

БИБЛИОТЕКА В ПРОСТРАНСТВЕ КУЛЬТУРЫ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

УДК: 027.7(571.16)

DOI: 10.17223/22220836/21/19

Е.В. Медведева, А.Ю. Петлина

ПОРТРЕТ СОТРУДНИКА НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКИ ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

В статье смоделирован образ (портрет) современного сотрудника Научной библиотеки Томского государственного университета. Проведён анализ общих сведений о сотрудниках, таких как возраст, стаж работы, образование; выявлен уровень компьютерной грамотности и уровень владения иностранными языками. Подробно рассмотрены формы и направления повышения квалификации сотрудников и определена результативность их обучения.

Ключевые слова: портрет сотрудника, идеальный сотрудник, Научная библиотека Томского государственного университета, повышение квалификации.

Последние десятилетия все больше интереса вызывают научные и профессиональные сообщества, а также отдельные ученые и практики. В связи с этим тема российской биографики, включающая вопросы просопографии, становится все более актуальной в историко-культурных и библиографических исследованиях [1. С. 142].

Термин «биографики» появился в России в 1920-е гг., но приживается он только в 1970-е гг., что связано с повышением интереса исторической науки к изучению человека. В настоящее время изучением биографики занимаются такие авторы, как И.Л. Беленький [2], А.Л. Валевский [3], И.Ф. Петровская [4], С.Н. Иконникова [5] и др. Авторы рассматривают биографику каждый по-своему в зависимости от поставленной цели, но в центре внимания везде стоит биография персоны, анализ которой позволяет создать портрет ученого и реконструировать его жизнь в определенном отрезке времени [6. С. 31].

Как отмечает И.Ф. Петровская, основная задача биографики – показать многообразие людей и уникальность каждого из них, т.е. в конечном счете воссоздать групповой портрет сообщества [4. С. 18]. Автор в основу изучения закладывает принцип историзма: «Биографики изучает отдельные жизни, но любая индивидуальность при всей своей уникальности – одна из частей целого, т.е. соответствующего человеческого сообщества» [4. С. 14]. И.Ф. Петровская считает, что наличие множества жизнеописаний реальных лиц сообщества разных периодов может стать прочной базой для трудов, анализирующих исторический процесс.

В.С. Крейденко в статье «Выдающиеся библиотековеды, библиографоведы и книговеды как объект исследования. А почему бы и нет?» напоминает и обосновывает значение и важность изучения персоналий в об-

ласти библиотечного дела. Автор без осмысления биографии той или иной персоны считает любое исследование схематичным набором идей, мыслей, действий, концепций и т.д.; в центре внимания должна быть личность, особенно в той части культуры, где эта персона профессионально трудилась [7. С. 3–4].

Таким образом, исследуя персоналии в области библиотечного дела, можно обратиться к биографике, которая позволит представить целостный портрет сотрудников библиотеки.

Термин «портрет» (фр. *portrait*) означает «изображение или описание человека или группы людей... запечатлевает духовный мир изображаемого человека (модели), создает типичный образ представителя народа, класса, эпохи» [8. С. 1054]. Таким образом, портрет дает представление о «типичном образе» людей в определенном отрезке времени.

Как известно, эффективность работы библиотеки во многом зависит от самого библиотекаря, его уровня квалификации и степени профессионализма [9. С. 157], а также от кадровой политики [10. С. 70], корпоративной и организационной культуры [11. С. 77]. Так, например, в Научной библиотеке Томского государственного университета (далее ТГУ) за более чем столетнюю историю трудилось немало специалистов, которые внесли большой вклад в ее развитие, поэтому данная тема актуальна для изучения и в настоящее время.

В марте 2013 г. отделом межбиблиотечного взаимодействия и библиотечной технологии Научной библиотекой ТГУ было инициировано проведение исследования «Анализ кадрового состава и профессионального развития сотрудников библиотеки» с целью оптимизации системы повышения квалификации специалистов [12. С. 1]. Исследование проводилось в течение трех лет (2013–2015 гг.), ключевыми элементами изучения были выбраны общие сведения о сотрудниках библиотеки и уровень их профессиональной подготовки/повышения квалификации. Результатом исследования должно стать создание портрета сотрудника Научной библиотеки ТГУ.

Подобное анкетирование было проведено Научной библиотекой Оренбургского государственного университета в 2012 г. с целью выявления портрета современного библиотекаря. Сбор информации проводился с помощью специально разработанных анкет для сотрудников библиотеки и читателей, т.е. образ библиотекаря был представлен с двух сторон: «глазами читателей» и самих специалистов, и изучен только одним методом – методом анкетирования [13. С. 2545].

