

## **Модернизация библиотек как условие формирования новых компетентностных моделей библиотекарей нового поколения и проблемы подготовки библиотечных кадров в Хабаровском государственном институте культуры**

«Кадры решают всё» — знаменитый тезис прошлого столетия, который применяется для актуализации значимости образования и профессиональных умений при решении любых проблем любой сферы деятельности. Для библиотек Дальнего Востока этот тезис значим и актуален как никогда.

Перед отраслью стоят задачи модернизации всех типов библиотек независимо от их ведомственной и типовой принадлежности.

В данном выступлении я остановлюсь на четырёх взаимосвязанных вопросах: общих тенденциях модернизации библиотек России и особенностях компетентностных моделей библиотекарей нового поколения; кадровых проблемах библиотек и специфике подготовки библиотечных кадров в Хабаровском государственном институте культуры, в заключение рассмотрим выводы и рекомендации.

### **Общие тенденции модернизации библиотек России**

Модернизация обусловлена глобальными изменениями во внешней среде библиотек. К наиболее значимым из них отнесём такие, как: социальные и технологические преобразования, слияние библиотек с другими структурами, формирование новых библиотечных функций, изменения в организационной структуре и штатах библиотек.

Очевидно, что в дальнейшем новыми свойствами будут прирастать библиотеки всех типов, и муниципальные, и детские, и специализированные, и краевые/областные научные, и учебные библиотечно-информационные структуры различных образовательных учреждений. Неизбежная модернизация ждёт и академические, и вузовские библиотеки. Изменения уже испытывают сотрудники этих типов библиотек, они коснулись и структуры, и статуса, и штатов библиотек.

Наиболее заметные преобразования сегодня происходят в общедоступных (муниципальных) библиотеках страны, которые наиболее многочисленны и по своему назначению должны быть доступны всем жителям нашей страны. Именно они сегодня рассматриваются как центры социально-культурного взаимодействия, которые должны привлекать местное сообщество не только для использования информации, продвижения чтения, но и как центры коммуникации различных слоёв населения, общедоступные интеллектуальные «площадки» для саморазвития и творческого роста жителей муниципальных образований. В связи с этим важным статусом они должны быть привлекательными, оборудованными и оснащёнными учреждениями.

Однако таких, действительно привлекательных, муниципальных библиотек совсем немного, тем более в нашем Дальневосточном регионе.

В качестве иллюстрации представим несколько страниц из жизни МБУК ЦБС имени В. К. Арсеньева Арсеньевского городского округа (Приморский край).

Мы не раз говорили о необходимости развития проектной работы библиотек. Развитие проектной деятельности библиотек уже даёт определённые результаты, но не может быть единственным средством развития, нужна государственная программа, которая может позволить осуществить некий «прорыв» в развитии библиотек.

С 2019 года в нашей стране реализуется федеральный проект «Культурная среда» национального проекта «Культура» по созданию модельных муниципальных библиотек, в рамках которого ежегодно с 2019 по 2024 годы будут создаваться модельные муниципальные библиотеки нового поколения.

Для создания этих библиотек государством в рамках проекта предоставляются межбюджетные трансферты, которые направлены на модернизацию деятельности существующих муниципальных библиотек, их переоборудование и внедрение эффективных методов управления, обеспечивающих качество предоставляемого ими библиотечно-информационного обслуживания.

Новая модельная муниципальная библиотека — это не только технически оснащённая, но и современная библиотека во всех отношениях. Для местного населения библиотека исполняет роль многофункционального социально-культурного центра с широким диапазоном возможностей. Она оснащена высокоскоростным широкополосным доступом к информационно-телекоммуникационной сети Интернет и широко использует новейшие информационные технологии. Она обеспечивает доступ пользователей к современным отечественным информационным ресурсам научного и художественного содержания на различных носителях и предоставляет комплекс различных информационных, социальных и культурно-досуговых услуг. Она функционирует как открытое комфортное общественное, культурное, информационное, просветительское пространство и позволяет пользователям осуществлять как индивидуальную, так и коллективную работу для различных целей саморазвития и самореализации. Требования к этим библиотекам уже сформированы, и в стране ведётся масштабная работа над их созданием.

За ближайшие два-три года будут окончательно сформированы образы новых библиотек, которые потребуют формирования новых перспективных «компетентностных моделей» сотрудников библиотек нового поколения, обладающих как классическими, так и принципиально новыми универсальными и профессиональными компетенциями. Попытаемся рассмотреть эти компетентностные модели и спрогнозировать, КАКИЕ библиотекари будут нужны нашей отрасли ЗАВТРА, а может, уже и СЕГОДНЯ.

