
ЭКОНОМИКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

ECONOMICS OF INNOVATION-DRIVEN GROWTH: THEORY AND PRACTICE

Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2026. Т. 13. № 1. Art. ID m02s01a09.

Economic and Social Research. 2026. Vol. 13. No. 1. Art. ID m02s01a09.

Научная статья

УДК 331.108.2

DOI: 10.24151/2409-1073-2026-13-1-m02s01a09

EDN: KLHQSS

Ключевые тенденции в развитии кадрового потенциала библиотек России: по материалам всероссийских мониторингов

Н. И. Архипова¹, С. В. Назайкинский², О. Л. Седова², Т. В. Растимешина¹✉

¹ Государственная публичная научно-техническая библиотека России, Москва, Россия

² Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

✉ rast-v2012@yandex.ru

Аннотация. В условиях возрастания роли библиотек в решении социокультурных, экономических, социальных, технологических задач развития страны особую актуальность приобретают вопросы кадрового обеспечения библиотечной сферы. Именно поэтому в последние годы проблема кадрового потенциала библиотек стала предметом как теоретических, так и эмпирических исследований. Цель настоящего исследования — выявление общих проблем кадрового потенциала библиотечной сферы, характерных для библиотек разных уровней, ведомственной принадлежности, организационно-правовой формы, размера, и определение основных направлений их решения. Методы: анализ функциональной, образовательной, возрастной, квалификационной структуры персонала библиотек позволил определить основные тренды в изменении кадрового потенциала библиотечной сферы. Результаты: на основе анализа и обобщения статистических данных, результатов исследований специалистов РГБ, ГПНТБ России, РГБМ и др., а также мнений экспертов в области управления персоналом авторами сделан вывод о том, что кадровый потенциал библиотечной сферы становится одним из основных факторов риска при реализации поставленных перед библиотеками задач.

Ключевые слова: персонал библиотек, персонал центров научно-технической информации, кадровый потенциал библиотек, кадровое обеспечение библиотек, управление персоналом, проблемы кадрового обеспечения библиотек, перспективы управления кадровым потенциалом библиотек

Финансирование: публикация подготовлена в рамках Государственного задания ГПНТБ России на 2026 г. и плановый период 2027 и 2028 гг. № 075-00550-26-00 по выполнению работы № 126011215423-8 по теме «Электронное библиотековедение и развитие библиотечно-библиографической деятельности научных библиотек в условиях цифровой трансформации и цифровой зрелости информационной и образовательной среды (FNEG-2025-0006)».

© Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л., Растимешина Т. В.

Для цитирования: Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л., Растимешина Т. В. «Ключевые тенденции в развитии кадрового потенциала библиотек России: по материалам всероссийских мониторингов». *Экономические и социально-гуманитарные исследования* 13.1 (2026): m02s01a09. <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2026-13-1-m02s01a09> EDN: KLVHSS.

Original article

Key trends in the development of the human resource potential of libraries in Russia: Based on the materials of the Russia-wide monitoring

N. I. Arkhipova¹, S. V. Nazaikinsky², O. L. Sedova², T. V. Rastimeshina¹✉

¹ Russian National Public Library for Science and Technology, Moscow, Russia

² Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

✉ rast-v2012@yandex.ru

Abstract. In the context of the increasing role of libraries in solving socio-cultural, economic, social, and technological problems of the country development, the issues of staffing the library sector are becoming particularly *relevant*. Because of that in recent years the problem of the human resources of libraries has become the subject of both theoretical and empirical research. The *purpose* of this study is to identify common problems of the library sector's human resources, typical issues for libraries of different levels, departmental affiliation, organizational and legal forms, and different sizes, and to identify the main directions for these issues solution. *Methods:* the analysis of the functional, educational, age, and qualification structure of library staff that made it possible to identify the main trends in the personnel potential of the library sector. *Results:* based on the analysis and generalization of statistical data, the results of research by specialists of the Russian State Library of Economics, State Scientific and Technical University of Economics, and others, as well as the opinions of experts in the field of personnel management, the authors have concluded that the human resource potential of the library sector is becoming one of the main risk factors for the implementation of the tasks assigned to libraries.

Keywords: library staff, scientific and technical information centers staff, human resource potential of libraries, library staffing, personnel management, library staffing problems, management prospects for human resource potential of libraries

Funding: the publication has been prepared within the State assignment of RNPLS&T for the year 2026 and the 2027–2028 planning period no. 075-00550-26-00 to perform the work no. 126011215423-8 on topic “Electronic library science and development of library and bibliographic activities of scientific libraries in conditions of digital transformation and digital maturity of information and educational environment (FNEG-2025-0006)”.

For citation: Key Trends in the Development of the Human Resource Potential of Libraries in Russia: Based on the Materials of the Russia-wide Monitoring “Key Trends in the Development of the Human Resource Potential Of libraries in Russia: Based on the Materials of the Russia-Wide Monitoring”. *Ekonomicheskie i sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya = Economic and Social Research* 13.1 (2026): m02s01a09. (In Russian). <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2026-13-1-m02s01a09>

Введение и обзор литературы

В условиях глобальных системных изменений в мире, экономических кризисов, демографических сдвигов, бурного развития новых информационно-коммуникационных технологий и цифровизации экономики, динамичного изменения состояния рынка труда, смены поколений работников многократно возрастают роль и значение человеческих ресурсов как главного богатства страны и основной ценности организаций.

Достижение стратегических целей развития любой отрасли экономики, любой организации определяется уровнем человеческого потенциала и его интеллектуальной составляющей. Поэтому не случайно во всех национальных проектах и государственных программах кадровое обеспечение рассматривается как основа достижения поставленных целей. В частности, Е. В. Довбня отмечает: «Инновационное развитие библиотек России как информационных, аналитических, культурных, образовательных центров, зависит во многом от их кадрового обеспечения и профессиональной готовности библиотекарей осуществить модернизацию отрасли» (Довбня, 2019). В рамках совместного китайско-белорусского проекта, основанного на экосистемном подходе к решению проблем эффективности человеческих ресурсов, Ху Минцзюнь и И. В. Устинович разработали «организационно-экономическую модель развития кадрового потенциала, основанную на взаимодействии государственных органов, образовательных учреждений, научных и промышленных организаций» (Ху, Устинович, 2025: 12.2: 50). Перед российскими библиотеками как «незаменимым социально-коммуникативным институтом» по-

ставлены задачи обеспечения «защиты приоритетов государства и интересов граждан в информационной сфере» и создания «возможности для самореализации и развития личности»¹. Новые задачи стоят и перед научно-техническими библиотеками, которые должны «аккумулировать информационные ресурсы технического профиля и служить информационным основанием для технологического развития страны» (Шрайберг, Мосеева, Сумро, 2024: 3: 18). Таким образом, сегодня возрастает роль библиотек в решении социокультурных, экономических, социальных и технологических задач развития России.