В начале исследования было определено, что включает в себя понятие «портрет идеального сотрудника»: качества, навыки, компетенции, необходимые для успешной работы в определенной должности [14. С. 188].

Сравнивать образ с каждой должностью мы не стали, а попытались представить целостный портрет реального сотрудника библиотеки. Следует сказать, что критерии, по которым идет составление портрета, зависят от организации и ее задач, в нашем случае было выделено два блока для изучения:

1) общие сведения о сотрудниках (возраст, пол, образование, стаж работы, уровень профессиональных знаний, смежные знания). Данные све-

дения дают представление о социально-демографической ситуации в библиотеке, что является актуальным и интересным на любом историческом этапе;

2) профессиональная подготовка/повышение квалификации сотрудников (информация, связанная со спецификой организации, профессиональными компетенциями сотрудников).

Руководство Научной библиотеки ТГУ всегда уделяло большое внимание профессиональной подготовке/повышению квалификации сотрудников, это связано, прежде всего, с кадровой политикой библиотеки и требованиями к специалистам в соответствии с теми целями и задачами, которые ставят общество и университет перед библиотекой. Начиная с хранения и сохранения книжного фонда до умения быстро найти необходимую информацию. На сегодняшний же день ситуация в библиотеке характеризуется опережающим развитием практики; новые технологии приводят к необходимости наличия у специалистов иного качества знаний по сравнению с традиционным библиотечным обслуживанием. Именно поэтому библиотекари должны быть высокопрофессиональными специалистами. Таким образом, изучение второго блока показывает уровень профессионализма сотрудников библиотеки.

С целью получения объективной картины о сотрудниках Научной библиотеки ТГУ средствами для изучения были выбраны:

- 1) анкетирование сотрудников библиотеки;
- 2) анализ общих сведений о сотрудниках (база данных кадров ТГУ);
- 3) изучение отчетов Научной библиотеки ТГУ за 1990–1992, 2000–2002, 2012–2014 гг.;
- 4) анализ результатов стажировок сотрудников за 2012–2014 гг.

При исследовании были использованы методы анализа и синтеза, анкетирования, статистический и сравнения.

Общие сведения о сотрудниках библиотеки. Источником общих сведений послужили внутренняя база данных кадров ТГУ и результаты анкетирования библиотекарей. Важным элементом портрета является возраст специалиста. В настоящее время большинство составляют сотрудники в возрасте от 41 до 55 лет (около 36 %). Количество сотрудников от 31 до 40 лет и от 56 и старше примерно одинаково – около 20%. В библиотеке работают в основном женщины (92%).

Стаж сотрудников непосредственно связан с их возрастом. В 1990-е гг. в библиотеке было почти 50% молодых сотрудников (со ста-



Рис. 1

жем работы до трех лет). В настоящее время большинство сотрудников библиотеки (38%) имеют опыт работы от 10 до 30 лет. Подобные цифры позволяют предположить, что это те же сотрудники, которые работали в 1990 гг.

Очень важным элементом портрета является образование сотрудников. Как видим из рис. 1, число специалистов с высшим образованием в библиотеке с 1990 г. увеличилось на 10%, и с 2000 г. показатель держится примерно на одном уровне – 75%. Это говорит о высоком уровне культуры и образования библиотекарей.

Положительной тенденцией за последние годы является получение второго высшего образования, в основном библиотечного и экономического – в настоящее время у нас работают 12 таких специалистов. Также 19 человек обучались в аспирантуре, но не все защитились и получили ученую степень. Томский государственный университет окончили около 50% сотрудников Научной библиотеки. Такая ситуация, на наш взгляд, связана с тем, что выпускники не хотят покидать «стены» университета. Исследование также показало, что 88% сотрудников библиотеки окончили гуманитарные факультеты.

В пункте уровень профессиональных знаний/умений мы выявили самую распространенную и редкую специальность (квалификацию) среди специалистов библиотеки. Анализ показывает падение количества сотрудников с профессиональным библиотечным образованием, так, в 1990–1992 гг. это 35%, в 2000–2002 гг. – 24%, в настоящее время всего 23% сотрудников. Такая ситуация может быть связана со снижением престижа профессии «библиотекарь». Несмотря на это, данная специальность среди сотрудников Научной библиотеки все равно остается самой популярной, на втором месте – около 18% специалистов – историки и филологи. Также в библиотеке работают сотрудники, получившие такие специальности, как химик-технолог, провизор, метеоролог, математик и др. Таким образом, почти 60% сотрудников библиотеки – это библиотекари, историки и филологи.

