

**Результаты социологического исследования**  
**«Кадровая ситуация в муниципальных библиотеках**  
**Донецкой Народной Республики»**  
(2020 г.)

В течение июля-августа 2020 г. отделом научно-методической работы и социологических исследований Донецкой республиканской универсальной научной библиотеки им. Н.К. Крупской было проведено республиканское социологическое исследование «Кадровая ситуация в муниципальных библиотеках ДНР».

Его цель – мониторинг кадровой ситуации в библиотечной отрасли, сопоставление полученных данных с данными социологического исследования «Кадровые ресурсы библиотек Донецкой Народной Республики», проведенного в 2015 г., фиксация и анализ произошедших изменений.

Базой проведения социологического исследования выступили публичные библиотеки ДНР. Общее количество опрошенных – 542 человека (77,3% от общего числа библиотечных работников).

Были разработаны две анкеты: для руководителей ЦБС и для библиотекарей.

Анкета руководителя состояла из 9 вопросов.

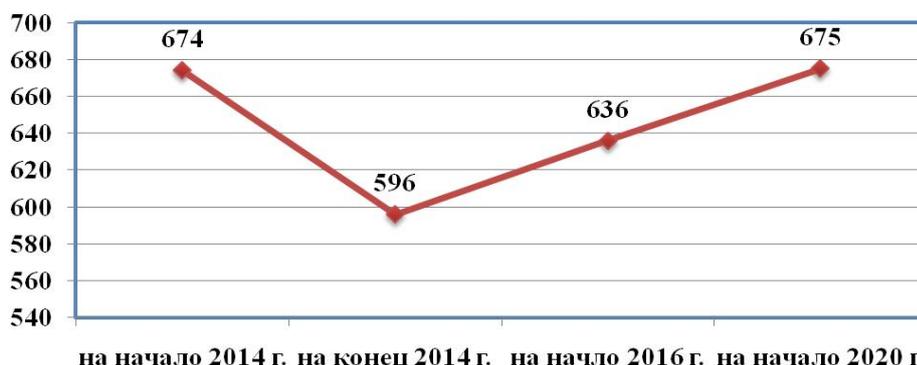
Первый блок вопросов был направлен на определение кадрового состава. Необходимо было определить общее число библиотечных работников, возрастной состав, образовательный уровень, проанализировать кадровый состав по стажу работы.

Чтобы проанализировать тенденции формирования кадров публичных библиотек, прежде всего, необходимо было проследить динамику численности библиотечных работников.

Напомним, что в конце 2014 года произошел резкий отток работников библиотек, обусловленный активными военными действиями, проходящими на территории республики. Если на начало 2014 г. в публичных библиотеках городов и районов работало 674 библиотекаря, то на конец указанного года – 596 библиотекарей. На начало 2016 г. этот показатель вырос и составил 636 библиотечных работников.

Данные текущего исследования показали, что в муниципальных библиотеках на начало 2020 г. насчитывалось 675 библиотечных специалистов, то есть за последние пять лет их число увеличилось на 39 человек. Таким образом, общее количество библиотечных работников централизованных библиотечных систем и самостоятельных библиотек ДНР полностью вышло на довоенный уровень, а именно на начало 2014 года) (см. рис. 1).

**Общее количество библиотечных работников ЦБС (библиотек):**



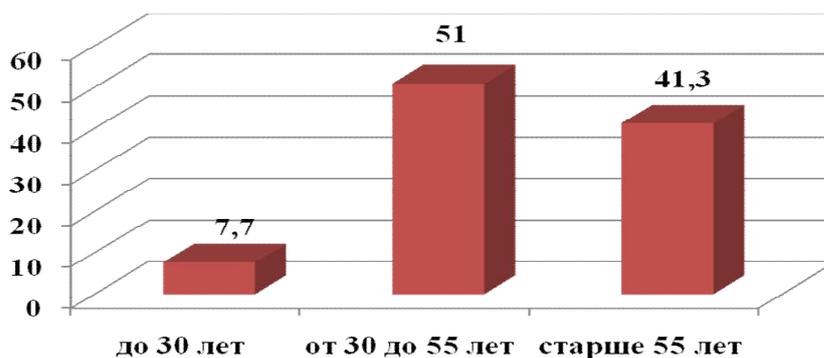
Анализ кадров по возрастному составу показал, что основная часть библиотечных работников – люди в возрасте от 30 до 55 лет, их число составило 344 человека или 51%, что на 44 человека, или на 10%, меньше по сравнению с 2015 годом.