Успешное решение этих задач во многом зависит от кадрового потенциала библиотек, квалификации, компетенций, мотивации сотрудников, а также умения привлекать и удерживать квалифицированных работников, выявлять и развивать их таланты, готовить к быстрой адаптации к изменениям.

Вопросы кадрового потенциала библиотек являются предметом исследований ученых и специалистов-практиков. Полученные результаты публикуются в научных журналах по библиотечно-информационным наукам: «Научные и технические библиотеки», «Библиотечное дело», «Библиотековедение», «Библиосфера», «Библиотечно-информационный дискурс»; в изданиях по экономике, в частности в рубриках и разделах по менеджменту, государственному управлению, управлению персоналом («Справочник по управлению персоналом», «Наука и искусство управления»), мультидисциплинарных научных журналах и др.

В последние годы издано большое количество научных статей и аналитических

¹ «Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 608-р». ГАРАНТ.РУ: инф.-правовой портал. 12.03.2026. <<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400356337/>>.

² За пределами нашего анализа мы считаем возможным оставить статьи иностранных ученых и экспертов, поскольку они базируются не на российском эмпирическом материале, поэтому выводы и практические рекомендации ученых из других стран относительно нечасто релевантны проблемному полю российской системы подготовки кадров.

обзоров по проблеме кадрового обеспечения российской библиотечной системы². В российском корпусе научных исследований в первую очередь выделяются исследования Е. В. Маркова, Я. Л. Шрайберга, О. П. Мезенцевой, посвященные общим (преимущественно теоретическим и теоретико-методологическим) вопросам состояния и развития профессионального образования и подготовки кадров в области библиотечного дела (Шрайберг, Мосеева, Сумро, 2024; Мезенцева, 2023). Старению кадров, необходимости вовлечения молодых специалистов в профессию посвящены исследования М. П. Захаренко, Э. О. Шульц, А. М. Покалюхиной, О. Н. Прокаевой и др. (Захаренко, 2023, 2024; Шульц, Покалюхина, 2022; Прокаева, 2022).

Проблемное поле кадрового потенциала российского библиотечного дела и библиотековедения имеет существенный региональный аспект, поэтому в корпусе статей по данной проблеме широко представлены исследования (преимущественно эмпирического характера) о региональных особенностях и проблемах подготовки, повышения квалификации и других аспектах развития кадрового потенциала библиотек различных регионов. Так, Л. Ю. Дорохова анализирует проблемы и перспективы развития кадрового потенциала библиотек Челябинской области (Дорохова, 2019), Т. Л. Одорова — кадровые ресурсы библиотек Бурятии (Одорова, 2020); Н. А. Мелентьева проводит сравнительный анализ общероссийских тенденций и ситуации в Пермском крае (Мелентьева, 2021); в фокусе внимания исследования О. Н. Алексеевой — кадровая ситуация в библиотеках Кемеровской области (Алексеева, 2022).

Существенный пул исследований представлен научными статьями, монографиями,

аналитическими обзорами, оптика которых нацелена на организационные и педагогические проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации, непрерывного образования работников российских библиотек (Лопатина, 2020; Матвеева, 2020; Кормишина, Савич, 2021; Кучмурукова, 2022; Алемжина, Романова, 2023). Кроме того, важное направление исследований — методическое сопровождение библиотечной деятельности и усиление методической подготовки библиотечных работников (Авраева, 2017; Позин, 2021; Тикунова, 2021; Сумарокова, 2022).

В последние годы увеличивается количество исследований, основанных на данных всероссийских мониторингов³ (Гусева, 2022; Гусева и др., 2023; Сазонова, 2023; Косачкова, 2025; Лопатина, Боронина, 2025). Их авторы: Е. Н. Гусева, М. Л. Сухотина, Т. Я. Кузнецова, В. В. Кондаков, М. П. Захаренко, К. С. Косачкова, — опираясь на методологии вторичного анализа данных мониторинга, отмечают снижение доли молодых специалистов с 55 % (2001 г.) до 20 % (2019 г.) и увеличение числа вакансий в библиотеках: 30–54 %. Как отмечается, растет запрос работодателей на специалистов, владеющих навыками в области новых технологий и (по данным 2022 г.) мягкими навыками. Вместе с тем в исследованиях Н. В. Лопатиной, Н. В. Борониной, О. В. Сазоновой есть и теоретические выводы и предложения, значимые с точки зрения реализации задач подготовки кадров и кадрового управления в библиотечной отрасли.

Таким образом, объем корпуса научных и экспертных исследований по выбранной теме, а также многогранность их тематики указывают на актуальность и практическую значимость темы исследования.

³ «Краткий отчет по результатам первого этапа анализа данных Всероссийского мониторинга кадровой потребности библиотечной сферы (2021–2022 гг.)». 2022. *Российская государственная библиотека: официальный сайт*. 29.08.2023. <https://www.rsl.ru/photo/!_ORS/5-PROFESSIONALAM/monitoringkadry/Monitoring%20results.pdf>.

Вместе с тем, несмотря на относительную проработанность проблемного поля — кадры библиотек России — и многогранность исследований, результаты которых опубликованы в последние годы, наше исследование характеризуется научной новизной, которая определяется, во-первых, использованием свежих эмпирических данных нескольких мониторингов 2021–2025 гг., позволяющих оценить динамику кадровых проблем библиотечной сферы в контексте стратегии развития библиотечного дела до 2030 г.; во-вторых, опорой на уникальный лонгитюдный срез, позволяющий выявить изменения в кадровой ситуации в библиотечной сфере с начала 2020-х гг., выявить усиление политического и экономического запроса на специалистов, владеющих навыками работы с большими данными, с электронными базами, умеющих применять в аналитической работе и работе с пользователями возможности искусственного интеллекта.

Цель исследования — выявление общих проблем кадрового потенциала библиотечной сферы, характерных для библиотек разных уровней, ведомственной принадлежности, организационно-правовой формы, масштаба, и определение основных направлений их решения.