Последний пункт в изучении общих сведений – приобретение смежных знаний: компьютерная грамотность, знание и уровень владения иностранными языками. Анализ данного направления был проведен по результатам анкетирования.

В анкете было предложено оценить уровень владения компьютерными программами MS Office. Большинство сотрудников (50%) уверенные пользователи Word и Excel, однако 39% специалистов отмечают себя «новичками», т.е. знают только некоторые элементы программ. По нашему мнению, это низкий процент знания программ, так как мы используем их в работе как основные.

В программе PowerPoint уверенными и продвинутыми пользователями считают себя около 50% сотрудников и 30% используют не все элементы. Следует заметить, что построение презентаций является важной составляющей в работе специалистов, поскольку многие из них используют ее для наглядности, например на занятиях для студентов, аспирантов, преподавателей, для выступлений на конференциях, семинарах и т.п.

Уровень знания программ, связанных с обработкой документов, таких как FineReader и Photoshop, несколько ниже, чем MS Office, – 30% респондентов отмечают себя новичками (т.е. знают некоторые элементы программы) и 30% уверенные пользователи. Следует отметить, что данные программы необходимы не всем специалистам в работе, поэтому такой процент можно считать высоким.

В анкете также было предложено оценить уровень владения электронной почтой и навыком поиска в Интернете. По данным вопросам положительным моментом является то, что высокий процент сотрудников – это «уверенные и продвинутые пользователи» (Интернет – 93%; почта – 91%).

Среди сотрудников Научной библиотеки ТГУ наиболее популярными языками являются английский и немецкий. Оценку специалисты давали себе сами по критериям отлично/хорошо/удовлетворительно. Отрицательным моментом является то, что знание иностранных языков находится на удовлетворительном уровне (уровень Elementary). В проекте «Стратегия развития Научной библиотеки ТГУ 2016–2020 гг.» низкое знание иностранных языков отмечено как слабая сторона [15. С. 5], и данное исследование это подтверждает.

Среди двух основных языков небольшой процент сотрудников библиотеки на «хорошем» уровне владеет такими языками, как французский, классическая латынь, украинский, казахский, испанский, бурятский.

Профессиональная подготовка/повышение квалификации сотрудников. В Научной библиотеке ТГУ сложилась система повышения квалификации, обеспечивающая рост профессионального уровня каждого библиотечного сотрудника и строящаяся дифференцированно по группам специалистов, уровням организации занятий и содержанию мероприятий.



Рис. 2

Ежегодно в начале календарного года разрабатывается план повышения квалификации для всех групп специалистов. План строится по уровням и значимости мероприятий: международный, российский, региональный/городской, университетский, внутрибиблиотечный, внутриотдель-

ский. Особенно хочется подчеркнуть разнообразие мероприятий, в которых участвует библиотека: стажировки, конференции, семинары, курсы, круглые столы, конкурсы, викторины и т.д.; на рис. 2 видно, что за последние годы количество мероприятий увеличилось практически на 10%. Например, были организованы стажировки «Организация пространства в университетских библиотеках Гонконга» (Гонконг), «Современные технологии для информационного обеспечения деятельности университета» (Москва, РГБ); также библиотека приняла участие в международных конференциях, проводимых Российской библиотечной ассоциацией, ГПНТБ России в Крыму и др.

Ежегодно в библиотеке повышают квалификацию 220–250 сотрудников, из них 80–95 проходят обучение один раз (примерно от 36 до 43 мероприятий за год). Следует отметить, что ряд штатных специалистов участвуют в повышении квалификации на различных уровнях 2–3 раза в год – это оптимальный вариант.

Выбор приоритетных направлений обучения сотрудников определяется в соответствии с перспективными целями и задачами Научной библиотеки, где учитываются потребности не только для библиотеки в целом, но и для конкретного подразделения/отдела. С целью получения целостной картины динамики обучения мы выявили актуальные темы повышения квалификации начиная с 1990 г.

В 1990-е гг. сотрудники библиотеки изучали зарубежный опыт управления библиотекой, персоналом [16. С. 15]; платные услуги, в соответствии с этим большой интерес вызывали экономические основы работы в библиотеке; изучение и внедрение новых технологий [17. С. 12].

