

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ИНФОРМАТИЗАЦИИ  
ОТДЕЛЕНИЕ «БИБЛИОТЕКОВЕДЕНИЕ»  
РОССИЙСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ АССОЦИАЦИЯ  
СЕКЦИЯ ЦЕНТРАЛЬНЫХ БИБЛИОТЕК СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
БУКОО «ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ НАУЧНАЯ УНИВЕРСАЛЬНАЯ  
ПУБЛИЧНАЯ БИБЛИОТЕКА им. И.А. БУНИНА»

ФГБОУ ВО «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»  
ФАКУЛЬТЕТ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ И МУЗЕЙНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КАФЕДРА БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



## **ДЕВЯТНАДЦАТЫЕ ДЕНИСЬЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ**

**Материалы международной научно-практической конференции  
по библиотековедению, библиографоведению, книговедению  
и проблемам библиотечно-информационной деятельности**

**27-28 октября 2022 года**

Орел  
2023

## Кадровый потенциал вузовских библиотек

*Сохранение и преумножение кадрового потенциала является одной из стратегических задач современных библиотек. Однако, последние годы характеризуются снижением штатного состава библиотек вузов. Наряду с этим наблюдается повышение возрастного уровня библиотекарей, отмечается недостаточное количество специалистов с высшим библиотечным образованием. В сложившейся ситуации предлагается усилить взаимодействие библиотек и образовательных учреждений, а также уделить пристальное внимание использованию инструментов talent management в системе управления библиотечным персоналом.*

**Ключевые слова:** библиотечные кадры, кадровые ресурсы библиотек, кадровый потенциал библиотек, библиотечный персонал, talent management.

N. M. Svergunova

## Human resources potential of university libraries

*The preservation and multiplication of human resources is one of the strategic objectives of modern libraries. However, recent years have been characterized by a decrease in the staffing of university libraries. Along with this, there is an increase in the age level of librarians, there is an insufficient number of specialists with higher library education. In the current situation, it is proposed to strengthen the interaction of libraries and educational institutions, as well as pay close attention to the use of talent management tools in the library staff management system.*

**Keywords:** library staff, library human resources, library human resources, library staff, talent management.

На современном этапе развития, в условиях нарастающей трансформации, библиотеки сталкиваются с множеством трудностей. Одной из самых существенных является проблема сохранения и преумножения кадрового потенциала. Именно на сотрудников возлагается решение многочисленных текущих и стратегических задач, стоящих перед библиотеками.

Под кадровым потенциалом специалисты понимают общие характеристики персонала (как качественные, так и количественные), характеризующие уже имеющиеся, а также потенциальные возможности всего коллектива библиотеки, которые могут быть при необходимости использованы [1].

Е. А. Стулова детально характеризует существующие многочисленные подходы к определению кадрового потенциала организации [2]. В данной статье под кадровым потенциалом библиотеки будем понимать имеющиеся совокупные возможности кадров конкретной библиотеки, необходимые для реализации миссии, выполнения стоящих перед ней задач и достижения поставленных целей.

Компонентами кадрового потенциала библиотеки являются профессиональные (квалификация, опыт работы в данной сфере, качества управленца, конкурентоспособность на рынке труда, теоретические знания проблем и технологий библиотечной отрасли; компетенции в области профессии) и личностные (уровень интеллекта, кругозор, психофизические особенности, моральные принципы и т.д.) особенности сотрудников. При этом, как отмечают специалисты, «уровень развития кадрового потенциала зависит не от уровня развития каких-либо отдельных его составляющих, а от сбалансированности этих компонентов в рамках структуры кадрового потенциала всей организации» [3].

Для анализа кадрового потенциала принято использовать его количественные и качественные характеристики. С позиций количества возможно определение таких показателей как численность сотрудников в целом, по возрастному признаку, полу, наличию специального образования и т.д. Качественные характеристики отражают организационную культуру библиотеки, её социально-психологический климат. Качественные показатели применяются и для оценки потенциала отдельно взятых сотрудников. К ним относятся: отношение к труду, профессиональный опыт, личностные, психофизиологические, профессиональные качества и др. Потенциал отдельных сотрудников оценивается на основе индивидуальных характеристик.

В библиотеках вузов, входящих в состав зонального методического объединения Центрально-Чернозёмного региона (31 библиотека) трудятся 765 специалистов [4]. При этом отмечается уменьшение количества библиотечных работников. Самое существенное снижение численности кадрового состава за последние 5 лет произошло в 2018 – на 11%; в 2019 и 2020 на 4%; в 2021 – на 6% [5].

Возрастной состав персонала указанных библиотек представлен на рисунке 1.