Материалы и методы

В качестве материалов для исследования были использованы:

- статистические данные АИС «Статистика»⁴ Главного информационно-вычислительного центра Министерства культуры Российской Федерации (ГИВЦ Минкультуры России) о численности персонала, его структуре по возрасту, уровню и профилю образования, стажу работы за 2022–2024 гг.;
- аналитические отчеты Российской государственной библиотеки (РГБ) за

- 2021–2024 гг. по результатам Всероссийского мониторинга кадровой потребности в библиотечной сфере;
- аналитический отчет Государственной публичной научно-технической библиотеки (ГПНТБ) по результатам Всероссийского мониторинга научно-технических библиотек и центров научно-технической информации, 2023–2025 гг.;
- отчет Национального исследовательского Томского государственного университета по результатам исследования на тему «Проблемы и перспективы научно-технических библиотек России», 2025 г.;
- экспертные мнения ученых и специалистов-практиков по вопросам кадрового потенциала библиотек.

Хронологические рамки исследования: 2021–2025 гг.

Исследование базируется на методах вторичного анализа статистических данных и данных мониторингов 2021–2025 гг., включая данные аналитических отчетов РГБ, ГПНТБ России и Томского ГУ. Применяются количественные методы: обработка больших выборок (до 29 тыс. библиотек), расчет показателей старения кадров, текучести и квалификационного дефицита. Для количественного описания основных параметров кадрового состава библиотек (средние значения, доли, динамика) были применены методы дескриптивного статистического анализа; для сопоставления кадровых показателей библиотек различного типа и выявления диспропорций — методы сопоставительного анализа. Качественный анализ (экспертная оценка) в целях выявления тенденций ориентирован на сравнение данных различных этапов исследований.

В работе применены табличные и графические методы визуализации данных.

⁴ «Основные показатели работы отрасли». АИС «Статистика» ГИВЦ Минкультуры России. Сор. 2010–2026. <<https://stat.mkrf.ru/indicators/>>.

Кадровый потенциал библиотек

В Российской Федерации более ста тысяч библиотек разных уровней (федеральные, центральные региональные, муниципальные, ведомственные), разной ведомственной принадлежности (Минкультуры, Минпросвещения, Минобрнауки, РАН, отраслевые министерства), разной организационно-правовой формы, которые значительно различаются как объемом фонда, численностью персонала, так и направлениями деятельности.

Из-за отсутствия официальных статистических данных о кадровом обеспечении всей совокупности отечественных библиотек проведение комплексного анализа кадрового потенциала отечественной библиотечной сферы затруднено. Наиболее полные статистические сведения о количестве и составе кадров библиотек представлены в АИС ГИВЦ Минкультуры России. Проанализируем статистические данные о кадровом составе библиотек, находящихся в ведении Минкультуры России, за последние три года (см. табл.).

Показатели кадрового состава персонала библиотек за 2022–2024 гг.
Staff metrics of library personnel for the years 2022 to 2024

Показатель	2024 г.		2023 г.		2022 г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Штатная численность на конец года	117 850	100	122 612	100	118 270	100
Численность основного персонала	99 105	84,1	103 408	84,3	100 574	85,04
<i>Стаж</i>						
От 0 до 3 лет	20 392	20,6	20 797	20,1	18 669	18,6
От 3 до 10 лет	22 403	22,6	23 409	22,6	23 728	23,6
Свыше 10 лет	56 310	56,8	59 202	57,3	58 177	57,8
<i>Возраст</i>						
До 30 лет	7551	7,6	8149	7,9	7817	7,8
От 30 до 55 лет	57 396	57,9	61 058	59,0	60 599	60,3
55 лет и старше	34 158	34,5	34 201	33,1	32 158	31,9
<i>Образование</i>						
Высшее	57 213	100	60 106	100	57 075	100
в том числе библиотечное	23 804	40,6	25 523	42,5	2483	43,5
Среднее	38 143	100	39 052	100	39 334	100
в том числе библиотечное	21 296	56,1	22 409	57,3	22 958	58,4

Источник: составлено авторами на основании данных АИС «Статистика» ГИВЦ Минкультуры России.

Анализ статистических данных показывает, что на протяжении последних лет наблюдается снижение доли основного персонала в общей численности работников библиотек: например, в 2022 г. она составляла 85,04 %, а в 2024 — 84,1 %.

Можно отметить незначительное увеличение доли работников со стажем работы

в библиотеке от 0 до 3 лет (с 18,6 % в 2022 г. до 20,6 % в 2024 г.) при одновременном уменьшении доли специалистов со стажем работы свыше 10 лет (с 57,8 % в 2022 г. до 56,8 % в 2024 г.), что может быть обусловлено оттоком опытных профессионалов в другие, более высокооплачиваемые области профессиональной деятельности.

Анализируя возрастную структуру персонала, отметим, что основная доля работников относится к категории от 30 до 55 лет, при этом доля молодых специалистов ежегодно уменьшается (с 7,8 % в 2022 г. до 7,6 % в 2024 г.), а доля сотрудников в возрасте свыше 55 лет имеет тенденцию к увеличению (с 31,9 % в 2022 г. до 34,5 % в 2024 г.). Тогда как в соответствии с целевыми показателями, определенными в «Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 г.»¹, доля сотрудников в возрасте до 30 лет в общей численности основного персонала библиотек в 2024 г. должна была составить 13 %, а к 2030 г. — не менее 18 %.

Динамика показателей кадрового состава библиотек за 2022–2024 гг. позволяет сделать вывод об устойчивой тенденции к снижению доли основного персонала библиотек с профильным средним (с 58,4 % в 2022 г. до 56,1 % в 2024 г.) и профильным высшим образованием (с 43,5 % в 2022 г. до 40,6 % в 2024 г.).

Таким образом, основными проблемами кадрового обеспечения библиотечной сферы являются старение кадров и рост численности библиотечных работников с непрофильным профессиональным образованием.

Представляют интерес результаты Всероссийского мониторинга кадровой потребности в библиотечной сфере, проведенного в 2021–2024 гг. специалистами РГБ. Основной целью мониторинга являлось «создание информационной базы для принятия обоснованных решений в области развития профессионального образования и обеспечения кадрами необходимой квалификации в библиотечной сфере»⁵. Мониторинг был проведен методом онлайн-анкетирования руководителей общедоступ-

ных библиотек, которые находятся в ведении органов региональной и муниципальной власти. Мониторинг включал три этапа. На первом этапе (2021–2022 гг.) собраны сведения о численности персонала библиотек, его функциональной, штатной, образовательной и гендерной структуре. На втором этапе (2022–2023 гг.) проведен анализ кадрового потенциала библиотек в разрезе отдельных групп сотрудников: специалисты в области библиотечного дела, IT-специалисты, административно-управленческий и технический персонал. Основной задачей третьего этапа мониторинга (2023–2024 гг.) был анализ персонала библиотек по уровню и профилю образования, в том числе в региональном разрезе.