В 2000-е гг. продолжается изучение внедрения новых технологий, услуг библиотеки; появляются первые курсы по освоению Интернета [18. С. 19]; вызывают большой интерес сохранность фонда и история его формирования [19. С. 26–27].

Сегодня же ситуация в библиотеке характеризуется опережающим развитием практики, новые технологии приводят к необходимости наличия у библиотекарей иного качества знаний. Основными приоритетными направлениями обучения за последние три года стали: поиск в отечественных и зарубежных базах данных; определение индекса научного цитирования; изучение электронных ресурсов и т.п. Хочется отметить, что меняется акцент в услугах – главным становится не создание, а их продвижение. Сохраняется интерес к истории формирования фонда Научной библиотеки, например курс «Научная библиотека ТГУ: традиции и инновации». Можно предположить, что основным доводом здесь являются уникальность фонда, приверженность традициям библиотеки.

По данным исследования были выявлены также основные формы обучения и уровень прохождения занятий. Динамика развития показывает, что в 1990-е гг. основными формами обучения были обзоры литературы в отделах/библиотеке, на втором месте командировки по обмену опытом, которые остались на лидирующей позиции и в 2000-е гг.

В настоящее время преобладают такие формы обучения, как конференции и стажировки на международном и российском уровне; на внутрибиблиотечном – занятия и консультации. Таким образом, можно сделать вывод, что обмен опытом, несмотря на изменение формы обучения, остается актуальным.

Результативность обучения специалистов Научной библиотеки учитывается фактическим подтверждением повышения квалификации в виде сертификата, удостоверения или другого подтверждающего документа. Ежегодно сотрудники получают от 65 до 49 документов различного уровня обучения. Следует отметить, что в последние годы были получены документы с мероприятий международного (всероссийского) уровня (около 10), т.е. уменьшилось количество, но заметно возросла их значимость.

Таким образом, благодаря проведённому исследованию у нас сложился портрет сотрудника Научной библиотеки ТГУ. Это сотрудник женского пола, в возрасте от 41 до 55 лет со стажем работы от 10 до 30 лет. Имеет высшее гуманитарное образование (библиотекарь, историк или филолог) и дипломом ТГУ. Уверенный пользователь программ Word и Excel, свободно владеющий навыками поиска в Интернете и e-mail, частично знающий программы FineReader и Photoshop для обработки документов. Специалист с удовлетворительным уровнем владения английским языком (Elementary). Сотрудник, который стремится к профессиональному развитию, активно участвует в конференциях и стажировках международного и российского уровня, делится своим опытом на региональных/городских конференциях. Получает за обучение удостоверение или сертификат.

Несмотря на то, что в обществе упал престиж библиотечной профессии, меняется характер профессиональной среды, как видим, сотрудник Научной библиотеки ТГУ остается высокопрофессиональным специалистом. Об этом говорят высокий уровень культуры, наличие высшего образования, компьютерная грамотность, знание языка (пусть пока на удовлетворительном уровне). Важно, что библиотечные специалисты умеют пользоваться современными средствами поиска информации, что является неотъемлемой составляющей их работы.

Литература

1. *Кандаурова Т.Н.* «Биографика» и коллективный портрет российских коллекционеров и меценатов на страницах музейной энциклопедии // Документ. Архив. История. Современность : сб. науч. тр. Екатеринбург, 2004. Вып. 4. С. 142–149.
2. *Беленький И.Л.* Биография и биографика в отечественной культурно-исторической традиции // История через личность : историческая биография сегодня / под. ред. Л.П. Репиной. М., 2005. С. 37–54.
3. *Валевский А.Л.* Биографика как дисциплина гуманитарного цикла // Лица : биогр. альм. М.; СПб, 1995. Т. 6. С. 32–68.
4. *Петровская И.Ф.* Биографика : введение в науку и обзорные источники биографических сведений о деятелях России 1801–1917 годов. СПб., 2010. 384 с.
5. *Иконникова С.Н.* Биографика как часть исторической культурологии // Вестн. СПбГУ-КИ. 2012. № 2 (11). С. 6–10.
6. *Медведева Е.В.* Биографика как метод изучения персоналий: поиск источников // Библиосфера. 2014. № 3. С. 31–34.

