



САХАЛИНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА



ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

Библиомир Сахалина и Курил
Выпуск № 1 (34)

Южно-Сахалинск
2023

УДК
ББК 78.0
Б75

Составитель В. В. Бурлакова
Редактор С. С. Положеева
Корректор М. Г. Рязанова

Библиомир Сахалина и Курил. Вып. 1 (34) / СахОУНБ ; сост. В. В. Бурлакова ; ред. С. С. Положеева . – Южно-Сахалинск, 2023. – 21 с. : ил., табл.

В первом номере сборника за 2023 год (тридцать четвёртом со дня его основания) содержатся материалы библиотечного исследования ГБУК СахОУНБ в области молодёжного кадрового ресурса областных и муниципальных библиотек Сахалинской области.

Материалы предназначены для библиотечных работников разных уровней образования, опыта и специализации.

Печатается по решению редакционно-издательского совета

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЪЁМНО-КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ	6
2. РОЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	16
3. МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА БИБЛИОТЕЧНОЙ ПРОФЕССИИ И БИБЛИОТЕКИ КАК МЕСТА РАБОТЫ.....	17
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ.....	19

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос укрепления молодёжного кадрового ресурса библиотек Сахалинской области всегда был и остаётся одним из самых насущных. Ещё в начале 2000-х годов библиотеки остро почувствовали отсутствие кадрового потенциала. Накопленный опыт попросту некому было передавать. Молодёжь крайне неохотно шла работать в библиотеки. Постепенно, со временем, стали меняться потребности пользователей библиотеки, и, как следствие, функции библиотечных специалистов. Сегодня библиотекари должны использовать электронные и мобильные устройства, компьютерные программы, которыми располагает библиотека, свободно находить необходимые ресурсы в сети Интернет, иметь навыки обслуживания особых групп пользователей (детей, молодёжи, людей пожилого возраста, малообеспеченных граждан, иммигрантов, лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья и др.), – всё это даётся легче молодым специалистам библиотечной отрасли.

В настоящее время проблема молодёжного кадрового ресурса в библиотечной отрасли региона не стоит так остро, как прежде. Поэтому её следует рассматривать в несколько ином ракурсе: не столько в притоке молодых кадров в библиотеку, а сколько в их закреплении в библиотечной отрасли благодаря трудовой мотивации посредством социально-экономической поддержки, профессионального развития, стабильной самореализации, совершенствования профессиональной деятельности.

К сожалению, приходится констатировать тот факт, что кадровые исследования внутри региона за последние пять лет не проводились. Лишь в Сахалинской областной универсальной научной библиотеке проходило анкетирование по темам: «Роль профессиональной компетенции в библиотечной деятельности», «Оценка наставничества».

В июле 2023 года Российская государственная библиотека для молодёжи объявила о проведении Всероссийского социологического исследования «Молодёжный кадровый ресурс библиотек России» для выявления основных позитивных и негативных факторов, влияющих на привлечение молодёжи в библиотечную профессию и профессиональную деятельность уже работающих молодых сотрудников российских библиотек. Результаты исследования станут основой для разработки Концепции молодёжной кадровой библиотечной политики в рамках реализации «Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации до 2030 года».

Участие в столь значимом исследовании приняли все без исключения областные библиотеки Сахалинской области, 17 централизованных

библиотечных систем (далее – ЦБС) и Северо-Курильская городская библиотека. Поэтому было принято решение провести собственное исследование молодёжного кадрового ресурса общедоступных библиотек Сахалинской области. Успешному проведению исследования способствовала активная информационная поддержка коллег как из областных, так и муниципальных библиотек. Исследование проводилось методами анкетирования и опроса с 04 июля по 07 августа 2023 года с целью получения реального представления о состоянии молодёжного кадрового ресурса Сахалинской области для принятия обоснованного решения в области развития профессионального образования и обеспечения кадрами необходимой квалификации.

