

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК ХАБАРОВСКОГО КРАЯ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОПЫТ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

© Т. А. Ромашкина, 2019

*Дальневосточная государственная научная библиотека,
Хабаровск, Россия; e-mail: tar2805@mail.ru*

В статье раскрываются результаты социологического исследования «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для ее реализации», выполненного Дальневосточной государственной научной библиотекой на базе общедоступных библиотек Хабаровского края по методике Национальной библиотеки Беларуси. Сопоставительный анализ результатов анкетирования сотрудников обеих библиотек позволил выявить характерные особенности кадровых проблем общедоступных библиотек Хабаровского края, оценить сложившуюся в библиотечной сфере систему повышения квалификации, показать уровень профессиональной самооценки сотрудников, их готовность к восприятию новых знаний, определить профессиональные компетенции, которые хотели бы усовершенствовать руководители и рядовые сотрудники библиотек. Несмотря на географическую отдаленность Хабаровского края и Белоруссии, особенности социально-исторического развития территорий, различия в структуре и плотности сети муниципальных библиотек, численности персонала, анализ результатов опроса библиотечных специалистов показал наличие общих кадровых проблем в библиотечной отрасли, вне зависимости от региона и его социально-экономического благополучия: старение основного персонала библиотек, наличие дефицита профильных кадровых ресурсов и значительное число в библиотечной отрасли специалистов смежных сфер деятельности.

Ключевые слова: социологическое исследование, общедоступные библиотеки, Хабаровский край, публичные библиотеки Беларуси, кадровые ресурсы, кадровый потенциал, профессиональные компетенции

Для цитирования: Ромашкина Т. А. Общие тенденции и приоритеты развития кадрового потенциала общедоступных библиотек Хабаровского края и республики Беларусь: опыт международного сотрудничества // Библиосфера. 2019. № 2. С. 52–58. DOI: 10.20913/1815-3186-2019-2-52-58.

General tendencies and priorities in the staff potential development in public libraries of Khabarovsk region and Republic of Belarus: the international cooperation experience

T. A. Romashkina

Far-Eastern State Scientific Library, Khabarovsk, Russia; e-mail: tar2805@mail.ru

Sociological research “Human resources of public libraries: modern requirements for professional activity and opportunities for its implementation” was carried out by the Far Eastern State Scientific Library. It was made on the base public libraries in Khabarovsk region within the framework of the partnership and cooperation agreement with the National Library of Belarus. A comparative analysis of the results of the survey of employees in both libraries allowed to identify the characteristic features of personnel problems of public libraries of the Khabarovsk region, to assess the existing the library system of training, to show the level of professional selfassessment of employees, their willingness to accept new knowledge, to determine the professional competence that the managers and ordinary employees of libraries that would like to improve. Despite the geographical remoteness of the Khabarovsk region and Belarus, the peculiarities of social and historical development of the territories, the differences in the structure and density of municipal libraries network, the number of staff, the analysis of the results of the survey of library specialists showed the presence of common personnel problems in the library industry, regardless of the region and its social and economic well-being: the aging of the main staff in libraries, the shortage of specialized human resources and a significant number of specialists in related fields in library industry.

Keywords: a sociological research, public libraries, Khabarovsk Region, Belarus' public libraries, staff resources, staff potential, professional competencies

Citation: Romashkina T. A. General tendencies and priorities of the staff potential development in public libraries of Khabarovsk Region and Republic of Belarus: the international cooperation experience. *Bibliosphere*. 2019. № 2. P. 52–58. DOI: 10.20913/1815-3186-2019-2-52-58.

Введение

Стремительное развитие информационных технологий и электронной культуры существенно влияет на структуру компетенций, необходимых библиотечным специалистам.

В Хабаровском крае существует настоятельная необходимость выработки рациональной кадровой политики, направленной на ликвидацию дефицита квалифицированных библиотечных кадров и повышение престижа библиотечной профессии. В то же время ощущается явный недостаток информации по кадровым вопросам, что не позволяет определить особенности кадровых проблем общедоступных библиотек Хабаровского края и наметить пути их решения.