По результатам исследования сделаны выводы о большой доле сотрудников с непрофильным образованием, особенно в группе персонала со средним профессиональным образованием, о диспропорции уровня квалификации и профиля образования библиотечных специалистов в центральных региональных и муниципальных библиотеках. Так, в общедоступных библиотеках Омской области доля библиотечных специалистов с профильным высшим образованием составляет 66,08 %, а в Чеченской Республике только 8,33 %⁵. Было отмечено, что значительная часть библиотечных специалистов с непрофильным образованием не проходит обучение по программам дополнительного профессионального образования (ДПО). Наряду с всероссийскими мониторингами кадрового потенциала библиотек в отдельных субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях были проведены локальные исследования кадрового состава библиотечной сферы. Исследования кадрового потенциала осуществлены и для центров научно-технической информации

⁵ «Всероссийский мониторинг кадровой потребности в библиотечной сфере». *Российская государственная библиотека: сайт*. 05.03.2026. <<https://www.rsl.ru/ru/2professionals/vserossijskij-monitoring-kadrovoy-potrebnosti-v-bibliotechnoj-sfere/>>.

(НТИ). Например, в 2023 г. ГПНТБ России провела первый этап Всероссийского мониторинга научно-технических библиотек и центров НТИ (Шрайберг, Мосеева, Сумро, 2024).

Подчеркнем, что в группу научно-технических библиотек входят не только библиотеки — «операторы НТИ», но и библиотеки вузов, научных организаций, организаций дополнительного образования, центры НТИ, а также структурные подразделения предприятий и организаций, которые имеют научно-технические фонды и ресурсы.

В связи с этим в качестве одной из целей мониторинга было определено формирование реестра и базы данных библиотек технического профиля, сбор информации об их официальном статусе, кадровом, фондовом и техническом обеспечении. Полученные результаты позволили уже на этом этапе сделать вывод о дефиците профессиональных кадров в библиотеках технического профиля на предприятиях и в организациях, отсутствии у сотрудников профильного библиотечного образования и актуальных компетенций.

В рамках Федерального проекта «Развитие научно-технических библиотек России», направленного на развитие сети научно-технических библиотек (НТБ) для инфраструктурного и информационного обеспечения сектора научных исследований и разработок (поручение Президента Российской Федерации от 30 марта 2024 г. № Пр-616), силами Национального исследовательского Томского государственного университета, ГПНТБ России, Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук (БЕН РАН), Всероссийского института научной и технической информации Российской академии наук (ВИНИТИ РАН) при поддержке Мини-

стерства науки и высшего образования РФ предусмотрены:

- создание Реестра НТБ и центров НТИ и модели научно-технической библиотеки как цифрового центра научных знаний научных и образовательных организаций;
- оцифровка основных фондов НТБ;
- разработка модели единой информационной системы для обеспечения информационного взаимодействия между НТБ и потребителями их услуг⁶.

В октябре 2025 г. Национальный исследовательский Томский государственный университет при поддержке Минобрнауки России, ГПНТБ России, БЕН РАН и ВИНИТИ РАН провел исследование на тему «Проблемы и перспективы научно-технических библиотек России»⁶. В качестве основной цели исследования была определена разработка модели научно-технической библиотеки как «цифрового центра научных знаний вузов и научных организаций». Исследование проводилось методом онлайн-анкетирования. Респондентами выступили руководители (или уполномоченные ими сотрудники) 669 библиотек разной ведомственной подчиненности, в частности вузовских библиотек (52,1 %), библиотек научных организаций (43,1 %), ДПО (3,6 %) и других организаций (1,2 %).

Результаты масштабного исследования НТБ России были представлены на XXIX Международной конференции «LIVCOM-2025», которая состоялась в ноябре 2025 г. В докладе М. О. Шепеля и А. В. Васильева «Проблемы и перспективы НТБ России: промежуточные итоги исследования» было отмечено, что «кадры являются самой проблемной сферой научно-технических библиотек»⁷.

⁶ *Проблемы и перспективы научно-технических библиотек России: Масштабное исследование ключевых проблем и перспектив развития научно-технических библиотек России для создания благоприятных условий их модернизации.* Научная библиотека ТГУ. 05.03.2026. <<https://ntb.tsu.ru/>>.

⁷ «Результаты масштабного исследования научно-технических библиотек России представлены на двадцать девятой Международной конференции “LIVCOM-2025”». *Проблемы и перспективы научно-технических библиотек России... : сайт.* 05.03.2026. <<https://ntb.tsu.ru/new13>>.

К числу основных кадровых рисков в НТБ может быть отнесена неоптимальная возрастная, образовательная, должностная структура персонала. Так, доля сотрудников в возрасте до 30 лет составляет всего 6 %; от 31 до 40 лет — 12 %; от 41 до 55 лет — 35 %; старше 55 лет — 47 %. Таким образом, 82 % сотрудников НТБ относятся к категории персонала старше 40 лет, что обуславливает «кризис преемственности» поколений библиотечных специалистов.

Несмотря на высокий образовательный уровень персонала НТБ, 85 % сотрудников которых имеют высшее образование, только треть из них имеет профильное образование, а в 127 библиотеках отсутствуют специалисты с профильным библиотечным образованием. При этом только 15,49 % специалистов НТБ прошли обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации.

Как показали результаты анкетирования, в НТБ имеется острая потребность не только в IT-специалистах, аналитиках, проектных менеджерах, SMM-специалистах, но и в сотрудниках традиционных библиотечных профессий (см. рис.)⁸.

Одно из направлений минимизации кадровых рисков в НТБ — развитие системы подготовки и повышения квалификации библиотечных специалистов. Однако, как отметила в докладе и. о. генерального директора ГПНТБ России Н. А. Михальченкова, «для реализации ключевых национальных целей технологического лидерства и цифровой трансформации научно-технические библиотеки превращаются в центры управления знаниями, цифровые хабы для поддержки исследований и формирования IP-культуры, акселераторы научных компетенций»⁹.

⁸ «Научно-технические библиотеки_дашборд». *Yandex DataLens*: онлайн-сервис. <<https://datalens.yandex/jw0mg41evmjk4?tab=7WP>>.

