

Е. Н. Гусева,

кандидат педагогических наук, действительный государственный советник Российской Федерации III класса, директор Научно-образовательного департамента Российской государственной библиотеки, заведующий кафедрой информационно-аналитической деятельности Института информационных наук федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный лингвистический университет», Москва, Россия

ВСЕРОССИЙСКИЙ МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ: МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. Представлены сведения о методологии и методике сбора данных Всероссийского мониторинга кадровой потребности библиотечной сферы, проведенного Российской государственной библиотекой.

Всероссийский мониторинг потребности в кадрах общедоступных библиотек субъектов Российской Федерации, не имеющий аналогов в российских исследованиях библиотечной деятельности, показал структуру и динамику кадровой ситуации в регионах, что позволяет определить векторы развития кадрового потенциала библиотек на ближайшую перспективу.

Методика сбора данных, представление не только статистических данных, характеризующих кадровую ситуацию, но и сравнительно-корреляционный анализ и ранжирование их по различным параметрам, не имеет аналогов в библиотечной науке.

Результаты анализа данных о потребности в кадрах общедоступных библиотек – участников мониторинга – сводные данные о кадровой ситуации, сложившейся в центральных, региональных и муниципальных библиотеках страны – различны и обусловлены величиной региональной библиотечной сети, уровнем кадровой обеспеченности региона и профессиональным составом работников библиотек.

Указаны уникальные решения, примененные при проведении мониторинга, и дальнейшие перспективы исследования.

Ключевые слова: мониторинг, кадровая потребность, библиотеки, развитие, методика, исследование.

E. Guseva,

*PhD in Pedagogy, State Councillor of the Russian Federation, 3rd Class,
Director of the Scientific and Educational Department of the Russian State
Library, Head of the Department of Information and Analytical Activities
of the Institute of Information Sciences of the Federal State Budgetary
Educational Institution of Higher Education "Moscow State Linguistic
University", Moscow, Russia*

**ALL-RUSSIAN MONITORING OF PERSONNEL NEEDS
IN THE LIBRARY SECTOR: METHODOLOGICAL ASPECTS,
OPPORTUNITIES AND PROSPECTS**

Abstract. The article presents information on the methodology and methods of collecting data for the All-Russian Monitoring of the Library Sphere Personnel Needs, conducted by the Russian State Library.

The All-Russian Monitoring of the Personnel Needs of Public Libraries of the Subjects of the Russian Federation, which has no analogues in Russian studies of library activities, showed the structure and dynamics of the personnel situation in the regions, which allows us to determine the vectors of development of the library personnel potential in the near future.

The methodology for collecting data, presenting not only statistical data characterizing the personnel situation, but also comparative-correlation analysis and ranking them by various parameters, has no analogues in library science.

The results of the analysis of data on the personnel needs of public libraries - monitoring participants - summary data on the personnel situation that has developed in the central, regional and municipal libraries of the country are different. They are due to the size of the regional library network, the level of personnel provision in the region and the professional composition of library workers.

The article indicates unique solutions applied during the monitoring and further prospects for the study.

Keywords: monitoring, human resources need, libraries, development, methodology, research.

«Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года» [5] предусматривает обеспечение библиотек квалифицированными специалистами, владеющими профессиональными компетенциями в соответствии с требованиями цифровой эпохи. Создание системы мониторинга кадрового состава общедоступных библиотек субъектов Российской Федерации, заявленное как одно из важнейших мероприятий по достижению целей данной Стратегии, станет инструментом реализации кадровой библиотечной политики, что в свою очередь создаст основу для оптимизации системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации библиотечных работников [4; 5].

Отметим, что в настоящее время в России мониторинги используются как важный инструмент получения реальной картины кадрового состояния многих отраслей экономики в России [1; 2; 3; 10].

Проведенный в 2022 г. специалистами Российской государственной библиотеки Всероссийский мониторинг кадровой потребности в библиотечной сфере впервые позволил получить данные о современной кадровой ситуации, сложившейся в общедоступных библиотеках страны, выявить уровень их обеспечения специалистами соответствующей квалификации и потребность в библиотечных кадрах на перспективу [6; 7; 8; 9; 12; 13].

Задачи, которые предстояло решить в ходе мониторинга были следующие [13; 16]:

1. Выявить общую численность работников центральных региональных и муниципальных библиотек субъектов Российской Федерации и их кадровый состав по трем группам сотрудников: библиотечные специалисты, специалисты по информационным технологиям, административно-хозяйственные и технические работники.

2. Определить соотношения групп библиотечных работников центральных региональных и муниципальных библиотек по уровням и профилю образования: специалисты с высшим/средним библиотечно-информационным (профильным) образованием, специалисты с высшим/средним непрофильным образованием, работники со средним общим образованием.

