

# НАША ПРОФЕССИЯ. КАДРЫ. ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 023.5

Е. Б. Артемьева, О. В. Макеева

*ГПНТБ СО РАН*

## **Библиотечные кадры Сибири и Дальнего Востока в условиях социокультурных трансформаций: проблемы изучения**

Рассмотрены материалы научных исследований и результаты изучения библиотечных кадров в разных аспектах в Сибирско-Дальневосточном регионе, проведённых в 1970–2000-е гг. Подробно освещено изучение вопросов развития библиотечного персонала, проведённое в 2014 г., предметом которого стали процессы адаптации библиотечных специалистов, аспекты их удовлетворённости трудом и др. Представлен сопоставительный анализ НИР, выявлены тенденции и особенности. Показаны изменения в процессах адаптации, установках и отношении к труду библиотечного персонала за указанный период.

**Ключевые слова:** библиотечное образование, библиотечная профессия, библиотечные кадры, профессиональное развитие, адаптация библиотечных специалистов, удовлетворённость трудом.

---

UDC 023.5

**Elena Artemyeva and Oksana Makeeva**

*State Public Library for Science and Technology of the Russian Academy  
of Sciences Siberian Branch, Novosibirsk, Russia*

## **Librarians in Siberia and the Far East under sociocultural transformations: Problems of study**

The research studies of library staff held in Siberian and Far-Eastern regions of Russia in 1970s–2000s are reviewed, and the study of 2014 is examined in detail. Its subjects were adaptation of library professional, their professional satisfaction, etc. The authors reveal the changes in the processes of adaptation, paradigms and librarians' attitude toward their jobs within this period.

**Keywords:** library education, library profession, library staff, professional development, adaptation of library professionals, labor satisfaction.

---

The first large-scale comprehensive research of the library staff was conducted in 1973-1974 by the Saltykov-Shchedrin state public library together with the Krupskaya Leningrad state institute of Culture. There were studied public libraries of different levels (rural, regional, municipal, provincial, republican) of all territorial entities of the RSFSR. In 1980-1985 libraries of all levels were studied in the frameworks of All-Union Research "Rational placement of library resources in the country" under the leadership of the Lenin state Library. In 1990-ies. problems of development of libraries worsened: there was reduction of networks of trade unions, scientific and technical libraries, which resulted in a reduction of personnel base – in the trade union libraries the number of specialists decreased by 13%, and in scientific and technical libraries from 10 to 30%. Note that in those years, such qualities are inherent librarians as independence, activity, a more positive attitude towards science, innovations, foreign experience. In 2000-ies. due to permanent social and economic transformation, the reform of science, culture and education, the active development of information and communication technologies, there emerges a need to find innovative models of development of libraries in the context of building the information society in a global civilization, preparing creative professionals capable of adequate modeling of the information space. In 2014, under the "Library branch in the region in the context of the development of science, culture, education and historic preservation" study of library staff was resumed. The aim of the study was to adapt the processes of library specialists and various aspects of their job satisfaction. In 2014 study, there were 331 participants. Respondents' priorities are: professional skills, economic conditions, technological level, physiological convenience, organizational situation (management) and social factors. For modern Russian society the concept of "Library" and "librarian" became associated with the life of failure, which of course is not the best way affects the development of the sector and attracting young people into the library. Librarians prefer online sources of training and professional development.

---

В последние годы внимание профессионального сообщества к проблемам изучения состояния, подготовки и развития библиотечных кадров несколько возросло в связи с новыми вызовами внешней среды: бурным развитием информационно-коммуникационных технологий, переходом учреждений на «эффективный контракт», внедрением профессионального стандарта, выполнением «дорожных карт» по реализации государственной социальной политики и др. Но, к сожалению, «ответы» на эти «вызовы» орга-

ны управления библиотеками зачастую готовят без учёта результатов научных исследований, которые проводятся в библиотеках и вузах, осуществляющих подготовку специалистов в области библиотечно-информационной деятельности.

Заметим, что ранее изучение библиотечных кадров проводилось в масштабах страны централизованно. Вопросы, рассматриваемые в советское время в ходе НИР, во многом перекликаются с сегодняшними проблемами. В связи с этим считаем целесообразным кратко их осветить.

Первое крупномасштабное комплексное исследование библиотечных кадров, как отмечала А. С. Чачко в 1986 г., проведено в 1973–1974 гг. Государственной публичной библиотекой им. М. Е. Салтыкова-Щедрина (нынешняя РНБ) совместно с Ленинградским государственным институтом культуры им. Н. К. Крупской (ЛГИК). Были изучены вопросы подготовки кадров в вузах, повышения квалификации работников в библиотеках во взаимосвязи с тенденциями развития библиотечной отрасли и требованиями к квалификации специалистов. Базами исследования выступили публичные библиотеки разных уровней (сельские, районные, городские, областные, краевые, республиканские) всех территориальных образований РСФСР.

А. С. Чачко полагала, что 1970-е гг. стали периодом активной разработки теоретических и практических проблем библиотечной профессии. В то время были не только собраны сведения о состоянии кадровой базы, определены тенденции её развития, разработаны квалификационные характеристики сотрудников библиотек, подведомственных Министерству культуры РСФСР, но и получены данные о влиянии социальных и психологических факторов на деятельность библиотечных специалистов. Было также акцентировано внимание на проблеме престижа библиотечной профессии [1].

В 1980–1985 гг. кадры библиотек всех ведомств изучались в ходе всесоюзного исследования «Рациональное размещение библиотечных ресурсов в стране» под руководством Государственной библиотеки СССР им. В. И. Ленина [2]. Во второй половине 1980-х гг. ЛГИК (головная организация) совместно с научными библиотеками и девятью вузами культуры (из 12 действующих в то время в РСФСР) провёл всесоюзное социологическое исследование «Библиотечная профессия: современное состояние и перспективы», которое предполагало определение профессионального сознания библиотечных работников, выявление профессиональных миграций, прогнозирование будущего профессии, установление общих и отличительных черт работников библиотек разных типов и видов [3].

Начиная с 1990-х гг., после распада СССР, крупных всероссийских исследований, по нашим сведениям, не проводилось. Однако библиотечный

персонал продолжали активно изучать на разных региональных уровнях, в отдельных библиотеках и вузах, осуществляющих подготовку специалистов в области библиотечно-информационной деятельности. Заметим, что в библиографической базе данных «Статьи по библиотековедению, библиографоведению, книговедению, информационным процессам и технологиям» (<http://www.spsl.nsc.ru/>), генерируемой ГПНТБ СО РАН с 1992 г., выявлено около 2 тыс. документов по различным темам интересующего нас вопроса. Однако сопоставление результатов представленных работ затруднено из-за разных аспектов изучения кадров, отсутствия единых подходов при проведении исследований.

