условия труда	119	9,3	37	7,5	156	8,4
10	Большая физическая и эмоциональная нагрузка	87	6,8	32	6,5	119	6,6
11	Отсутствие (либо недостаточность) социальных гарантий	66	5,2	28	5,7	94	5,4
12	Высокая текучесть кадров	62	4,8	22	4,4	84	4,6
13	Скучная, монотонная работа	54	4,2	24	4,9	78	4,5
14	Необходимость постоянно осваивать новое	7	0,6	4	0,8	11	0,7
	Другое	58	4,5	6	1,2	64	2,8
	<b>Всего</b>	<b>1280</b>		<b>505</b>		<b>1785</b>	

Тем, чьё мнение не совпадало ни с одним из предложенных формализованных вариантов, предлагалось дать свой ответ на отдельном поле. Некоторые ответы вызывают интерес, например: «нет полной реализации творческих и интеллектуальных способностей»; «не хватает поддержки и помощи как начинающему специалисту от непосредственного руководителя и коллектива»; «стереотипность мышления большинства коллектива»; «медленное изменение подходов во всех сферах деятельности – «низы не могут – верхи не хотят»; «в коллективе много пожилых людей и неизбежно возникает столкновение поколений, или «вопрос отцов и детей».

Близкие по содержанию причины неудовлетворённости библиотечным трудом отмечают и зарубежными коллегами. Так, в числе главных причин непопулярности библиотечной профессии и дефицита квалифицированных кадров американские библиотекари выделяют низкие зарплаты, конкуренцию частного сектора и растущее число пенсионеров<sup>1</sup>. В качестве одного из основных факторов, ведущих к «старению» и дефициту квалифицированных библиотечных кадров в библиотеках США, авторы статьи «Как быть популярным» называют уменьшение числа молодых людей, выбирающих работу в области библиотечно-информационной деятельности в течение последних десятилетий. Они приводят несколько объяснений такой ситуации: сравнительно низкая зарплата, малопривлекательный профессиональный имидж и пр. Другие американские исследователи<sup>2</sup> обозначают три основных фактора, ведущих к недостатку кадров и практически неизбежному «старению» библиотечной профессии: низкий заработок, отсутствие возможностей продвижения по службе и недостаточное поощрение достижений сотрудников; негативное отношение общества к данной профессии.

<sup>1</sup> Lynch M. J. Reaching 65: Lots of librarians will be there soon / Mary Jo Lynch // Amer. libr. – 2002. – Vol. 33, N 3. – P. 55–56.

<sup>2</sup> Пушкова С. В. Проблемы дефицита квалифицированных библиотечных кадров и пути её решения (по публикациям в библиотечной периодической печати США) / С. В. Пушкова // Открытый доступ: библиотеки за рубежом. 2008: сборник. – М.: Центр книги ВГБИЛ им. М. И. Рудомино, 2009. – С. 58–97.; Сент-Лайфер Э. Эволюция библиотечной профессии: американский опыт / Э. Сент-Лайфер // Библиотеки за рубежом: сборник / сост. С. В. Пушкова, О. В. Сеницына. – М., 1998. – С. 157–162.

К сожалению, невысокая общественная оценка библиотечной профессии негативно воздействует на профессиональное самосознание сотрудников библиотек, снижает заинтересованность в профессиональном развитии. На преодоление негативного стереотипа восприятия библиотечной профессии потребуется время. Выход видится в повышении качества библиотечных услуг и технической оснащённости библиотек, в переориентации сознания самих библиотекарей, их убежденности и стремлении совершенствовать профессиональный уровень.

## Список публикаций по исследованию

1. Захаренко М. П. Влияние региональных особенностей на кадровый потенциал библиотечной отрасли. По результатам комплексного изучения мотивации молодых специалистов / М. П. Захаренко // Социолог и психолог в библиотеке: сб. статей и материалов. Вып. VIII / Рос. гос. б-ка для молодёжи; ред.-сост. М. М. Самохина. – М., 2012. – С. 90–108.
2. Захаренко М. П. Инфраструктура мотивации молодых библиотечных специалистов (по материалам исследования) / М. П. Захаренко // Научные и технические библиотеки. – 2012. – № 2. – С. 34–39.
3. Захаренко М. П. Исследование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: управленческий аспект / М. П. Захаренко // Информационный бюллетень РБА. – 2010. – № 58. – С. 45–49.
4. Захаренко М. П. Кто примет эстафету? По результатам исследования проблем молодых кадров / М. П. Захаренко // Библиотечное дело. – 2011. – № 14. – С. 27–29.
5. Захаренко М. П. Молодежный кадровый ресурс библиотечной отрасли: методология и методика комплексного исследования / М. П. Захаренко // Румянцевские чтения – 2010: материалы междунар. науч. конф. (20–22 апр. 2010 г.) / Рос. гос. б-ка. – М.: Пашков дом, 2010. – Ч. I – С. 136–139.
6. Захаренко М. П. Молодёжный кадровый ресурс отрасли: основные результаты первого этапа исследования / М. П. Захаренко // Молодые в библиотечном деле. – 2010. – № 9/10. – С. 26–38.
7. Захаренко М. П. Молодёжный кадровый ресурс отрасли: региональный аспект исследования / М. П. Захаренко // Информационный бюллетень РБА. – 2011. – № 60. – С. 126–131; То же // Молодые в библиотечном деле. – 2011. – № 8. – С. 28–36.
8. Захаренко М. П. Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России: социологический опрос. [Инструментарий исследования] / М. П. Захаренко // Информационный бюллетень РБА. – 2009.