3. Выявить возрастной и гендерный состав работников центральных и муниципальных библиотек с учетом стажа работы в библиотеках.

4. Путем экспертных оценок определить потребность центральных региональных и муниципальных библиотек в библиотечных специалистах, специалистах по ИТ-технологиям, а также других специалистах (психологах, социологах, экономистах и др.) с учетом уровней их образования.

5. Также путем экспертных оценок выявить примерную численность планируемых к выбытию работников с учетом причин их выбытия.

Методика сбора данных мониторинга, исходя из задач, предполагала дифференцированный подход к их получению с учетом специфики государственного и муниципального управления библиотечным делом в субъектах Российской Федерации [11; 12; 13]. Всего в мониторинге приняло участие почти 30 тысяч библиотек из 64 субъектов Российской Федерации [13].

Данные собирались и приводились в совокупности для анализа:

– по центральным региональным библиотекам национального, краевого и областного статуса всех видов: универсальным, детским, юношеским, специальным библиотекам для слепых;

– по библиотекам городских и сельских территориальных муниципальных образований, включая библиотеки – структурные подразделения городских и сельских культурно-досуговых учреждений.

Формы сбора данных, разработанные специально для мониторинга имели «типовой» характер. Сведения собирались с учетом уровней и профиля образования работников библиотек, их возрастного и гендерного состава, стажа работы по состоянию на начало 2022 года [13; 16].

Экспертно-прогностические данные относительно потребности общедоступных библиотек в библиотечных специалистах с высшим и средним профессиональным образованием собирались в перспективе до 2024 года [11; 13; 15].

В аналогичной перспективе учитывались и экспертно-прогностические данные, касающиеся профессионального состава планируемых к выбытию работников библиотек, с указанием причин их выбытия и факторов, влияющих на потребности библиотек в новых сотрудниках, в том числе специалистах других профессий [11; 13; 15].

Кратко представим структуру и методику заполнения формы мониторинга, которая состояла из 5 таблиц [16].

Таблица 1. Численность, состав и уровни образования работников общедоступных библиотек субъекта Российской Федерации предусматривала получение сведений о кадровом составе библиотек.

Согласно методике мониторинга, работники библиотек разделяются на три «укрупненные» профессиональные группы: библиотечные специалисты; специалисты по IT-технологиям; административно-хозяйственный и технический персонал.

К группе «библиотечные специалисты» были отнесены работники библиотек, выполняющие следующие функции: библиотечно-информационное обслуживание пользователей; формирование, учет, обработка, организация, сохранение, микрокопирование и оцифровка библиотечного фонда; каталогизация документов, ведение справочно-поискового аппарата; библиографическая и информационно-аналитическая деятельность; краеведческая библиотечно-информационная деятельность; организация культурно-просветительских и событийных мероприятий; научно-исследовательская, методическая и проектная деятельность; управление библиотекой и структурными подразделениями, выполняющими перечисленные функции.

К специалистам по IT-технологиям были отнесены работники, обеспечивающие внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность библиотек: программисты, системные администраторы, Web-дизайнеры, технические редакторы сайтов, разработчики электронных проектов и другие специалисты, занимающиеся цифровизацией библиотечных процессов.

Административно-хозяйственный и технический персонал составили сотрудники планово-экономических служб, отделов кадров, бухгалтерии, работники других структур, обеспечивающих основную деятельность библиотеки.

В *Графе Общая численность работников* данной таблицы приводился общий (фактический) численный состав персонала библиотек в соответствии с тремя обозначенными группами работников.

Графы Работники, имеющие высшее образование, включали общее число работников библиотек с высшим образованием; число работников с высшим профильным (библиотечно-информационным) образованием; число работников с непрофильным образованием, но прошедшим обучение по профильным программам профессиональной переподготовки или повышения квалификации (вне зависимости от срока обучения).

Графы Работники, имеющие среднее профессиональное образование, были построены аналогично, но для данных о работниках библиотек со средним профессиональным образованием.

В *Графе Работники, имеющие общее (среднее) образование* указывалось общее число работников: имеющих общее образование, т. е. имеющих аттестат об окончании общеобразовательной школы.

Таблица 2. Возрастной и гендерный состав, стаж работы сотрудников библиотек подразумевала включение данных по трем возрастным категориям работников библиотек: до 30 лет, 30–55 лет, 55 лет и старше. При этом отдельно указывалось число мужчин в кадровом составе библиотек по трем возрастным категориям.

Также в этой таблице собирались данные по стажу работы в библиотеках. Были получены дифференцированные сведения о числе работников библиотек со стажем работы от 0 до 3 лет, от 3 до 10 лет, свыше 10 лет, свыше 25 лет по трем возрастным категориям от общего числа работников соответствующего возраста.