При этом, увеличилась доля библиотечных работников пенсионного возраста. Так, если в 2015 г. она составила почти 30% (190 чел.), то на начало 2020 г. она составляет 41,3% (279 чел.). Таким образом, за последние пять лет прирост библиотекарей пенсионного возраста составил 89 человек.

Доля молодых библиотекарей в возрасте до 30 лет составляет лишь 7,7% (52 чел.), что на 1,4% или 3 чел. меньше по сравнению с данными 2015 года, тогда как, по мнению специалистов в области кадровой политики, она должна составлять 30-35%.

Полученные данные свидетельствуют об ухудшении кадровой ситуации по возрастному кластеру. С одной стороны, уменьшилось число молодых специалистов в возрасте до 30 лет, с другой – выросло количество библиотекарей, относящихся к возрастной категории старше 55 лет. Этот факт свидетельствует об остром недостатке молодых специалистов и, как следствие, об отсутствии резерва (см. рис. 2).

**Общее количество библиотечных работников ЦБС (библиотек) на начало 2020 г. по возрасту (в %):**



Квалификация библиотечных работников в немалой степени определяется уровнем образования. По этому критерию респонденты распределились следующим образом: на начало 2020 г. 418 чел. или 61,8% от общего числа библиотечных работников имели профессиональное библиотечное образование, что на 7 чел. больше по сравнению с 2015 годом. Из них имеют высшее библиотечное образование 166 чел. – 24,5% и среднее профессиональное библиотечное – 252 чел. – 37,3%. Доля библиотечных специалистов со средним профессиональным библиотечным образованием по-прежнему остается больше, чем с высшим библиотечным.

34,8% библиотекарей (235 чел.) имеет непрофильное высшее и среднее специальное образование, 3,4% опрошенных имеют среднее общее образование.

Таким образом, можно говорить о незначительных положительных изменениях в уровне образования библиотечных специалистов.

В муниципальных библиотеках идет постоянный процесс получения профильного образования. В настоящее время обучаются 60 человек, в т.ч. получают высшее библиотечное образование – 22 библиотекаря и среднее библиотечное образование – 38 библиотечных работников.

Недостаточно высокий образовательный уровень библиотекарей объясняется наличием непрофильных специалистов в структуре персонала библиотек, т.е. приходом в течение пяти лет в библиотеки работников из других сфер, которые не имеют профессионального библиотечного образования и, поэтому не могут удовлетворять требованиям, которые сегодня предъявляются к библиотечным специалистам (см. рис. 3).

*Рис. 3*

**Общее количество библиотечных работников ЦБС (библиотек) на начало 2020 г. по образованию (в %):**



Важным фактором, существенно влияющим на степень профессионального мастерства, является стаж работы. В ходе исследования были выявлены следующие данные: почти половина библиотечных работников (329 чел. – 48,7%) имеют стаж библиотечной работы более 20 лет, что на 5 чел. или 3,8% меньше чем в 2015 году.

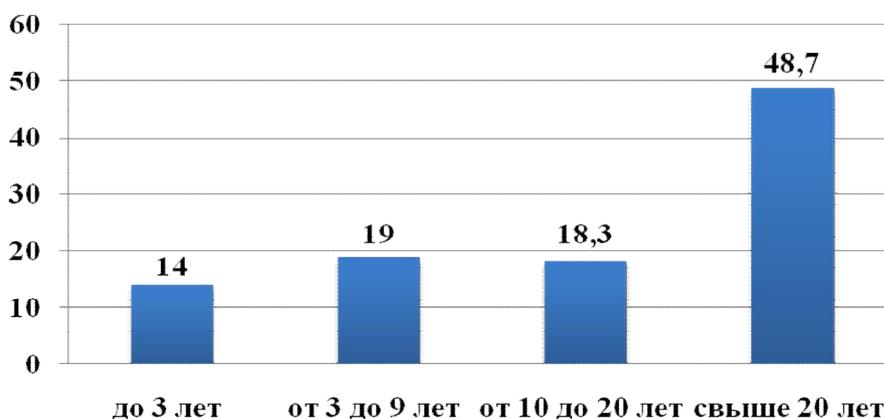
Стаж работы от 3 до 9 лет имеют 128 человек или 19% от общего числа библиотекарей. Что на 49 человек или 6,6% выше, чем показатели 2015 года. Также увеличилось количество сотрудников библиотек со стажем работы от 10 до 20 лет, на начало 2020 г. 18,3% (124 чел), по сравнению с 2015 годом – 17,9% (114 чел.).