Ряд вопросов, предложенный Российской государственной библиотекой для молодёжи, был расширен. Иногда, в ходе анализа полученных данных, приходилось задавать уточняющие вопросы. Например, о предоставлении жилья молодым специалистам в муниципальных образованиях. Ответы получены неоднозначные.

Хотелось бы отметить, что наше исследование не состоялось бы без понимания его значимости и актуальности на местах. Выражаем огромную благодарность за поддержку всем специалистам, принявшим в нём активное участие! Надеемся, что полученные ответы позволят провести достоверный анализ перспектив развития кадровой ситуации в библиотечной отрасли Сахалинской области в целом.

1. ОБЪЁМНО-КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Согласно результатам исследования, анализом и прогнозированием кадровой ситуации, подбором и расстановкой кадров, развитием и обучением персонала практически во всех ЦБС занимаются специалисты кадровых служб центральных библиотек, работу которых курирует директор, в Сахалинской областной универсальной научной библиотеке – сотрудники отдела правовой и кадровой работы под руководством директора, в Сахалинской областной детской библиотеке и Сахалинской областной специальной библиотеке для слепых – администрация этих государственных бюджетных учреждений культуры.

Результаты опроса показали, что общее количество сотрудников в возрасте до 35 лет (включительно) составляет 154 человек, т. е. это 22,9 % от общей численности (673 чел.) специалистов общедоступных (публичных) библиотек области. Большинство библиотек и ЦБС (76 %) ответили, что острой потребности в молодых кадрах не испытывают, но приветствуют.

Таблица 1

Количество сотрудников библиотек в возрасте до 35 лет
(включительно)

№ п/п	Наименование ЦБС/библиотеки	Общее кол-во основного персонала	Кол-во молодых специалистов в возрасте 35 лет (включительно)	%
1.	СахОУНБ	102	32	31,4
2.	СахОДБ	25	6	24,0
3.	СахОСБС	7	3	42,8
4.	Александровск-Сахалинская ЦБС	28	9	32,1
5.	Анивская ЦБС	37	5	13,5
6.	Долинская ЦБС	40	6	15,0
7.	Корсаковская ЦБС	41	5	12,2
8.	Курильская ЦБС	11	1	9,1
9.	Макаровская ЦБС	18	0	0,0
10.	Невельская ЦБС	29	8	27,6
11.	Ногликская ЦБС	33	7	21,2
12.	Охинская ЦБС	26	7	26,9
13.	Поронайская ЦБС	28	9	32,1
14.	Северо-Курильская городская библиотека	4	2	50,0
15.	Смирныховская ЦБС	26	4	15,4
16.	Томаринская ЦБС	22	6	27,3
17.	Тымовская ЦБС	27	4	14,8

18.	Углегорская ЦБС	38	12	31,6
19.	Холмская ЦБС	37	6	16,2
20.	Южно-Курильская ЦБС	17	4	23,5
21.	Южно-Сахалинская ЦБС	77	18	23,4
ВСЕГО:		673	154	

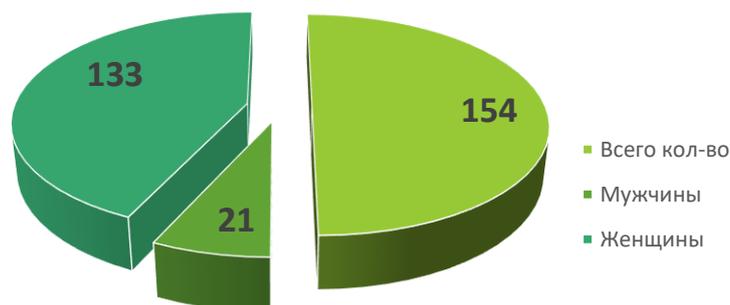
Рассмотрим кадровую ситуацию. Менее 10 % специалистов до 35 лет в двух ЦБС – Курильской (9,1 %) и Макаровской (показатель «0»), от 11 до 20 % молодёжи в шести ЦБС – Анивской, Долинской, Корсаковской, Смирныховской, Тымовской и Холмской, от 21 до 35 % – в девяти ЦБС (Александровск-Сахалинская, Невельская, Ногликская, Охинская, Поронайская, Томаринская, Углегорская, Южно-Курильская и Южно-Сахалинская) и двух областных библиотеках (Сахалинская областная универсальная научная библиотека и Сахалинская областная детская библиотека), свыше 35 % – в Сахалинской областной специальной библиотеке для слепых и Северо-Курильской городской библиотеке.