– № 51. – С. 111–112 [I этап исследования]; Молодые в библиотечном деле. – 2011. – № 1/2. – С. 21–28 [II этап исследования].

9. Захаренко М. П. Молодежь в библиотечной профессии: об исследовании трудовой мотивации / М. П. Захаренко // Библиопанорама. – 2010. – № 1. – С. 74–76.

10. Захаренко М. П. Молодые библиотечные специалисты: мотивационный анализ / М. П. Захаренко // Информационный бюллетень РБА. – 2009. – № 53. – С. 81–84.

11. Захаренко М. П. Мотивы прихода в библиотеку молодых сотрудников / М. П. Захаренко // Библиотечное дело–2011: библиотечно-информационная деятельность в условиях модернизации общества. Сворцовские чтения: материалы шестнадцатой междунар. науч. конф. (27–28 апр. 2011 г.) / МГУКИ и др. – М., 2011. – С. 67–69.

12. Захаренко М.П. Привлекательность библиотечной профессии для молодёжи: опыт социологического исследования / М.П. Захаренко // Библиотековедение. – 2010. – № 3. – С. 113–117.

13. Захаренко М. П. Профессиональная мотивация молодых специалистов как важный компонент кадрового менеджмента современной библиотеки / М. П. Захаренко // Наука о книге: Традиции и инновации: материалы XII междунар. науч. конф. по проблемам книговедения (Москва, 28–30 апр. 2009 г.): В 4 ч. / РАН и др.– М.: Наука, 2009. – Ч. 2. – С. 27–29.

14. Захаренко М. П. Профессиональная мотивация молодых библиотечных специалистов: результаты комплексного изучения / М. П. Захаренко // Книга: Исследования и материалы: Сб. Вып. 96 / РАН. – М.: Наука, 2012. – С. 22–31.

## Приложения

**Анкета 1 – молодого сотрудника библиотеки**  
(I этап исследования)

**Российская библиотечная ассоциация**

Секция «Молодые в библиотечном деле»

Секция юношеских библиотек

Секция публичных библиотек

**Уважаемый коллега!**

Российская библиотечная ассоциация проводит социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России». Результаты исследования послужат основой для разработки Концепции молодежной кадровой библиотечной политики, подготовляемой межсекционной рабочей группой РБА.

Вы поможете нам, приняв участие в первом этапе анкетирования – опросе молодых библиотечных сотрудников. На все вопросы в анкете даны возможные варианты ответов. При заполнении бланка просьба обвести наиболее приемлемый для Вас вариант (или несколько одновременно), а если ни один из них не устраивает – напишите свой ответ. Анкета анонимная, результаты опроса будут представлены в обобщенном виде.

**1. Кем Вы работаете в библиотеке?** \_\_\_\_\_

**2. Ваше образование**

- общее среднее
- среднее специальное библиотечное
- высшее библиотечное
- среднее специальное неблиотечное
- высшее неблиотечное

**3. Почему Вы пришли работать в библиотеку?**

- по призванию
- по стечению обстоятельств

- случайно
- по совету родных, друзей
- согласно семейным традициям
- по другим причинам (*каким?*) \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

- позитивная оценка, поддержка руководства, вознаграждение
- справедливость оплаты
- личность руководителя
- почет и уважение
- служебная перспектива
- совпадение интересов библиотеки и сотрудника, общность целей
- соревнование, азарт
- интерес, творчество
- межличностные отношения, микроклимат в коллективе
- самостоятельность профессиональной деятельности

- участие в проектах, крупных региональных, межрегиональных, всероссийских акциях
- имидж библиотеки
- самореализация
- другое (*что конкретно*) \_\_\_\_\_

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

- неудобный временной режим
- 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*) \_\_\_\_\_

**8. Повышаете ли свою квалификацию и как часто?**

- да, как можно чаще
- да, раз в год
- да, раз в три года
- да, раз в пять лет
- нет, не повышаю

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

- нет
- возможно, если будет интересное предложение
- да, если найду более оплачиваемую работу

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

- Пол**             муж.             жен.
- Возраст**         18–21 год     22–25 лет
- 26–30 лет     31–35 лет

- Общий трудовой стаж:**     до года         1–3 года
- 4–10 лет       10–15 лет

- Стаж библиотечной работы:**  до года         1–3 года
- 4–10 лет       10–15 лет

**В какой библиотеке Вы работаете:**

- сельской, межпоселенческой
- городской публичной (в т.ч. филиал)
- районной, поселенческой
- областной научной / универсальной
- детской / юношеской

**Благодарим за сотрудничество!**

**Анкета 2 – руководителя библиотеки**  
(II этап исследования)

Российская библиотечная ассоциация  
Секция «Молодые в библиотечном деле»  
Секция юношеских библиотек

Российская библиотечная ассоциация продолжает социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России». Первый этап, проведённый с мая 2009 г. по январь 2010 г., позволил выявить основные мотивы, позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников российских библиотек. Результаты исследования опубликованы в профессиональной периодической печати и озвучены на Ежегодной конференции РБА в Томске в мае 2010 г. Второй этап исследования, надеемся, даст социологический срез кадровой ситуации в конкретном регионе. Для подробного изучения отобраны десять наиболее характерных регионов России. Будем очень признательны за участие в проводимом исследовании.