За последние пять лет понизилось количество библиотекарей со стажем работы до 3 лет. Так, если в 2015 году их было – 17, 2% (109 чел.), то на начало 2020 года – 14% (94 чел.).

Следовательно, с одной стороны, эти данные свидетельствуют об определённой кадровой стабильности и значительном опыте работы, а с другой, ещё раз подтверждают вывод о старении библиотечных кадров. Видна и нехватка молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, поскольку специалисты данной категории переходят в следующую возрастную категорию, и как следствие наблюдается отсутствие резерва (см. рис. 4).

*Рис. 4*

***Общее количество библиотечных работников ЦБС (библиотек) на начало 2020 г. по стажу работы (в %):***



Следующий вопрос анкеты позволил дать оценку качеству современного библиотечного образования. Так, более половины библиотекарей (55%) оценивают качество современного библиотечного образования как среднее, 45% – высокое.

Отвечая на вопрос о кадровых проблемах в библиотеках, руководители назвали наиболее острыми: «старение» кадрового состава (56%), и наличие непрофильных специалистов в структуре персонала библиотек (20%). Также были отмечены такие проблемы как несоответствие между профессиональными компетенциями библиотечных

работников и требованиями, предъявляемыми современным обществом к библиотечным работникам (12%), неукомплектованность ЦБС библиотечными кадрами (8%) и отток библиотечных специалистов (4%).

В качестве путей решения проблем руководителями ЦБС были названы:

- ✓ ориентация на непрерывное профессиональное совершенствование, перепрофилирование непрофильных специалистов в структуре персонала библиотек (7 упоминаний);
- ✓ обновление кадрового состава молодыми специалистами, ориентирование студентов и выпускников ГПОУ СПО «Донецкий колледж культуры и искусств» с целью привлечения их в библиотеку (4);
- ✓ укрепление материально-технической базы библиотек (подписка, приобретение новых книг, компьютеризация), создание комфортных условий труда, что повысит привлекательность библиотечной работы и обеспечит приток квалифицированных кадров (4);
- ✓ создание привлекательного имиджа библиотекаря в обществе, целенаправленная и планомерная работа по повышению престижа библиотечной профессии среди молодежи (3);
- ✓ расширение штата библиотечных сотрудников, ввести в штат библиотек специалистов компьютерных технологий (2);
- ✓ обучение на Республиканских курсах повышения квалификации (1);
- ✓ модернизация библиотек города (1).

Последний вопрос анкеты руководителя позволил получить предложения по улучшению работы республиканской системы повышения профессиональной компетенции библиотекарей от руководителей ЦБС.

Анализ показал, что 7 руководителей ЦБС полностью удовлетворены работой республиканской системы повышения профессиональной компетенции библиотекарей и оценивают ее уровень как высокий.

Остальные директора ЦБС дали следующие рекомендации:

- ✓ использовать и развивать информационные технологии для повышения квалификации библиотекарей, проводить обучение в On-line режиме (3 упоминания);
- ✓ обеспечить дифференцированный подход к формированию группы по повышению квалификации библиотечных сотрудников в зависимости от их стажа работы и образования, а также должности (руководители, методисты, библиотекари и т.д.) (2);
- ✓ учитывая реалии работы библиотекаря, внедрять в программу обучающих мероприятий больше практических занятий (2);
- ✓ проводить выездные курсы повышения квалификации, максимально чаще проводить обучение на базе библиотек ДНР (2);
- ✓ во время обучения в ДРУНБ чаще привлекать к выступлениям библиотечных специалистов из других библиотек ДНР (1);

✓ после обучения внедрять обратную связь (насколько интересно и полезно для библиотечных специалистов было услышанное во время обучения) (1).

В анкетировании библиотекарей приняли участие 522 респондента. Анкета библиотекаря, состоящая из 15 вопросов, открывается вопросом, в котором библиотечным работникам было предложено указать свою должность.

Эти сведения важны для определения руководящего состава, а также для прогнозирования потребности библиотечной сферы в специалистах.

Согласно анкетам, по должностям библиотечные работники распределились следующим образом: директор ЦБС – 5 чел., заместитель директора ЦБС – 11 чел., заведующий библиотекой-филиалом – 115 чел., заведующий отделом (сектором) – 37 чел., главный библиотекарь – 9 чел., библиотекарь (ведущий, всех категорий) – 316 чел., главный библиограф – 3 чел., библиограф (ведущий, всех категорий) – 14 чел., главный методист – 3 чел., методист (ведущий, всех категорий) – 8 чел., редактор (всех категорий) – 1 чел. Таким образом, количество специалистов, относящихся к руководителям высшего и среднего звена, составило 32,2%.