Какова кадровая ситуация в общедоступных библиотеках Хабаровского края? Готовы ли современные библиотекари к инновациям? Велика ли их потребность в повышении квалификации и получении новых профессиональных компетенций? В чем состоит мотивация и стимулирование персонала библиотек к профессиональной деятельности? Цель статьи – изложить результаты социологического исследования «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для ее реализации», выполненного отделом научно-исследовательской и научно-методической работы Дальневосточной государственной научной библиотеки на базе общедоступных библиотек Хабаровского края, которые дают ответы на эти вопросы.

Организация, методология и методы исследования

Научное исследование осуществлялось в рамках договора о партнерстве и сотрудничестве, заключенного в июне 2015 г. между директором Национальной библиотеки Беларуси (НББ) Р. С. Мотульским и генеральным директором Дальневосточной государственной научной библиотеки (ДВГНБ) Т. Ю. Якубой.

Эффективное международное сотрудничество библиотек возможно только при наличии общих интересов, общих тенденций и приоритетов развития. Поэтому предложенная НББ исследовательская тема, несмотря на неравнозначность географических и социально-экономических факторов развития публичных библиотек республики и Хабаровского края, актуальна для обоих регионов. Так, развитие кадрового потенциала и дальнейшая консолидация библиотечного сообщества соответствуют приоритетным направлениям «Стратегии развития сферы культуры Хабаровского края на период

до 2025 года»¹ и являются одними из основных задач и направлений «Концепции развития общедоступных библиотек Хабаровского края на период до 2023»².

Научный проект по кадровым ресурсам стартовал в январе 2016 г. и был рассчитан на два года. В основу его реализации была положена программа и инструментарий, разработанные специалистами Научно-исследовательского отдела (НИО) библиотековедения (НИОБ) НББ. В программе были сформулированы основные элементы методологии научного исследования: цель, задачи, средства и методы работы.

На начальном этапе работы большую методическую помощь сотрудникам отдела научно-исследовательской и научно-методической работы ДВГНБ оказала координатор проекта, заведующий НИОБ НББ библиотековедения Национальной библиотеки Беларуси М. Г. Пшибытко.

Белорусские разработчики поделились методикой исследования, в том числе подходами к определению выборки респондентов, формой анкет для опроса руководителей и специалистов.

В ходе составления технического задания на проведение собственного исследования ДВГНБ были учтены существующие региональные различия в структуре и плотности сети общедоступных библиотек Хабаровского края и Белоруссии.

Согласно предложенной белорусскими специалистами методике респонденты были разделены на две группы (руководители и специалисты), и выборка строилась для каждой из них. К категории руководителей были отнесены: директор, заместитель директора, заведующие структурными подразделениями. В состав анкетизируемых специалистов вошли сотрудники центральных и районных библиотек края, библиотек-филиалов, самостоятельных библиотек и библиотек – структурных подразделений клубов.

Собранная в ходе анализа анкет информация позволила выявить характерные особенности кадровых проблем общедоступных библиотек Хабаровского края, оценить сложившуюся в библиотечной сфере систему повышения квалификации, показать уровень профессиональной самооценки сотрудников, их готовность к восприятию новых знаний, определить профессиональные компетенции, которые хотели бы усовершенствовать руководители и рядовые сотрудники библиотек.

Выводы, полученные в ходе интерпретации собранных ДВГНБ данных, были частично

¹ Стратегия развития сферы культуры Хабаровского края на период до 2025 года. URL: <http://www.lawinrussia.ru/blogs/redaktsiya-po/2011/04/05/utverzhdjena-strategiyarazvitiya-sfery-kulturny-khabarovskogo-kрая-na-period-do-2025-goda>.

² Концепция развития общедоступных библиотек Хабаровского края на период до 2023 года: утв. распоряжением Правительства Хабаровского края 08. 06. 2018 г., № 340пп. URL: <http://dvforum.khabkrai.ru/ListDoc.aspx?C=4>.