Убедительно просим заполнить анкету, объективные ответы на её вопросы позволят получить значимые сведения для анализа перспектив развития кадровой ситуации в отрасли.

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

**1. Общее количество работающих сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) \_\_\_\_\_, в том числе:**

**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 неблиотечное \_\_\_\_\_  
высшее библиотечное \_\_\_\_\_  
высшее неблиотечное \_\_\_\_\_

**по стажу библиотечной работы:**

до года \_\_\_\_\_ 1–3 года \_\_\_\_\_ 4–10 лет \_\_\_\_\_ 10–15 лет \_\_\_\_\_

**2. Процент сотрудников библиотеки (ЦБС) в возрасте до 35 лет (включительно) от общего количества библиотечных кадров (в динамике за 5 лет):**

2010 г.	2009 г.	2008 г.	2007 г.	2006 г.
... %	... %	... %	... %	... %

**3. Приток молодых специалистов в библиотеку (ЦБС) в динамике за 5 лет:**

	2010 г.	2009 г.	2008 г.	2007 г.	2006 г.
Количество					
%					

**4. Формы повышения квалификации сотрудников вашей библиотеки (ЦБС):**

- конференции
- Круглые столы
- курсы
- семинары
- школы
- производственные учёбы
- стажировки
- тренинги
- самообразование
- другое \_\_\_\_\_

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

6. Кто из руководителей библиотеки (ЦБС) курирует кадровую политику? \_\_\_\_\_

7. Существует ли в библиотеке (ЦБС) система материального и морального стимулирования персонала? Если да, то каким документом она регулируется (приведите полное название)? \_\_\_\_\_

8. Есть ли и в каких формах социально-экономическая поддержка молодёжи в городе / регионе? (Например, программа по работе с молодыми специалистами, программа поддержки молодой семьи, премия мэра / губернатора и пр.) \_\_\_\_\_

9. Проводились ли в библиотеке / ЦБС (и/или в регионе) кадровые исследования (в том числе локальный мониторинг) в последние 5 лет (2006–2010 гг.)? Если да, то какие (тема, сроки, целевая аудитория)? \_\_\_\_\_

10. Какова система подготовки библиотечных кадров в регионе:
- отраслевой вуз
  - профильное структурное подразделение в другом вузе
  - отраслевой техникум / колледж
  - отраслевое училище
  - центры (либо иные структурные формы) переподготовки кадров отрасли культуры
  - другое \_\_\_\_\_

Спасибо за помощь в исследовании!

**Анкета 3 – молодого сотрудника библиотеки**  
(II этап исследования)

**Российская библиотечная ассоциация**  
Секция «Молодые в библиотечном деле»  
Секция юношеских библиотек

**Уважаемый молодой коллега!**

Российская библиотечная ассоциация продолжает социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России». Первый фронтальный этап, проведённый с мая 2009 г. по январь 2010 г. (в котором, возможно, и Вы принимали участие), позволил выявить основные мотивы, позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников российских библиотек. Результаты исследования опубликованы в профессиональной периодической печати и озвучены на Ежегодной конференции РБА в Томске в мае 2010 г. Второй этап исследования, надеемся, даст социологический срез кадровой ситуации в конкретном регионе. Для подробного изучения отобраны десять наиболее характерных регионов России, в число которых вошёл и ваш регион. Будем очень признательны за участие в проводимом исследовании.

Убедительно просим заполнить анкету, объективные ответы на её вопросы позволят получить значимые сведения для анализа перспектив развития кадровой ситуации в отрасли.

На большинство вопросов анкеты даны возможные варианты ответов. При заполнении бланка просьба отметить наиболее приемлемый для Вас вариант (или несколько одновременно), а если ни один из них не устраивает – напишите свой ответ. Анкета анонимная, результаты опроса будут представлены в обобщенном виде. Заранее благодарим за внимание к нашей просьбе!

Итак...