Среди опрошенных профессиональное библиотечное образование имеют 319 чел. или 60,4%, что практически соответствует данным, полученным от руководителей ЦБС (61,8%). Не имеют библиотечного образования 209 человек или 39,6%.

В период с 2016 по 2020 гг. получили профессиональное библиотечное образование 73 человека (14% опрошенных) и 2 человека продолжают обучение (0,3%).

Следующий вопрос неразрывно связан с предыдущим. На вопрос: «Если Вы не имеете библиотечного образования, планируете ли его получить», 89 респондентов (17%) ответили положительно. Вполне закономерно, что планируют получить профильное образование библиотекари в возрасте до 30 лет, со стажем работы до 3 лет.

В то же время 105 респондентов (20,1%) не планируют обучение по библиотечной специальности. Затруднились ответить 2,5% респондентов, не имеющих библиотечного образования.

Отказ мотивируют разными причинами. Основная причина, по которой работники библиотек не планируют получать библиотечное образование – предпенсионный и пенсионный возраст (более 50 упоминаний).

Еще 20 опрошенных заметили, что их образование позволяет работать в библиотеке без получения специального профильного образования. Чаще всего это сотрудники с педагогическим и филологическим образованием.

Среди других причин были названы следующие: отсутствие финансовой возможности, семейные обстоятельства, состояние здоровья, наличие проблем с документами, отсутствие времени на обучение.

Выявлено несколько респондентов, не планирующих получать профессиональное образование по причине прохождения обучения на Республиканских курсах повышения квалификации, в районной системе повышения профессиональной компетенции, а также получения профессиональной помощи со стороны методической службы своей ЦБС.

Следующий блок вопросов связан с удовлетворенностью работой в библиотеке. Степень удовлетворённости работой в библиотеке у сотрудников различна, но в целом её можно оценить как высокую.

Полностью удовлетворены работой в библиотеке 410 респондентов или 78,5%, что на 11,5% выше по сравнению с 2015 годом.

Не в полной мере удовлетворены работой 98 человек или 18,8%, скорее не удовлетворены 7 опрошенных или 1,3%.

В сравнении с 2015 годом появились и те, кто полностью не удовлетворен работой в библиотечном учреждении – 5 респондентов или 1%. Затруднились дать ответ на поставленный вопрос 0,4% сотрудников (см. рис. 5).

*Рис. 5*



Как и было предусмотрено анкетой, те опрошенные, которые не удовлетворены своей работой, указали причины своей неудовлетворенности.

Лидирует такая причина как слабая материально-техническая база, отсутствие или недостаточное финансирование библиотек (8,2%).

Далее по мере убывания следуют: плохие условия труда (5,3%), напряженная работа, повышенные требования (3%), непривлекательность имиджа библиотекаря (1,5%), неблагоприятный психологический климат в коллективе (1%), отсутствие возможности карьерного роста (0,6%), скучная, монотонная работа (0,2%) и непонимание со стороны руководства (0,2%). Не ответили на этот вопрос 80% респондентов, что говорит об их

удовлетворенности и, следовательно, соответствует данным предыдущего вопроса.

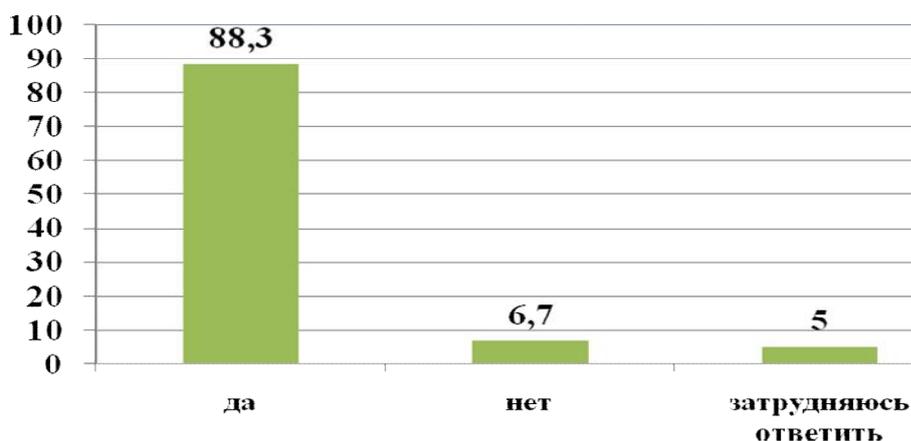
Решение задач по инновационному развитию библиотек ДНР как информационных, культурных, образовательных и досуговых центров в первую очередь зависит от наличия квалифицированных кадров и профессиональной готовности библиотекарей осуществить модернизацию отрасли. Поэтому важными для анализа ситуации были вопросы, связанные с обновлением профессиональных знаний, повышением профессиональной компетенции.