опубликованы в региональных журналах и материалах научных конференций [3–7]. Результаты проведенного в Беларуси крупномасштабного исследования по кадрам также нашли отражение на страницах профессиональной печати [1–2, 8].

Сопоставление цифр и фактов, полученных в ходе анализа собранных материалов, дает возможность увидеть общие закономерности и тенденции развития кадрового потенциала публичных библиотек, выяснить, есть ли принципиальная разница между уровнем профессиональной компетенции дальневосточных и белорусских библиотекарей.

Результаты исследования

Общее количество библиотекарей, принявших участие в исследовании НББ, составило 904 человека, из них 469 – руководителей и 435 – специалистов [8]. Респондентами в Хабаровском крае стали 309 человек (147 библиотечных управленцев и 162 рядовых сотрудников) [3]. Анализ данных из блока социально-демографических вопросов, касающихся возраста, пола, стажа работы, занимаемой должности и образования респондентов, позволил нам сравнить среднестатистического респондента из Беларуси и Хабаровского края.

Судя по социально-демографическим параметрам респондентов, участники исследования из Беларуси – это женщины (их в профессии более 99,2%). Среди дальневосточных библиотекарей женщины составляют 96,4%. То есть гендерный состав опрошенных в обоих регионах практически одинаков.

Анализ возрастной структуры респондентов из публичных библиотек Беларуси показал, что около трети сотрудников (40,6% руководителей и 25,5% специалистов) перешагнули 50-летний рубеж. А самой малочисленной группой является молодежь до 25 лет [8].

Что касается сотрудников общедоступных библиотек Хабаровского края, то большинство также находятся в профессионально-продуктивном возрасте. Однако возрастная категория от 35 до 55 лет составляет почти половину (48,0%) библиотекарей края, а доля персонала от 55 лет и старше – 35,0%. Возраст до 35 лет – у 17,0% респондентов.

Таким образом, из-за отсутствия равновесия в возрастной структуре сотрудников реальная кадровая ситуация в общедоступных библиотеках края далеко не идеальна. Собранные данные указывают на старение работников и свидетельствуют о появлении в кадровом составе библиотечной отрасли Хабаровского края возрастных лакун, которые будет сложно заполнить в будущем.

Что касается образовательного уровня, то среди респондентов руководителей публичных библиотек Беларуси 80,2% имеют высшее библиотечное образование. Среди библиотечных специалистов 47,5% – со средним специальным профильным и 41,8% – с высшим библиотечным образованием [8].

Высшее образование превалирует и у библиотечных кадров общедоступных библиотек Хабаровского края – 70,6%, однако из них 26,0% имеют высшее, но непрофильное образование. Есть среди дальневосточных респондентов лица, получившие два образования – высшее библиотечное и высшее не библиотечное или среднее специальное и высшее образование. Восемь библиотечных работников (2,6%) имеют ученую степень кандидата наук. Прямое влияние на образовательный ценз библиотечных кадров оказывает наличие в краевом центре отраслевого вуза – Хабаровского государственного института культуры, осуществляющего подготовку по направлению «Библиотечно-информационная деятельность».

Библиотекарю необходимо постоянно обновлять и пополнять свои знания, умения и навыки – с этим согласились почти все белорусские и дальневосточные библиотекари (98,7% руководителей и 90,1% специалистов из Беларуси и 98,6% руководителей и 94,5% специалистов библиотек Хабаровского края). То есть библиотекари обоих регионов ориентированы на непрерывное образование, обновление профессиональных компетенций, личностное и профессиональное развитие в течение всей жизни. Причем 53,7% руководителей и 45,1% специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края отметили, что потребность в обновлении и пополнении профессиональных знаний ощущается ими постоянно.

