

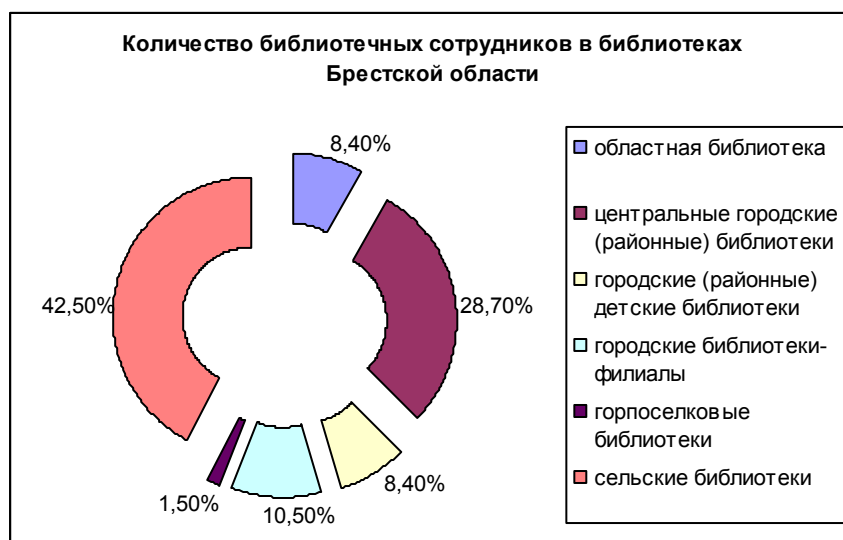
«Библиотечные кадры: статус, использование, обучение»: итоги социологического исследования

Сегодня важными факторами стратегического развития библиотек являются профессиональные и личные качества библиотекаря. Новая философия библиотечного дела заключается в том, что библиотекарь выступает не в качестве источника знаний, а как организатор доступа к информации и знанию.

Однако в последнее время в профессиональном сообществе наблюдается беспокойство, связанное с нарастанием кризиса в профессии. Выражается это в старении кадров библиотек, пополнении их штатов специалистами из смежных сфер деятельности.

В связи с этим в августе-сентябре 2012 г. отделом библиотековедения УК «Областная библиотека им. М. Горького» проводилось социологическое исследование «Библиотечные кадры: статус, использование, обучение». Базами исследования стали областная библиотека и 493 публичные библиотеки области, работающие на полную ставку. Основными методами исследования являлись анкетный опрос и анализ статистических показателей. По статистическим оперативным данным на 01.09.2012 г. **число библиотечных специалистов** в областной и публичных библиотеках Брестской области составило 1364 человека. Из них:

- 115 (8,4%) - сотрудники областной библиотеки,
- 392 (28,7%) - центральных городских и районных библиотек,
- 115 (8,4%) - городских и районных детских библиотек,
- 143 (10,5%) - городских библиотек,
- 21 (1,5%) - горпоселковых библиотек,
- 578 (42,5%) – сельских библиотек.



Руководители разных уровней (к данной категории отнесены директора, заместители директоров, заведующие филиалами, отделами, секторами) составили 16,1% от общего количества сотрудников. Соответственно рядовые специалисты (библиотекари и библиографы) составили 83,9%.

В анкетировании приняли участие 1120 человек, т.е. 82,1% от общего количества библиотечных сотрудников. Анкета включала 19 вопросов и позволяла респондентам не только выбрать ответ среди предложенных вариантов, но и зафиксировать своё собственное мнение в свободной форме.

При подведении итогов исследования, для сравнительного анализа, мы разделили респондентов на две условные группы: сотрудники расположенных в городской местности библиотек (ЦБ, ГДБ (РДБ), ГБ, ОБ – городские библиотеки) и сотрудники расположенных в сельской местности библиотек (ГпБ, СБ – сельские библиотеки).

Проанализируем кадровый состав библиотек **по возрасту**.

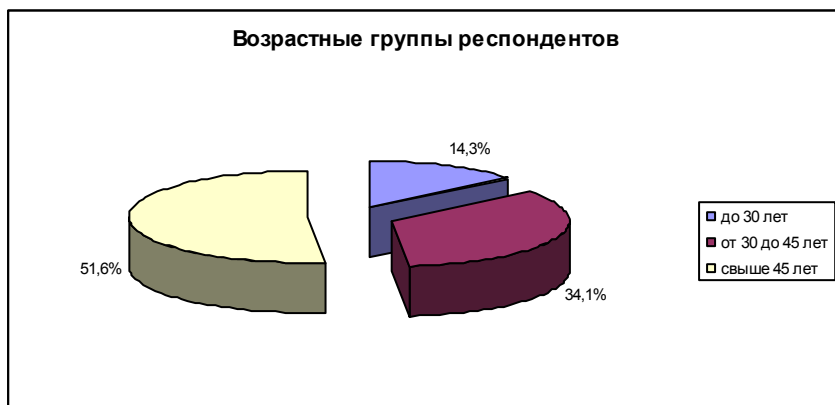
Таблица 1. Возраст сотрудников библиотек*

	Всего	до 25 лет	от 25 до 30 лет	от 30 до 35 лет	от 35 до 40 лет	от 40 до 45 лет	от 45 до 50 лет	от 50 до 55 лет	свыше 55 лет
ЦБ	353	17	43	37	34	39	68	75	40
ГДБ (РДБ)	112	4	8	16	10	17	18	24	15
ГБ	127	4	13	7	9	19	25	35	15
ГпБ	21	1	2	1	2	7	5	3	
СБ	411	25	26	30	42	86	81	76	45
Итого по ЦБС	1024	51	92	91	97	168	197	213	115
ОБ	96	6	11	7	8	11	16	19	18
Итого по области	1120	57 (5,1%)	103 (9,2%)	98 (8,7%)	105 (9,4%)	179 (16%)	213 (19%)	232 (20,7%)	133 (11,9%)

**Все таблицы и диаграммы, приведенные в анализе (здесь и ниже), содержат сведения по состоянию на 1.09.2012 г.*

Возрастные границы – до 30 лет, 30 - 45 лет, свыше 45 лет – составляют так называемый демографический «пирог». Как считает Э.Р. Сукиасян, нормальным он бывает тогда, когда каждый слой занимает треть (Сукиасян, Э.Р.