Практически все респонденты (98,1%) согласны с тем, что работа в библиотеке требует постоянного обновления знаний.

Большинством опрошенных библиотекарей (88,3%) было указано, что за последние 5 лет в системе повышения квалификации Централизованных библиотечных систем произошли изменения (см. рис. 6). Напоминаем, что, по мнению респондентов, в 2015 г. система повышения квалификации требовала модернизации, реорганизации.

*Рис. 6*

**«Произошли ли изменения в системе повышения квалификации в  
Вашей ЦБС за последние 5 лет?» (в %)**



Респондентам предложили назвать новые формы повышения профессиональной компетенции, используемые в практике их ЦБС.

За последние 5 лет в Централизованных библиотечных системах ДНР в первую очередь вошли в практику **виртуальные формы повышения профессиональной компетенции** библиотекарей. Так, среди библиотекарей стали популярны такие виртуальные формы работы как: вебинары, онлайн-конференции, онлайн-тренинги, семинары-практикумы, интернет-трансляции, методические объединения, онлайн обучение, онлайн курсы повышения квалификации, профессиональные консультации.

**В арсенале обучающих мероприятий** появились, такие как: профессиональные ликбезы, тренинги, уроки компьютерной грамотности,

творческие мастерские, мастер-классы, часы профессиональной оценки, профессиональные мастерские, часы профессиональных советов и профессионального общения.

В ходе анализа анкет была получена информация о непосредственном использовании в работе библиотеками ДНР новых форм повышения профессиональной компетенции.

Так, **Торезская ЦБС** провела дискуссионный клуб «Библиотеки – хранилища прошлого или генератор идей для будущего» (2017 г.), лабораторию творческого опыта «Библиотечное краеведение: динамика последнего десятилетия» (2018 г.), прогресс-площадку «Поиск и использование инновационных подходов в повышении качества библиотечных услуг» (2018 г.), лабораторию творческого опыта «Семена добра: библиотеки в формировании нравственного облика подрастающего поколения» (2019 г.), демонстрационный показ «Патриотизм – ценность непреходящая» (буктрейлер по книге Ю. Бондарева) (2019 г.).

А также ЦБС г. Тореза ежегодно проводит «День взаимной информации (опыт работы)», курс адаптации для новых работников и анкета «7 вопросов библиотекаря», методический библиофреш (в начале года на Совете при директоре по итогам прошедшего года).

**В Снежнянской ЦБС** состоялись: семинар «Современная библиотека – благоприятная среда для развития творчества человека», профессиональная трибуна «Все работы хороши, а библиотекарь лучше», час профессионального общения «Анализируем итоги года, готовимся к публичному отчету перед населением» и др.

**В Тельмановском районе** библиотекари организуют ярмарки творческих идей – обмен опытом с коллегами, выездные семинары, практикумы, мастер-классы, круглые столы в библиотеках системы и др.

**ЦБС г. Макеевки** активно проводила тренинги, мастер – классы, творческие лаборатории, Дни обмена опытом, Flash- семинар, день делового общения и др.

**Горловская ЦБС** за последние пять лет реализовала: день творческой инициативы, школу успешного библиотекаря, конкурсы профессионального мастерства, профессиональные визиты, креатив-лабораторию, библиотечные квесты, библиоперфомансы, библиотечные квилты, комильфо-встречи, лингво-часы, квесты, флешмобы, литературные караоке и др.

**ЦБС Амвросиевского района** внедрила в библиотечную практику театрализованные формы работы. Библиотеки района проводят массовые мероприятия с театрализованными постановками, в которых актерами выступают сами библиотекари. А также реализуют проведение мастер-классов для участников клуба по интересам «Занимашки».

