



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 | |

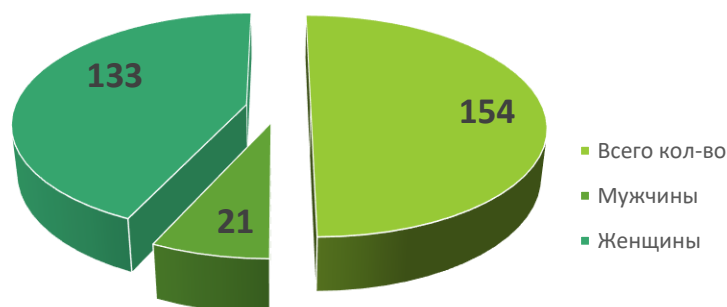
Рассмотрим кадровую ситуацию. Менее 10 % специалистов до 35 лет в двух ЦБС – Курильской (9,1 %) и Макаровской (показатель «0»), от 11 до 20 % молодёжи в шести ЦБС – Анивской, Долинской, Корсаковской, Смирныховской, Тымовской и Холмской, от 21 до 35 % – в девяти ЦБС (Александровск-Сахалинская, Невельская, 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.

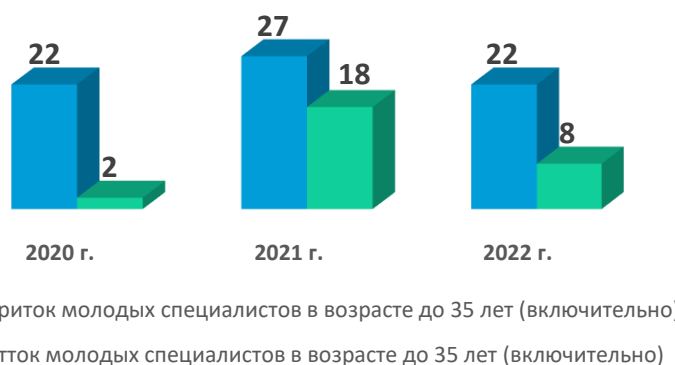


Стаж работы в библиотечной отрасли «до года» и «10–15 лет» имеют примерно одинаковое количество молодых сотрудников: 19 и 21 соответственно. В первом случае важно приложить максимум усилий со стороны руководства, чтобы помочь адаптироваться и закрепиться в профессии. Во втором – необходимо позаботиться 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.