1. Кем Вы работаете в библиотеке? \_\_\_\_\_

2. Какую должность занимали, став сотрудником библиотеки? \_\_\_\_\_

### 3. Ваше образование:

- общее среднее
- среднее специальное библиотечное
- высшее библиотечное
- среднее специальное неблиотечное
- высшее неблиотечное

### 4. Почему Вы пришли работать в библиотеку?

- по призванию, собственному желанию
- по стечению обстоятельств
- случайно
- по совету родных, друзей
- согласно семейным традициям
- 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 / социальная защищённость
- творческий характер
- интеллектуальная составляющая
- возможность заниматься интересным делом
- возможность реализовать себя
- контакты с людьми, общение
- доступ к информации
- активное внедрение новых технологий
- работа с книгами
- организация и проведение публичных мероприятий

- благоприятный психологический микроклимат
- возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень
- возможность влиять на людей
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

### 7. Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?

- неудобный временной режим
- 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) \_\_\_\_\_

### 8. Какие чувства вызывает у Вас работа в библиотеке?

- удовлетворение
- гордость
- стыд
- радость
- уныние
- разочарование
- безразличие
- «временность»
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

### 9. 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 нагрузкам 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) \_\_\_\_\_

### 10. 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
- соревнование, азарт
- профессиональный интерес, творчество

- доброжелательные межличностные отношения, благоприятный микроклимат в коллективе
- самостоятельность профессиональной деятельности
- участие в интересных проектах, крупных региональных, межрегиональных, всероссийских акциях
- имидж библиотеки
- самореализация
- хорошие условия труда
- возможность профессионального и творческого роста
- другое (что конкретно) \_\_\_\_\_

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

- да, как можно чаще
- да, раз в год
- да, раз в три года
- да, раз в пять лет
- нет, не повышаю

### 12. Оцените степень собственной профессиональной зрелости?

- чувствую себя уверенно в рамках выполняемой работы
- ощущаю недостаток в профессионализме
- считаю, что моя квалификация выше порученного участка работы
- затрудняюсь ответить

### Сообщите, пожалуйста, дополнительно общие сведения о себе:

- Пол:**  муж.  жен.
- Возраст:**  18–21 год  22–25 лет  
 26–30 лет  31–35 лет
- Стаж библиотечной работы:**  до года  1–3 года  
 4–10 лет  10–15 лет
- Семейное положение:**  замужем/женат  не замужем/холост  
 разведена/разведён
- Дети:**  нет детей  один ребёнок  
 два ребёнка  трое и более детей

Спасибо за помощь в исследовании!

**Перечень библиотек – баз II этапа исследования  
«Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России»**

№	Региональный центр	Название библиотеки
1	Екатеринбург	Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В. Г. Белинского
		Свердловская областная библиотека для детей и юношества
		Муниципальное объединение библиотек г. Екатеринбурга
2	Ижевск	Национальная библиотека Удмуртской Республики
		Республиканская библиотека для детей и юношества
		Центральная муниципальная библиотека им. Н. А. Некрасова г. Ижевска
3	Кемерово	Кемеровская областная научная библиотека им. В. Д. Фёдорова
		Кемеровская областная библиотека для детей и юношества
		ЦБС г. Кемерово
4	Курск	Курская областная научная библиотека им. Н. Н. Асеева
		Курская областная библиотека для детей и юношества
		ЦБС им. Ф. А. Семёнова г. Курска
5	Липецк	Липецкая областная универсальная научная библиотека
		Липецкая областная юношеская библиотека
		Липецкая областная детская библиотека
		ЦБС г. Липецка

6	Омск	Омская государственная областная научная библиотека им. А. С. Пушкина
		Омская областная библиотека для детей и юношества
		Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска
7	Псков	Псковская областная универсальная научная библиотека
		Псковская областная библиотека для детей и юношества им. В. А. Каверина
		ЦБС г. Пскова
8	Рязань	Рязанская областная универсальная научная библиотека им. Горького
		Рязанская областная юношеская библиотека
		Рязанская областная детская библиотека
		ЦБС г. Рязани
9	Ставрополь	ЦСДБ г. Рязани
		Ставропольская государственная краевая универсальная научная библиотека им. М. Ю. Лермонтова
		Ставропольская краевая юношеская библиотека
		Ставропольская краевая детская библиотека им. А. Е. Екимцева
10	Улан-Удэ	ЦБС г. Ставрополя
		Национальная библиотека Республики Бурятия
		Республиканская детско-юношеская библиотека Республики Бурятия
11	Южно-Сахалинск	ЦБС г. Улан-Удэ
		Сахалинская областная универсальная научная библиотека
		Сахалинская областная детская библиотека
		Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система

**Должностной статус респондентов первого этапа исследования  
«Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России»**

1. Руководители

- директор
- главный бухгалтер
- заместитель директора
- заведующий библиотекой
- заведующий сельской библиотекой
- заведующий филиалом
- заведующий отделом
- заведующий сектором

2. Библиотечные специалисты различного профиля

- научный сотрудник
- главный библиотекарь
- главный библиограф
- ведущий библиотекарь
- ведущий библиограф
- ведущий методист
- ведущий специалист
- старший библиотекарь
- библиотекарь
- библиограф
- библиотекарь-библиограф
- библиотекарь-педагог
- библиотекарь-технолог
- библиотекарь-администратор
- методист
- комплектатор
- социолог
- психолог
- специалист по связям с общественностью

3. Специалисты, занятые автоматизацией библиотечно-библиографических процессов

- инженер по автоматизации
- инженер-электроник
- ведущий программист
- программист
- электроник
- техник
- инженер компьютерной графики
- администратор сети
- оператор ЭВМ
- монтажер