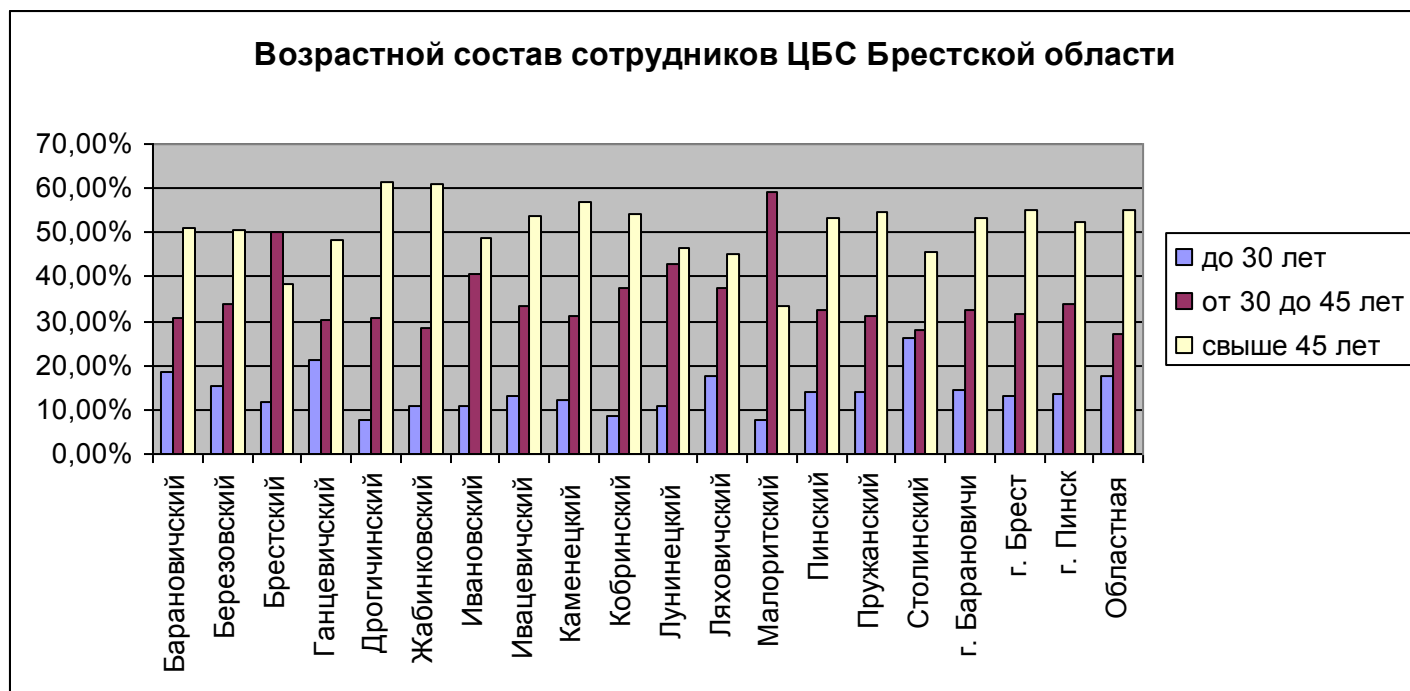
Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. статей и докладов. – Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – с. 137). Однако в нашем случае реальная кадровая ситуация



существенно отличается от идеальной. Специалисты до 30 лет составляют всего 14,3%, от 30 до 45 лет – 34,1%, свыше 45 лет – 51,6%. Средний возраст сотрудника библиотеки – 45 лет.

Следует заметить, что специалисты младшей возрастной группы составляют незначительный процент как в городских библиотеках (15,4%), так и в сельских (12,5%). Специалистов средней возрастной группы больше в сельских библиотеках (39%), чем в городских (31%). Больше половины библиотечных сотрудников городских библиотек являются специалистами старшей возрастной группы (53,5%), в сельских библиотеках – 48,6%. Доля молодых коллег (до 25 лет) составляет всего 5,1%. За прошедшие 3 года в библиотеки области приняты на работу 257 человек, в том числе 39 молодых специалистов (15,2% от количества всех принятых).

Рассмотрим возрастной состав сотрудников библиотек области в разрезе районов. Как видно из диаграммы, идеальные соотношения возрастных категорий отсутствуют. Среди ЦБС области максимально приближена к идеальной лишь кадровая ситуация в Столинской РЦБС, где возрастные пропорции составляют 26,4% – 27,8% – 45,8%. Библиотечных специалистов до 30 лет меньше всего – в Дрогичинской и Малоритской РЦБС (по 7,7%), больше всего – в Столинской РЦБС (26,4%); специалистов от 30 до 45 лет меньше всего – в областной библиотеке (27%), больше всего – в Малоритской РЦБС (59%); специалистов свыше 45 лет меньше всего – в Малоритской РЦБС (33,3%), больше всего – в Дрогичинской (61,5%), Жабинковской (60,8%) РЦБС.