Оптимальное возрастное соотношение кадров библиотеки обосновать невозможно, так как его расчёт зависит от ряда показателей: типа библиотеки, общей численности кадров, организационной структуры, направления основной деятельности и пр. Именно поэтому процентный показатель Северо-Курильской городской библиотеки, равный 50 %, на первый взгляд выглядит очень достойно, но обратив внимание на общее количество сотрудников библиотеки – их четыре, всё становится легко объяснимым.

Также прослеживается прямая зависимость числа молодых сотрудников от типа библиотеки. Наиболее благоприятная ситуация в региональных библиотеках области (СахОУНБ, СахОДБ, СахОСБС), процент молодых специалистов в них составляет от 24 % до 42,9 %.

Соотношение мужчин и женщин-библиотекарей по гендерному признаку. Известно, что изначально место хранителя книг занимал мужчина, это было престижно. В настоящее время количество мужчин-библиотекарей чрезвычайно мало. Данные исследования в очередной раз подтверждают тенденцию: женщин, занятых в библиотечной отрасли, в возрасте до 35 лет – 133, а мужчин в том же возрастном сегменте – 21.

**Количество сотрудников в возрасте 35 лет
(включительно), занятых в библиотечной
отрасли Сахалинской области**



Мужчин-библиотекарей «в чистом виде» и того меньше – всего 6 человек.

Таблица 2

Информация о библиотекарях-мужчинах

№ п/п	Наименование ЦБС	Кол-во мужчин в возрасте до 35 лет (включительно)	Должность	Образование	Примечание
1.	СахОУНБ	4	библиотекарь отдела формирования, управления фондами и каталогизации	среднее библиотечное ГБОУ «Сахалинский колледж искусств»	Инвалид
			главный библиотекарь отдела комплексного библиотечного обслуживания	высшее небиблиотечное ФГБОУ «Сахалинский государственный университет»	
			заведующий отделом краеведения	высшее небиблиотечное ФГБОУ «Сахалинский государственный университет»	

			библиотекарь отдела комплексного библиотечного обслуживания	высшее небиблиотечно е ФГБОУ «Сахалинский государственн ый университет»	
2.	Ногликская ЦБС	1	библиотекарь II категории сектора инновации и дизайна	9 классов + сертификат о прослушивани и курса обучения ГБОУ «Сахалинский техникум сервиса»	Инвалид
3.	Поронайская ЦБС	1	библиотекарь центра общественного доступа	общее среднее	
ВСЕГО:		6			

В ходе исследования были также выявлены трудовые действия, которые могут осуществлять сотрудники библиотеки с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Чаще всего это техническая обработка документов (распечатка и наклеивание ярлыка с шифром, оформление формуляров, наклеивание кармашков и листков возврата).

Новые технологии привели в библиотеку мужчин-компьютерщиков. Вот почему большая часть мужчин, работающих в библиотеке это IT-специалисты, занятые настройкой и обслуживанием программного обеспечения. В таблице 3 представлены данные о сотрудниках библиотек-мужчинах и занимаемых ими должностях. Практически все они не имеют профильного библиотечного образования.