В публикациях о создании модельных библиотек нового поколения образ библиотекаря нового поколения уже очерчен. Причём этот образ проецируется на библиотекаря отдела обслуживания любой общедоступной библиотеки.

## Особенности компетентностных моделей библиотекарей нового поколения

Сотрудник библиотеки нового поколения, помимо классических литературных знаний, должен обладать широким кругозором, оставаться на гребне волны общественно значимых новостей и приёмов работы с информацией. Он должен быть наделён особыми коммуникативными навыками, так как его деятельность станет больше ориентирована на посетителя библиотеки, не только на фактическое удовлетворение его запроса, а на создание приятного эмоционального впечатления от использования услуг в библиотеке. Функции библиотекаря будут больше тяготеть к работе модератора (оформителя) библиотечного пространства, который предоставляет площадку для разного рода активности. Генераторами активностей для пользователей должны будут выступать активисты и волонтеры, приглашённые гости и специалисты, а библиотекарь берёт на себя роль организатора социокультурного взаимодействия, «добродушного хозяина». Эта «зарисовка» не даёт нам конкретных компетенций, тем не менее позволяет увидеть новый профиль образовательной программы, который уже внедрён в Белорусском государственном университете культуры и искусств, на факультете информационно-документных коммуникаций [1]. Несмотря на то, что в Белоруссии подготовка библиотекарей несколько отличается от российской практики, мы можем провести определённые параллели и использовать их интересный опыт.

Этот профиль получил название «Социокультурные технологии и медиакоммуникации». Охарактеризуем компетентностную модель библиотечного бакалавра данного профиля и рассмотрим его основные умения и навыки. Библиотечный специалист такого профиля должен уметь:

- анализировать социокультурную ситуацию и выбирать приоритетные направления социокультурной деятельности библиотеки;
- обладать способностью разрабатывать и реализовывать библиотечные программы и проекты;
- осуществлять информационно-медийное сопровождение библиотечных социокультурных проектов и инициатив;
- использовать различные технологии продвижения и онлайн-репрезентации проектов (в СМИ, социальных сетях, видеохостингах, мессенджерах, блогах, электронных журналах, интернет-каналах и т. п.);
- обладать способностью задействовать медиакоммуникации для продвижения книг и чтения, использовать различные интеллектуальные формы развлечения и досуга;
- свободно применять современные информационные и мультимедийные технологии при разработке новых культурных продуктов, организовывать социокультурное пространство библиотеки.

В то же время в новых библиотеках должны работать и библиотечные **менеджеры нового поколения — менеджеры библиотечно-информационной деятельности и менеджеры информационных ресурсов.**

Это новые категории управленцев, которые способны управлять не только обновлёнными библиотеками, но и цифровыми информационными ресурсами.

Компетентностная модель менеджеров библиотечно-информационной деятельности нам уже знакома. Менеджеры библиотечно-информационной деятельности — это библиотечные управленцы, которые способны использовать современные методы управленческой деятельности, применять проектное управление, осуществлять маркетинговые исследования и ассортиментную работу. В нашем институте по этому профилю многие годы ведётся подготовка кадров, а в 2019 году был запущен в образовательную деятельность вузов культуры уже новый образовательный стандарт, который был подстроен под стандарты профессиональной деятельности.

**Менеджеры (цифровых) информационных ресурсов** — это новая категория сотрудников библиотек. Они должны уметь:

- анализировать и интерпретировать контексты, в которых информация создаётся, описывается, хранится, упорядочивается, извлекается, распространяется, модифицируется и используется;
- свободно владеть знаниями, касающимися приобретения, лицензирования, создания информации в различных форматах;
- использовать интернет-сервисы и специальное программное обеспечение для создания цифровых коллекций и ресурсов;
- иметь навыки оцифровывать книжные памятники;
- формировать электронные архивы полнотекстовых документов;
- создавать метаданные, позволяющие обеспечивать организацию постоянного доступа к информационным ресурсам, осуществлять поиск и предоставление сведений о цифровых документах.

К уже перечисленным компетенциям библиотечного специалиста нового поколения добавляется весомый перечень знаний, умений и навыков **в области информационной аналитики**, позволяющий обеспечивать информационную поддержку и сопровождение науки, управления образования, культуры. Подготовка кадров библиотекарей нового поколения требует возобновления подготовки библиотекарей — информационных аналитиков.