В Сибири и на Дальнем Востоке интерес к изучению библиотечных кадров, их основных характеристик (пол, возраст, образование, стаж работы, размещение по регионам, интенсивность нагрузки) стал проявляться с 1970-х гг.

В 1970–1980-е гг. проведён ряд локальных исследований (в областных/краевых/республиканских) библиотеках) [4]. Кадровую ситуацию изучали в ходе уже упомянутого всесоюзного исследования «Рациональное размещение библиотечных ресурсов в стране»; в Сибирско-Дальневосточном регионе в нём участвовали центральные библиотеки всех территорий под руководством ГПНТБ СО АН СССР [5].

В частности, было установлено, что с 1971 по 1980 г. численность библиотечных кадров в Сибири и на Дальнем Востоке по сравнению с предыдущим периодом увеличилась более чем в 1,5 раза и составила на 1 янв. 1981 г. 38,9 тыс. сотрудников. Среди них: более 70% – сотрудники государственных массовых и профсоюзных библиотек, около 30% – научно-технических, академических, специальных и вузовских (работники детских и школьных библиотек не учитывались).

Больше всего библиотечных специалистов было сосредоточено в наиболее заселённой Западной Сибири – 46%, в Восточной Сибири – 33%, на Дальнем Востоке – 21%, что закономерно. Но именно в Западной Сибири отмечалось незначительное по сравнению с другими регионами увеличение числа библиотечных кадров и самое низкое число библиотекарей на 10 тыс. читателей. Самый высокий прирост кадров тогда отмечался в Восточной Сибири (за 10 лет почти в 1,8 раза); здесь же наблюдалось наибольшее увеличение количества специалистов с высшим образованием (в 3 раза). Тем не менее в те годы в Сибирско-Дальневосточном регионе показатели обеспеченности библиотечными кадрами населения оставались самыми низкими в стране.

О стабильности библиотечных кадров, как считали исследователи, можно судить по числу сотрудников со стажем работы более 5 лет. За 10 лет (1971–1980) их количество возросло в 2 раза, со стажем менее 5 лет –

в 1,7 раза. И вновь лидировала Восточная Сибирь – там численность библиотекарей со стажем работы свыше 5 лет увеличилась в 2,4 раза. При этом стабильность кадров различалась не только по территориям, но и по типам библиотек: наименьшая стабильность – в массовых библиотеках [4].

К 1986 г. в библиотеках региона наметилась тенденция стабилизации кадрового состава, причём наиболее отчётливо – опять же в Восточной Сибири.

Высокая стабильность библиотечных коллективов наблюдалась в областях, которые были сравнительно хорошо обжиты, хуже обстояло дело в зонах нового хозяйственного освоения. При этом квалификационный уровень работников библиотек Сибири и Дальнего Востока рос очень медленно, несмотря на то что четыре вуза культуры (Восточно-Сибирский, Хабаровский, Кемеровский и Алтайский) в то время удовлетворяли потребность в кадрах почти на 90%.

Незначительное увеличение числа библиотекарей с высшим образованием объяснялось высокой миграцией населения в европейскую часть России, снижением престижа библиотечной профессии, оттоком специалистов в другие отрасли. Основной процент текучести кадров составляли работники в возрасте до 30 лет. Особенно плохо приживались приезжавшие сюда на работу выпускники институтов культуры центральной части России.

В целом можно было констатировать: несмотря на достигнутую стабилизацию, состав и структура кадров сибирских библиотек в 1980-е гг. ещё не соответствовали современным требованиям, нуждались в укреплении. Поэтому большое значение приобретала организация работы с кадрами как в масштабе региона, так и в каждой отдельно взятой библиотеке, и для этого важно было использовать все имеющиеся внутренние резервы. Наиболее эффективной в этих условиях могла стать подготовка специалистов из местного населения [6. С. 73–76].

Таким образом, в 1970–1980-е гг. ситуация с подготовкой и укреплением библиотечных специалистов на местах была сложной, что и обусловило активизацию исследований по названным направлениям [7].

В 1990-е гг. проблемы развития библиотек усугубились: началось сокращение сетей профсоюзных и научно-технических библиотек, что привело к сокращению кадровой базы – в профсоюзных библиотеках численность специалистов в целом уменьшилась на 13%, а в научно-технических библиотеках в разных областях региона – от 10 до 30%. В то время специалисты отмечали: кадровую политику в библиотеках можно охарактеризовать такими тенденциями, как гибкость маневрирования в штатном расписании, активность в освоении нового, адаптации к переменам, проявление настойчивости и самостоятельности в решении профессиональных задач. Заметим,

что в те годы библиотекарям стали присущи такие качества, как самостоятельность, активность, положительное отношение к новациям, зарубежному опыту [6. С. 73–76; 8. С. 109–129].

Вновь на повестке дня появились вопросы библиотечного образования (их активно исследовали представители региональных вузов культуры [9–11]), эволюции кадровой базы библиотек всех ведомств в условиях переходного периода [12].

ГПНТБ СО РАН в то время анализировала кадровую ситуацию в академических библиотеках [13], начала обсуждать с научными библиотеками вопрос об организации единой системы непрерывного образования библиотечных работников Сибири и Дальнего Востока [14–16]. Это привело к созданию в ведущих библиотеках центров повышения квалификации, в том числе Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН, который успешно функционирует и в настоящее время [17, 18], центров профессионального развития библиотечных работников территорий, например в Хабаровском крае, Якутии, других территориальных образованиях [8. С. 122–126; 19].

В 2000-е гг. – в условиях перманентных социально-экономических трансформаций, реформирования науки, культуры и образования, активного развития инфокоммуникационных технологий – возникает необходимость поиска инновационных моделей развития библиотек в контексте построения информационного общества, подготовки креативных специалистов, способных к адекватному моделированию информационного пространства, к адаптации в новых технологических и социокультурных реалиях, что обусловило проведение в стране, в том числе и в Сибирско-Дальневосточном регионе, ряда локальных исследований (см., напр., [20–25]).

Известно много публикаций по адаптации молодых специалистов в библиотеках (напр., [26–31]), но организация адаптации работников библиотек других возрастных категорий зачастую остаётся без достаточного внимания, хотя она необходима не только для молодёжи. Научных работ, затрагивающих общие проблемы адаптации библиотекарей разных статусов и возрастных категорий, их удовлетворённости трудом и мотивации, на наш взгляд, не так много (см., напр., [32–37]).

В последние годы ситуация начала меняться: крупные научные библиотеки, в том числе центральные библиотеки субъектов Российской Федерации, стали активно изучать различные аспекты трудовой деятельности библиотекарей, в том числе их адаптацию и удовлетворённость работой, мотивацию персонала, повышение квалификации и т.д. Заметим, что в генерируемой РНБ БД «Центральные библиотеки субъектов РФ» (<http://clrf.nlr.ru>), в которой отражаются результаты деятельности 84 центральных

библиотек РФ, в рубрике «Кадры; повышение квалификации» с 2001 по 2010 г. представлено 82 документа по развитию кадровой базы от 36 библиотек, а за 2011–2015 гг. – 67 от 24.