Таблица 3. Потребность в кадрах общедоступных библиотек субъекта Российской Федерации заполнялась на основе экспертных оценок и предусматривала получение краткосрочной прогнозной информации. При этом также выделялись три профессиональные группы специалистов, потребность в которых у библиотек будет сохранена или появится в ближайшее время. Сведения о сотрудниках административно-хозяйственного направления деятельности не собирались.

Таблица 4. Профессиональный состав планируемых к выбытию работников библиотек в целях унификации получения данных также предполагала разделение работников библиотек на три профессиональные группы, заполнялась на основе экспертных оценок и предусматривала получение краткосрочной прогнозной информации.

В Графе Причины выбытия работников приводился «открытый» перечень причин, на основании которых с работниками трех профессиональных групп, возможно, будут расторгнуты трудовые договоры.

Таблица 5. Факторы, влияющие на потребности библиотек в новых работниках, также предполагала получение данных по трем вышеуказанным профессиональным группам. Приведенные в таблице факторы далее были ранжированы по 10-балльной системе по мере уменьшения их влияния на потребности библиотек в новых работниках, т. е. на 1 месте наиболее значимые факторы, на 10 – наименее значимые.

Предложенная методика проведения мониторинга уникальна, а полученные в ходе Всероссийского мониторинга кадровой потребности библиотечной сферы данные стали основой многоаспектного корреляционного анализа современного состояния кадрового обеспечения библиотек в субъектах России, а также основой для создания «карты российского библиотечного образовательного пространства» [13; 14; 15].

Данные, полученные в результате анализа собранных в ходе мониторинга сведений, уже представляют огромный научный и управленческий интерес, а в ближайшем будущем лягут в основу формирования механизма «государственного заказа» на подготовку библиотечных специалистов в соответствии с потребностями отрасли, позволят расширить номенклатуру должностей работников библиотек, оптимизировать систему дополнительного профессионального образования с учетом магистральных направлений модернизации библиотечного дела [5; 7; 8; 13; 14; 15].

Кроме того, благодаря этой методике создана возможность выработки обоснованных управленческих решений в сфере персонал-стратегий библиотечно-информационной сферы на перспективу.

1. Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу [Электронный ресурс] : приказ М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 31.03.2021 № 191н // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106220020>. – Дата доступа: 21.08.2024.

2. Об утверждении методических рекомендаций для органов службы занятости по организации превентивного мониторинга состояния рынка труда субъекта Российской Федерации при высвобождении работников и проведению мероприятий по содействию в трудоустройстве и социальной адаптации высвобождаемых работников [Электронный ресурс] : приказ Рос. Федерации от 22.03.2022 № 157 : в ред. от 08.06.2022 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты в Рос. Федерации. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/>

prikaz-mintruda-rossii-ot-22032022-n-157-ob-utverzhdanii/?ysclid=lrncravtvq226664788. – Дата доступа: 21.08.2024.

3. Об утверждении методических рекомендаций по организации обеспечения кадровой потребности предприятий отдельных приоритетных отраслей [Электронный ресурс] : приказ М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 02.11.2022 № 704 // Гарант : официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405589441/?ysclid=lrncnd0qcz432125802>. – Дата доступа: 21.08.2024.

4. Об утверждении плана мероприятий по реализации Стратегии развития библиотечного дела на период до 2030 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 07.07.2021 № 1828-р // Гарант : официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/>. – Дата доступа: 21.08.2024.

5. Об утверждении Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 г. [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 13.03.2021 № 608-р : с изм. от 15.12.2021 // Кодекс : официальный сайт. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/573910950>. – Дата доступа: 21.08.2024.

6. Гусева, Е. Н. Всероссийский мониторинг кадровой потребности общедоступных библиотек: первые результаты исследования / Е. Н. Гусева // Информ. бюллетень Рос. биб. ассоциации. – 2022. – № 98. – С. 158–163.

7. Гусева, Е. Н. Всероссийский мониторинг кадровой потребности библиотечной сферы: первые результаты создания карты развития профессии / Е. Н. Гусева // Университетская книга: информ.-аналит. журнал. – 2022. – 8 дек. – С. 23–27.

8. Гусева, Е. Н. Всероссийский мониторинг кадровой потребности библиотечной сферы: результаты анализа / Е. Н. Гусева // Молодые лидеры библиотечной науки = Young Leaders of Library Science : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 28–29 сент. 2022 г. / М-во культуры Рос. Федерации, Рос. гос. б-ка ; сост.: Е. Н. Гусева, М. Л. Сухотина. – М., 2024. – С. 26–36.