В комплекс компетенций этого профиля входят:

- способность осуществлять поддержку публикационной активности авторов, библиометрические и науковедческие исследования;
- готовность продвигать результаты научных исследований и инновационных разработок в системах открытой науки и международных наукометрических базах данных;
- способность создавать и продвигать информационно-аналитическую продукцию;
- систематизировать, классифицировать и сегментировать информацию (ключевые слова, предметные области, концепты и проч.);

– продвигать информационные продукты и услуги — осуществлять анализ удовлетворённости пользователей качеством предоставляемых информационных продуктов и услуг;

– осуществлять защиту информации и обеспечивать информационную безопасность.

Мы перечислили значимые перспективные компетенции библиотекарей нового поколения, которые будут нужны библиотекам завтра, а многим современным библиотекам они нужны уже сегодня. Однако мы понимаем, что сегодня в наших библиотеках работают специалисты, которые не обладают подобными компетенциями или освоили их на основе самообразования.

Для решения задач модернизации библиотек должны быть привлечены компетентные специалисты, которые прошли соответствующую образовательную подготовку. Сегодня в библиотеках имеются серьёзные кадровые проблемы, которые требуют тщательного внимания.

### **Кадровые проблемы библиотек**

К сожалению, проблемная ситуация в области состояния библиотечных кадров в различных регионах Дальнего Востока остаётся весьма напряжённой. По данным опроса руководителей крупнейших дальневосточных областных/краевых библиотек, выполненного нами несколько лет назад, кадровая ситуация в библиотеках региона сложная и сегодня мало в чём изменилась.

Так, в Амурской области доля сотрудников муниципальных библиотек, имеющих высшее образование, составляет не более 30%. Однако более половины из них не имеют профильного библиотечного образования.

В Приморском крае только пятая часть работников муниципальных библиотек имеют высшее библиотечное образование, в Еврейской автономной области эта доля ещё меньше и составляет не более 10%, причём указывается, что большая часть специалистов получала образование более 10 лет назад.

Аналогичная картина и в других регионах Дальнего Востока. Считается, что истоки кадровых проблем библиотек основаны на комплексе самых разнообразных причин, с которыми трудно не согласиться. Эти причины можно разбить на два крупных блока: общесистемные, характерные для всех типов библиотек различных регионов страны, и частные проблемы, проявляемые в каждой библиотеке по-разному.

К первому блоку мы можем отнести ряд проблем.

Компетенции нынешних работников библиотек явно отстают от динамично меняющихся требований к современной библиотеке и не всегда отвечают новым задачам модернизации библиотечной отрасли. Как нам представляется, определённые успехи, достигнутые библиотеками в последние годы, в основном являются результатом энтузиазма её лучших представителей, так называемой профессиональной элиты, которых, к сожалению, немного.

По-прежнему для библиотек характерна текучесть кадров. Часто она обусловлена неудовлетворённостью сотрудника своим рабочим местом или, реже, неудовлетворённостью библиотечной организации конкретным работником. «Миграционные» процессы в библиотечном деле могут быть связаны и с уходом наиболее перспективных библиотечных специалистов в другие сферы с более высокой оплатой труда, то есть часто обусловлены финансовыми причинами.

Уход из библиотек молодых сотрудников и необходимость их срочной замены снижают уровень требований к новым работникам, заполняющим вакансии. Этим же вызвана и заметно выраженная в отрасли региона кадровая стагнация, обусловленная ростом как числа сотрудников, не имеющих профильного образования, так и числа работающих пенсионеров.

Тем не менее в последнее время приток в библиотеки специалистов из других сфер деятельности ограничился только педагогами; специалисты из других отраслей, не получая работу, оказываются перед необходимостью обучения профессии. Причём многие из них, имея высшее непрофильное образование, стремятся поступить в колледжи культуры для получения среднего бесплатного, но профильного образования. Отсюда качество этого образования остаётся невысоким.

Пенсионеры во многих библиотеках Дальнего Востока составляют основу кадровых ресурсов. Среди них большинство — высококвалифицированные специалисты, посвятившие библиотеке большую часть своей жизни. Однако далеко не многие из них готовы осваивать новые информационно-коммуникационные технологии, использовать проектный формат в своей деятельности, осваивать новые компетенции.

Кроме того, даже библиотекари социально активного возраста (40–50 лет) после многих лет выполнения одной и той же деятельности начинают «перерастать» нормативно одобряемые способы её осуществления, вследствие чего теряют интерес к профессии.