4. Другие работники

- учёный секретарь
- менеджер по рекламе
- ведущий экономист
- редактор
- юрист
- тележурналист
- документовед
- делопроизводитель
- начальник отдела кадров
- секретарь-стенографист
- дизайнер
- художник
- художник-дизайнер

**Образовательный уровень молодых сотрудников библиотек – баз исследования (сводная таблица по городам на основании ответов респондентов II этапа исследования «Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России»)**

№	Регион	Название библиотеки
1	2	3
1	Екатеринбург	Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В. Г. Белинского
		Свердловская областная библиотека для детей и юношества
		Муниципальное объединение библиотек
		<b>Всего по региону</b>
2	Ижевск	Национальная библиотека Удмуртской Республики
		Республиканская библиотека для детей и юношества
		Центральная муниципальная библиотека им. Некрасова
		<b>Всего по региону</b>
3	Кемерово	Кемеровская областная научная библиотека им. В. Д. Фёдорова
		Кемеровская областная библиотека для детей и юношества
		ЦБС г. Кемерово
		<b>Всего по региону</b>
4.	Курск	Курская областная научная библиотека им. Н. Н. Асеева
		Курская областная библиотека для детей и юношества
		ЦБС им. Ф. А. Семёнова
		<b>Всего по региону</b>

Общее число сотрудников	по образованию (абс / %)				
	общее среднее	среднее спец. библиотечное	среднее спец. неблиотечное	высшее библиотечное	высшее неблиотечное
4	5	6	7	8	9
89	29/32,6	6/6,7	6/6,7	8/9,0	40/44,9
11	0	3/27,3	2/18,2	1/9,1	5/45,5
38	8/21,1	5/13,2	4/10,5	4/10,5	17/44,7
<b>138</b>	<b>37/26,8</b>	<b>14/10,1</b>	<b>12/8,7</b>	<b>13/9,4</b>	<b>62/44,9</b>
50	2/4,0	1/2,0	9/18,0	7/14,0	31/62,0
22	8/36,4	2/9,1	1/4,5	2/9,1	9/40,8
66	14/21,2	16/24,2	4/6,1	0	32/48,5
<b>138</b>	<b>24/17,4</b>	<b>19/13,8</b>	<b>14/10,1</b>	<b>9/6,5</b>	<b>72/52,2</b>
40	0	2/5,0	1/2,5	27/67,5	10/25,0
34	0	4/11,8	0	25/73,5	5/14,7
38	2/5,3	8/21,1	4/10,5	20/52,6	4/10,5
<b>112</b>	<b>2/1,8</b>	<b>14/12,5</b>	<b>5/4,5</b>	<b>72/64,3</b>	<b>19/16,9</b>
24	1/4,2	0	3/12,5	6/25,0	14/58,3
3	0	0	0	1/33,3	2/66,7
15	0	9/60,0	0	1/6,7	5/33,3
<b>42</b>	<b>1/2,4</b>	<b>9/21,4</b>	<b>3/7,1</b>	<b>8/19,0</b>	<b>21/50,0</b>

1	2	3
5.	Липецк	Липецкая областная универсальная научная библиотека
		Липецкая областная юношеская библиотека
		Липецкая областная детская библиотека
		ЦБС г. Липецка
		<b>Всего по региону</b>
6.	Омск	Омская государственная областная научная библиотека им. А.С. Пушкина
		Омская областная библиотека для детей и юношества
		Централизованная система муниципальных библиотек
		<b>Всего по региону</b>
7.	Псков	Псковская областная универсальная научная библиотека
		Псковская областная библиотека для детей и юношества им. В. А. Каверина
		ЦБС г. Пскова
		<b>Всего по региону</b>
8.	Рязань	Рязанская областная универсальная научная библиотека имени Горького
		Рязанская областная юношеская библиотека
		Рязанская областная детская библиотека
		ЦБС Рязани
		Централизованная система детских библиотек
		<b>Всего по региону</b>

4	5	6	7	8	9
7	0	0	0	4/57,1	3/42,9
8	0	0	1/12,5	0	7/87,5
18	0	0	0	4/22,2	14/77,8
36	3/8,3	4/11,1	2/5,6	2/5,6	25/69,4
<b>69</b>	<b>3/4,3</b>	<b>4/5,8</b>	<b>3/4,3</b>	<b>10/14,5</b>	<b>49/71,0</b>
71	5/7,0	24/33,8	11/15,5	6/8,5	25/35,2
18	1/5,6	2/11,1	1/5,6	6/33,3	8/44,4
116	8/6,9	30/25,9	11/9,5	30/25,9	37/31,9
<b>205</b>	<b>14/6,8</b>	<b>56/27,3</b>	<b>23/11,2</b>	<b>42/20,5</b>	<b>70/34,1</b>
25	0	0	0	1/4,0	24/96,0
9	0	2/22,2	4/44,4	3/33,3	0
31	4/12,9	3/9,7	1/3,2	5/16,1	18/58,1
<b>65</b>	<b>4/6,1%</b>	<b>5/7,7%</b>	<b>5/7,7%</b>	<b>9/13,8%</b>	<b>42/64,6%</b>
35	4/11,4	0	3/8,6	11/31,4	17/48,6
9	0	2/22,2	0	3/33,3	4/44,4
10	0	0	1/10	3/30	6/60
17	1/5,9	0	2/11,8	8/47,1	6/35,3
8	0	0	0	7/87,5	1/12,5
<b>79</b>	<b>5/6,3</b>	<b>2/2,5</b>	<b>6/7,6</b>	<b>33/41,8</b>	<b>34/43,0</b>