⁹ Михальченкова Н. А. *Роль ГПНТБ России в развитии государственной системы научно-технической информации: цифровая трансформация НТБ, внедрение искусственного интеллекта и формирование национального реестра научно-технических библиотек*: доклад на Libcom-2025. [Не опубликован].

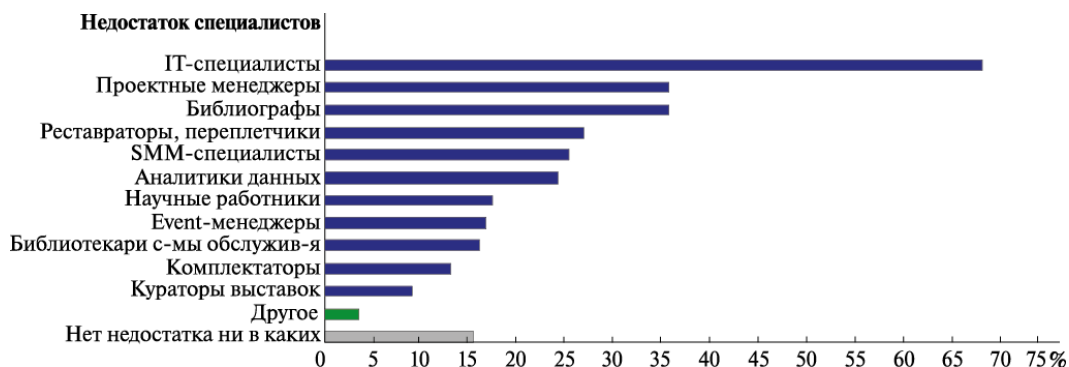
Вопросы трансформации системы подготовки и повышения квалификации библиотечных специалистов в современных условиях были рассмотрены в докладе Н. А. Сумро и Е. В. Линдеман «Реестр научно-технических библиотек: от постановки задачи до практической реализации», подготовленном по результатам анкетирования, проведенного специалистами ГПНТБ России в рамках подготовки Реестра НТБ и центров НТИ.

Результаты анкетирования НТБ и центров НТИ (в том числе библиотек вузов и организаций ДПО), проведенного ГПНТБ России, позволили подтвердить выводы мониторинга, проведенного Томским университетом, и определить приоритетные направления повышения квалификации сотрудников НТБ: искусственный интеллект в библиотечно-информационных системах и библиотечно-информационная деятельность, технология работы с АБИС, ЭБС, формирование цифровых библиотек и цифровых навыков, систематизация специальных видов документов.

Заключение

Проведенный анализ статистических данных и результатов мониторингов кадрового обеспечения библиотек различных типов и подчиненности выявил системные проблемы кадрового потенциала библиотечной сферы, которые требуют оперативного решения для обеспечения устойчивого развития отрасли.

Возрастная структура персонала характеризуется дисбалансом: доминирование сотрудников старше 55 лет (более 50 % в большинстве библиотек) при сокращении доли молодежи до 30 лет (менее 15 %), что создает риски преемственности и инновационного потенциала.



Потребность научно-технических библиотек в специалистах
Scientific and technical libraries need for specialists

Структура персонала НТБ с точки зрения стажа демонстрирует тенденцию к омоложению кадрового состава за счет новых работников: рост доли сотрудников со стажем до 3 лет (до 25–30 %) при снижении численности категорий со стажем 3–10 лет и свыше 10 лет, что приводит к потере опыта и накопленного профессионализма.

Образовательная структура остается нерациональной: снижение доли специалистов с профильным высшим или средним образованием по библиотечному делу (менее 40 %) и низкий уровень освоения программ ДПО непрофильными кадрами (менее 20 %) усугубляют квалификационный дефицит.

Должностная структура персонала неоптимальна: избыток административных позиций сочетается с дефицитом специалистов по цифровым технологиям, что ограничивает адаптацию библиотек к современным вызовам цифровизации.

Указанные тенденции свидетельствуют о недостаточно высоком уровне кадрового потенциала отечественных библиотек, что не позволяет полноценно реализовать их роль в осуществлении стратегии достижения технического и интеллектуального суверенитета страны.

Для выхода из сложившегося системного кризиса государство и общество должны быть ориентированы на реализацию комплекса мер, включающего: систему перепод-

готовки и повышения квалификации библиотечных кадров, ориентированную на владение современными информационными технологиями; совершенствование технологий управления персоналом (внедрение целевых трекингов привлечения молодых специалистов, программ адаптации и наставничества, системы мотивации), а также системы подготовки библиотечных кадров, в том числе через целевое финансирование.

Реализация этих мер позволит не только стабилизировать кадровый потенциал, но и трансформировать библиотеки в центры инновационного знания, способные эффективно интегрироваться в цифровую экосистему страны.

Системный кризис требует системных усилий по его преодолению, и эта работа уже начата. Сегодня, делают вывод Н. А. Михальченкова и С. Н. Большаков, «научно-технические библиотеки России не просто представляют собой архивы знаний, но являются активными участниками научно-образовательной и производственной экосистемы» (Михальченкова, Большаков, 2025: 12.4: 149), и ГПНТБ России играет ключевую роль в реализации новой стратегии подготовки кадров для библиотечной сферы, выступая центром методической поддержки и инновационного образования для НТБ. В первую очередь ГПНТБ России является центром цифровой экосистемы, которая позволяет

специалистам «обмениваться данными, ресурсами и результатами исследований» (Фролова, Брижак, 2025: 12.1: 46). Учебно-методический центр библиотеки обеспечивает непрерывное образование для библиотечно-информационной сферы, сотрудничая с вузами и содействуя подготовке абитуриентов. В рамках федерального проекта «Кадры» ГПНТБ России выступает образовательным партнером, реализуя программы ДПО по новым компетенциям: аналитика данных, ИИ в библиотеках и удержание молодых специалистов. Это способствует прогнозированию кадровой потребности, модернизации про-

фессиональных стандартов и повышению престижа профессии, с акцентом на регионы и высокотехнологичные отрасли экономики. Как методический центр ГПНТБ России разрабатывает новые стандарты и матрицы компетенций, осуществляя функции агрегации знаний, методического сопровождения и координации кадровых проектов НТБ и центров НТИ. Методическая экспертиза ГПНТБ России усиливает технологическую суверенность библиотек, трансформируя их в цифровые центры знаний через партнерства и инновационные программы.