Возобновлены исследования по изучению персонала и в ГПНТБ СО РАН, Новосибирской государственной областной научной библиотеке (НГОНБ), Дальневосточной государственной научной библиотеке (ДВГНБ), Томской областной универсальной научной библиотеке им. А. С. Пушкина (ТОУНБ), Национальной библиотеке им. Н. Г. Державина Республики Хакасия (НБ РХ).

В ГПНТБ СО РАН подобные исследования уже проводились. В 1975–1980 гг. в рамках темы «Соответствие кадровых ресурсов уровню и характеру развития библиотечно-библиографических процессов в научной библиотеке» [38] создавали профессиограммы специалистов по направлениям работы, рассматривали соблюдение руководителями принципов научной организации труда; методом «делового портрета» оценивали работу управленческого корпуса и работников библиотек.

В программу НИР «Совершенствование профессиональной структуры кадров научной библиотеки» (1981–1985) [39], проведённого совместно с институтами культуры Сибири и Дальнего Востока, были включены следующие вопросы: психологический климат в библиотеке; удовлетворённость трудом библиотекарей высшей квалификации; соответствие содержания библиотечного обучения в вузах культуры нуждам практики; анализ зарубежного и отечественного опыта подготовки библиотечных кадров; формирование у населения установки на приобретение библиотечной профессии; адаптация молодых специалистов.

Социально-психологические аспекты управления кадрами научных библиотек (влияние различных факторов на работу в коллективе; организационная и социально-психологическая структуры управления коллективом в нашей стране и за рубежом; функции и подготовка руководителей) стали предметом исследования в 1986–1988 гг. [40]. Ещё одна тема – «Научная библиотека: проблемы и организация управления» (1989–1995) – предполагала разработку методики оценки труда и профессионально-деловых качеств специалистов и руководителей; сравнительный анализ должностных инструкций сотрудников; пересмотр системы непрерывного библиотечного образования; подготовку резерва руководителей [8. С. 130–167].

Изучение вопросов развития библиотечного персонала было возобновлено в 2014 г. в рамках проекта «Библиотечная отрасль региона в контексте развития науки, культуры, образования и сохранения исторического наследия». Предметом исследования стали процессы адаптации библиотечных специалистов и различные аспекты их удовлетворённости трудом, рассмат-

риваемой как результат адаптации: удовлетворённость организацией и условиями труда, системами его оплаты и стимулирования, взаимоотношениями с коллегами и руководством. (На основе результатов исследования, носившего пилотный характер, предполагается дальнейшее изучение библиотечных кадров.)

В обследовании принял участие 331 человек: 228 – из ГПНТБ СО РАН (штат – 449), 43 – из НБ РХ (штат – 92), 66 – из ТОУНБ (штат – 106), 57 – из НГОНБ (штат – 112). (Данные по численности сотрудников библиотек приведены на момент исследования в 2014 г.)

Полученные в 2014 г. результаты значительно отличаются от данных 1980-х гг. – и отношение сотрудников к работе, и удовлетворённость ею, и оценка факторов, влияющих на трудовую деятельность.

Так, в 1980-е гг. первым главным условием удовлетворённости трудом сотрудники ГПНТБ СО РАН считали степень самостоятельности в работе и возможность максимально проявлять свои способности, вторым – стиль руководства, третьим и четвёртым – взаимоотношения с коллегами и начальством и лишь пятым – размер зарплаты, перспективы профессионального роста, разнообразие работы [39].

В 2014 г. на первом месте по степени влияния на удовлетворённость трудом оказался размер заработной платы – не удовлетворены (или скорее не удовлетворены) зарплатой 62% респондентов. Р. П. Якимчук справедливо замечает: «Новые формы библиотечно-информационной работы, безусловно, важны и необходимы, но способны ли на модернизационный прорыв в библиотечно-информационной сфере специалисты, чей уровень вознаграждения за труд находится на уровне физиологического прожиточного минимума?» [41] Впрочем, согласно исследованиям социологов и психологов, влияние фактора заработной платы – общая тенденция для многих отраслей экономики страны.

Вторым по значимости фактором были названы взаимоотношения с коллегами; третьим и четвёртым, со значительным отрывом, стали разнообразие и степень самостоятельности в работе. Стиль руководства библиотекой оказался на пятом месте [42].

В 1980-е гг. группы факторов, влияющие на работу в коллективе, респонденты расположили следующим образом: на первом месте – психофизиологические, на втором – психологические, на третьем – социальные (куда были включены и экономические) и на четвёртом – управленческие.

В 2014 г. на первое место респонденты поставили профессиональные факторы, на второе – экономические, на третье – технологические, на четвёртое – психофизиологические, на пятое – организационные (управленческие) и на шестое – социально-психологические.



Таким образом, несмотря на несколько разные подходы к выделению групп факторов у сотрудников библиотеки, заметны определённые изменения в оценке их влияния.

На наш взгляд, значительное влияние на работу профессиональных факторов объясняется усложнением библиотечных технологий, а экономических – социально-экономической ситуацией в стране. Не секрет, что «библиотеки и профессионалы библиотечного дела наряду с другими бюджетными учреждениями и бюджетниками оказались на обочине современной жизни. И как следствие, в современном российском обществе понятия "библиотека" и "библиотекарь" стали ассоциироваться с жизненным неуспехом, что, разумеется, не лучшим образом сказывается на развитии отрасли и привлечении молодых кадров в библиотеки» [41].

В то же время переход на последние места в рейтинге таких условий, как степень самостоятельности в работе и возможность максимально проявить свои способности, может свидетельствовать о снижении уровня мотивации в коллективе.

Заметим, что в библиотеках чаще изучается общая удовлетворённость работой (трудом); оценка её частных аспектов и их влияния на общую оценку деятельности встречается реже, хотя подобные исследования были бы полезны как для практиков, так и для теоретиков. Например, в исследовании 2014 г. в ГПНТБ СО РАН было установлено, что при высоком показателе общей удовлетворённости трудом (42% и 28,5% ответивших «да, конечно» и «скорее, да») наблюдается значительная неудовлетворённость по некоторым частным аспектам, например производственной дисциплине в библиотеке. При этом в других организациях, которые выступили базами исследования (НГОНБ и ТОУНБ), ситуация иная.

У большинства респондентов ГПНТБ СО РАН неудовлетворённость вызывает и состояние рабочего места, что характерно и для других библиотек. По остальным аспектам наблюдается как совпадение результатов, так и расхождение, поскольку, на наш взгляд, сказывается влияние специфики работы и материально-технических условий функционирования библиотек. Однако это предположение требует дальнейшего изучения в целях разработки мер по улучшению ситуации на местах.