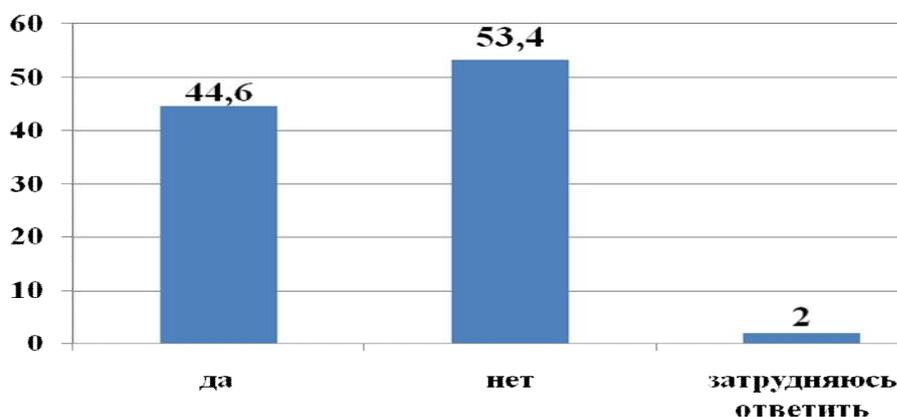
**ЦБС г. Дебальцево** провела часы общения «Методист – библиотекарь» и методические инструктажи.

Библиотекари **Енакиевской ЦБС** применяют в своей работе такие формы повышения профессиональной компетенции как: мозговой штурм, творческая лаборатория, деловой диалог, деловая игра, тренинг-практикум, час информационной грамотности, практическое занятие, тренинг, творческая лаборатория, библиокласс и др.

Картина посещения мероприятий по повышению квалификации библиотечных работников ДНР за прошедшие пять лет выглядит следующим образом: 233 человека или 44,6% прошли обучение на Республиканских курсах повышения квалификации в течение 2016-2020 гг., большая половина респондентов не обучалась на курсах (53,4%). Затруднились ответить, повышали ли свою квалификацию 2% библиотекарей (см. рис. 7).

*Рис. 7*

**Обучение на Республиканских курсах повышения квалификации в течение 2016-2020 гг. (в %)**



Актуальным является получение информации об областях библиотечного дела, в которых библиотекарям необходимо повысить свою квалификацию. Наибольшей потребностью выявлена потребность в освоении новых информационных технологий. Такое мнение высказали 41,7% библиотекари в возрасте от 30 лет и старше, имеющие стаж библиотечной работы более 10 лет.

Такой ответ закономерен, ведь умение работать с информационно-коммуникационными технологиями, без которых теперь не существует ни одна современная библиотека, является безусловной необходимостью для профессиональных компетенций сотрудников.

Далее по мере убывания названы следующие области: разработка проектов, программ (18,4%), организация культурно-массовых, информационных мероприятий (18,1%), организация справочно-библиографической и информационной деятельности (13,9%), вопросы организации и сохранности документов (6,6%).

Кроме предложенных областей деятельности, библиотекари отметили и другие, не менее востребованные: методическая работа,

методика библиотечной деятельности. Затруднились ответить на вопрос 0,7% респондентов (см. рис. 8).

*Рис. 8*

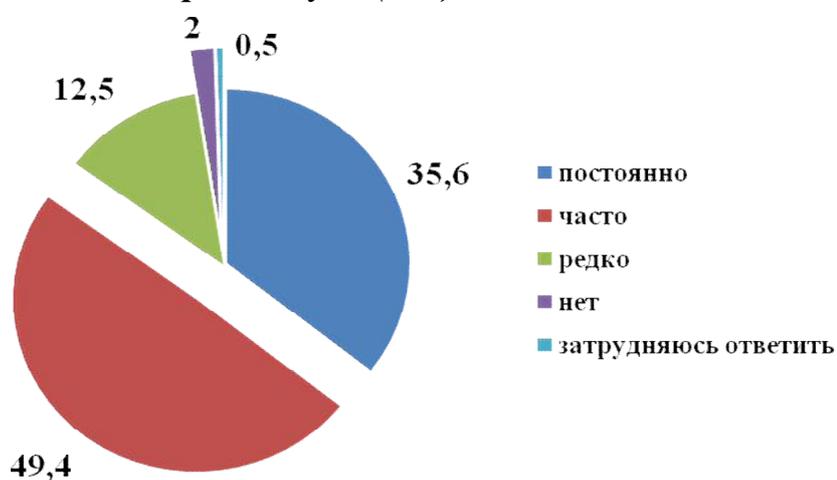
**Области деятельности, в которых необходимо повысить квалификацию (в %)**



Судя по ответам, библиотекари муниципальных библиотек в основном большое внимание уделяют инновационной деятельности. Об этом свидетельствуют следующие данные: 35,6% опрошенных постоянно, а 49,4% часто внедряют инновационный опыт в практику своей работы. Редко применяют такой опыт в библиотечной практике 65 респондентов или 12,5%. Вообще не применяют 10 человек или 2%. Затруднились ответить на вопрос 0,5% опрошенных (см. рис. 9).