Стагнация может способствовать синдрому эмоционального выгорания — результат несоответствия между личностью и работой.

Высококвалифицированный сотрудник может уйти на другую работу, так как в данной библиотеке проявляются определённые дестабилизационные факторы:

- слишком завышенные требования к сотрудникам и их возможностям;
- жёсткая политика администрации в организации рабочей активности и контроля за ней;
- отсутствуют для него перспективы изменения социально-профессионального статуса;
- в библиотеке проявляется авторитарный стиль руководства (инициатива не поощряется, нет коллегиальности в принятии решений, цели деятельности и требования к ней задаёт руководитель, не имеющий профессиональных знаний и умений в области библиотечного дела).

Всё это не способствует профессиональному развитию имеющихся кадров на месте работы. Выход есть только в форсированном обучении имеющихся кадров,

переподготовке и повышении квалификации, приёме на работу специалистов, обученных по новым образовательным стандартам.

### **Специфика подготовки библиотечных кадров в Хабаровском государственном институте культуры**

Для библиотек Дальнего Востока уже более 52 лет подготовкой библиотечных кадров занимается кафедра библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения (современное название) Хабаровского государственного института культуры (ХГИК).

За эти годы подготовлено более 5 тысяч специалистов, составляющих основу кадровых ресурсов библиотек региона. Более 50 лет назад наш институт фактически начинался с библиотечного образования, и за эти годы оно претерпело разные периоды в своём становлении и развитии.

В современный период библиотечное образование в ХГИК осуществляется по образовательным программам различного уровня: уровень бакалавриата, магистратуры и аспирантуры; кроме программ высшего образования предоставляются программы дополнительного профессионального образования (переподготовка и повышение квалификации).

В настоящее время в ХГИК по направлению «Библиотечно-информационная деятельность» и по программе бакалавриата, и по программе магистратуры осуществляется подготовка студентов только по заочной форме обучения.

Базовым профилем подготовки бакалавров является «Менеджмент библиотечно-информационной деятельности». Он позволяет студентам на базе основного профильного образования получить знания и приобрести значимые управленческие компетенции по проведению маркетинговых исследований, оценке ресурсов и возможностей библиотеки, стратегическому менеджменту и проектной работе, научиться разрабатывать целевые программы, управлять персоналом и стимулировать инновации. Эти знания и навыки, безусловно, являются востребованными и важными в современных условиях. По программе магистратуры у нас также реализуется управленческий профиль «Теория и методология управления библиотечно-информационной деятельности».

В рамках освоения этой программы студенты расширяют свои управленческие компетенции в области исследования тенденций развития информационно-аналитической деятельности, определения стратегии развития библиотечно-информационного учреждения, реализации комплексных инновационных проектов и программ развития библиотечно-информационной деятельности, разработке персонал-стратегий. Они осваивают управленческий анализ эффективности функционирования библиотечно-информационных систем и сетей, разрабатывают нормативно-правовую документацию, осваивают другие вопросы.

По состоянию на 1 января 2021 года в контингенте студентов ХГИК насчитывалось 97 студентов, обучающихся по образовательным программам библиотечного

образования. Большинство студентов (78 человек) обучается по программе бакалавриата. Причём большинство из них (52%) — это представители библиотечного сообщества Хабаровского края. Треть студентов (35%) — это сотрудники библиотек Сахалинской области. Немало представителей Камчатского (14%) и Приморского (10%) краёв, чуть меньше из Амурской области. Единичны представители Чукотки и Якутии, совсем нет представителей Магаданской и Еврейской автономной областей.

Год набора	Уровни подготовки			Представители территорий ДФО						
	бакалавриат	магистратура	аспирантура	Хабаровский край	Приморский край	Амурская область	Сахалинская область	Камчатский край	Республика Саха (Якутия)	Чукотка
2020	12	(8)		4 (4)			5 (3)	3 (1)		
2019	10	(5)	(1)	5 (1) (1)	1	2 (1)	2 (3)			
2018	17	(5)		5 (2)	2 (3)	2	6			2
2017	16			9	1	1	2	3		
2016	23			10	1		7	4	1	
Итого	78	18	1	41	8	6	28	11	1	2
	97			97						

В последние годы количество студентов библиотечно-информационного профиля в ХГИК, как и в целом по стране, уменьшилось. Приведём некоторые цифры:

Год	Всего бюджетных мест		Количество поданных заявлений на программу бакалавриата				Количество зачисленных студентов
	ОФО	ЗФО	основной	дополнительный	целевые	платные	
2021	–	16	–	–	–	–	
2020	–	10	10	–	–	2	12
2019	–	10	10	–	–	–	10
2018	–	16	16	–	6	1	17
2017	–	20	13	11	7	–	20
2016	–	20	8	10	12	3	23
2015	–	20	20	–	11	2	22
2014	–	22	22	–	7	–	22
2013	–	25	25	–	3	–	25
2012	–	25	25	–	4	–	25
2011	11	30	41	–	9	–	41



За этот период мы наблюдаем снижение контрольных цифр приёма в вуз более чем в три раза. Эти цифры, постепенно снижаясь, свидетельствуют не только об уменьшении контингента студентов, но и снижении интереса к библиотечной профессии.

Если в 2011 году в ХГИК зачислили 41 студента-библиотекаря, в том числе 11 очников и 30 заочников, то в 2020 году было зачислено только 10 библиотекарей (на бюджет) по ЗФО. Приёмная кампания проходит с трудом. Причём в приёмные кампании 2016 и 2017 годов нам не удалось сразу набрать нужного количества студентов. Пришлось прибегнуть к дополнительному набору, который позволил принять необходимое количество студентов на бюджетные места.

Падение интереса к библиотечной профессии у молодых абитуриентов проявляется и в отсутствии в нашем контингенте студентов очной формы обучения. Последний набор очников состоялся в 2011 году, это были студенты ускоренной формы обучения, после обучения по программам колледжей, которые завершили своё обучение в ХГИК в 2014 году. Сейчас всё ещё решается вопрос о возобновлении очного набора библиотекарей в 2022 году.

Причины такого кризисного положения библиотечного образования обусловлены комплексом проблем.

Как ни странно, **первой из них** следует назвать развитие информационно-коммуникационных технологий, вызывающих у обывателя предубеждение о том, что все информационные запросы можно удовлетворить, не используя традиционные книги, бумажные библиотечно-информационные ресурсы и сами библиотеки. Отсюда делается вывод, что библиотеки как социально значимые учреждения доживают последние дни. Нет смысла развивать и модернизировать их деятельность, тем более получать профильное образование. Масла в огонь подливают и некоторые специалисты библиотечной деятельности, которые транслируют подобные идеи, разъезжая по нашей стране, нанося тем самым вред нашей отрасли, библиотечному сообществу, репутации библиотек и библиотечного образования.

**Второй причиной**, по нашему мнению, является минимальное количество оснащённых и модернизированных библиотек, которые имеют значительные инновационные достижения и способные своей деятельностью демонстрировать возможности и достижения отрасли, доказывающие престижность профессии и библиотеки как благополучного и престижного учреждения — достойного места профессиональной деятельности.

Успешные библиотеки одним своим видом выступают примером профессионального развития, объектом гордости местного сообщества, лучшей рекламой библиотечного дела и библиотечной профессии. Ну и, соответственно, наоборот, архаичная и неоснащённая библиотека — это антиреклама профессии, демонстрация её непрестижности и устарелости.

**Третьей причиной**, на наш взгляд, является уменьшение численности профессиональных библиотекарей в составе штатов библиотек, что снижает значимость профильного образования.

Причём внутри этой проблемы кроется ещё несколько других, более частных проблем. Для приёма на работу в библиотеку педагогическое образование кандидата приравнивается к профильному библиотечному, с чем трудно согласиться. Педагог, даже самый талантливый, не имеет профессиональных компетенций и должен их получить в процессе обучения.

Ещё одна проблема состоит в том, что у руководителей библиотек нет понимания различий между уровнями современного библиотечного образования: бакалавром, магистром и специалистом. Бакалавр — это технолог библиотечной деятельности, он имеет лишь 6-й уровень квалификации, для полноценного карьерного роста в библиотеке этого недостаточно. Для работы в должности заведующего отделом, библиотекой-филиалом он должен быть или специалистом (выпускником вузов культуры до 2016 года (включительно по ЗФО)), или получить степень магистра библиотечно-информационной деятельности. Магистратура — вторая ступень профессионального образования, которую должны пройти все бакалавры, планирующие свой карьерный рост в библиотечной отрасли.

Не способствуют ликвидации кадрового кризиса в библиотечной отрасли и снижение бюджетных мест, о чём мы упоминали ранее, и условия вступительных экзаменов (на основе ЕГЭ или на основе внутривузовского тестирования выпускников средних профессиональных образовательных учреждений), и, конечно же, отсутствие студентов ОФО.