Большинство сотрудников всех обследуемых библиотек, согласно исследованию 2014 г., не рассматривают самостоятельность в работе и возможность реализовывать свои способности как важные условия, при реализации которых они смогли бы работать лучше. На первое место они поставили повышение заработной платы и взаимоотношения с коллегами, увеличение финансирования библиотеки.

В двух библиотеках в тройку лидеров попали такие варианты, как «я и

так хорошо работаю» (ГПНТБ СО РАН) и «возможность повышать свою квалификацию» (НГОНБ). Но здесь заметен принципиально разный смысл этих ответов: в первом случае можно говорить об отсутствии стремления (или желания) работать лучше, в другом – о наличии мотивации к профессиональному саморазвитию, поэтому изучение системы мотивации сотрудников становится необходимым для разработки стратегии развития организации. Бесполезно пытаться призывать сотрудников работать эффективнее, если они считают, что и так хорошо работают.

Перечислим некоторые общие результаты, полученные в ходе исследования:

1. Респонденты из всех библиотек считают, что им необходимо повышать свою квалификацию и преимущественно выбирают одни и те же формы: посещение обучающих мероприятий, общение с коллегами.

2. Библиотечные специалисты всё меньше пользуются традиционными изданиями по профессиональной тематике (частота обращения к ним составляет примерно один раз в месяц), предпочитают интернет-источники.

3. Во всех библиотеках сложился благоприятный социально-психологический климат в коллективах.

4. Большинство сотрудников считают, что они выполняют сложные технологические операции (процессы), однако следом идёт ответ «скорее, не сложные», что тоже требует дальнейшего изучения. В этом случае возможны два варианта: первый – в библиотеках действительно применяется примерно равное количество сложных и простых технологических процессов; второй – возрастные и психологические особенности сотрудников влияют на объективную оценку сложности библиотечной технологии. Указанный результат, на наш взгляд, также требует дополнительного уточнения.

5. Достаточно много специалистов пришло на работу в библиотеку по случайному стечению обстоятельств.

6. Большинству респондентов на полную адаптацию к условиям работы в библиотеке потребовалось от 1 до 3 месяцев.

7. Основными факторами, вызывающими больше всего недовольства во всех библиотеках, являются: температурный режим в помещении, освещение, техническое оснащение рабочих мест.

Полученные нами результаты можно сопоставить с данными других исследований, например проведённых И. Б. Стрелковой-Зыль [43] и И. В. Юрик [44] в Республике Беларусь.

И. Б. Стрелкова-Зыль изучала кадровые ресурсы вузовских библиотек, выявляла объективные и субъективные факторы (те и другие подразделялись на внутренние и внешние), которым библиотечные специалисты придают большее или меньшее значение.

Значимость субъективных внутренних факторов, существующих на уровне организации, распределилась следующим образом (в порядке убывания):

*Социальные* – уровень оплаты труда, социально-психологический климат в коллективе, условия труда (удобный режим работы и т.д.), предоставление социальных льгот;

*Профессиональные* – работа под руководством высококвалифицированного начальника, возможность постоянно повышать свою квалификацию, использовать свои знания, компетентность, опыт и т.д., возможность работы по полученной библиотечной специальности, перспектива служебного роста.

И. Б. Стрелкова-Зыль отмечает, что уровень оплаты труда, работа под руководством высококвалифицированного начальника и социально-психологический климат в коллективе – это самые значимые факторы для большинства респондентов всех возрастов.

В исследовании, посвящённом профессиональной адаптации библиотекарей, которые провела И. В. Юрик среди сотрудников научных библиотек, респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале разные аспекты адаптации. На первом месте, так же, как и в нашем исследовании, оказался профессиональный аспект, на втором – организационно-административный, на третьем – социально-психологический, на четвёртом – психофизиологический.

Несмотря на то что основания выделения аспектов адаптации И. В. Юрик не совпадают с выделенными в исследовании ГПНТБ СО РАН, определённая схожесть результатов всё же заметна. При этом не стоит забывать, что речь идёт не просто о разных городах, а о разных странах. Однако имеется существенная разница в результатах по временному периоду адаптации. Если белорусские библиотекари назвали сложными первые 3–6 месяцев работы, то сибирские – лишь первый месяц.

Эти данные существенно отличаются от результатов, полученных А. С. Чачко в 1986 г.; она, ссылаясь на мнение руководителей библиотек академий наук союзных республик, указывала, что срок профессиональной адаптации молодых специалистов может продолжаться от 1 года до 3 лет. Полная профессиональная адаптация, как тогда считалось, достигается за 5 лет, социальная – за 6 [1. С. 157, 158]. Столь значительное расхождение в сроках адаптации при усложнении используемых библиотечных технологий

и преобладании сотрудников, изначально не ориентированных на библиотечную профессию, выглядит, на первый взгляд, нелогичным. Это ещё один результат, который, с нашей точки зрения, требует внимательного изучения.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы:

в библиотечном деле и библиотековедении проблема адаптации, особенно удовлетворённости трудом, недостаточно разработана;

адаптированность работника в библиотеке целесообразно оценивать на основании изучения удовлетворённости работой (особенно частной) как интегрального показателя, свидетельствующего о соответствии (сбалансированности): его потребностей и интересов, предоставляемых организацией возможностей для реализации потребностей и предъявляемых к нему организационных и профессиональных требований;

при изучении адаптированности библиотечного работника и его реального производственного поведения необходимо учитывать три группы факторов и их составляющие: социальные условия, организационные условия и требования, личностные особенности;

на отношение библиотекарей к труду, формирование их системы мотивации влияют возраст, стаж, должность. (Изучить гендерный фактор пока нет возможности, поскольку подавляющее большинство сотрудников библиотек – женщины, в том числе и респонденты проведённого исследования);

при определении удовлетворённости необходимо учитывать не только общую оценку, но и значимость частных аспектов (условий труда, организационной культуры, производственной дисциплины и др.), поскольку общая удовлетворённость трудом может одновременно сочетаться с неудовлетворённостью частными аспектами, что позволяет говорить как об общих проблемах профессии, так и о частных, организационных проблемах на местах;

во всех библиотеках отмечены общие факторы, которые оказывают одинаковое воздействие на отношение сотрудников к работе, что, возможно, обусловлено общепрофессиональными проблемами, общим невысоким социальным статусом профессии, недостаточным вниманием руководства библиотек к кадровым проблемам.

Как следует из приведённых данных, на протяжении всего рассматриваемого периода остаются актуальными основные проблемы, касающиеся библиотечного персонала: «закрепление» молодых кадров в библиотеке; неравномерность нагрузки при выполнении должностных обязанностей; создание нормальных условий для работы; повышение престижа профес-

сии; недостаточная ротация кадров в библиотеках; невысокая заработная плата. Без их решения невозможно предотвратить снижение мотивации к успешному и творческому труду. Всё это обуславливает необходимость более глубокого и тщательного изучения состояния библиотечных кадров как в территориальном, так и в типологическом аспектах.