Очевидно, что повсеместно в ближайшее время средний возраст специалистов будет увеличиваться, а коллектив стареть. Уже в ближайшие 5-10 лет из библиотек уйдет по причине достижения пенсионного возраста самая многочисленная старшая возрастная группа, состоящая из наиболее квалифицированных сотрудников. Поэтому при появлении вакантных мест предпочтение должно отдаваться молодым специалистам до 30-летнего возраста.

Квалификация библиотечных работников в немалой степени определяется **уровнем образования**. По этому критерию респонденты распределились следующим образом:

- с высшим библиотечным образованием – 36,2%;
- с высшим небиблиотечным образованием – 11,1%;
- со средне-специальным библиотечным образованием – 39,5%;
- со средне-специальным небиблиотечным образованием – 9,3%;
- со средним образованием – 3,9%.

Как видим, самой многочисленной оказалась группа специалистов со средне-специальным библиотечным образованием. По итогам исследования процент специалистов с библиотечным образованием составляет 75,7. По итогам работы в 2012 г. этот показатель составляет 73%.



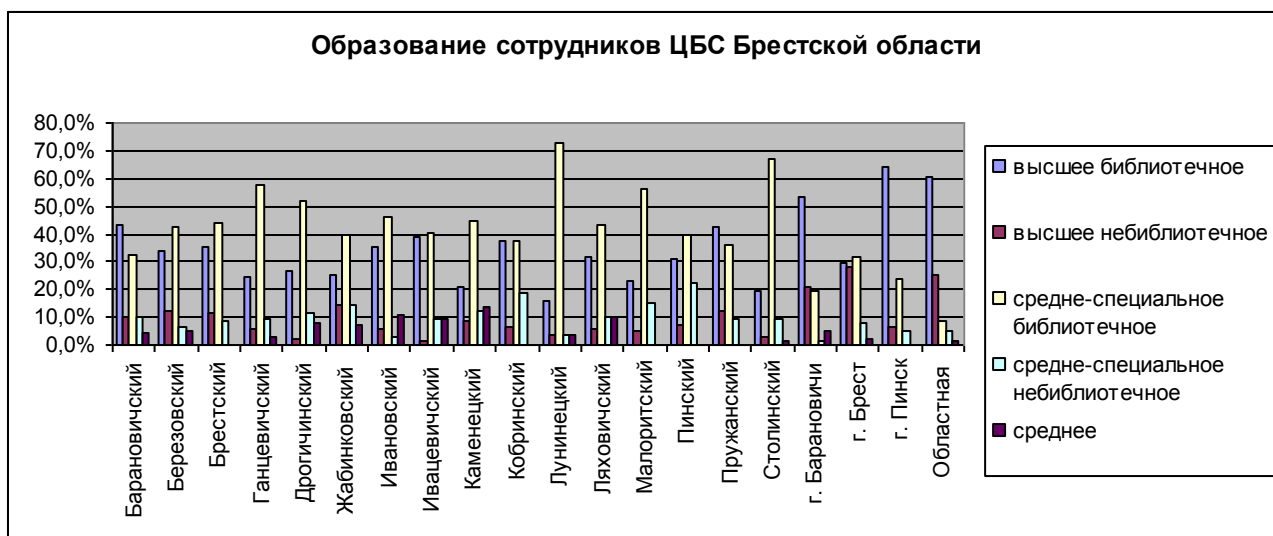
Таблица 2. Образование сотрудников библиотек

	Всего	высшее библиотечное	высшее небиблиотечное	ср.-спец. библиотечное	ср.-спец. небиблиотечное	среднее
ЦБ	353	202	31	102	14	4
ГДБ (РДБ)	112	52	12	41	4	3
ГБ	127	44	20	53	7	3
ГпБ	21	4	4	9	2	2
СБ	411	45	33	230	72	31
Итого по ЦБС	1024	347	100	435	99	43
ОБ	96	58	24	8	5	1
Итого по области	1120	405 (36,2%)	124 (11,1%)	443 (39,5%)	104 (9,3%)	44 (3,9%)

Более половины библиотечных специалистов городских библиотек имеют высшее библиотечное образование (51,7%), средне-специальное библиотечное образование имеют 29,7%. В сельских библиотеках более половины сотрудников имеют средне-специальное библиотечное образование (55,3%) и лишь 11,3% – высшее библиотечное. На момент исследования в высших и средне-специальных учебных заведениях учатся заочно 90 специалистов. Они являются студентами БГУКИ, ПолесГУ, БрГУ им. А.С. Пушкина, МГБК им. А.С. Пушкина, ГрГКИ и др.