Большая часть респондентов (85,2% руководителей и 77,8% специалистов из Беларуси, 79,5% руководителей и 71,0% специалистов из библиотек Хабаровского края) нацелена не на сиюминутное, узкопрактическое применение знаний, а на получение новых компетенций вне зависимости от того, применимы ли они сегодня в работе.

Постоянное обучение и развитие персонала сегодня становятся обязательными требованиями его профессионального соответствия и необходимыми условиями позитивных изменений в библиотеках. Поэтому ряд вопросов анкеты касался повышения квалификации и самообразования библиотекарей.

На то, что совершенствование системы повышения квалификации относится к одной из первоочередных задач кадровой политики, указали информанты как публичных библиотек Беларуси, так и Хабаровского края.

Причем 36,3% руководителей и 34,5% рядовых сотрудников библиотек края выбрали вариант «Прежде всего». Этот показатель занял второе место в ответах на вопрос о необходимых преобразованиях в кадровой политике библиотек Хабаровского края. На первое место среди проблем, которые необходимо решить, 73,9% менеджеров и 84,9% специалистов поставили повышение уровня заработной платы.

По мнению респондентов из Беларуси, важными звеньями непрерывного образования являются курсы повышения квалификации (указали 66,0% руководителей и 54,1% специалистов), семинары (64,2% руководителей и 61,6% специалистов), а также самообразование. Причем такой способ самообразования, как самостоятельное изучение материала, выбрали 61,7% руководителей и 41,8% специалистов публичных библиотек республики [2].

Данные опроса дальневосточных библиотекарей свидетельствуют, о том что в крае самыми распространенными формами повышения квалификации являются: семинары (указали 77,8% управленцев и 75,5% сотрудников-специалистов), далее – курсы (42,4% руководителей, 34,7% специалистов) и конференции (29,2% руководителей, 21,8% специалистов). Что касается самообразования, то самостоятельным изучением материала регулярно занимаются 52,1% руководителей и 47,6% специалистов.

Вопрос анкеты об источниках получения профессиональной информации предусматривал значительное количество вариантов-ответов, среди которых указывались печатные, электронные и вербальные источники.

Что чтение профессиональной литературы – один из самых простых и эффективных способов самообразования, показали результаты опроса библиотекарей обеих территорий. Так, ежедневно профессиональную информацию из газет черпают 55,7% руководителей и 53,3% специалистов публичных библиотек Беларуси, из журналов – 25,8% и 20,9% соответственно. Руководители довольно активно используют в работе сайты библиотек (несколько раз в месяц их просматривают 83,6% опрошенных, из них ежедневно – 42,8%), другие источники интернета, базы данных. Что касается специалистов публичных библиотек, то они обращаются к электронным источникам профессиональной информации реже, например, сайты библиотек просматривают несколько раз в месяц 57,4% опрошенных.

Библиотекари Хабаровского края – и руководители, и специалисты – предпочитают для получения профессиональной информации читать журналы (96,7%), общаться с коллегами на работе (94,8%), библиотечными специалистами на семинарах и конференциях (93,3%). Активно используются в работе и библиотечные сайты

(это отметили 93,9% руководителей и 88,6% специалистов), и другие интернет-источники.

Кроме того, в круг профессионального чтения 86,2% респондентов включили газеты и 81,2% – книги.

Гораздо реже в качестве ресурса получения профессиональной информации респонденты называют радио и телевидение: 59,6% опрошенных не рассматривают радио, и 25,3% – телевидение как источник получения новых профессиональных знаний.

В одном из открытых вопросов анкеты содержалась просьба сформулировать актуальные темы, в освещении которых респонденты особенно заинтересованы.

Белорусские библиотекари на страницах профессиональной печати ищут темы, раскрывающие теоретические и практические вопросы внедрения инноваций в практику работы библиотек (отметили 27,7% руководителей и 25,2% специалистов). С интересом знакомятся с публикациями, отражающими опыт коллег, 17,4% управленцев и 30,6% рядовых сотрудников. Читают статьи, посвященные организации культурно-досуговой деятельности (особенно востребованы сценарные материалы), краеведению, проектной деятельности, внедрению и использованию информационных технологий [2].