К сожалению, в настоящее время ГПНТБ СО РАН утратила своё былое влияние на центральные библиотеки субъектов Сибирско-Дальневосточного региона, которое она имела в пору активного функционирования Объединения научных и специальных библиотек Сибири и Дальнего Востока (1968–1990), перестала выполнять функции координационного центра научных библиотек, в том числе и в области организации и проведения централизованных научных исследований.

И всё же будущее видится в возобновлении сотрудничества с научными библиотеками и вузами культуры на основе заключения договоров о творческом сотрудничестве при проведении научных изысканий и разработке рекомендаций для представления органам управления культурой и библиотекам территорий – для принятия действенных и адекватных мер. Тем более что опыт научного сотрудничества с рядом региональных научных библиотек и вузов, осуществляющих подготовку специалистов библиотечно-информационной деятельности, не утрачен.

Мы также не исключаем возможности укрепления сотрудничества с Российской национальной библиотекой, являющейся методическим центром для центральных библиотек субъектов РФ, и Российской библиотечной ассоциацией в целях проведения исследований, способствующих укреплению кадровой политики в библиотечной отрасли. Однако главное при проведении исследований – не только понять, «кто виноват», но и выяснить, «что делать».

Считаем правильным, что специалисты начали обсуждать проблемы развития библиотечной отрасли, в том числе её кадровой составляющей, совместно с представителями различных сфер экономики, социологии и культурологии, органов власти территорий. Примером такого сотрудничества можно назвать деятельность Государственной библиотеки Югры, которая на протяжении ряда лет выступает инновационной площадкой для апробирования общезкономических методов в библиотечной отрасли. Сотрудничество специалистов разных отраслей планируется продолжить в ходе социально-экономических библиотечных чтений, запланированных этой библиотекой на конец 2016 г. Надеемся, что полученный опыт будет способствовать выработке адекватных ответов на вызовы современного общества.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Чачко А. С.** Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации / А. С. Чачко. – 2-е изд. – Киев : Наукова думка, 1986. – 193 с.

*Chachko A. S. Bibliotечnyy spetsialist: osobennosti truda i professionalizatsii / A. S. Chachko. – 2-e izd. – Kiev : Naukova dumka, 1986. – 193 s.*

2. **Проблемы** рационального размещения библиотечных ресурсов в стране : сб. науч. тр. / Гос. б-ка СССР им. В. И. Ленина. – Москва, 1984. – 176 с.

*Problemy ratsionalnogo razmeshcheniya bibliotечnykh resursov v strane : sb. nauch. tr. / Gos. B-ka SSSR im. V. I. Lenina. – Moskva, 1984. – 176 s.*

3. **Соколов А. В.** Стратификация библиотечных кадров: гипотеза и методика / А. В. Соколов, Л. Н. Афанасова // Формирование структуры кадров соврем. науч. б-к. – Новосибирск, 1989. – С. 40–51.

*Sokolov A. V. Stratifikatsiya bibliotечnykh kadrov: gipoteza i metodika / A. V. Sokolov, L. N. Afanasova // Formirovanie struktury kadrov sovrem. nauch. b-k. – Novosibirsk, 1989. – S. 40–51.*

4. **Жданова Т. А.** Библиотечные кадры Сибири и Дальнего Востока в одиннадцатой пятилетке / Т. А. Жданова // Библ.-библиогр. ресурсы Сибири: оптимизация библ. обслуживания. – Новосибирск, 1984. – С. 95–102.

*Zhdanova T. A. Bibliotечnye kadry Sibiri i Dalnego Vostoka v odinnadtsatoy pyatiletke / T. A. Zhdanova // Bibl.-bibliogr. resursy Sibiri: optimizatsiya bibl. obsluzhivaniya. – Novosibirsk, 1984. – S. 95–102.*

5. **Рациональное** размещение и использование библиотечных ресурсов в Сибири и на Дальнем Востоке : отчёт о НИР / Е. Б. Артемьева, Т. А. Жданова, С. П. Меньщикова ; науч. рук. А. Н. Маслова, А. Н. Лебедева ; ГПНТБ СО АН СССР. – Новосибирск, 1985. – 285 с. – № ГР 0181.1012528.

*Ratsionalnoe razmeshchenie i ispolzovanie bibliotечnykh resursov v Sibiri i na Dalnem Vostoke : otchet o NIR / E. B. Artemeva, T. A. Zhdanova, S. P. Menshchikova ; nauch. ruk. A. N. Maslova, A. N. Lebedeva ; GPNTB SO AN SSSR. – Novosibirsk, 1985. – 285 s. – № GR 0181.1012528.*

6. **Библиотека** в системе общественных отношений региона : моногр. / Е. Б. Артемьева, Т. А. Жданова, Л. А. Кожевникова, А. Н. Маслова ; ГПНТБ СО РАН. – Новосибирск, 1998. – 204 с.

*Biblioteka v sisteme obshchestvennykh otnosheniy regiona : monogr. / E. B. Artemeva, T. A. Zhdanova, L. A. Kozhevnikova, A. N. Maslova ; GPNTB SO RAN. – Novosibirsk, 1998. – 204 s.*

7. **Жданова Т. А.** Научные исследования по кадровым ресурсам библиотек в Сибирском регионе (1986–1990) / Т. А. Жданова, С. А. Езова // Управление науч. б-кой в условиях НТР. – Новосибирск, 1991. – С. 142–153.

*Zhdanova T. A. Nauchnye issledovaniya po kadrovym resursam bibliotek v Sibirskom regione (1986–1990) / T. A. Zhdanova, S. A. Ezova // Upravlenie nauch. b-koy v usloviyah NTR. – Novosibirsk, 1991. – S. 142–153.*

8. **Артемьева Е. Б.** Библиотечные ресурсы удалённого региона в контексте системных трансформаций социума : моногр. / Е. Б. Артемьева, Л. Ю. Данилова ; Сиб. отд-ние Рос. акад. наук. Гос. публ. науч.-техн. б-ка ; Дальневост. гос. науч. б-ка ; науч. ред. И. В. Филаткина. – Новосибирск, 2008. – 255 с.

**Artemeva E. B.** *Bibliotечные ресурсы удаленного региона в контексте системных трансформаций общества : моногр. / E. B. Artemeva, L. Yu. Danilova ; Sib. otd-nie Ros. akad. nauk. Gos. publ. nauch.-tehn. b-ka ; Dalnevost. gos. nauch. b-ka ; nauch. red. I. V. Filatkina. – Novosibirsk, 2008. – 255 s.*

9. **Модогоева Р. А.** Подготовка кадров книжного дела в Восточно-Сибирском государственном институте культуры: состояние и перспективы / Р. А. Модогоева // Третьи Макушинские чтения, 12–14 мая 1994 г., г. Омск. – Новосибирск, 1994. – С. 181–183.