1	2	3
9.	Ставрополь	Ставропольская государственная краевая универсальная научная библиотека им. М. Ю. Лермонтова
		Ставропольская краевая юношеская библиотека
		Ставропольская краевая детская библиотека им. А. Е. Екимцева
		ЦБС
		<b>Всего по региону</b>
10.	Улан-Удэ	Национальная библиотека Республики Бурятия
		Республиканская детско-юношеская библиотека Республики Бурятия
		ЦБС г. Улан-Удэ
		<b>Всего по региону</b>
11.	Южно-Сахалинск	Сахалинская областная универсальная научная библиотека
		Сахалинская областная детская библиотека
		Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система
		<b>Всего по региону</b>
		<b>Всего</b>

4	5	6	7	8	9
32	1/3,1	1/3,1	1/3,1	6/18,8	23/71,9
7	0	0	0	0	7/100,0
19	1/5,3	1/5,3	2/10,5	2/10,5	13/68,4
33	6/18,2	2/6,1	4/12,1	3/9,1	18/54,5
<b>91</b>	<b>8/8,8</b>	<b>4/4,4</b>	<b>7/7,7</b>	<b>11/12,1</b>	<b>61/67,0</b>
39	4/10,3	0	3/7,7	17/43,6	15/38,5
15	0	0	0	9/60	6/40
23	4/17,4	0	5/21,7	5/21,7	9/39,1
<b>77</b>	<b>8/10,4</b>	<b>0</b>	<b>8/10,4</b>	<b>31/40,2</b>	<b>30/39,0</b>
35	2/5,7	2/5,7	5/14,3	4/11,4	22/62,9
5	0	0	0	1/20	4/80
21	2/9,5	1/4,8	8/38,1	2/9,5	8/38,1
<b>61</b>	<b>4/6,6</b>	<b>3/4,9</b>	<b>13/21,3</b>	<b>7/11,5</b>	<b>34/55,7</b>
<b>1077/100</b>	<b>110/10,2</b>	<b>130/12,1</b>	<b>99/9,2</b>	<b>244/22,6</b>	<b>494/45,9</b>

Приложение 7

Образовательный уровень молодых сотрудников  
библиотек – баз исследования (сводная таблица  
по библиотекам на основании ответов респондентов

II этапа исследования  
«Молодёжный кадровый ресурс  
публичных библиотек России»)

№	Разновидность библиотеки	Общее число сотрудни- ков	по образованию (абс / %)				
			общее среднее	среднее спец. библ.	среднее спец. не- библ.	высшее библ.	высшее небибл.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Национальные / краевые / областные универсальные научные библиотеки	447	2 /10,7	36 /8,1	42 /9,4	97 /21,7	224 /50,1
2	Республиканские / краевые / областные юношеские, детско-юношеские, детские библиотеки	188	10 /5,3	16 /8,5	12 /6,4	60 /31,9	90 /47,9
3	Централизованные библиотечные системы	442	52 /11,8	78 /17,6	45 /10,2	87 /19,7	180 /40,7
		1077 /100	110 /10,2	130 /12,1	99 /9,2	244 /22,6	494 /45,9
<b>В том числе:</b>		<b>Национальные / краевые / областные универсальные научные библиотеки</b>					
1	Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В. Г. Белинского	89	29/32,6	6/6,7	6/6,7	8/9,0	40/44,9
2	Национальная библиотека Удмуртской Республики	50	2/4,0	1/ 2,0	9/18,0	7/14,0	31/62,0
3	Кемеровская областная научная библиотека им. В.Д. Фёдорова	40	0	2/5,0	1/2,5	27/67,5	10/25,0
4	Курская областная научная библиотека им. Н. Н. Асеева	24	1/4,2	0	3/12,5	6/25,0	14/58,3
5	Липецкая областная универсальная научная библиотека	7	0	0	0	4/57,1	3/42,9
6	Омская государственная областная научная библиотека им. А. С. Пушкина	71	5/7,0	24/33,8	11/15,5	6/8,5	25/35,2
7	Псковская областная универсальная научная библиотека	25	0	0	0	1/4,0	24/96,0
8	Рязанская областная универсальная научная библиотека имени Горького	35	4/11,4	0	3/8,6	11/31,4	17/48,6
9	Ставропольская государственная краевая универсальная научная библиотека им. М. Ю. Лермонтова	32	1/3,1	1/3,1	1/3,1	6/18,8	23/71,9
10	Национальная библиотека Республики Бурятия	39	4/10,3	0	3/7,7	17/43,6	15/38,5
11	Сахалинская областная универсальная научная библиотека	35	2/5,7	2/5,7	5/14,3	4/11,4	22/62,9
	<b>Всего</b>	<b>447 / 100</b>	<b>48 /10,7</b>	<b>36 /8,1</b>	<b>42 /9,4</b>	<b>97 /21,7</b>	<b>224 /50,1</b>