У дальневосточников также наиболее востребованными являются темы, связанные с информационными технологиями в библиотечном деле и разработкой инновационных проектов (это отметили 38,9% руководителей и 38,8% библиотечных специалистов). Кроме того, библиотекари Хабаровского края продемонстрировали интерес к новым формам работы с пользователями, в том числе организации онлайн-обслуживания (38,9% руководителей и 28,1% специалистов), и опыту коллег в стране и за рубежом.

Особо респонденты-руководители общедоступных библиотек края указали на значимость для себя таких тем, как: управление персоналом и стимулирование труда (14,2%), библиотечное право (12,4%). Респонденты-специалисты высказали интерес к организации массовых мероприятий и клубов по интересам (17,4%), новым формам и методам продвижения книги и чтения в молодежную среду (13,6%), рекламе библиотек и имиджу библиотекарей (10,7%).

Почти треть (27,3%) руководителей общедоступных библиотек Дальнего Востока указали, что актуальные вопросы библиотечного дела отражаются на страницах профессиональных изданий достаточно полно.

Из тем, которые нуждаются в более широком освещении, были названы: создание и использование в библиотеках мультимедийных технологий (интерактивных выставок, плакатов, буктрейлеров) – 11,2%; изменения в нормативных

и правовых актах, регламентирующих деятельность библиотек – 9,8%; работа с кадрами и внедрение новых профессиональных стандартов – 7,0%. Респонденты-специалисты чаще всего ощущают недостаток информации о проектно-программной деятельности библиотек – 33,9%, работе в условиях внедрения новых информационных технологий – 29,1%, библиотечном обслуживании трудных подростков и социально незащищенных слоев населения – 14,5%.

По мнению и руководителей, и специалистов публичных библиотек Беларуси, в профессиональной печати недостаточно полно освещены вопросы нормативной правовой базы функционирования библиотек (24,2% и 16,2% соответственно), внедрения и развития инноваций (6,45% и 14,4% соответственно), оказания платных услуг (3,8% и 6,3%). Специалистам не хватает информации об автоматизации основных библиотечных процессов (16,2%), организации обслуживания в сельской местности (10,8%), руководителям – об освоении информационных технологий (6,4%), деятельности интегрированных библиотек (4,2%).

Что касается компетенций, которые хотели бы приобрести или усовершенствовать современные библиотекари, то, судя по ответам, полученным белорусскими исследователями, 35,3% руководителей и 30,3% специалистов хотели бы сегодня усовершенствовать навыки работы с компьютерами и компьютерными программами, а также овладеть искусством устного общения (34,6% и 36,1% соответственно). Кроме того, имеют желание лучше научиться работать с информацией 21,5% руководителей и 34,6% специалистов, а также хотят выучить иностранные языки (26,0% и 27,2% соответственно). Качество, которое больше всего ценят в коллегам белорусские библиотекари, – это профессионализм; его назвали 83,3% руководителей и 82,2% специалистов.

Среди компетенций, которые хотели бы сформировать руководители общедоступных библиотек Хабаровского края первое место (46,3%), было отдано навыкам разработки инновационных проектов и программ, второе (44,2%) – работе с компьютерными программами. Среди названных респондентами программы: Excel, Power Point, Program Picasa 3.9, Adobe-Photoshop, Sony Vegas Pro, Flip Book Maker, Adobe reader и др.

Далее выражалось желание в развитии профессиональных компетенций по таким направлениям, как: установление социального и делового партнерства с учреждениями и организациями (32,0%); нормативная правовая база обеспечения профессиональной деятельности (25,9%); письменное общение (написание докладов, статей, совершенствование навыков деловой переписки и т. д.) – 25,9%; решение конфликтных ситуаций – (25,9%); управление кадровыми ресурсами (знание методов

и приемов обучения, оценки, расстановки, мотивации кадров и др.) – 21,1%.