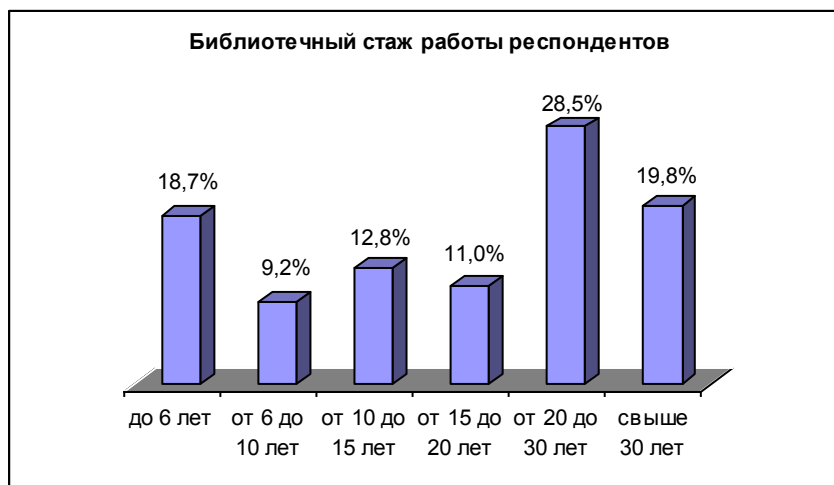
В связи с дефицитом кадров в библиотеки принимаются на работу специалисты различных профессий: экономисты, юристы, медицинские и технические работники, специалисты сельского хозяйства и др. (11,4% от общего количества сотрудников). Но самой многочисленной является группа специалистов с педагогическим образованием (9% от общего количества сотрудников). Практика показывает, что педагогические работники быстро адаптируются в библиотеке, приобретают необходимые знания и навыки, имеют возможность строить успешную карьеру. Это можно объяснить тем, что требования к профессиональным качествам и личностным способностям библиотекаря и педагога во многом совпадают.

Рассмотрим образовательный уровень библиотечных специалистов в разрезе районов. По данным исследования процент специалистов с высшим библиотечным образованием выше всего в Барановичской и Пинской ГЦБС, областной библиотеке им. М. Горького. Специалистов со средне-специальным библиотечным образованием больше всего насчитывается в Лунинецкой и Столинской РЦБС. По итогам 2012 г. самый высокий процент специалистов в Пинской ГЦБС (87,9%), Березовской РЦБС (83,8%), самый низкий – в Ивановской РЦБС (60,3%).



Важным фактором, существенно влияющим на степень профессионального мастерства, является **стаж работы**. В ходе исследования были выявлены следующие данные:

- до 6 лет – 18,7%;
- от 6 до 10 лет – 9,2%;
- от 10 до 15 лет – 12,8%;
- от 15 до 20 лет – 11%;
- от 20 до 30 лет – 28,5%;
- свыше 30 лет – 19,8%.

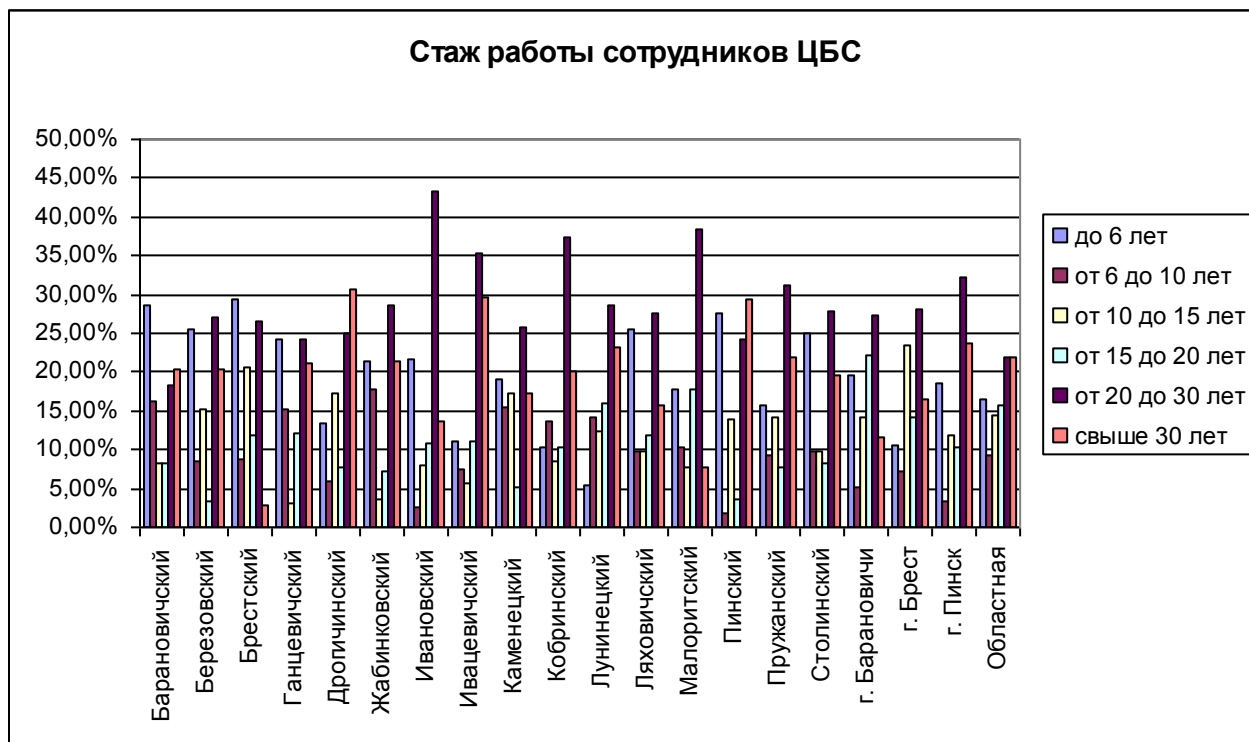


Как видим, практически половина респондентов (48,3%) имеют стаж библиотечной работы свыше 20 лет. Почти 20% специалистов имеют стаж работы свыше 30 лет. Это значит, что они пришли в библиотеку совсем молодыми и посвятили этой профессии всю жизнь.