Республиканские / областные юношеские,		детско-юношеские и детские библиотеки					
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Свердловская областная библиотека для детей и юношества	11	0	3/27,3	2/18,2	1/9,1	5/45,5
2	Республиканская библиотека для детей и юношества Удмуртской Республики	22	8/36,4	2/9,1	1 /4,5	2/9,1	9/40,8
3	Кемеровская областная библиотека для детей и юношества	34	0	4/11,8	0	25/73,5	5/14,7
4	Курская областная библиотека для детей и юношества	3	0	0	0	1/33,3	2/66,7
5	Липецкая областная юношеская библиотека	8	0	0	1/12,5	0	7/87,5
6	Липецкая областная детская библиотека	18	0	0	0	4/22,2	14/77,8
7	Омская областная библиотека для детей и юношества	18	1/5,6	2/11,1	1/5,6	6/33,3	8/44,4
8	Псковская областная библиотека для детей и юношества им. В. А. Каверина	9	0	2/22,2	4/44,4	3/33,3	0
9	Рязанская областная юношеская библиотека	9	0	2/22,2	0	3/33,3	4/44,4
10	Рязанская областная детская библиотека	10	0	0	1/10,0	3/30,0	6/60,0
11	Ставропольская краевая юношеская библиотека	7	0	0	0	0	7/100,0
12	Ставропольская краевая детская библиотека им. А.Е. Екимцева	19	1/5,3	1/5,3	2/10,5	2/10,5	13/68,4
13	Республиканская детско-юношеская библиотека Республики Бурятия	15	0	0	0	9/60	6/40
14	Сахалинская областная детская библиотека	5	0	0	0	1/20,0	4/80,0
	<b>Всего</b>	<b>188 / 100</b>	<b>10 /5,3</b>	<b>16 /8,5</b>	<b>12 /6,4</b>	<b>60 /31,9</b>	<b>90 /47,9</b>
Централизованные библиотечные системы							
1	Муниципальное объединение библиотек г. Екатеринбурга	38	8/21,1	5/13,2	4/10,5	4/10,5	17/44,7
2	Центральная муниципальная библиотека им. Некрасова г. Ижевска	66	14/21,2	16/24,2	4/6,1	0	32/48,5
3	Централизованная библиотечная система г. Кемерово	38	2/5,3	8/21,1	4/10,5	20/52,6	4/10,5
4	Централизованная библиотечная система им. Ф. А. Семёнова г. Курска	15	0	9/60,0	0	1/6,7	5/33,3
5	Централизованная библиотечная система г. Липецка	36	3/8,3	4/11,1	2/5,6	2/5,6	25/69,4
6	Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска	116	8/6,9	30/25,9	11/9,5	30/25,9	37/31,9
7	Централизованная библиотечная система г. Пскова	31	4/12,9	3/9,7	1/3,2	5/16,1	18/58,1
8	Централизованная библиотечная система г. Рязани	17	1/5,9	0	2/11,8	8/47,1	6/35,3
9	Централизованная система детских библиотеки г. Рязани	8	0	0	0	7/87,5	1/12,5
10.	Централизованная библиотечная система г. Ставрополя	33	6/18,2	2/6,1	4/12,1	3/9,1	18/54,5
11	Централизованная библиотечная система г. Улан-Удэ	23	4/17,4	0	5/21,7	5/21,7	9/39,1
12	Южно-Сахалинская централизованная библиотечная система	21	2/9,5	1/4,8	8/38,1	2/9,5	8/38,1
	<b>Всего</b>	<b>442 / 100</b>	<b>52 /11,8</b>	<b>78 /17,6</b>	<b>45 /10,2</b>	<b>87 /19,7</b>	<b>180 /40,7</b>

**Восприятие молодыми сотрудниками своей работы в библиотеке  
(на основании ответов респондентов II этапа исследования  
«Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России»)**

№ п/п	Чувства, которые вызывает работа в библиотеке	Всего ответов	Разновидность библиотеки (абс / %)		
			Национальные / краевые / областные универсальные научные библиотеки	Республиканские / краевые / областные юношеские, детские, юношеские библиотеки	Централизованные библиотечные системы
1	Удовлетворение	323 / 51,7	116 / 51,3	74 / 46,8	133 / 55,2
2	Временность	75 / 12,0	19 / 8,4	22 / 13,9	34 / 14,1
3	Радость	67 / 10,7	14 / 6,2	25 / 15,8	28 / 11,6
4	Гордость	60 / 9,6	35 / 15,5	12 / 7,6	13 / 5,4
5	Разочарование	36 / 5,7	15 / 6,6	5 / 3,2	16 / 6,6
6	Безразличие	26 / 4,2	10 / 4,4	9 / 5,7	7 / 2,9
7	Уныние	17 / 2,7	9 / 4,0	2 / 1,3	6 / 2,5
8	Стыд	5 / 0,8	1 / 0,4	3 / 1,9	1 / 0,4
9	Другое	16 / 2,6	7 / 3,1	6 / 3,8	3 / 1,2
	<b>Всего</b>	<b>625</b>	<b>226</b>	<b>158</b>	<b>241</b>