Что касается сотрудников-специалистов общедоступных библиотек края, то 53,8% также на первое место среди компетенций, которые они хотели бы усовершенствовать, поставили разработку инновационных проектов и программ. Далее указаны: устное общение (ораторское мастерство, публичные выступления, навыки самопрезентации) и работа с компьютерными программами (по 37,5%); работа с информацией (поиск, анализ и отбор) – 31,9%; работа в группе, коллективе (25,0%).

На вопрос: «Какие качества Вы больше всего цените в своих коллегах?» респонденты (как руководители, так и сотрудники-специалисты общедоступных библиотек Хабаровского края) поставили на первое место профессионализм – 85,1%, на второе – новаторство и творчество в работе (48,7%). Далее оценка особо значимых качеств коллег у руководящего звена и специалистов расходятся: на третье место руководители ставят – инициативность (42,2%), а специалисты – коммуникабельность (33,5%). Четвертое место руководители отдают исполнительности (27,2%), а специалисты – умению работать в команде (31,7%).

Постоянное обучение и развитие персонала сегодня становится обязательным требованием профессионального соответствия и необходимым условием изменений в библиотеках. Это осознает все библиотечное сообщество, где бы ни трудились его представители. Ответы респондентов из Беларуси показали, что главным стимулом повышения квалификации у 78,4% руководителей является осознание необходимости постоянного получения новых знаний, а более чем половину опрошенных специалистов (51,7%), в первую очередь, побуждает к этому производственная необходимость [2].

С тем, что получение новых знаний – главный стимул повышения квалификации, согласны 69,3% руководителей и 63,0% специалистов библиотек Хабаровского края. Производственную необходимость в качестве стимула назвали 47,9% руководителей и 43,8% специалистов. Возможность расширить круг профессионального общения указана в ответах 41,2% – руководителей и 34,6% – специалистов. Достаточно высоким (40,4% – руководители и 30,2% – специалисты) оказался процент респондентов-дальневосточников, выбравших вариант «Перспективы реализации творческих планов».

Заключение

Таким образом, социологический опрос позволил получить реальную картину состояния

кадровых ресурсов общедоступных библиотек Хабаровского края, выявить готовность библиотекарей к преобразованиям, мотивации библиотечных специалистов к приобретению новых знаний, предпочитаемых ими формах и методах обучения, самообразования и саморазвития.

Несмотря на географическую отдаленность Хабаровского края и Белоруссии, особенности социально-исторического развития территорий, различия в структуре и плотности сети муниципальных библиотек, численности их персонала, анализ результатов опроса библиотечных специалистов показал наличие общих кадровых проблем в библиотечной отрасли, вне зависимости от региона и его социально-экономического благополучия.

В первую очередь, это тенденция старения основного персонала библиотек, наличие дефицита профильных кадровых ресурсов и значительное число в библиотечной отрасли специалистов смежных сфер деятельности. Вместе с тем нельзя не отметить, что в Хабаровском крае эта проблема стоит особенно остро.

Объединяет библиотеки Беларуси и Хабаровского края и ситуация с молодыми кадрами, а именно – слабый приток молодежи в библиотечную профессию. Таким образом, привлечение и закрепление молодых специалистов, создание в библиотеках условий для их профессионального роста, развития трудовой активности и творческой инициативы, развитие системы морального поощрения и мер материального стимулирования являются одними из при-

оритетных направлений внутрибиблиотечной кадровой политики как на Дальнем Востоке, так и в Беларуси.

Библиотекари-практики обоих регионов признают, что они остро нуждаются в профессиональном развитии и повышении уровня базовых профессиональных компетенций. В век современных информационных технологий лидирующие позиции в ответах респондентов из Беларуси и Хабаровского края заняли знания в области компьютеров и компьютерных программ. Кроме того, респонденты обоих регионов проявили большую заинтересованность в расширении таких компетенций, как: умение разрабатывать инновационные проекты и программы, владение искусством устной и письменной коммуникации, знание методов эффективной работы с информацией, получение навыков деятельности в группе и др. Что касается качества, которое больше всего ценят в коллегах и белорусские, и дальневосточные библиотекари – это профессионализм. Также однозначно респонденты обоих регионов осознают необходимость непрерывного профессионального образования и называют самыми распространенными формами повышения квалификации курсы, семинары и самообразование.