Однако возобновить подготовку библиотекарей по очной форме обучения и получить бюджетные места не составляет проблемы, но только в том случае, если мы докажем, что есть потребность отрасли в молодых сотрудниках. Свидетельством востребованности профессии является наличие конкурса (два-три человека на место), что для нашего профиля не свойственно.

Нам сегодня жизненно необходима широкомасштабная профориентационная работа библиотечного сообщества, направленная на привлечение в профессию волонтеров из числа школьников 8–10 классов. Важно инициировать открытие клубных формирований молодых помощников библиотекарей, использовать различные формы социально-культурной деятельности по организации при библиотеках молодёжных, детских клубов друзей библиотеки, что позволит нам сформировать резерв абитуриентов, которых мы сможем принять в состав студентов в ближайшие годы. Эту работу нужно проводить на основе социального партнёрства библиотек с институтом.

В этом году мы уже попытались прикоснуться к этой работе на основе организации индивидуальных экскурсий для школьников в Хабаровскую краевую детскую библиотеку имени Н. Д. Наволочкина и Хабаровскую городскую детскую библиотеку имени А. Гайдара. Но этого пока слишком мало для работы по формированию наших перспективных кадров.

В 2021 году планируется увеличение бюджетных мест по ЗФО до 16 человек по программе бакалавриата и до 5 бюджетных мест по программе магистратуры. Мы

надеемся, что будет конкурс, который повлияет на увеличение бюджетных мест в последующие годы.

Как мы с вами убедились из приведённых сведений о нашем контингенте, в нашем вузе библиотекари обучаются преимущественно на бюджетной основе.

Обучение с полным возмещением затрат (платно) характерно для студентов, не имеющих высшего образования, которые при поступлении в ХГИК не совсем успешно справились с вступительными испытаниями (не набрали проходной балл). Только в этом случае по программе бакалавриата им предлагается платное обучение.

Другая ситуация в последние годы с магистратурой. По бюджету мы набирали магистрантов только в 2018 году (нынешние магистранты 3 курса). Это наши выпускники бакалавриата и один представитель юридической специальности — сотрудник детской библиотеки имени А. Гайдара. Все они в феврале 2021 года успешно завершили обучение. Магистранты 1-го и 2-го курсов обучаются в нашем вузе с полным возмещением затрат (платно), так как в 2019 и 2020 годах для магистратуры не выделялось бюджетных мест.

На сегодняшний день стоимость обучения с полным возмещением затрат по программе магистратуры составляет 80 тысяч рублей в год и по программе бакалавриата — 62 тысячи рублей.

Возобновление бюджетной подготовки магистров по библиотечно-информационному направлению позволяет осуществлять подготовку и магистров, и бакалавров библиотечно-информационной деятельности по целевому направлению.

**Целевое обучение** — одна из форм приёма в вуз, помимо бюджетной и платной. Учитывая ситуацию, что подготовка библиотекарей в ХГИК осуществляется только по заочной форме обучения, можно предположить, что библиотеки региона, заинтересованные в профессиональных кадрах, должны сами побеспокоиться о профильной подготовке своих сотрудников.

Если в библиотеке есть кадры без профильного образования, то их можно обучать по целевой квоте. Целевое обучение не следует путать с обучением за счёт средств организаций, так как последнее является разновидностью покупки платного образования. Кроме того, целевое направление в вуз не означает, что можно не сдавать вступительные экзамены или единый государственный экзамен.

Целевое обучение — это обучение по бюджету, но оно имеет свои особенности, которые выгодно отличают его от учёбы просто на бюджете или с полным возмещением затрат (платно).

Будущие «целевики» поступают вне общего конкурса. Но если количество желающих учиться по целевому договору будет больше, чем число выделенных мест, то среди абитуриентов будет проводиться конкурс. Конкурс на целевые места значительно ниже общего конкурса, поэтому поступить можно с баллами ниже, чем по общему конкурсу.

Однако наличие целевого договора ещё не является гарантией поступления. Если потенциальный студент-целевик набрал баллов меньше проходных, то в вуз

он не поступит. При конкурсном отборе результаты ЕГЭ могут сыграть решающую роль: приёмная комиссия выберет того абитуриента, который имеет больше баллов.

В процессе учёбы студент-целевик может «работать» на свою организацию: писать курсовые работы и выполнять ВКР по конкретному запросу своей организации, он может проходить практику также в своей организации. Такая практика уже многие годы используется в нашем вузе при подготовке библиотекарей.