Список литературы и источников / References

- Авраева Ю. Б. *Типы методистов общедоступных библиотек: новая реальность*: учеб. пособие. Улан-Удэ: Изд-во Бурятского гос. ун-та, 2017. 177 с.
- Avrayeva Yu. B. *Types of Public Libraries' Methodology Experts: New Reality*: study guide. Ulan-Ude: Buryat State Up, 2017. 177 p. (In Russian).
- Алексеева О. Н. «Повышение квалификации и кадровая ситуация в муниципальных библиотеках Кемеровской области — Кузбасса». *Библиотечная жизнь Кузбасса*: произв.-практ. журн. 1 (107) (2022): 13–18.
- Alekseyeva O. N. "Personnel Skills Development and Staffing Situation in Municipal Libraries of Kemerov Oblast — Kuzbass". *Bibliotchnaya zhizn' Kuzbassa*: industr. and pract. j. 1 (107) (2022): 13–18. (In Russian).
- Алемжина О. А., Романова О. В. «Развитие гибких навыков у специалистов библиотек». *Библиотечные технологии, проекты, практики: опыт молодых: сб. материалов VII конф. мол. спец-тов б-к Новосибирской обл.* (Новосибирск, 20 дек. 2022 г.). Новосибирск: Новосиб. гос. обл. науч. б-ка, 2023. 23–26. EDN: VNUUGU.
- Alemzhina O. A., Romanova O. V. "Soft Skills Development in Library Professionals". *Bibliotchnyye tekhnologii, proyekty, praktiki: opyt molodykh: sb. materialov VII konf. mol. spets-tov b-k Novosibirskoy obl.* (Novosibirsk, 20 dek. 2022 g.). Novosibirsk: Novosib. gos. obl. nauch. b-ka, 2023. 23–26. (In Russian).
- Гусева Е. Н. «Всероссийский мониторинг кадровой потребности библиотечной сферы: первые результаты создания карты развития профессии». *Университетская книга* 10 (2022): 23–27. EDN: ZZZHNW.
- Guseva E. N. "Russia-Wide Monitoring of Personnel Demands in Library Domain: First Results of Creating a Roadmap for Development of the Profession". *Universitetskaya kniga* 10 (2022): 23–27. (In Russian).
- Гусева Е. Н., Сухотина М. Л., Кузнецова Т. Я., Кондаков В. В. «Оценка потребности в кадрах общедоступных библиотек субъектов Российской Федерации». *Библиотековедение* 72.5 (2023): 391–409. <https://doi.org/10.25281/0869-608X-2023-72-5-391-409>. EDN: ZWBMBR.
- Guseva E. N., Sukhotina M. L., Kuznetsova T. Ya., Kondakov V. V. "Assessment of the Need for Staff of Public Libraries of the Subjects of the Russian Federation". *Bibliotekovedeniye = Library and Information Science (Russia)* 72.5 (2023): 391–409. <https://doi.org/10.25281/0869-608X-2023-72-5-391-409>

- Довбня Е. «Современные проблемы подготовки библиотечных кадров». *Культура: теория и практика* 4 (31) (2019): 18. EDN: JEUPJD.
Dovbnya E. V. “Current Problems of Library Staff Training”. *Kul'tura: teoriya i praktika* 4 (31) (2019): 18. (In Russian).
- Дорохова Л. Ю. «Кадровый потенциал библиотек Челябинской области: состояние, проблемы, перспективы». *Профессиональное развитие библиотечных кадров как условие модернизации библиотек: материалы межрегион. науч.-практ. семинара* (Златоуст, 11 апреля 2019 г.). Челябинск: ЧГИК, 2019. 34–40.
Dorokhova L. Yu. “Human Resource Potential of Libraries of Chelyabinsk Oblast: State, Problems, Prospects”. *Professional'noye razvitiye biblioteknykh kadrov kak usloviye modernizatsii bibliotek: materialy mezhregion. nauch.-prakt. seminara* (Zlatoust, 11 apr. 2019 g.). Chelyabinsk: Chelyabinsk State Institute of Culture and Arts, 2019. 34–40. (In Russian).
- Захаренко М. П. «Всероссийский центр библиотечного кадрового потенциала РГБМ как инструмент формирования отраслевой молодежной кадровой политики». *Библиотечно-информационное образование сквозь призму профессионального стандарта «Специалист библиотечно-информационной деятельности»: тез. докл. XVIII Всеросс. с междунар. участием науч.-метод. конф. памяти В. А. Минкиной* (С.-Петербург, 23–24 марта 2023 г.). Сост. В. В. Брежнева, А. С. Крымская. СПб.: Санкт-Петерб. гос. ин-т культуры, 2023. 41–42. EDN: MEPLTB.
Zakharenko M. P. “All-Russian Centre for Library Staff Capacity of the Russian State Library for Young Adults as Instrument of Sector-Oriented Youth Personnel Policy Formation”. *Bibliotечно-informatsionnoye obrazovaniye skvoz' prizmu professional'nogo standarta “Spetsialist bibliotечно-informatsionnoy deyatel'nosti”*: tez. dokl. XVIII Vseross. s mezhdunar. uchastiyem nauch.-metod. konf. pamyati V. A. Minkinoy (S.-Peterburg, 23–24 marta 2023 g.). Comp. by V. V. Brezhneva, A. S. Krymskaya. St. Petersburg: Saint-Petersburg State Institute of Culture and Arts, 2023. 41–42. (In Russian).
- Захаренко М. П. «Кто и почему работает в библиотеках России: по результатам Всероссийского исследования “Молодежный кадровый ресурс библиотек”». *Университетская книга* 4 (2024): 39–43. EDN: KEGKIH.
Zakharenko M. P. “Who and Why Is Working In Russian Libraries: According the Results of Russia-Wide Study ‘Young Staff Resource of Libraries’”. *Universitetskaya kniga* 4 (2024): 39–43. (In Russian).
- Кормишина Г. М., Савич Л. Е. «Повышение квалификации и профессиональная переподготовка библиотечных кадров: об использовании традиционных и дистанционных форм». *Библиотека и культурное пространство региона: материалы Всеросс. науч.-практ. конф.* (Пермь, 11–12 нояб. 2021 г.). Пермь: ПГИК, 2021. 26–32. EDN: RRFMGO.
Kormishina G. M., Savich L. E. “Advanced Training and Professional Retraining of Library Staff: About the Use of Traditional and Remote Forms”. *Biblioteka i kul'turnoye prostranstvo regiona: materialy Vseross. nauch.-prakt. konf.* (Perm', 11–12 noyab. 2021 g.). Perm: Perm State Institute of Culture, 2021. 26–32. (In Russian).
- Косачкова К. С. «За кадром. Что мы узнали о молодых сотрудниках библиотек в ходе Всероссийского исследования». *Библиотечное дело* 9 (483) (2025): 2–4. EDN: VOQSEG.
Kosachkova K. S. “Offscreen. What Did We Learn About Young Library Staff During Russia-Wide Research”. *Bibliotечноye delo* 9 (483) (2025): 2–4. (In Russian).
- Кучмурукова Е. А. «Вуз — работодатель: взаимодействие в области подготовки библиотечных кадров». *Библиотечный фронтир: новые смыслы, вызовы, идеи и практики: материалы Всеросс. науч.-практ. конф.* (Улан-Удэ, 14 февр. 2022 г.). Улан-Удэ: Вост.-Сиб. гос. ин-т культуры, 2022. 135–139. EDN: CHMXPU.
Kuchmurukova Ye. A. “Higher Educational Institution — Employer: Interaction in the Field of Training Library Staff”. *Bibliotечноy frontir: novyye smysly, vyzovy, idei i praktiki: materialy Vseross. nauch.-prakt. konf.* (Ulan-Ude, 14 fevr. 2022 g.). Ulan-Ude: East-Siberian State Institute of Culture, 2022. 135–139. (In Russian).