Таблица 3. Стаж работы сотрудников библиотек

	Всего	до 6 лет	от 6 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 30 лет	свыше 30 лет
ЦБ	353	58	32	51	32	95	85
ГДБ (РДБ)	112	22	3	9	19	28	31
ГБ	127	14	13	19	19	43	19
ГпБ	21	4	3	1	4	7	2
СБ	411	95	43	49	35	125	64
Итого по ЦБС	1024	193	94	129	109	298	201
ОБ	96	16	9	14	15	21	21
Итого по области	1120	209 (18,7%)	103 (9,2%)	143 (12,8%)	124 (11%)	319 (28,5%)	222 (19,8%)

На местах ситуация такова: больше всего сотрудников со стажем работы до 6 лет – в Брестской (29,4%) и Барановичской (28,6%) РЦБС; от 6 до 10 лет – в Жабинковской РЦБС (17,9%), от 10 до 15 лет – в Брестской ГЦБС (23,5%), от 15 до 20 лет – в Барановичской ГЦБС (22,1%), от 20 до 30 лет – в Ивановской РЦБС (43,2%), свыше 30 лет – в Дрогичинской РЦБС (30,7 %).



Степень удовлетворённости работой в библиотеке у сотрудников различна, но в целом её можно оценить как высокую. Удовлетворены работой 71,6% респондентов, 24,1% удовлетворены работой частично, лишь 4,3% работой не удовлетворены или считают свой выбор ошибкой.

Библиотекари позиционируют свою профессию как социально-важную, но во внешней среде такое отношение обычно не получает понимания и поддержки. Социальный престиж, значимость, привлекательность библиотечной

профессии в обществе находятся на низком уровне. Нам было интересно узнать о желании сотрудников поменять свою профессию. Более половины респондентов (55,1%) твёрдо намерены

профессию не менять. Сложив ответы «Да», «Возможно», «Затрудняюсь ответить», мы получили крайне негативное явление: очень высок процент предтекучности кадров – 44,9%. Главная задача нынешнего дня – продуманная политика стабилизации кадров, их закрепление в библиотеках.

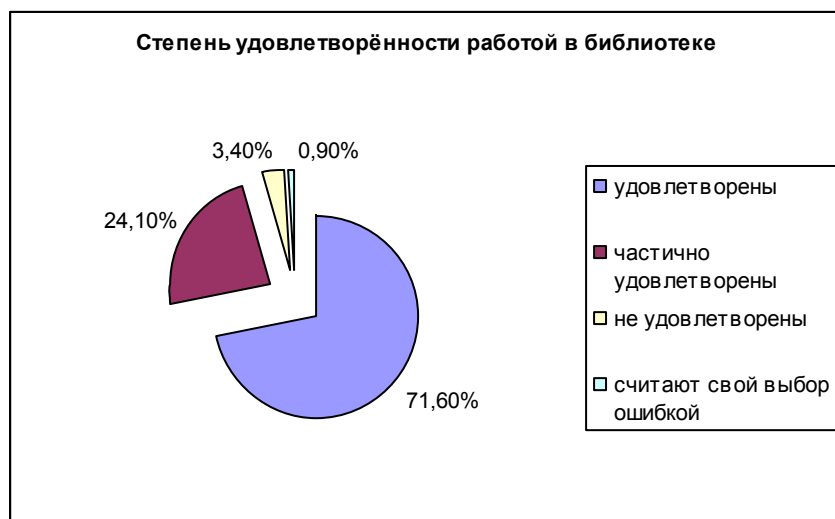
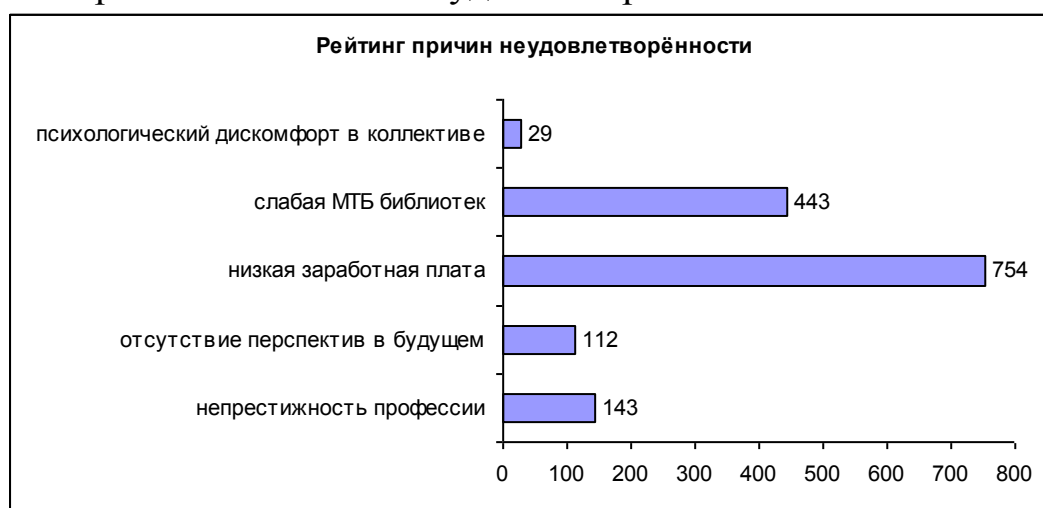


Таблица 4. Поменяете ли Вы профессию?

	Всего	Да	Нет	Возможно	Затрудняюсь ответить
ЦБ	353	37	178	93	45
ГДБ (РДБ)	112	10	66	18	18
ГБ	127	5	71	27	24
ГпБ	21	1	14	1	5
СБ	411	26	246	69	70
Итого по ЦБС	1024	79	575	208	162
ОБ	96	15	42	25	14
Итого по области	1120	94 (8,4%)	617 (55,1%)	233 (20,8%)	176 (15,7%)

В анкете был сформулирован специальный вопрос «**Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке?**». Предлагалось 6 вариантов ответов с возможностью выбора нескольких из них. Анализ полученных данных позволил составить своеобразный рейтинг причин возможной неудовлетворённости.