В настоящее время студентов-целевиков в рамках библиотечного образования в ХГИК — 23 человека:

Год набора	Уровни подготовки		Целевики	Целевики — представители территорий ДФО						
	бакалавриат	магистратура		Хабаровский край	Приморский край	Амурская область	Сахалинская область	Камчатский край	Республика Саха (Якутия)	Чукотка
2020	12		нет							
2019	10		нет							
2018	17		6	2			2			2
2017	16		7	3			2	2		
2016	23		10	4			1	4	1	
<b>Итого</b>	78		23	9			5	6	1	2

Это представители муниципальных библиотек Хабаровского (9 человек), Камчатского (6 человек) краёв, Сахалинской области (5 человек), Чукотского автономного округа (2 человека) и Республики Саха (Якутия) (1 человек). Представителей других территорий ДФО в контингенте наших студентов-целевиков нет.

В представленной таблице мы видим, что до 2019 года в составе студентов-библиотекарей есть представители многих регионов ДФО, набранных по целевому договору. Однако с 2019 года таких желающих уже нет. Что же повлияло на изменение ситуации?

В 2018 году в нашей стране изменились условия целевого обучения ввиду новых законодательных требований и вступления в силу ряда государственных документов.

Речь идёт о Федеральном законе от 3 августа 2018 года № 337-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения» и постановлении Правительства РФ от 21 марта 2019 года № 302 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. № 1076».

Приведём выдержки из редакции Федерального закона от 03.08.2018 № 337-ФЗ:

«1. Гражданин, поступающий на обучение по образовательной программе... высшего образования... вправе заключить договор о целевом обучении с феде-

ральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, юридическим лицом... (заказчиком целевого обучения). Существенными условиями договора о целевом обучении являются:

**1) обязательства заказчика целевого обучения:**

а) по организации **предоставления** гражданину, заключившему договор о целевом обучении, **в период обучения мер поддержки, включая меры материального стимулирования, оплату дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых за рамками образовательной программы, осваиваемой в соответствии с договором о целевом обучении, предоставление в пользование и (или) оплату жилого помещения в период обучения, и (или) других мер;**

б) **по трудоустройству гражданина**, заключившего договор о целевом обучении, не позднее срока, установленного договором о целевом обучении, с указанием места осуществления трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией;

**2) обязательства гражданина, заключившего договор о целевом обучении:**

а) по освоению образовательной программы, указанной в договоре о целевом обучении (с возможностью изменения образовательной программы и (или) формы обучения по согласованию с заказчиком целевого обучения);

б) по осуществлению трудовой деятельности в течение не менее трех лет в соответствии с полученной квалификацией с учетом трудоустройства в срок, установленный таким договором.

2. Сторонами договора о целевом обучении наряду с гражданином... могут также являться организация, осуществляющая образовательную деятельность, и (или) организация, в которую будет трудоустроен гражданин в соответствии с договором о целевом обучении.

**3. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, в которой обучается гражданин, заключивший договор о целевом обучении, учитывает предложения заказчика целевого обучения при организации прохождения указанным гражданином практики, а также по запросу заказчика целевого обучения предоставляет ему сведения о результатах освоения им образовательной программы.**

4. В случае неисполнения заказчиком целевого обучения... **обязательств по трудоустройству гражданина... заказчик целевого обучения выплачивает ему компенсацию в размере трехкратной среднемесячной начисленной заработной платы** в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого он должен был быть трудоустроен в соответствии с договором о целевом обучении, на дату отчисления его из организации, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с получением образования (завершением обучения).

5. В случае неисполнения гражданином, заключившим договор о целевом обучении... по освоению образовательной программы и (или) осуществлению тру-

довой деятельности в течение трех лет, он обязан возместить заказчику целевого обучения расходы, связанные с предоставлением мер поддержки» [2].

Как гласит закон, в настоящее время обучение поступивших на места в пределах квоты приёма на целевое обучение ведётся за счёт средств федерального бюджета: ни заказчик, ни будущий работодатель, ни сам обучающийся не оплачивают обучение (даже частично).

При этом был уточнён срок трудоустройства студентов-целевиков: если ранее он не был определён и фактически не контролировался, то с 2019 года студент направляется в вуз с обязательством отработать у заказчика целевого обучения не менее трёх лет и на определённых им условиях, а при нарушении ему грозят штрафные санкции.