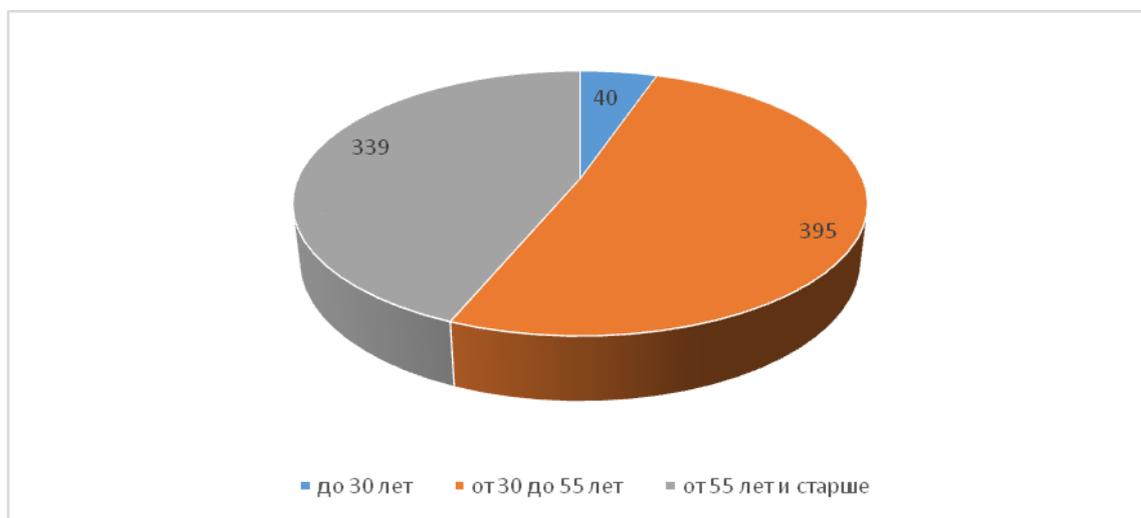


Рис. 1 Возрастной состав сотрудников библиотек вузов, входящих в состав зонального методического объединения Центрально-Чернозёмного региона

С сожалением приходится констатировать не только количественное снижение, но и старение кадрового потенциала библиотек вузов. Самую крупную группу сотрудников библиотек составляют специалисты от 30 до 55 лет (395 человек – 51%). Возрастная категория от 55 лет и старше представлена 339 специалистами (44%). И лишь 40 человек (5%) – молодые специалисты до 30 лет. Библиотеки остро нуждаются в приросте кадрового состава молодыми профессионалами, отвечающими требованиям активно развивающегося цифрового общества, способными гибко и оперативно реагировать на интенсивно трансформирующуюся библиотечную практику, владеющего актуальными профессиональными компетенциями.

В то же время отмечаются важные положительные аспекты, среди которых опыт библиотечной работы: свыше 10 лет в библиотеках трудятся 606 человек (79%); от 6 до 10 лет – 72 человека (9%); от 3 до 6 лет – 55 человек (7%); остальные 32 человека (5%) – до 3 лет. Данные показатели также свидетельствуют об определённой кадровой стабильности и слабой текучести кадров.

Уровень образования кадров вузовских библиотек достаточно высок: 715 человек (93%) имеют высшее образование. Однако, из них высшее библиотечное образование имеют лишь 254 человека. Два директора библиотек (Воронежского государственного университета и Тамбовского государственного университета) имеют учёную степень доктора наук; один директор (Тамбовского государственного музыкально-педагогического института им. С. В. Рахманинова) – учёную степень кандидата наук.

В недалёком прошлом руководители имели возможность выбора кандидатов на открытую вакансию, что позволяло принять на работу сотрудника, наиболее удовлетворяющего потребностям библиотеки. Те претенденты, которые по каким-либо причинам не получили желаемую должность, могли быть помещены в кадровый резерв. Однако в настоящее время ситуация резко изменилась. В ряде регионов наблюдается дефицит библиотечных кадров. В таких условиях, отягощённых низким престижем библиотечного труда, руководители вынуждены формировать штат сотрудниками, имеющими непрофильное образование, и далеко не всегда с уровнем, необходимым для реализации поставленных задач, что отчётливо прослеживается на рисунке 2.