Таблица 3

Информация о сотрудниках библиотек-мужчинах

№ п/п	Наименование ЦБС	Кол-во мужчин в возрасте до 35 лет (включи- тельно)	Должность	Образование	Примечание
1.	СахОУНБ	2	специалист по связям с	высшее небиблиотечное	Специальность «Реклама и связи с

			общественность бю	ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»	общественность бю»
			юрисконсульт Президентского центра им. Б. Н. Ельцина	среднее специальное небиблиотечное ГБПОУ «Сахалинский промышленно- экономический техникум»	
2.	Александровск- Сахалинская ЦБС	3	редактор	общее среднее Александровск- Сахалинская общеобразователь- ная школа № 2	
			специалист по защите информации	высшее небиблиотечное (техническое) ФГБОУ ВО «Сибирский университет телекоммуникац ий и информатики	
			начальник хозяйственного отдела	высшее небиблиотечное АНОО ВО «Воронежский институт высоких технологий»	
3.	Анивская ЦБС	1	программист	среднее специальное небиблиотечное ФГБОУ ВО «Сахалинский государственный университет»	диплом о среднем профессиональ- ном образовании
4.	Долинская ЦБС	1	техник- программист	среднее специальное небиблиотечное Промышленный колледж энергетики и связи г. Владивосток	

5.	Охинская ЦБС	2	инженер	высшее небиблиотечное ФГБОУ «Сахалинский государственный университет»	
			техник- программист	среднее специальное небиблиотечное	сведения об учебном заведении не представлены
6.	Тымовская ЦБС	2	заведующий отделом автоматизации и информацион- ных ресурсов	высшее небиблиотечное Хабаровский государственный институт культуры специальность: технолог автоматизирован- ных информационны х ресурсов	
			инженер- программист	среднее специальное небиблиотечное ФГБОУ «Сахалинский государственный университет»	
7.	Углегорская ЦБС	1	сведения не представлены		
8.	Холмская ЦБС	1	заведующий сектором внедрения новых технологий	среднее специальное небиблиотечное ГБПОУ «Сахалинский техникум отраслевых технологий и сервиса»	
9.	Южно- Сахалинская ЦБС	2	сведения не представлены		
			сведения не представлены		
ВСЕГО:		15			

Что касается *возраста молодёжного кадрового ресурса* библиотек, то большая часть из них относится к возрастной категории «условно молодых» – от 31 года до 35 лет. В девяти ЦБС области и трёх областных библиотеках 81 сотрудника этой категории.

Как правило, молодые люди оканчивают высшие учебные в возрасте 22–25 лет и либо идут работать по профессии, либо выбирают иной путь реализации. В библиотечной отрасли Сахалинской области трудится 23 представителя данной возрастной группы. Необходимо отметить, что это не самая малочисленная группа молодых специалистов.



Представителей в возрасте от 18 лет до 21 года всего 8 человек. В основном эти сотрудники имеют среднее специальное библиотечное образование, окончили Сахалинский колледж искусств либо являются студентами последних курсов отраслевых вузов. По данным дополнительного опроса, практически все они трудятся в городских библиотеках.

Распределение молодых сотрудников по образованию показало, что у большинства из них образование непрофильное высшее (70) либо неблиотечное среднее специальное (27). Довольно часто в библиотеку приходят молодые люди, поработавшие либо получившие образование в других сферах, что, в принципе, неплохо, так как библиотечная профессия, как показывает практика, требует разнообразных знаний и умений.



Наряду с этим достаточно высок показатель количества молодых сотрудников с профильным образованием: 18 специалистов имеют среднее специальное библиотечное образование и 22 специалиста – высшее библиотечное.

Система подготовки библиотечных кадров в нашем регионе недостаточно разнообразна. Ближайшее высшее учебное заведение – Хабаровский государственный институт культуры, который предоставляет возможность всем желающим получить профильное образование по направлению подготовки 51.04.06. «Библиотечно-информационная деятельность».

В ходе опроса наиболее доступным для молодых сотрудников региона был назван «отраслевой техникум/колледж» (86 %). На территории Сахалинской области действует единственное государственное бюджетное образовательное учреждение культуры «Сахалинский колледж искусств», который осуществляет подготовку специалистов в области библиотечной сферы по специальности «Библиотечно-информационная деятельность» только на заочном отделении.