*Рис. 9*

**«Внедряете ли Вы инновационный опыт в библиотечную практику?» (в %)**



Активной инновационной деятельности библиотек, по мнению респондентов, прежде всего, мешает отсутствие необходимых ресурсов, в т. ч. финансовых (489 ответов или 89,4% от общего числа).

Опрошенные отмечают, что в библиотеках нет современного оборудования, технического оснащения, помещений для хранения фондов, недостаточное количество компьютерной техники, отсутствует интернет, автоматизация библиотечных процессов. Библиотекари обеспокоены отсутствием финансирования комплектования библиотек, вследствие чего нет возможности пополнять библиотечные фонды. Поступление новой литературы мизерное. В то же время книжные фонды устарели морально, обветшали физически.

Такой ответ не стал неожиданностью, поскольку финансовые ресурсы, бесспорно, являются главным фактором инновационного развития библиотек.

Незначительное число ответов показало, тормозит инновационную деятельность библиотек также инертность сотрудников (3,8%) и отсутствие инновационных способностей у коллектива (3,5%).

Только 3 респондента (0,5% от общего количества полученных ответов) указали на отсутствие личного опыта и профессионального образования. Затрудняют инновационную деятельность библиотек также кадровые проблемы (0,5%). В частности, в штате Докучаевской ЦБС отсутствует методист, комплектатор, специалист по компьютерным технологиям, библиотекарь по культурно-досуговой деятельности (см. рис.10).

*Рис. 10*

***Причины, препятствующие активной инновационной деятельности библиотеки (в %)***



В числе опрошенных 512 женщин (98,1%) и 10 мужчин (1,9%). Возрастной состав респондентов: до 30 лет – 34 чел. (6,5%); от 30 до 55 лет – 277 чел. (53,1%); старше 55 лет – 211 чел. (40,4%) (см. рис. 11).

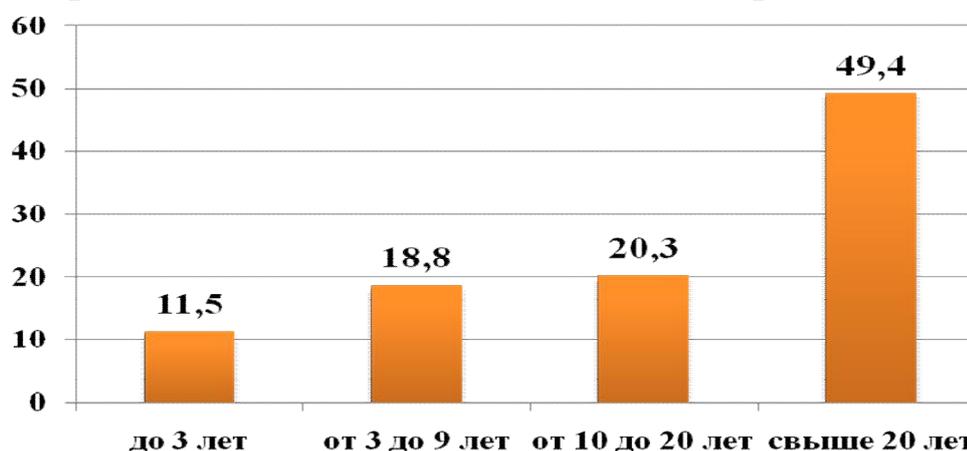
Почти половина опрошенных библиотекарей имеют стаж библиотечной работы свыше 20 лет – 258 чел. (49,4%). Специалисты со стажем от 10 до 20 лет составили 106 чел. (20,3%), от 3 до 9 лет – 98 чел (18,8%) и до 3 лет – 60 чел. (11,5%) (см. рис. 12). Полученные сведения соответствуют данным, предоставленным руководителями при опросе и подтверждают факт старения библиотечных кадров, отсутствие резерва и преемственности в библиотечных коллективах.

*Рис. 11*



*Рис. 12*

**Состав респондентов в зависимости от стажа работы (в %)**



Таким образом, мониторинг кадровой ситуации в библиотечной отрасли Донецкой Народной Республики позволил проанализировать произошедшие изменения с начала 2015 года и зафиксировать состояние кадровых ресурсов муниципальных библиотек ДНР.