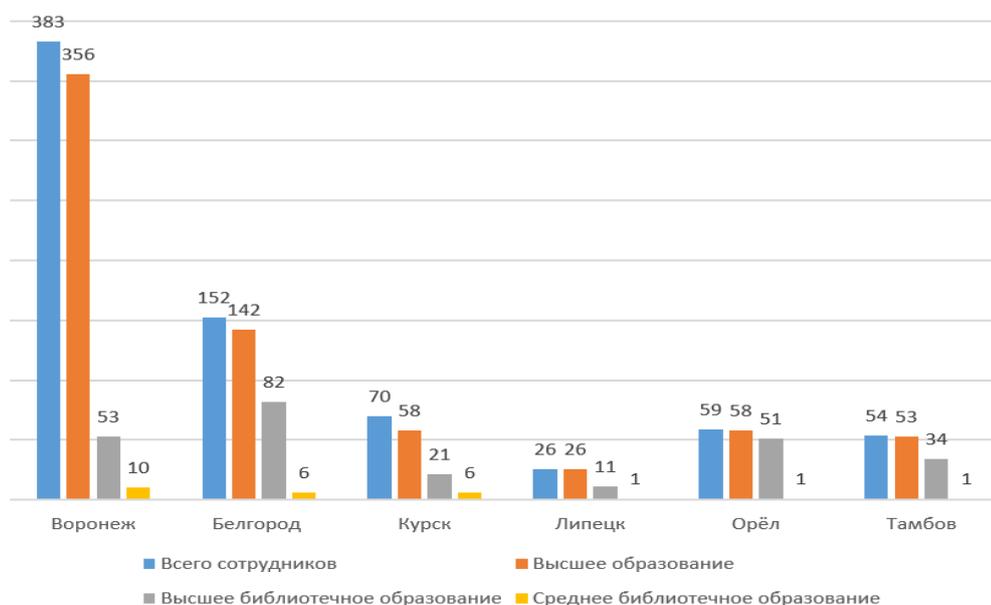


Рис. 2 Образование сотрудников библиотек

Самая благоприятная обстановка сложилась в библиотеках вузов г. Орла, где трудятся 59 работников, из них 58 – с высшим образованием, из которых 51 сотрудник (89%) – с высшим библиотечным образованием.

Самая низкая доля сотрудников с высшим библиотечным образованием в библиотеках вузов г. Воронежа (лишь 14% от общего числа сотрудников; 15% от числа библиотекарей с высшим образованием).

Стремительная трансформация и нарастающая цифровизация библиотечной сферы требуют специальных профессиональных компетенций (hard skills), сформированных в процессе обучения в высшем учебном заведении. Однако удельный вес работников с высшим библиотечным образованием недостаточен для эффективного функционирования отрасли.

В данном контексте видится важным и необходимым налаживание тесного взаимовыгодного партнёрства, объединяющего библиотеки и систему кадрового обеспечения библиотечной отрасли: среднее, высшее, дополнительное профессиональное образование. Помимо этого, следует активно использовать технологии talent management (управление талантами) для привлечения желаемых сотрудников, эффективного использования их возможностей и создания условий для того, чтобы эти специалисты оставались в кадровом составе библиотек, не стремясь поменять место работы. Всё это позволит обеспечить библиотеки специалистами необходимой квалификации и повысит кадровый потенциал библиотечной сферы.

Проведённый краткий анализ трудовых ресурсов библиотек вузов Центрально-Чернозёмной зоны показал неуклонное снижение количественных характеристик кадрового потенциала. Наряду с этим наличествует недостаточный уровень образования и

повышение возрастных характеристик сотрудников библиотек («старение кадров»). Выход их создавшейся ситуации видится в комплексном решении обозначенных проблем. При этом важнейшими составляющими успеха являются: повышение имиджа библиотеки и библиотечного работника, а также усиление материального компонента, как факторов, побуждающих человека выбрать библиотечную специальность для получения образования и библиотеку - для дальнейшей трудовой деятельности.

**Список использованных источников:**

1. Макеева О. В., Дергилева Т. В., Артемьева Е. Б. К разработке концепции развития кадрового потенциала научных библиотек сибирского отделения российской академии наук. Труды ГПНТБ СО РАН. 2020;(4): 105-112. URL: <https://proceedings.gpntbsib.ru/jour/article/view/497> (дата обращения 01.10.2022).
2. Стулова Е. А. Кадровый потенциал и пути его совершенствования // Вестник Международного института рынка. 2021. № 1. С. 120-124. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45608597> (дата обращения: 24.09.2022).
3. Максимова Л. В. Составляющие кадрового потенциала организации // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostavlyayuschie-kadrovogo-potentsiala-organizatsii> (дата обращения: 20.10.2022).
4. Сводная таблица «Основные показатели работы библиотек вузов ЦЧР за 2021 г. // Зональная научная библиотека ВГУ. URL: [https://lib.vsu.ru/documents/stat\\_in/table\\_chp2021\\_1.pdf](https://lib.vsu.ru/documents/stat_in/table_chp2021_1.pdf) (дата обращения 01.10.2022).
5. Анализ работы библиотек государственных вузов ЦЧР за 2021 год // Зональная научная библиотека ВГУ. URL: [https://lib.vsu.ru/documents/stat\\_in/job\\_chp2021.pdf](https://lib.vsu.ru/documents/stat_in/job_chp2021.pdf) (дата обращения 01.10.2022).