Так, у подавляющего большинства респондентов, как и следовало ожидать, на первом месте был такой показатель, как низкая заработная плата (754 ответа), на втором – слабая материально-техническая база библиотек (443 ответа), на третьем – непрестижность профессии (143 ответа), на четвёртом – отсутствие перспектив в будущем (112 ответа), на пятом – психологический дискомфорт в коллективе (29 ответов). Тем, чьё мнение не совпадало ни с одним из предложенных вариантов ответа, предлагалось дать свою формулировку. Были получены ответы:

- неудобный режим работы учреждения;
- план цифровых показателей, его неперенный рост;
- необходимость проведения «ненужных» мероприятий;

- необходимость ходить по школам с мероприятиями;
- выполнение платных услуг.

При проведении исследования организаторов интересовало, видят ли респонденты **реальные перспективы продвижения по службе**. На страницах профессиональной прессы можно встретить несколько вариантов построения карьеры: вертикальная карьера – должностной рост; горизонтальная карьера – самореализация, завоевание авторитета среди специалистов и коллег (при этом оставаясь на той же должности); центростремительная – продвижение к центру управления и включение в процесс принятия решений. Реальность перспективы построения карьеры особенно важна для молодых. Без видения перспективы молодые специалисты с течением времени начинают работать без должной энергии и энтузиазма.

По оценкам респондентов, реальных шансов сделать вертикальную карьеру у библиотекарей очень мало. Только 15,5% специалистов твёрдо уверены в возможности продвижения по службе. Абсолютно убеждены в отсутствии шансов на должностной рост 55%. Ещё 27,5% опрошенных выразили большое сомнение в возможности продвижения по службе.

Таблица 5. Оценка перспективы продвижения по службе сотрудников библиотек

	Всего	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Другое
ЦБ	353	71	173	101	8
ГДБ (РДБ)	112	16	55	36	5
ГБ	127	13	81	32	1
ГпБ	21	6	12	3	
СБ	411	53	256	102	
Итого по ЦБС	1024	159	577	274	14
ОБ	96	14	39	34	9
Итого по области	1120	173 (15,5%)	616 (55%)	308 (27,5%)	23 (2%)

Ограниченное количество руководящих должностей в библиотеке, редко появляющиеся вакансии руководящего звена затрудняют построение карьерного роста. И если для части коллектива вариант вертикальной карьеры реален, то для остальных остаётся возможность не должностного, а профессионального роста и самореализации. В этом случае можно говорить о карьере специалиста.

Именно теме построения горизонтальной карьеры был посвящён в исследовании целый блок вопросов.

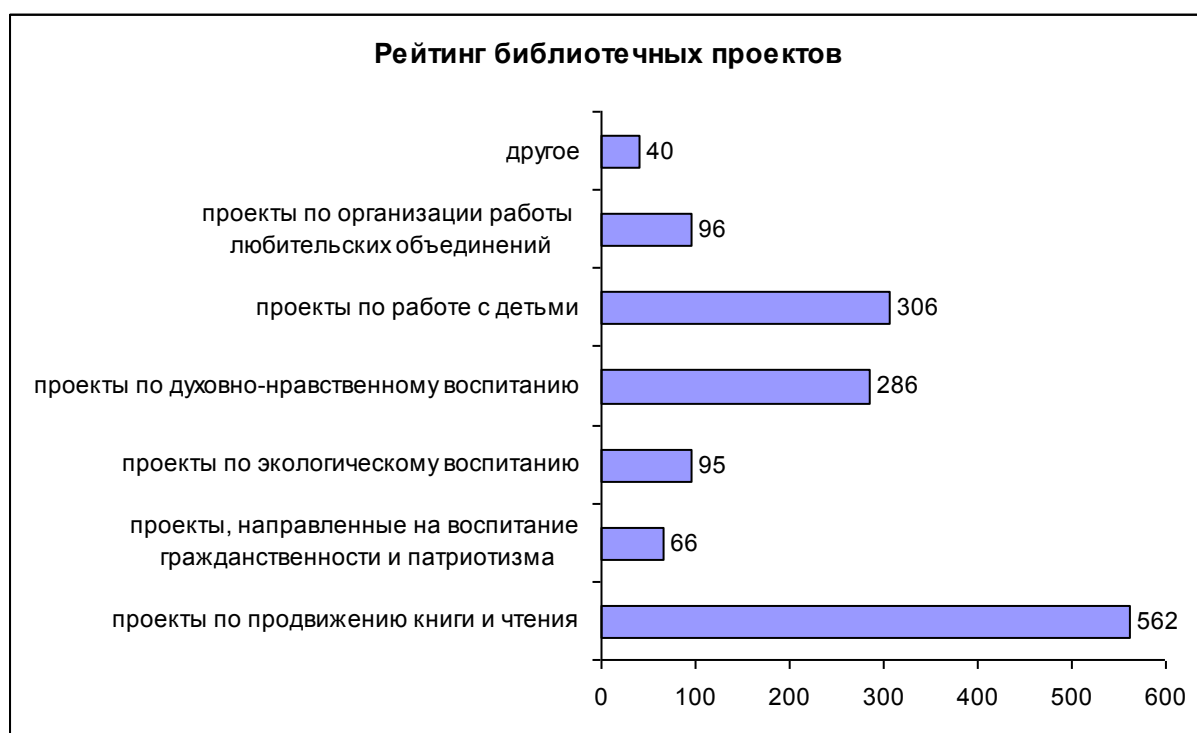
В первую очередь, нас интересовало, выступают ли библиотекари инициаторами каких-то новшеств в библиотеке. Утвердительный ответ дали лишь 19,2% респондентов. Подавляющее большинство сотрудников (63,2%) выступают инициаторами нововведений периодически, от случая к случаю. Абсолютно безынициативными оказались 16,3% респондентов. Практически аналогичные ответы получили мы и на вопрос о том, как часто выступают сотрудники на семинарах, совещаниях, печатаются в профессиональных изданиях: часто – 21,5%, никогда – 26,3%, редко (от случая к случаю) – 50,5%. Можно сделать вывод, что только каждый пятый сотрудник библиотек занимает активную профессиональную позицию и стремится к инновационной деятельности.