**Привлекательные особенности работы в библиотеке молодых сотрудников (на основании ответов респондентов II этапа исследования «Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России»)**  
[последовательность дана согласно расположению вариантов ответа в анкете] абсолют / процент

Разновидность библиотеки	Всего ответов														
	Гарантии социальной и экономической стабильности	Творческий характер работы	Возможность заниматься интересным делом	Реализация интеллектуального потенциала	Работа с людьми, общение	Доступ к информации	Активное внедрение новых идей	Работа с книгами	Проведение публичных мероприятий	Благоприятный психологический климат	Возможность повышать профессиональный уровень	Интеллектуальная составляющая	Возможность влиять на людей	Другое	Всего ответов
Национальные / краевые / областные универсальные научные библиотеки	86 / 11,5	49 / 6,5	64 / 8,5	34 / 4,5	101 / 13,5	117 / 15,6	23 / 3,1	54 / 7,2	28 / 3,7	32 / 4,3	91 / 12,1	68 / 9,1	2 / 0,3	1 / 0,1	750
Республиканские / краевые / областные юношеские, детские, юношеские, детские библиотеки	53 / 10,4	52 / 10,2	43 / 8,4	32 / 6,3	56 / 11,0	58 / 11,4	20 / 3,9	36 / 7,1	18 / 3,5	27 / 5,3	59 / 11,6	55 / 10,8	-	1 / 0,2	510
Централизованные библиотечные системы	77 / 8,4	92 / 10,1	75 / 8,2	41 / 4,5	137 / 15,0	124 / 13,6	29 / 3,2	70 / 7,7	41 / 4,5	49 / 5,4	93 / 10,2	78 / 8,5	5 / 0,5	2 / 0,2	913
<b>Всего</b>	216 / 9,9	193 / 8,9	182 / 8,4	107 / 4,9	294 / 13,5	299 / 13,8	72 / 3,3	160 / 7,4	87 / 4,0	108 / 5,0	243 / 11,2	201 / 9,2	7 / 0,3	4 / 0,2	2173
<b>% от числа анкет</b>	42,8	38,2	36,0	21,2	58,2	59,2	14,2	31,7	17,2	21,4	48,1	39,8	1,4	0,8	505

Причины неудовлетворённости работой в библиотеке молодых сотрудников (на основании ответов респондентов II этапа исследования «Молодёжный кадровый ресурс публичных библиотек России») [последовательность дана согласно расположению вариантов ответа в анкете] абсолют / процент

	Неудобный режим	Слабая материально-техническая база	Женский коллектив	Отсутствие карьерного роста	Низкая зарплата	Непрестижность профессии	Скучная работа	Необходимость осваивать новое	Нехватка профессиональных знаний	Высокая текучесть кадров	Физическая и эмоциональная нагрузка	Плохие условия труда	Отсутствие социальных гарантий	Непонимание руководства	Другое	Всего ответов
Разновидность библиотеки																
Национальные / краевые / областные универсальные научные библиотеки	34 / 8,1	54 / 12,9	30 / 7,2	21 / 5,0	148 / 35,3	49 / 11,7	9 / 2,1	1 / 0,2	11 / 2,6	6 / 1,4	13 / 3,1	18 / 4,3	10 / 2,4	13 / 3,1	2 / 0,5	419
Республиканские / краевые / областные юношеские, детско-юношеские, детские библиотеки	11 / 3,9	33 / 11,7	21 / 7,5	18 / 6,4	103 / 36,6	37 / 13,2	6 / 2,1	1 / 0,3	16 / 5,7	7 / 2,5	7 / 2,5	8 / 2,8	5 / 1,8	6 / 2,1	2 / 0,7	281
Централизованные библиотечные системы	37 / 7,4	86 / 17,2	25 / 7,0	27 / 5,4	181 / 36,2	55 / 11,0	9 / 1,8	2 / 0,4	16 / 3,2	9 / 1,8	12 / 2,4	11 / 2,2	13 / 2,6	15 / 3,0	2 / 0,4	500
<b>Всего</b>	<b>82 / 6,8</b>	<b>173 / 14,4</b>	<b>76 / 6,3</b>	<b>66 / 5,5</b>	<b>432 / 36,0</b>	<b>141 / 11,7</b>	<b>24 / 2,0</b>	<b>4 / 0,3</b>	<b>43 / 3,6</b>	<b>22 / 1,8</b>	<b>32 / 2,7</b>	<b>37 / 3,1</b>	<b>28 / 2,3</b>	<b>34 / 2,8</b>	<b>6 / 0,5</b>	<b>1200</b>
% от числа анкет	16,6	35,0	15,4	13,4	87,4	28,5	4,9	0,8	8,7	4,4	6,5	7,5	5,7	6,9	1,2	494