7. Крейденко В.С. Выдающиеся библиотековеды, библиографоведы и книговеды как объект исследования. А почему бы и нет? // Библиосфера. 2011. № 2. С. 3–10.
8. Портрет // Советский энциклопедический словарь. М., 1980. С. 1054.
9. Ахмадова Ю.А. Система менеджмента качества библиотеки / науч. ред. В.В. Брежнева. СПб., 2007. С. 264.
10. Андреева Н.Е. Персонал-стратегия. Эффективное кадровое планирование // Справочник руководителя учреждения культуры. 2005. № 9. С. 70–77.
11. Сулова И.М. Менеджер библиотеки : требования к профессии и личности. М. : Проф-издат: Изд-во МГУКИ, 2003. 144 с.
12. Выписка из протокола (решений) совещаний совета дирекции // Протокол совещаний Совета дирекции №18 от 10.12.2013 / Научная библиотека ТГУ. [Томск, 2013]. С. 1.
13. Мартиновская Н.А. Анкетирование «Портрет современного библиотекаря глазами читателей и библиотечных специалистов» // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-практ. конф., Оренбург, 30 января – 1 февраля 2013 г. Оренбург, 2013. С. 2545–2553.
14. Отбор кадров // Экономика фирмы: слов.-справ. / под ред. В.В. Скляренко. М., 2000. С. 188.
15. Проект «Стратегия развития Научной библиотеки ТГУ 2016–2020 гг.». Томск, 2015. 13 с.
16. Отчёт о работе Научной библиотеки Томского государственного университета за 1990 год. Томск, 1991. 23 с.
17. Отчёт о работе Научной библиотеки Томского государственного университета за 1992 год. Томск, 1993. 27 с.
18. Отчёт о работе Научной библиотеки Томского университета за 2001 г. Томск, 2002. 105 с.
19. Отчёт о работе Научной библиотеки Томского университета за 2002 г. Томск, 2003. 109 с.

Medvedeva Ekaterina V., Petlina Anastasia Yu. Scientific Library of Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation).

E-mail: medvedeva@klib.tsu.ru, 0299y5266915@gmail.com

DOI: 10.17223/22220836/21/19

THE EMPLOYEE'S PORTRAIT OF SCIENTIFIC LIBRARY OF TOMSK STATE UNIVERSITY

Key words: *employee's portrait, the ideal employee, Scientific Library of Tomsk State University, training.*

The portrait of library staff is closely connected with personnel policy, corporate culture and Performance Reviews processes (as any organization). The portrait sheds light on 'typical people character' in particular period of time.

In Scientific Library of Tomsk State University (TSU) there was conducted a research, 'The Analysis of staff and professional development of Library's employees' in 2013–2015. The study has been received the portrait of a real employee of the Scientific Library. We were divided into two blocks the criteria that composed the portrait: General information about employees and employment training.

General information. One important element of a portrait is the age of the specialist. Nowadays in the Scientific Library the most of the staff are at the age 41–55. The work experience is closely related to the age. At the present time the most of employees have professional experience from 10 to 30 years. The majority of specialists have a liberal education in the Library. The analysis of specialties, which employees have, shows a reduction the number of staff with professional library education. The last item in the searching of General information is an acquisition of related knowledge. There we compared the level of computer literacy, foreign languages' knowledge and proficiency.

Professional training/staff development. In Scientific Library of TSU has formed a system of staff development. Annually at the beginning of the year the professional development plan is created and approved for all specialists' groups. The main trends of study are: Russian and foreign databases, science citation index, electronic resources etc. Nowadays conferences and in-

ternships are dominant in Russian and international levels, classes and consultations prevail in the Library.

The employee's portrait of the Scientific Library of TSU. This is a woman, aged from 41 to 55 with work experience of 10-30 years who has a higher liberal education of TSU (librarian, historian, or philologist). This is an employee who is a confident user of Word and Excel having Internet searching skills and e-mail skills and also learned such programs as FineReader and Photoshop for document handling. This is a specialist with an elementary level of English language. This is an employee who tends to professional development, actively participates in conferences and professional training of Russian and international levels and shares his experience at regional and municipal conferences. This is an employee who receives certificates for professional training education.