На базе колледжа осуществляет свою деятельность Центр непрерывного образования, который предоставляет возможность пройти обучение по программам дополнительного профессионального образования. В целом, на территории Сахалинской области обеспечиваются только эти два уровня подготовки кадров.

Стаж работы молодых специалистов в библиотечной сфере определялся по следующей градации: до года, от года до 3 лет, от 4 до 10 лет,

от 10 до 15 лет. Самой многочисленной стала группа со стажем работы от года до 3 лет – 60 человек, что составляет 40,1 % от общего количества сотрудников в возрасте до 35 лет. У 54 специалистов стаж работы от 4 до 10 лет.



Стаж работы в библиотечной отрасли «до года» и «10–15 лет» имеют примерно одинаковое количество молодых сотрудников: 19 и 21 соответственно. В первом случае важно приложить максимум усилий со стороны руководства, чтобы помочь адаптироваться и закрепиться в профессии. Во втором – необходимо позаботиться о поддержании благоприятного психологического климата в коллективе, об оказании содействия сотрудникам, желающим реализовать себя в разных качествах, о наличии системы повышения квалификации и т. д.

В период с 2020-го по 2022-й год процент сотрудников в возрасте 35 лет (включительно) от общего количества основного персонала значительно вырос в большинстве ЦБС области. Как показывают результаты исследования, наибольшее количество молодых сотрудников приступило к работе в библиотеках в 2021 году – 27. Правда, и уволилось в том же году наибольшее количество молодёжи – 18.

В 2020 году, когда во всём мире была очень непростая ситуация с эпидемиологической обстановкой, связанной с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19), в большинстве отраслей, в том числе и библиотечной, перешли на удалённый режим работы. Массового оттока молодых специалистов не наблюдалось, уволились всего два сотрудника. Остальные держались за свои рабочие места, осваивали и внедряли в работу библиотек новые технологии.

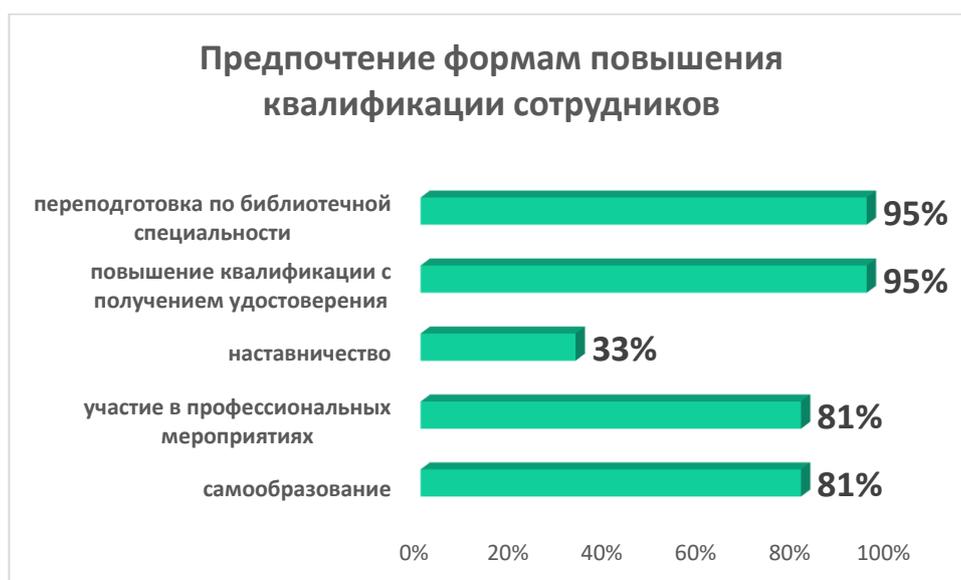
**Приток-отток молодых специалистов в
возрасте 35 лет (включительно) в период
2020-2022 гг.**



В 2022 году ситуация, можно сказать, нормализовалась, и приток молодых сотрудников вернулся к уровню 2020 года, отток стал гораздо меньше – уволилось 8 молодых сотрудников.

2. РОЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Вопросы повышения квалификации библиотекарей особенно актуальны в настоящее время в связи с тем, что растут требования к качеству библиотечных услуг. Развитие молодёжного кадрового ресурса входит в число ключевых задач реализации документов стратегического значения в области развития библиотечного дела, в том числе по внедрению профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 года № 527н и вступившего в силу 01 марта 2023 года. Согласно новому профессиональному стандарту изменилась периодичность прохождения обязательного обучения по программам повышения квалификации – один раз в три года (ранее – один раз в пять лет).



Таким образом, из пяти форм повышения квалификации, предложенных на выбор, наиболее популярными оказались самообразование (81 %), участие в профессиональных мероприятиях (81 %), повышение квалификации с получением удостоверения (95 %), переподготовка по библиотечной специальности (95 %). При этом активно используются возможности обучения по программам, предоставляемым федеральным проектом «Творческие люди», и программам дополнительного образования Центра непрерывного образования Сахалинского колледжа искусств. Значительную роль играет участие в различных семинарах, семинарах-практикумах, вебинарах и т. д.

3. МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА БИБЛИОТЕЧНОЙ ПРОФЕССИИ И БИБЛИОТЕКИ КАК МЕСТА РАБОТЫ

Размер средней заработной платы библиотекаря в Сахалинской области по итогам прошлого года составил 89,9 тысяч рублей (в 2021 году – 87,1 тыс. руб., в 2020 году – 81,2 тыс. руб.).

Для сравнения, по данным Росстата, средняя месячная заработная плата в Сахалинской области составила в 2022 году 94,3 тыс. руб. (в 2021 году – 94,2 тыс. руб., в 2020 году – 87,3 тыс. руб.), в среднем по России зарплата составила в 2022 году 57,2 тыс. рублей, (в 2021 году – 56,5 тыс. руб., в 2020 г. – 51,1 тыс. руб.).

Безусловно, для молодёжи важна материальная сторона. В бюджеты всех ЦБС и библиотек области заложены суммы стимулирующих выплат и премий по результатам работы. Кроме этого, можно получать надбавку, развивая актуальное библиотечное направление – волонтерство, работая с инвалидами. Поощряется участие в профессиональных мероприятиях различного уровня: конференции, форумы, семинары, организованных для начинающих библиотекарей.

По результатам исследования, молодым сотрудникам в библиотеках всех муниципальных образований выплачиваются месячные и квартальные премии на основании Закона Сахалинской области от 31 марта 2010 года № 15-ЗО «О денежных пособиях молодым специалистам в Сахалинской области» и положений о надбавках стимулирующего характера. В Смирныховской ЦБС учреждена премия главы муниципального образования «Молодёжный вектор».

Немаловажным фактором является возможность получения жилья. В Сахалинской области активно ведётся строительство арендных домов: снимать квартиры в них могут в первую очередь молодые специалисты, работники бюджетной сферы, в которых нуждается регион. Арендная плата за жильё в таких домах, как правило, в два раза ниже рыночной. Прожив в квартире определённое время, бюджетник, не имея неисполненных обязательств (долгов по платежам, в том числе коммунальным), может оформить льготную ипотеку, чтобы выкупить недвижимость.

Согласно дополнительному опросу возможность получения арендного жилья отсутствует в девяти ЦБС (Анивская, Макаровская, Ногликская, Охинская, Томаринская, Углегорская, Холмская, Южно-Курильская, Южно-Сахалинская) и Северо-Курильской городской библиотеке. В остальных ЦБС (Александровск-Сахалинская, Долинская, Корсаковская, Курильская, Невельская, Поронайская, Смирныховская, Тымовская) такая возможность

есть, молодому специалисту предоставляется арендное жильё в порядке очереди.