Радует тот факт, что 65,8% опрошенных принимают участие в реализации библиотечных проектов; 16,4% ответили отрицательно; 16,8% затруднились ответить на этот вопрос.

Таблица 6. Участие в реализации библиотечных проектов

	Всего	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Другое
ЦБ	353	241	52	55	5
ГДБ (РДБ)	112	90	11	11	
ГБ	127	84	17	22	4
ГпБ	21	12	7	2	
СБ	411	247	80	82	2
Итого по ЦБС	1024	674	167	172	11
ОБ	96	63	17	16	
Итого по области	1120	737 (65,8%)	184 (16,4%)	188 (16,8%)	11 (1%)

Итак, какие же проекты хотели бы реализовать в своей библиотеке респонденты? Лидируют проекты по продвижению книги и чтения (562 ответа), на втором месте – проекты по работе с детьми (306 ответов), на третьем – проекты по духовно-нравственному воспитанию (286 ответов).



Респонденты предложили и собственные варианты проектов:

- по краеведению;
- по работе с молодёжью;
- по продвижению библиотеки в сети Интернет;
- по созданию библиотечных блогов;
- по изучению иностранных языков.

Но встретились и такие ответы, как «Нет возможности из-за слабой материально-технической базы», «Нет желания», «Нет возможности в силу возраста».

Ряд вопросов анкеты касался качества повышения квалификации и личного самообразования библиотекарей. Так, 80,6% респондентов заинтересованы в повышении своей квалификации; 11,4% затруднились ответить; а 8% опрошенных абсолютно не заинтересованы в повышении своей квалификации. Это и неудивительно, учитывая тот факт, что 8,4% респондентов готовы уже завтра поменять свою профессию.

Непрерывное образование – это абсолютное требование времени, в котором самообразование занимает значительную часть. Самообразованием регулярно занимаются 81,3% опрошенных; от случая к случаю – 17,1%; 1,6% сотрудников не занимаются самообразованием вообще.

Лидирующим источником получения профессиональной информации остаются периодические издания (845 ответов), книги и Интернет набрали приблизительно одинаковое количество ответов (387 и 367 ответов соответственно).



На вопрос об использовании профессиональных изданий 922 респондента (82%) указали журнал «Бібліятэка прапануе», 728 (65%) – журнал «Бібліятэчны свет», 473 (42%) – журнал “Читаем. Учимся. Играем”. К перечисленным изданиям следует добавить «Библиотековедение», «НТБ», «Вестник БАЕ», «Мир библиографии», «ЛіМ», «Культура». Но многие профессиональные издания просто физически недоступны большинству библиотекарей, особенно библиотекарям маленьких библиотек, ввиду ограниченности финансов на подписку.

Общеизвестно, что время диктует новые требования к библиотечной профессии. Постоянное обучение и развитие персонала сегодня становится обязательным условием его профессионального соответствия и необходимым условием результативных изменений в библиотеках. Отмечая значимость различных форм повышения квалификации, более половины респондентов считают необходимыми выезды и обмен опытом со специалистами из других регионов (697 ответов), треть опрошенных отдадут предпочтение районным и областным семинарским занятиям (371 и 373 ответа). На третьем месте по популярности – республиканские и областные курсы повышения квалификации (318 и 307 ответов).



Как видим, респонденты предпочитают активные формы повышения квалификации. Однако на практике основной формой является «слушание лекций», иначе говоря – пассивное присутствие в аудитории. При проведении курсов повышения квалификации желательно обращать внимание на внедрение активных форм (например: составление проектов, программ, подготовки предложений в программы, проекты).

Что же может положительно повлиять на развитие кадрового состояния библиотеки? По мнению респондентов, это:

- достойная заработная плата (845 ответов);
- получение профессионального образования (455 ответов);
- развитие непрерывного профессионального образования (352 ответа);
- привлечение молодых сотрудников (335 ответов);
- модернизация материально-технической базы библиотек.