References

1. Kandaurova, T.N. (2004) "Biografika" i kollektivnyy portret rossiyskikh kollektionerov i met-senatov na stranitsakh muzeynoy entsiklopedii ["Biographics" and a collective portrait of Russian collectors and patrons in the Museum Encyclopedia]. In: Mazur, L.N. (ed.) *Dokument. Arkhiv. Istoriya. Sovremennost'* [Document. Archive. History. Modernity]. Vol. 4. Ekaterinburg: Urals State University. pp. 142–149.
2. Belenkiy, I.L. (2005) Biografiya i biografika v otechestvennoy kul'turno-istoricheskoy traditsii [Biography and Biographics in the national cultural and historical traditions]. In: Repina, L.P. (ed.) *Istoriya cherez lichnost': istoricheskaya biografiya segodnya* [History through the person: Historical biography today]. Moscow: Kvadriga. pp. 37–54.
3. Walewski, A.L. (1995) Biografika kak distsiplina gumanitarnogo tsikla [Biographics of a humanities discipline]. In: Lavrov, A.V. et al. (eds) *Litsa* [Faces]. Vol. 6. St. Petersburg: Feniks; Atheneum. pp. 32–68.
4. Petrovskaya, I.F. (2010) *Biografika : vvedenie v nauku i obozrenie istochnikov biograficheskikh svedeniy o deyatel'yakh Rossii 1801–1917 godov* [Biographics: An introduction to the science and review of the sources of biographical information on the activities of Russia in 1801–1917]. St. Petersburg: Petropolis.
5. Ikonnikova, S.N. (2012) Biografika kak chast' istoricheskoy kul'turologii [Biographics as a part of the historical and cultural studies]. *Vestn. SPbGUKI*. 2(11). pp. 6–10.
6. Medvedeva, E.V. (2014) Biografika kak metod izucheniya personaliy: poisk istochnikov [Biographics as a method for studying the personalities: Search for sources]. *Bibliosfera*. 3. pp. 31–34.
7. Kreydenko, V.S. (2011) Vydayushchiesya bibliotekovedy, bibliografovedy i knigovedy kak ob"ekt issledovaniya. A pochemu by i net? [Outstanding library scientists and bibliographers as a research object. Why not?]. *Bibliosfera*. 2. pp. 3–10.
8. Prokhorov, A.M. (ed.) *Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [Soviet Encyclopedic Dictionary]. Moscow: Sovetskaya Entsiklopediya. p. 1054.
9. Akhmadova, Yu.A. (2007) *Sistema menedzhmenta kachestva biblioteki* [The quality management system of libraries]. St. Petersburg: Professiya. p. 264.
10. Andreeva, N.E. (2005) Personal-strategiya. Effektivnoe kadrovoe planirovanie [Personnel strategy. Effective workforce planning]. *Spravochnik rukovoditelya uchrezhdeniya kul'tury*. 9. pp. 70–77.
11. Suslova, I.M. (2003) *Menedzher biblioteki: trebovaniya k professii i lichnosti* [Library manager: Requirements for the profession and personality]. Moscow: Profizdat.
12. Research Library of Tomsk State University. (2013) *Vypiska iz protokola (resheniy) soveshchaniy soвета direktsii №18 ot 10.12.2013* [Extract from Protocol 18 of the Council of Directorate of December 10, 2013]. Tomsk. p. 1.
13. Martynovskaya, N.A. (2013) [Questionnaire "Portrait of a modern librarian through the eyes of readers and librarians"]. *Universitetskiy kompleks kak regional'nyy tsentr obrazovaniya, nauki i kul'tury* [University complex as a regional center of education, science and culture]. Proc. off the All-Russian Conference. Orenburg, 30 January – 1 February 2013. Orenburg. pp. 2545–2553. (In Russian).
14. Sklyarenko, V.V. (ed.) (2000) *Ekonomika firmy* [Economy of the company]. Moscow: Prospekt. p. 188.
15. Research Library of Tomsk State University. (2015) *Strategiya razvitiya Nauchnoy biblioteki TGU 2016–2020 gg.* [Strategy of development of the TSU Research Library in 2016–2020]. Tomsk.

16. Research Library of Tomsk State University. (1990) *Otchet o rabote Nauchnoy biblioteki Tomskogo gosudarstvennogo universiteta za 1990 god* [Report on the work of the Tomsk State University Library for 1990]. Tomsk.

17. Research Library of Tomsk State University. (1993) *Otchet o rabote Nauchnoy biblioteki Tomskogo gosudarstvennogo universiteta za 1992 god* [Report on the work of the Tomsk State University Library for 1992]. Tomsk.

18. Research Library of Tomsk State University. (2002) *Otchet o rabote Nauchnoy biblioteki Tomskogo gosudarstvennogo universiteta za 2001 god* [Report on the work of the Tomsk State University Library for 2001]. Tomsk.

19. Research Library of Tomsk State University. (2003) *Otchet o rabote Nauchnoy biblioteki Tomskogo gosudarstvennogo universiteta za 2002 god* [Report on the work of the Tomsk State University Library for 2002]. Tomsk.