Учитывая, что Хабаровский край по многим параметрам экономического и культурного развития является типичным для Дальневосточного региона, можно предположить, что полученные в исследовании выводы могут быть распространены и на другие регионы Дальневосточного федерального округа. ■

Список источников

1. Замеева Н. Н. Кадровая политика библиотечной отрасли в Республике Беларусь // *Бібліятэчны веснік*. 2014. Вып. 6. С. 45–48.

2. Масловская А. Ю. «Профессиональное чтение», или что читают библиотекари Беларуси (по результатам исследования) // *Бібліятэчны свет*. 2015. № 6. С. 30–32.

3. Ромашкина Т. А. Сотрудничество Дальневосточной государственной научной библиотеки с Национальной библиотекой Беларуси в рамках исследовательского проекта // *Культура и наука Дальнего Востока*. 2016. № 2. С. 116–119.

4. Ромашкина Т. А. Профессиональные компетенции и личностные качества руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края: итоги анкетирования // *Культура и наука Дальнего Востока*. 2017. № 2. С. 141–145.

5. Ромашкина Т. А. Развитие профессиональных компетенций специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края в рамках системы повышения квалификации: по материалам

исследования // *Культура и наука Дальнего Востока*. 2018. № 1. С. 108–112.

6. Ромашкина Т. А. Профессиональная мотивация специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края: по материалам исследования // *Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки*. 2018. № 2. С. 31–37.

7. Ромашкина Т. А. Самообразование как основа профессионального развития библиотекарей: по материалам исследования // *Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки*. 2018. № 4. С. 80–84.

8. Чарнякевіч Ю. Хто ты, сучасны бібліятэкар? // *Культура* (Минск). 2015. № 5 (31 янв. – 6 февр.). С. 10–11.

References

1. Zamaeva N. N. The personnel policy of the library branch in the Republic of Belarus. *Bibliyatechny vesnik*, 2014, 6, 45–48. (In Russ.).

2. Maslovskaya A. Yu. “Professional pulp fiction”, or what Belarusian librarians read (according to the

research results). *Bibliyatechny svet*, 2015, 6, 30–32. (In Russ.).

3. Romashkina T. A. Cooperation of the Far Eastern State Scientific Library with the National Library of Belarus in the research project framework. *Kul'tura i nauka Dal'nego Vostoka*, 2016, 2, 116–119. (In Russ.).

4. Romashkina T. A. Professional competencies and personal qualities of managers of public libraries in Khabarovsk Region: survey results. *Kul'tura i nauka Dal'nego Vostoka*, 2017, 2, 141–145. (In Russ.).

5. Romashkina T. A. Development of professional competencies of specialists of public libraries of Khabarovsk Region within the framework of the

advanced training system: on research materials. *Kul'tura i nauka Dal'nego Vostoka*, 2018, 1, 108–112. (In Russ.).

6. Romashkina T. A. Professional motivation of specialists of public libraries of Khabarovsk Region: on research materials. *Vestnik Dal'nevostochnoi gosudarstvennoi biblioteki*, 2018, 2, 31–37. (In Russ.).

7. Romashkina T. A. Self-education as the basis for professional development of librarians: based on research materials. *Vestnik Dal'nevostochnoi gosudarstvennoi biblioteki*, 2018, 4, 80–84. (In Russ.).

8. Charnyakevich Yu. Who are you, a modern librarian? *Culture (Minsk)*, 2015, 5, 10–11. (In Belarus.).

Материал поступил в редакцию 29.01.2019

Сведения об авторе: Ромашикина Татьяна Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник отдела научно-исследовательской и научно-методической работы ДВГНБ