- Лопатина Н. В. «Непрерывное образование библиотечных специалистов: содержание определит формат». *Вестник МГУКИ* 4 (96) (2020): 132–139. <https://doi.org/10.24412/1997-0803-2020-10412>. EDN: IZBXTI.
Lopatina N. V. “Lifelong Learning for the Librarians: The Content Will Determine the Format”. *Vestnik MGUKI* 4 (96) (2020): 132–139. (In Russian). <https://doi.org/10.24412/1997-0803-2020-10412>
- Лопатина Н. В., Боронина Н. В. «Кадровый ресурс научно-технических библиотек: актуальные задачи изучения и проектирования». *Библиосфера* 1 (2025): 49–57. <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2025-1-49-57>. EDN: SCVADQ.
Lopatina N. V., Boronina N. V. “Human Resource of Scientific and Technical Libraries: Actual Problem of Researching and Design”. *Bibliosfera = Bibliosphere* 1 (2025): 49–57. (In Russian). <https://doi.org/10.20913/1815-3186-2025-1-49-57>
- Матвеева И. Ю. «Сетевые профессиональные коммуникации как дистанционная форма самообразования». *Развитие кадрового потенциала библиотек Российской Федерации в условиях цифровой экономики: сб. науч. статей по итогам Всеросс. науч.-практ. заочн. онлайн-конф.* (28–29 мая 2020 г.). Кемерово: КемГИК, 2020. 58–63. EDN: LGALIH.
Matveeva I. Yu. “Network Professional Communications as a Remote Form of Self-Education”. *Razvitiye kadrovogo potentsiala bibliotek Rossiyskoy Federatsii v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki: sb. nauch. statey po itogam Vseross. nauch.-prakt. zaochn. onlayn-konf.* (28–29 maya 2020 g.). Кемерово: КемГУС, 2020. 58–63. (In Russian).
- Мезенцева О. П. «Базис профессиональной квалификации». *Библиотека и закон* 1 (54) (2023): 3–5.
Mezentseva O. P. “Basis of Professional Qualification”. *Biblioteka i zakon* 1 (54) (2023): 3–5. (In Russian).
- Мелентьева Н. А. «Кадры общедоступных библиотек: общероссийские тенденции и особенности ситуации в Пермском крае». *Библиотека и культурное пространство региона: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. к 45-летию кафедры библиотечных и документально-информационных технологий* (Пермь, 17–18 дек. 2020 г.). Пермь: Пермский гос. ин-т культуры, 2021. 113–118. EDN: VMFGAN.
Melentyeva N. A. “Public Library Staff: All-Russian Trends and Features of the Situation in Perm Region”. *Biblioteka i kul'turnoye prostranstvo regiona: materialy Vseross. nauch.-prakt. konf. k 45-letiyu kafedry biblioteknykh i dokumental'no-informatsionnykh tekhnologiy* (Perm', 17–18 dek. 2020 g.). Perm: Perm State Institute of Culture, 2021. 113–118. (In Russian).
- Михальченкова Н. А., Большаков С. Н. «Научно-технические библиотеки в современной информационной экосистеме России: эмпирический анализ и векторы трансформации». *Экономические и социально-гуманитарные исследования* 12.4 (2025): m11s01a30. <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2025-12-4-m11s01a30>. EDN: XSGEFP.
Mikhalchenkova N. A., Bolshakov S. N. “Scientific and Technical Libraries in the Modern Russian Information Ecosystem: Empirical Analysis and Transformation Vectors”. *Ekonomicheskiye i sotsial'no-gumanitarnyye issledovaniya = Economic and Social Research* 12.4 (2025): m11s01a30. (In Russian). <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2025-12-4-m11s01a30>
- Одорова Т. Л. «О тенденциях развития кадровых ресурсов библиотек Бурятии». *Инновационные процессы в информационно-коммуникационной сфере: сб. материалов Всеросс. науч.-практ. конф.* (Краснодар, 19 марта 2020 г.). Ред. А. Н. Дулатова, О. Н. Уржумова, Н. Б. Зиновьева. Краснодар: Краснодарский гос. ин-т культуры, 2020. 119–122. EDN: MDTJZO.
Odorova T. L. “On Development Trends in Human Resources of Buryatia Libraries”. *Innovatsionnyye protsessy v informatsionno-kommunikatsionnoy sfere: sb. materialov Vseross. nauch.-prakt. konf.* (Krasnodar, 19 marta 2020 g.). Eds A. N. Dulatova, O. N. Urzhumova, N. B. Zinov'yeva. Krasnodar: Krasnodar State Institute of Culture, 2020. 119–122. (In Russian).
- Позин А. З. «Главный фактор эффективности. Кадры методических подразделений». *Библиотечное дело* 22 (400) (2021): 29–32. EDN: LMUXSV.