В феврале 2019 года правительство Российской Федерации обнародовало перечень специальностей, по которым будет вестись целевое обучение. В список вошли 131 направление бакалавриата, среди них — 51.03.06 «Библиотечно-информационная деятельность», а также 107 направлений магистратуры, в том числе и 51.04.06 «Библиотечно-информационная деятельность». Всего в список включено 500 профессий, по которым выпускники должны будут отработать по распределению или вернуть государству средства, потраченные на их обучение.

Уточняется, что на места в пределах целевой квоты проводится отдельный конкурс для лиц, заключивших договор о целевом обучении с правом поступления в рамках квоты. Квота устанавливается в процентах, и по нашему направлению подготовки она составляет от 0 до 50% бюджетных мест, выделенных на это направление подготовки.

Важно, что, помимо помощи в учёбе, организация-заказчик может осуществлять материальную поддержку студента. Например, выплачивать дополнительные финансовые средства, предоставлять жильё или помогать с арендой квартиры на время сессии.

Как и прежде, при целевом поступлении абитуриент заключает договор с органом власти или библиотечно-информационным учреждением культуры и принимает решение, которое будет влиять на его жизнь минимум ближайшие восемь лет: пять лет (бакалавриат ЗФО) и три года отработки. Если студент-целевик поймёт, что не может завершить обучение, то ему придётся компенсировать своему «спонсору» все затраты, которые тот понёс во время обучения (по некоторым данным, за время учёбы затраты могут достигнуть 800 тыс. — 1 млн рублей). Платить придётся и в том случае, если студент будет отчислен из вуза за неуспеваемость.

Безусловно, новые требования вносят изменения в целевое обучение, они обязывают работодателя — «спонсора» обучаемого — отслеживать процесс получения образования, заботиться о качестве его жизни и обучения. Эти нововведения отразились на количестве наших «целевиков» и полностью их устранили из числа наших студентов 2019 и 2020 годов набора. Складывается парадоксальная ситуация: кадровый дефицит, с одной стороны, и отсутствие абитуриентов по целевым

договорам — с другой. Эта проблемная ситуация требует вмешательства руководителей сферы культуры на местах, разработки комплекса мер по положительному решению этого вопроса. Так как модернизация библиотек как государственная задача не может быть решена без притока квалифицированных специалистов.

### **Предложения и рекомендации**

Таким образом, по итогам моего выступления можно сформулировать некоторые предложения:

1. Рассмотреть вопрос о возможности совместных научных исследований региональных библиотек (краевых/областных) и кафедры библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения ХГИК по выявлению в библиотеках региона потребности в библиотечных кадрах нового поколения, отношения организаций — заказчиков кадров — к новым компетенциям потенциальных выпускников ХГИК библиотечно-информационной направленности.

2. Активизировать профориентационную работу в библиотеках региона по привлечению в библиотечную профессию волонтеров из числа школьников 8–10 классов. Способствовать открытию клубных формирований молодых помощников библиотекарей, использованию различных форм социально-культурной деятельности по организации при библиотеках молодёжных (детских) советов друзей библиотеки, акций и других мероприятий, что позволит сформировать резерв абитуриентов ХГИК по очной форме обучения и осуществить набор очных студентов в 2022/2023 учебном году.

3. Активно содействовать возобновлению целевой подготовки библиотекарей в ХГИК, привлечь к решению кадровых проблем библиотек отделы культуры муниципальных образований ДФО и вышестоящие структуры для развития целевого обучения.

4. Всемерно поощрять творческую инициативу молодых сотрудников библиотек региона на основе инициации различных творческих конкурсов, мастер-классов и прочих мероприятий по развитию профессиональной компетентности молодёжи, привлекать молодых сотрудников к развитию волонтерского движения в библиотечном деле для решения различных отраслевых проблем, в том числе и продвижения профессии библиотечного работника.

### **Список использованных источников**

1. Галковская, Ю. Н. Актуализации образовательных стандартов по специальности «Библиотечно-информационная деятельность» в Республике Беларусь / Ю. Н. Галковская // Вестн. Санкт-Петерб. гос. ин-та культуры. — 2019. — № 3 (40). — С. 46–150.

2. О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. № 1076 [вместе с Поло-

жением о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, «Правилами установления квоты приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета»] : Постановление Правительства РФ от 21.03.2019 № 302 (ред. от 28.02.2020).— Текст : электронный // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. Интернет-версия. — Документ утратил силу. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_320697/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320697/) (дата обращения: 14.05.2021).