**Modogoeva R. A.** *Podgotovka kadrov knižnogo dela v Vostochno-Sibirskom gosudarstvennom institute kultury: sostoyanie i perspektivy / R. A. Modogoeva // Treti Makushinskie chteniya, 12–14 maya 1994 g., g. Omsk. – Novosibirsk, 1994. – S. 181–183.*

10. **Олзоева Г.** На кого похож библиотекарь?: [Социолог. опрос, провед. каф. библиотекведения Вост.-Сибир. акад. культуры и искусств] / Г. Олзоева // Библиотека. – 1998. – № 6. – С. 68–69.

**Olzoeva G.** *Na kogo pohož bibliotekar?: [Sotsiolog. opros, proved. kaf. bibliotekovedeniya Vost.-Sibir. akad. kultury i iskusstv] / G. Olzoeva // Biblioteka. – 1998. – № 6. – S. 68–69.*

11. **Пленкова Г. Н.** Подготовка библиотечных специалистов. Проблемы и перспективы / Г. Н. Пленкова, О. В. Киселева // Третьи Макушинские чтения, 12–14 мая 1994 г., г. Омск. – Новосибирск, 1994. – С. 175–178.

**Plenkova G. N.** *Podgotovka bibliotечnyh spetsialistov. Problemy i perspektivy / G. N. Plenkova, O. V. Kiseleva // Treti Makushinskie chteniya, 12–14 maya 1994 g., g. Omsk. – Novosibirsk, 1994. – S. 175–178.*

12. **Кадровый потенциал научных библиотек : сб. науч. тр. / ГПНТБ СО РАН ; ред. Т. А. Жданова, А. Н. Маслова. – Новосибирск, 1992. – 131 с.**

**Kadrovyyu potentsial nauchnyh bibliotek : sb. nauch. tr. / GPNTB SO RAN ; red. T. A. Zhdanova, A. N. Maslova. – Novosibirsk, 1992. – 131 s.**

13. **Меньщикова С. П.** Итоги изучения библиотечной профессии в библиотеках НИУ СО РАН / С. П. Меньщикова // Ресурсы науч. б-к: оптимизация использования. – Новосибирск, 1994. – С. 80–90.

**Menshchikova S. P.** *Itogi izucheniya bibliotечnoy professii v bibliotekah NIU SO RAN / S. P. Menshchikova // Resursy nauch. b-k: optimizatsiya ispolzovaniya. – Novosibirsk, 1994. – S. 80–90.*

14. **Жданова Т. А.** Организация системы непрерывного образования библиотечных работников Сибири и Дальнего Востока. Практический аспект / Т. А. Жданова // Регион. библиотечная система: история, современное состояние, перспективы. – Новосибирск, 1996. – С. 130–141.

**Zhdanova T. A.** *Organizatsiya sistemy nepreryvnogo obrazovaniya bibliotечnyh rabotnykov Sibiri i Dalnego Vostoka. Prakticheskiy aspekt / T. A. Zhdanova // Region. bibl. sistema: istoriya, sovrem. sostoyanie, perspektivy. – Novosibirsk, 1996. – S. 130–141.*

15. **Руководитель библиотеки: непрерывное образование в условиях перемен : материалы I Сиб. семинара по непрерыв. библиотечному образованию (19–21 окт. 1999 г., Новосибирск) / отв. ред. Д. М. Цукерблат. – Новосибирск, 2001. – 195 с.**

**Rukovoditel biblioteki: nepreryvnoe obrazovanie v usloviyah peremen : materialy I Sib. seminara po nepreryv. bibl. obrazovaniyu (19–21 okt. 1999 g., Novosibirsk) / otv. red. D. M. Tsukerblat. – Novosibirsk, 2001. – 195 s.**

16. **Артемьева Е. Б.** Модель системы библиотечного образования в Сибирском федеральном округе / Е. Б. Артемьева, Е. Б. Соболева // Перспективы непрерыв. образования библиотекарей и информ. специалистов : 2-я Междунар. конф. – Москва, 2001. – С. 118–122.

*Artemeva E. B. Model sistemy bibliotechnogo obrazovaniya v Sibirskom federalnom okruge / E. B. Artemeva, E. B. Soboleva // Perspektivy nepreryv. obrazovaniya bibliotekarey i inform. spetsialistov : 2-ya Mezhdunar. konf. – Moskva, 2001. – S. 118–122.*

17. **Артемьева Е. Б.** Повышение квалификации библиотечных работников: между прошлым и будущим / Е. Б. Артемьева, И. А. Гузнер // Библиосфера. – 2012. – Спец. вып. – С. 103–108.

*Artemeva E. B. Povyshenie kvalifikatsii bibliotechnykh rabotnykov: mezhdushchym i budushchim / E. B. Artemeva, I. A. Guzner // Bibliosfera. – 2012. – Spets. vyp. – S. 103–108.*

18. **Артемьева Е. Б.** Роль Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения Российской академии наук в развитии региональной системы дополнительного профессионального образования / Е. Б. Артемьева // Вестн. ЧГАКИ. – 2011. – № 3. – С. 17–21.

*Artemeva E. B. Rol Gosudarstvennoy publichnoy nauchno-tehnicheskoy biblioteki Sibirskogo otdeleniya Rossiyskoy akademii nauk v razvitiy regionalnoy sistemy dopolnitelnogo obrazovaniya / E. B. Artemeva // Vestn. ChGAKI. – 2011. – № 3. – S. 17–21.*

19. **Дмитриева Е. И.** Повышение квалификации библиотечных работников Республики Саха (Якутия) / Е. И. Дмитриева // Книжная культура Республики Саха (Якутия). – Новосибирск, 1993. – С. 125–134.

*Dmitrieva E. I. Povyshenie kvalifikatsii bibliotechnykh rabotnykov Respubliki Saha (Yakutiya) / E. I. Dmitrieva // Knizhnaya kultura Respubliki Saha (Yakutiya). – Novosibirsk, 1993. – S. 125–134.*

20. **Кадровый потенциал библиотек** : сб. науч. тр. / ГПНТБ СО РАН ; отв. ред. Е. Б. Артемьева. – Новосибирск, 2006. – 228 с.

*Kadrovyy potentsial bibliotek : sb. nauch. tr. / GPNTB SO RAN ; otv. red. E. B. Artemeva. – Novosibirsk, 2006. – 228 s.*

21. **Дергилева Т. В.** Анализ кадровой ситуации в библиотеках Сибирского отделения Российской академии наук / Т. В. Дергилева // Кадровый потенциал б-к. – Новосибирск, 2006. – С. 44–56.