Что ещё может привлечь? Молодым специалистам любой сферы деятельности важно иметь площадку для общения с возможностью что-то спросить, обсудить актуальные темы с более опытными ровесниками. Библиотечные специалисты – не исключение. На вопрос «Функционирует ли в вашей ЦБС/библиотеке общественное объединение молодых библиотекарей?» практически все респонденты (90,5 %) ответили отрицательно, что, безусловно, огорчает. Только Сахалинская областная универсальная научная библиотека и Александровск-Сахалинская ЦБС дали слегка обнадеживающий ответ, что создание подобного объединения включено в план работы.

На дополнительный вопрос: «Проводите ли вы мероприятия с целью сплочения коллектива, в том числе и молодёжи?» все ЦБС и библиотеки области ответили утвердительно. Одним из последних мероприятий Поронайской ЦБС названо «Открытие виртуального концертного зала», которое состоялось в местном кинотеатре. Это, несомненно, радует, потому что очень важно развивать корпоративную культуру.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Характер и содержание библиотечного труда и, соответственно, требования к профессии, за последнее время кардинально изменились. Возникшее резкое несоответствие уровня профессиональных компетенций библиотекарей уровню задач современной библиотеки создает напряжение в отрасли. Нехватки квалифицированных кадров удалось избежать лишь небольшой части ЦБС и Сахалинской областной специальной библиотеке для слепых.

На вопрос: «Каких специалистов не хватает в вашей ЦБС/библиотеке» Сахалинская областная специальная библиотека для слепых и пять ЦБС области (Долинская, Корсаковская, Невельская, Смирныховская, Южно-Сахалинская) ответили, что не ощущают нехватки каких-либо специалистов в их профессиональных коллективах. Остальные 12 ЦБС, две областные и Северо-Курильская библиотека назвали специалистов, нехватку которых они ощущают наиболее остро.



Самыми дефицитными профессиями оказались, по данным исследования, библиотекари, методисты и IT-специалисты. На острую нехватку библиотекарей указала Сахалинская областная детская библиотека, четыре ЦБС (Охинская, Поронайская, Углегорская, Холмская). Северо-Курильская городская библиотека конкретизировала ответ, указав на дефицит библиотекаря-каталогизатора.

Численность методистов в штатном расписании ЦБС и библиотек области разная. Есть две центральные библиотеки, в которых отсутствует должность методиста (Анивская, Макаровская). По результатам опроса, пять ЦБС, в том числе Анивская, Макаровская, Охинская, Томаринская и Тымовская, назвали должность методиста одной из наиболее востребованной в их учреждении. По итогам 2022 года в муниципальных библиотеках работало 35 методистов (+3 к показателю 2021 года) специалистов, что составляет 6,5 % от числа основного персонала библиотек.

В 2022 году наблюдалось увеличение числа методистов в районах области, в основном это специалисты объединенных отделов (методико-инновационных, инновационно-методических, методико-библиографических).

В Анивской, Курильской, Макаровской, Ногликской ЦБС и Северо-Курильской городской библиотеке не хватает IT-специалистов (программист, системный администратор). Александровск-Сахалинская ЦБС назвала цифрового куратора как наиболее востребованного специалиста. Это новое веяние, связанное с изменением запросов на специалистов с течением времени.

Проблема поиска тех или иных кадров решается на местах по-разному. Как показали результаты исследования, чаще всего информация о вакансиях размещается на сайте библиотеки/ЦБС (43 %), в социальных сетях (29 %) либо через специализированные агентства трудоустройства (62 %). Затем соискатели приглашаются на собеседование. Все указали, что знакомятся с претендентами на вакантную должность в ходе личного общения.



Самыми главными качествами, которые делают молодых библиотекарей наиболее успешными, названы креативность (100 %), желание постоянно

развиваться (100 %), хорошие коммуникативные навыки (100 %), открытость новому (100 %), целеустремлённость (100 %), владение цифровыми навыками (100 %), широкий общий кругозор (100 %).



Большинством респондентов в графе «Другое» были самостоятельно предложены такие качества, как высокая самоорганизация, исполнительность, высокий уровень ответственности.