9. Гусева, Е. Н. Всероссийский мониторинг кадровой потребности библиотечной сферы: результаты и перспективы исследования [Электронный ресурс] / Е. Н. Гусева // Книга. Культура. Образование. Инновации. Сочи–2023. – М., 2023. – С. 34. – Режим доступа: <https://cat.gpntb.ru/?id=FT/ShowFT&sid=94fe3014cf2e89abbd93019074e447a&xpage=40&query>. – Дата доступа: 21.08.2024.

10. Гусева, Е. Н. Выявление кадровой потребности библиотечной сферы: научное обеспечение проблемы на современном этапе / Е. Н. Гусева // Румянцевские чтения–2023 : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 18–20 апр. 2023 г. : в 3 ч. / М-во культуры Рос. Федерации ; Рос. гос. б-ка ; Библиотечная Ассамблея Евразии ; сост. Е. А. Иванова ; редкол.: В. В. Дуда, Ю. С. Белянкин, Е. Н. Гусева [и др.]. – М., 2023. – Ч. 1. – С. 204–210.

11. Гусева Е. Н. Кадры библиотечной сферы: оценка потребности в библиотеках / Е. Н. Гусева, М. Л. Сухотина // Университетская книга. – 2024. – Апр. – С. 28–32.

12. Гусева, Е. Н. Мониторинг потребности в специалистах: первые итоги всероссийского исследования / Е. Н. Гусева, М. Л. Сухотина // Библиотека: общерос. массовый иллюстрир. журнал. – 2022. – № 10. – С. 6–8.

13. Гусева, Е. Н. Оценка потребности в кадрах общедоступных библиотек субъектов Российской Федерации / Е. Н. Гусева, М. Л. Сухотина, Т. Я. Кузнецова, В. В. Кондаков // Библиотековедение. – 2023. – Т. 72 (5). – С. 391–409.

14. Гусева, Е. Н. Реестр программ ДПО для библиотекарей как инструмент реализации Стратегии развития библиотечного дела / Е. Н. Гусева // Методические пазлы современности в общедоступной библиотеке : V Всерос. науч.-практ. конф. «Методическая служба современной публичной библиотеки», Санкт-Петербург, 10 нояб. 2022 г. : сб. материалов / ред.: Е. Г. Ахти, Ж. Н. Малахова, сост. Н. В. Чудашкина ; Центр. гор. публ. б-ка им. В. В. Маяковского. – СПб. : ЦГПБ им. В. В. Маяковского, 2022. – С. 93–102.

15. Гусева, Е. Н. Реестры образовательных программ для библиотекарей как предмет исследования и инструмент развития отрасли / Е. Н. Гусева, М. Л. Сухотина, А. А. Шатская // Библиотековедение. – 2023. – Т. 72(6). – С. 539–551.

16. Сухотина, М. Л. Методика сбора данных по созданию исходной информационной базы кадрового мониторинга (технологический подход) / М. Л. Сухотина, С. В. Панфилов // Научные и технические библиотеки. – 2024. – № 5. – С. 102–117.

УДК 355.231.42:069(476.5)

Т. А. Джумантаева,

*кандидат культурологии, доцент, докторант учреждения образования
«Белорусский государственный университет культуры и искусств»,
Минск, Беларусь*

МУЗЕЙ ПОЛОЦКОГО КАДЕТСКОГО КОРПУСА: ТРАДИЦИИ И ТЕНДЕНЦИИ РАБОТЫ С НАСЛЕДИЕМ

Аннотация. В теоретической части статьи автор обращает внимание на отсутствие единой дефиниции категории «наследия» и проблему классификации музеев. В практической части рассматриваются современные тенденции работы с историко-культурным наследием Музея Полоцкого кадетского корпуса, которые сложились в результате заимствования музейных традиций и широкого применения метода музеефикации на территории исторического центра Полоцка. Кроме того, автором представлена тематическая структура экспозиции Музея и общее представление о его коллекциях.

Ключевые слова: культура, историко-культурное наследие, ведомственный музей, музеефикация, музеализация, классификация.

T. Jumantayeva,

*PhD in Culturology, Associate Professor, Doctoral student
of the Educational Institution "Belarusian State University
of Culture and Arts", Minsk, Belarus*

MUSEUM OF POLOTSK CADET CORPS: MODERN TRENDS IN WORKING WITH HERITAGE

Abstract. In the theoretical part of the article, the author draws attention to the lack of a single definition of the category of "heritage" and the problems of classifying museums. In the practical part, the author examines modern trends in working with the historical and cultural heritage of the Polotsk Cadet Corps Museum. It has developed because of borrowing museum traditions and the widespread use of the museification method in the territory of the historical center