*Dergileva T. V. Analiz kadrovoy situatsii v bibliotekah Sibirskogo otdeleniya Rossiyskoy akademii nauk / T. V. Dergileva // Kadrovyy potentsial b-k. – Novosibirsk, 2006. – S. 44–56.*

22. **Анализ** потребностей отрасли культуры в квалифицированных кадрах в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности : отчёт о НИР / Кемер. гос. ун-т культуры и искусств ; науч. рук. Е. Л. Кудрина. – Кемерово, 2012. – 221 с.

*Analiz potrebnostey otrasli kultury v kvalifitsirovannykh kadrah v oblasti bibliotechnogo dela i sotsialno-kulturnoy deyatelnosti : otchet o NIR / Kemer. gos. un-t kultury i iskusstv ; nauch. ruk. E. L. Kudrina. – Kemerovo, 2012. – 221 s.*

23. **Макеева О. В.** Адаптация как цель и условие успешного функционирования любой экономической и социальной системы / О. В. Макеева // Библиосфера. – 2009. – № 3. – С. 16–23.

*Makeeva O. V. Adaptatsiya kak tsel i uslovie uspeshnogo funktsionirovaniya lyuboy ekonomicheskoy i sotsialnoy sistemy / O. V. Makeeva // Bibliosfera. – 2009. – № 3. – S. 16–23.*

24. **Бернгардт Т. В.** Оценка значимости компетенций библиотечно-информационного специалиста (по материалам социологических исследований) / Т. В. Бернгардт, А. П. Довбыш // Информ.-коммуникац. технологии и электрон. ресурсы в системе культурно-цивилизаци. преобразований: опыт и проблемы использования в вузах культуры и искусств : II Всерос. науч. конф. (Челябинск, 23 окт. 2012 г.). – Челябинск, 2012. – С. 148–154.



**Berngardt T. V.** *Otsenka znachimosti kompetentsiy bibliotечно-informatsionnogo spetsialista (po materialam sotsiologicheskikh issledovaniy) / T. V. Berngardt, A. P. Dovbysh // Inform.-kommunikats. tehnologii i elektron. resursy v sisteme kulturno-tsivilizats. preobrazovaniy: opyt i problemy ispolzovaniya v vuzah kultury i iskusstv : II Vseros. nauch. konf. (Chelyabinsk, 23 okt. 2012 g.). – Chelyabinsk, 2012. – S. 148–154.*

25. **Киселева О. В.** Позитивный взгляд на профессию библиотекаря: по материалам исследования / О. В. Киселева // Проблемы подготовки кадров для сферы культуры и искусства. – Хабаровск, 2001. – Ч. 1. – С. 71–73.

**Kiseleva O. V.** *Positivnyy vzglyad na professiyu bibliotekarya: po materialam issledovaniya / O. V. Kiseleva // Problemy podgotovki kadrov dlya sfery kultury i iskusstva. – Habarovsk, 2001. – Ch. 1. – S. 71–73.*

26. **Сукиасян Э. Р.** Адаптация новых сотрудников. Организационные и содержательные аспекты / Э. Р. Сукиасян // Кадровый потенциал библиотек. – Новосибирск, 2006. – С. 179–184.

**Sukiasyan E. R.** *Adaptatsiya novykh sotrudnikov. Organizatsionnye i sodержatelnye aspekty / E. R. Sukiasyan // Kadrovyy potentsial bibliotek. – Novosibirsk, 2006. – S. 179–184.*

27. **Захаренко М. П.** Молодёжный кадровый ресурс библиотечной отрасли: методология и методика комплексного исследования / М. П. Захаренко // Румянцев. чтения – 2010 : материалы междунар. науч. конф. – Москва, 2010. – Ч. 1. – С. 136–139.

**Zaharenko M. P.** *Molodezhnyy kadrovyy resurs bibliotечноy otrasli: metodologiya i metodika kompleksnogo issledovaniya / M. P. Zaharenko // Rummyantsev. chteniya – 2010 : materialy mezhdunar. nauch. konf. – Moskva, 2010. – Ch. 1. – S. 136–139.*

28. **Молодые** в библиотечном деле: кадровая политика : сб. материалов Первой междунаро. науч.-практ. конф., 23–24 апр. 2001 г., Москва, и заседания Секции РБА, 23 мая 2001 г., Саратов. – Москва. – Вып. 1. – 2002. – 335 с.

**Molodye v bibliotечноm dele: kadrovaya politika : sb. materialov Pervoy mezhdunarod. nauch.-prakt. konf., 23–24 apr. 2001 g., Moskva, i zasedaniya Sektsii RBA, 23 maya 2001 g., Sarahov. – Moskva. – Vyp. 1. – 2002. – 335 s.**

29. **Редькина Н. С.** Трёхуровневая система работы с молодыми специалистами в ГПНТБ СО РАН / Н. С. Редькина // Молодые в библиотечном деле. – 2008. – № 9. – С. 7–10.

**Redkina N. S.** *Trehurovnevaya sistema raboty s molodymi spetsialistami v GPNTB SO RAN / N. S. Redkina // Molodye v bibl. dele. – 2008. – № 9. – S. 7–10.*

30. **Шевченко М. А.** Исследование психологических особенностей адаптации молодых специалистов / М. А. Шевченко // Место и роль библиотеки в инфраструктуре образоват. пространства: Сибирь и Дальний Восток. – Новосибирск, 2003. – С. 172–181.

**Shevchenko M. A.** *Issledovanie psihologicheskikh osobennostey adaptatsii molodykh spetsialistov / M. A. Shevchenko // Mesto i rol biblioteki v infrastrukture obrazovat. prostranstva: Sibir i Dalniy Vostok. – Novosibirsk, 2003. – S. 172–181.*

31. **Качанова Е. Ю.** Стратегическая концепция молодёжной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010–2020 гг. и вопросы её реализации в Дальневосточном регионе: итоги второй региональной научно-практической конференции «Молодые в библиотечном деле Дальнего Востока» / Е. Ю. Качанова // Вестн. ДВГНБ. – 2013. – № 2 (59) : спец. вып. – С. 11–27.

**Kachanova E. Yu.** *Strategicheskaya kontseptsiya molodezhnoy kadrovoy politiki v bibliotечноy sfere na 2010–2020 gg. i voprosy ee realizatsii v Dalnevostochnom regione: itogi vtoroy regionalnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Molodye v bibliotечноm dele Dalnego Vostoka» / E. Yu. Kachanova // Vestn. DVGNB. – 2013. – № 2 (59) : spets. vyp. – S. 11–27.*

32. **Кузнецова Т. Я.** Адаптация библиотечек к современной социокультурной ситуации: поствузовское образование / Т. Я. Кузнецова // Библ. Ассамблея Евразии. – Москва, 1997. – Вып. 7. – С. 17–20.

**Kuznetsova T. Ya.** *Adaptatsiya bibliotekarey k sovremennoy sotsiokulturnoy situatsii: postvuzovskoe obrazovanie / T. Ya. Kuznetsova // Bibl. Assambleya Evrazii. – Moskva, 1997. – Vyp. 7. – S. 17–20.*

33. **Алексеева Л. Н.** Социально-психологическая адаптация библиотечек в современных условиях / Л. Н. Алексеева // Библ. дело – XXI век. – Москва, 2002. – С. 198–207.