Последний вопрос в исследовании был, на наш взгляд, самый интересный – «Ваше видение библиотечного специалиста XXI века». Но сначала давайте сделаем краткий экскурс в историю. В 1918 г. в свет вышла книга Л.Б. Хавкиной «Книга и библиотека». В ней Любовь Борисовна писала: «Библиотекарь должен обладать некоторыми специальными знаниями, необходимыми для его профессии. Ему нужно понимание общественного значения библиотеки, знание книг, знание читательской среды и психологии, знакомство с методами и техникой библиотечной работы и с организацией самой библиотеки» (*Хавкина, Л.Б. Книга и Библиотека // Л.Б. Хавкина. – СПб : Изд-во РНБ, 2011. – 152 с. – (Библиотековедение: изучая прошлое – создаем будущее. Вып. 1).*

Время шло вперед. Библиотечное дело развивалось. На одном из библиотечных блогов («Мышь библиотечная») приведены цитаты из статьи Н.Г. Гордон «Слагаемые престижа» (*НТБ СССР. – 1977. – №1. – С. 3-8*). Наличие «плохих условий труда», «несовременный уровень оснащения техникой», «отсутствие необходимого оборудования», «низкий уровень НОТ и механизации» - эти и другие причины, по мнению библиотекарей, делают профессию непрестижной в обществе, требуют от библиотекаря «самоотверженности», «терпения». Среди качеств, необходимых библиотекарю и характеризующих современного специалиста, называют «творческую активность и энергию», «увлеченность», «чувство нового», «прогрессивность», «целеустремленность», «настойчивость», а среди факторов, обеспечивающих престиж – «умение внедрять новое и прогрессивное». А библиотекарь будущего? Это «творческая личность, специалист, освобожденный от технических операций».

Прошло 36 лет. Сегодня многие библиотечные специалисты утверждают, что если своевременно не перейти на новые формы работы с пользователями и документами, новыми по сути, а не внешним атрибутам, библиотеки в ближайшее время могут превратиться из основного социального института, обеспечивающего выполнение информационных потребностей общества, в хранилища и склады, т.е. регрессируют до уровня раннего средневековья. И произойдет это вне зависимости от того, работает ли библиотека с бумажными носителями, или же исключительно с электронной информацией. А Э.Р. Сукиасян считает, что «библиотеки будут нуждаться в специалистах со знанием языка, умеющих извлекать информацию с помощью новейших технических средств. Свято место пусто не бывает: придет в библиотеки новое поколение специалистов» (Сукиасян, Э.Р. *Библиотечная профессия и кадровый менеджмент : избранные статьи* // Э.Р. Сукиасян. – СПб : Профессия, 2011. – С. 55).

Специалисты нашей области были не столь пессимистичны и предложили свое видение Библиотекаря будущего:

- современный, компетентный, инициативный, общительный, начитанный, эрудированный, грамотный, коммуникабельный, креативный, целеустремленный, любящий свою профессию и свое дело специалист;
- свободно владеет навыками работы с современными технологиями, библиотекарь-техник, от которого будут требоваться только скорость реакции на запрос и владение современными техническими средствами, библиотекарь онлайн-библиотеки;
- спичрайтер (составитель текстов речей, выступлений для высокопоставленных лиц государства, политиков, общественных деятелей или бизнесменов), менеджер;
- профессия трансформируется, сольется с другими специальностями, библиотечный специалист как таковой исчерпает себя и его заменит робот, а «живые» библиотечные специалисты будут выступать лишь в роли библиотерапевтов и психологов.

Таким образом, при подведении итогов социологического исследования были сделаны **основные выводы**:

1. Кадровую ситуацию в области характеризует тенденция старения кадрового состава. Дальнейшее развитие библиотек зависит от того, какие кадры уже сейчас сформируются, чтобы стать сменой среднему и старшему поколению специалистов.
2. Нарушены возрастные пропорции, наблюдается слабый приток молодежи в библиотечную профессию.

3. Развивается не только количественный, но и качественный дефицит трудовых ресурсов, т.е. недостает квалифицированных кадров.
4. Большая часть сотрудников библиотек не чувствует возможностей карьерного роста, наблюдается т.н. «карьерный пессимизм».

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. Вместе с тем, намечаются следующие *стратегические задачи*:

1. Активная популяризация сущности библиотечной профессии и роли библиотекаря среди широкого круга общественности для поднятия престижа профессии в обществе.

2. Разработка Государственной программы о Кадровой политике в сфере культуры, включающей раздел «Кадровая политика в библиотечной отрасли» (по примеру «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.», разработанной в Российской Федерации).

3. Модернизация материально-технической базы библиотек, создание комфортных условий для творческой самореализации, профессионального роста.

4. Привлечение и закрепление молодых специалистов, обеспечение их социальной защиты. Повышение оплаты труда работников библиотек адекватно их вкладу в увеличение культурного, образовательного, интеллектуального потенциала региона.

5. Обеспечение комплексного обновления профессиональных знаний библиотечных кадров посредством регулярного повышения их квалификации и переподготовки по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела на республиканском, областном и региональном уровнях.

Литература:

Сукиасян, Э.Р. Библиотечная профессия и кадровый менеджмент : избранные статьи / Э.Р. Сукиасян. – СПб : Профессия, 2011. – 430 с.

Сукиасян, Э.Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сборник статей и докладов // Э.Р. Сукиасян. – Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с. – (Специальный издательский проект для библиотек).

Хавкина, Л.Б. Книга и Библиотека / Л.Б. Хавкина. – СПб : Изд-во РНБ, 2011. – 152 с. – (Библиотековедение: изучая прошлое – создаем будущее. Вып. 1).

Попова, М.Л. Кадровый состав муниципального учреждения культуры «Центральная городская библиотека» / М.Л. Попова // Библиотечное дело – XXI век: науч.-практ. сб.: вып. 1 (9) / Российская государственная библиотека. – Москва, 2005. – С. 155 – 168. – (Приложение к журналу «Библиотековедение»).

Захаренко, М.Н. Привлекательность библиотечной профессии для молодежи: опыт социологического исследования / М.Н. Захаренко // Библиотековедение. – 2010. - № 3. – С. 112 – 117.

Интернет-ресурсы