Результаты исследования отчасти подтвердили выдвинутую гипотезу. За последние пять лет кадровая ситуация в муниципальных библиотеках республики частично стабилизировалась. На начало 2020 года

количественный состав кадров в библиотеках полностью вышел на довоенный уровень – и составляет 675 библиотекарей.

В тоже время сохранились имеющиеся кадровые проблемы. В республике по-прежнему наблюдается тенденция старения библиотечного персонала. Нарушены возрастные пропорции библиотекарей, наблюдается слабый приток молодежи в библиотечную профессию. Дальнейшее развитие муниципальных библиотек республики зависит от того, какие кадры сейчас сформируются, смогут ли они стать сменой среднему и старшему поколению специалистов.

Практически прежним остался процент библиотекарей, имеющих профильное образование. Соответственно на прежнем уровне остался процент сотрудников, имеющих непрофильное образование (35%), как высшее, так и среднее специальное. Т.е. более 200 библиотекарей не имеют специального библиотечного образования.

В период с 2016 по 2020 гг. 73 человека получили профессиональное библиотечное образование. На данный момент получают профессиональное библиотечное образование 60 библиотекарей публичных библиотек ДНР: 22 – высшее библиотечное и 38 – среднее библиотечное образование.

Как видим, сложилась парадоксальная ситуация: библиотекари получают профильное образование, а число специалистов не увеличивается. Это объясняется тем, что, с одной стороны, не все библиотекари без образования стремятся его получить, с другой – происходит «вымывание» профессионалов из библиотечной отрасли, в т.ч. и за счет молодых кадров.

Такая ситуация приводит к дефициту квалифицированных трудовых ресурсов, несоответствию между профессиональными компетенциями библиотечных работников и требованиями, предъявляемыми современным обществом к библиотечным работникам.

Опрос показал стремление библиотечных специалистов к постоянному обновлению профессиональных знаний. Однако, в течение 2016-2020 гг. обучение на Республиканских курсах повышения квалификации прошли меньше половины опрошенных библиотекарей.

За последние 5 лет в системе повышения квалификации ЦБС произошли изменения, респонденты регулярно внедряют инновационный опыт в библиотечную практику. В работе стали использоваться виртуальные формы повышения профессиональной компетенции, новые формы обучающих мероприятий. В целом, исследование выявило определенный профессиональный потенциал у сотрудников библиотек, выражающийся в стремлении работать в библиотеке, учиться, самосовершенствоваться и реализовывать творческие замыслы в своей трудовой деятельности.

Активной инновационной деятельности библиотек, прежде всего, мешает отсутствие необходимых ресурсов, в т. ч. финансовых.

Библиотечные специалисты, в т.ч. руководители ЦБС и самостоятельных библиотек первоочередной задачей видят повышение своей квалификации, особенно в области новых информационных технологий, проектной деятельности.

Полученные результаты исследования свидетельствуют о необходимости улучшения кадровой ситуации в муниципальных публичных библиотеках ДНР. В связи с этим рекомендовано:

1. ГУ «Республиканский учебно-методический центр повышения квалификации работников культуры» рассмотреть вопрос о целесообразности:

1.1. формирования групп слушателей в зависимости от должности, образования, стажа работы;

1.2. проводить выездные курсы повышения квалификации на базе библиотек ДНР.

2. ГУК «Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской» в системе повышения профессиональной компетенции:

2.1. обеспечить комплексное обновление профессиональных знаний библиотечных кадров посредством проведения обучающих мероприятий по актуальным направлениям библиотечной практики;

2.2. расширить арсенал форм обучающих мероприятий за счет практических занятий;

2.3. проводить выездные обучающие мероприятия на базе библиотек ДНР;

2.4. наладить обратную связь со слушателями обучающих мероприятий.

3. Муниципальным библиотекам:

3.1. всей своей деятельностью создавать привлекательный имидж библиотеки и библиотекаря в обществе, что будет способствовать притоку в профессию способной молодежи;

3.2. создавать комфортные условия труда для притока квалифицированных кадров;

3.3. стимулировать библиотечные кадры к получению профессионального библиотечного образования;

3.4. организовать систему повышения профессиональной компетенции, отвечающей следующим требованиям:

- полный охват всего персонала;

- непрерывность;

- дифференцированный подход к разным категориям персонала;

- системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала;

- использование разнообразных форм обучающих мероприятий, в том числе активных.