**Alekseeva L. N.** *Sotsialno-psihologicheskaya adaptatsiya bibliotekarey v sovremennykh usloviyah / L. N. Alekseeva // Bibl. delo – XXI vek. – Moskva, 2002. – S. 198–207.*

34. **Макеева О. В.** Адаптация и удовлетворённость трудом: эмпирические исследования, обобщения и результаты / О. В. Макеева // Библиосфера. – 2015. – № 3. – С. 87–95.

**Makeeva O. V.** *Adaptatsiya i udovletvorennost' trudom: empiricheskie issledovaniya, obobshcheniya i rezul'taty / O. V. Makeeva // Bibliosfera. – 2015. – № 3. – S. 87–95.*

35. **Хусаинова Э. Г.** Профессиональная адаптация сотрудников НБ РТ : (Итоги исслед.) / Э. Г. Хусаинова // Повышение квалификации библ. кадров: проблемы и перспективы. – Казань, 1996. – С. 87–100.

**Husainova E. G.** *Professionalnaya adaptatsiya sotrudnikov NB RT : (Itogi issled.) / E. G. Husainova // Povyshenie kvalifikatsii bibl. kadrov: problemy i perspektivy. – Kazan, 1996. – S. 87–100.*

36. **Лаврушкина К. Л.** Социальное положение библиотечек: никто не виноват, но что делать?: Итоги социологического исследования «Проблемы труда работников библиотек Кемеровской области» // Библ. жизнь Кузбасса. – Вып. 4 (46). – Кемерово, 2004. – С. 76–80.

**Lavrushkina K. L.** *Sotsialnoe polozhenie bibliotekarey: niko ne vinovat, no chto delat?: Itogi sotsiologicheskogo issledovaniya «Problemy truda rabotneykov bibliotek Kemerovskoy oblasti» // Bibl. zhizn Kuzbassa. – Vyp. 4 (46). – Kemerovo, 2004. – S. 76–80.*

37. **Домбровская И. В.** Соотношение мотивации и уровня креативности в профессиональном развитии работников библиотек / И. В. Домбровская // Библиосфера. – 2009. – № 3. – С. 35–39.

**Dombrovskaya I. V.** *Sootnoshenie motivatsii i urovnya kreativnosti v professionalnom razviii rabotneykov bibliotek / I. V. Dombrovskaya // Bibliosfera. – 2009. – № 3. – S. 35–39.*

38. **Соответствие** кадровых ресурсов уровню и характеру развития библиотечно-библиографических процессов в научной библиотеке : науч. отчёт / ГПНТБ СО АН СССР ; рук. М. И. Кирсанова. – Новосибирск, 1982. – 275 с.

**Sootvetstvie** *kadrovyykh resursov urovnyu i harakteru razvitiya bibliotечно-bibliograficheskikh protsessov v nauchnoy biblioteke : nauch. otchet / GPNTB SO AN SSSR ; ruk. M. I. Kirsanova. – Novosibirsk, 1982. – 275 s.*

39. **Совершенствование** профессиональной структуры кадров научной библиотеки : отчёт о НИР во ВНИТИЦ / Е. Б. Артемьева, Л. Ф. Кон, Ж. Ф. Камалетдинова ; науч. рук. Т. А. Жданова ; ГПНТБ СО АН СССР. – Новосибирск, 1985. – 190 с.

*Sovershenstvovanie professionalnoy struktury kadrov nauchnoy biblioteki : otchet o NIR vo VNTITS / E. B. Artemeva, L. F. Kon, Zh. F. Kamaletdinova ; nauch. ruk. T. A. Zhdanova ; GPNTB SO AN SSSR. – Novosibirsk, 1985. – 190 s.*

40. **Формирование** структуры кадров современных научных библиотек : сб. науч. тр. / ГПНТБ СО РАН ; отв. ред.: И. С. Геллер, Т. А. Жданова. – Новосибирск, 1989. – 178 с.

*Formirovaniye struktury kadrov sovremennykh nauchnykh bibliotek : sb. nauch. tr. / GPNTB SO RAN ; otv. red.: I. S. Geller, T. A. Zhdanova. – Novosibirsk, 1989. – 178 s.*

41. **Якимчук Р. П.** Библиотеки и библиотечная профессия в России XXI века // Соврем. науч. исслед. и инновации. – 2011. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2011/10/2974> (дата обращения: 31.03.2016).

*Yakinchuk R. P. Biblioteki i bibliotchnaya professiya v Rossii XXI veka // Sovrem. nauch. isled. i innovatsii. – 2011. – № 6 [Elektronnyy resurs].*

42. **Макеева О. В.** Адаптация библиотечных специалистов и удовлетворённость трудом: изменения во взглядах (по результатам исследования ГПНТБ СО РАН) / О. В. Макеева // Десятые Макушинские чтения : материалы науч. конф. (Томск, 12–14 мая 2015 г.). – Новосибирск, 2015. – С. 367–372.

*Makeeva O. V. Adaptatsiya bibliotchnykh spetsialistov i udovletvorennost trudom: izmeneniya vo vzglyadah (po rezul'tatam issledovaniya GPNTB SO RAN) / O. V. Makeeva // Desyatye Makushin-skie chteniya : materialy nauch. konf. (Tomsk, 12–14 maya 2015 g.). – Novosibirsk, 2015. – S. 367–372.*

43. **Стрелкова-Зыль И. Б.** Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием : науч.-практ. пособие. – Москва : Литера, 2011. – 240 с.

*Strelkova-Zyl I. B. Kadrovyye resursy bibliotek: teoriya i praktika upravleniya razvitiem : nauch.-prakt. posobie. – Moskva : Leetera, 2011. – 240 s.*

44. **Юрик И. В.** Адаптация персонала библиотеки: методика, технология, опыт : учеб.-метод. пособие / И. В. Юрик. – Москва : Литера, 2011. – 138 с.

*Yurik I. V. Adaptatsiya personala biblioteki: metodika, tehnologiya, opyt : ucheb.-metod. posobie / I. V. Yurik. – Moskva : Leetera, 2011. – 138 s.*

---

*Elena Artemyeva, Dr. Sc. (Pedagogy), Head, Research and Methodological Department, State Public Library for Science and Technology of the Russian Academy of Sciences Siberian Branch;*

*artem@spsl.nsc.ru*

*15, Voskhod st., 630200 Novosibirsk, Russia*

*Oksana Makeeva, Cand. Sc. (Pedagogy), Senior Researcher, State Public Library for Science and Technology of the Russian Academy of Sciences Siberian Branch;*

*tandem@ngs.ru*

*15, Voskhod st., 630200 Novosibirsk, Russia*