- Pozin A. Z. "Major Factor of Effectiveness. Personnel of Methodological Subdivisions". *Bibliotechnoye delo* 22 (400) (2021): 29–32. (In Russian).
- Прокаева О. Н. «Опыт создания профессиональной мотивации для молодых специалистов (на примере ГБУК “Национальная библиотека им. А. С. Пушкина Республики Мордовия”)». *Международный журнал гуманитарных и естественных наук* 12-5 (75) (2022): 158–160. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-12-5-158-160>. EDN: BJWGLD.
- Prokayeva O. N. "Experience in Creating Professional Motivation for Young Professionals (On the Example of the State Library of the Pushkin National Library of the Republic of Mordovia)". *Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk = International Journal of Humanities and Natural Sciences* 12-5 (75) (2022): 158–160. (In Russian).
<https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-12-5-158-160>
- Сазонова О. В. «Кадровый потенциал библиотек России: обзор литературы». *Культура: теория и практика* 3–4 (54) (2023): 9. EDN: KFWQZQ.
- Sazonova O. V. "Personnel Potential of Russian Libraries: Literature Review". *Kul'tura: teoriya i praktika* 3–4 (54) (2023): 9. (In Russian).
- Сумарокова Т. А. «Методические службы общедоступных библиотек Мурманской области в фокусе внимания исследовательской деятельности Мурманской государственной областной универсальной научной библиотеки». *Методические пазлы современности в общедоступной библиотеке: сб. материалов V Всеросс. науч.-практ. конф. «Методическая служба современной публичной библиотеки»* (С.-Петербург, 10 нояб. 2022 г.). Сост. Н. В. Чудашкина. СПб.: ЦГПБ им. В. В. Маяковского, 2022. 138–153.
- Sumarokova T. "Methodological Services of the Murmansk Region Public Libraries in the Focus of Research Activities of Murmansk State Regional Universal Scientific Library". *Metodicheskiye pazly sovremennosti v obshchedostupnoy biblioteke: sb. materialov V Vseross. nauch.-prakt. konf. "Metodicheskaya sluzhba sovremennoy publichnoy biblioteki"* (S.-Peterburg, 10 noyab. 2022 g.). Comp. by N. V. Chudashkina. St. Petersburg: TSGPB im. V. V. Mayakovskogo, 2022. 138–153. (In Russian).
- Тикунова И. П. «Методист XXI века: социальный портрет профессии». *Библиотечная профессия и научно-образовательная работа библиотек: материалы Ежегодн. совещ. руководителей федер. и центр. регион. б-к России* (С.-Петербург, 11–12 нояб. 2020 г.). СПб.: РНБ, 2021. 88–92. EDN: AFMWDN.
- Tikunova I. P. "20th Century Methodology Expert: Social Portrait of Profession". *Bibliotecnaya professiya i nauchno-obrazovatel'naya rabota bibliotek: materialy Yezhegodn. soveshch. rukovoditeley feder. i tsentr. region. b-k Rossii* (S.-Peterburg, 11–12 noyab. 2020 g.). St. Petersburg: RNB, 2021. 88–92. (In Russian).
- Фролова Е. А., Брижак О. В. «Разработка экосистемы личности как инновационной системы управления жизнью: возможности и перспективы». *Экономические и социально-гуманитарные исследования* 12.1 (2025): 45–57.
<https://doi.org/10.24151/2409-1073-2025-12-1-45-57>. EDN: OOUQVU.
- Frolova E. A., Brizhak O. V. "Developing an Ecosystem of Personality as an Innovative Life Management System: Opportunities and Prospects". *Ekonomicheskie i sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya = Economic and Social Research* 12.1 (2025): 45–57. (In Russian).
<https://doi.org/10.24151/2409-1073-2025-12-1-45-57>
- Ху Минцзюнь, Устинович И. В. «Формирование экосистемы развития кадрового потенциала на основе повышения конкурентоспособности реального сектора экономики». *Экономические и социально-гуманитарные исследования* 12.2 (2025): 40–54.
<https://doi.org/10.24151/2409-1073-2025-12-2-40-54>. EDN: MKGFDP.
- Hu Mingjun, Ustinovich I. V. "Formation of an Ecosystem for the Human Resources Development Based on Increasing the Competitiveness of the Real Sector of the Economy". *Ekonomicheskie i sotsial'no-gumanitarnye issledovaniya = Economic and Social Research* 12.2 (2025): 40–54. (In Russian).
<https://doi.org/10.24151/2409-1073-2025-12-2-41-55>

Шрайберг Я. Л., Мосеева Д. С., Сумро Н. А. «Сеть научно-технических библиотек как основа национальной системы научно-технической информации: история, современное состояние, перспективы». *Научные и технические библиотеки* 3 (2024): 15–41. <https://doi.org/10.33186/1027-3689-2024-3-15-41>. EDN: ZCIBBE.

Shrayberg Y. L., Moseeva D. S., Sumro N. A. “The Network of Sci-Tech Libraries as the Foundation of the National System of Sci-Tech Information: The History, Status, and Prospects”. *Nauchnyye i tekhnicheskiye biblioteki = Scientific and Technical Libraries* 3 (2024): 15–41. (In Russian). <https://doi.org/10.33186/1027-3689-2024-3-15-41>

Шульц Э. О., Покалюхина А. М. «Культурные инициативы. Профессиональный лифт для молодых специалистов». *Библиотечное дело* 18 (420) (2022): 37–40. EDN: CGEIGG.

Shul'ts E. O., Pokalyukhina A. M. “Cultural Initiatives. Vocational Escalator for Young Professionals”. *Bibliotchnoye delo* 18 (420) (2022): 37–40. (In Russian).

Информация об авторах

Архипова Надежда Ивановна — доктор экономических наук, профессор, и. о. заместителя генерального директора по науке Государственной публичной научно-технической библиотеки России (Россия, 123298, Москва, ул. 3-я Хорошевская, 17), arkhipovani@gpntb.ru, SPIN-код: 1564-2130, ORCID: 0000-0002-1798-8268.

Назайкинский Святослав Владимирович — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом факультета управления Российского государственного гуманитарного университета (Россия, 125047, Москва, Миусская пл., д. 6), svyatoslavrsvuh@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4986-8375.

Седова Ольга Леонидовна — кандидат технических наук, профессор кафедры управления персоналом факультета управления Российского государственного гуманитарного университета (Россия, 125047, Москва, Миусская пл., д. 6), olga-sedova@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-3282-3784.

Растимешина Татьяна Владимировна — доктор политических наук, доцент, главный научный сотрудник Государственной публичной научно-технической библиотеки России (Россия, 123298, Москва, ул. 3-я Хорошевская, 17), rast-v2012@yandex.ru, SPIN-код: 6991-7190, ORCID: 0009-0003-9186-2393, ResearcherID: HXT-6334-2023.

Information about the authors

Nadezhda I. Arkhipova — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Acting Deputy Director General for Science, Russian National Public Library for Science and Technology (Russia, 123298, Moscow, 3rd Khoroshevskaya st., 17), arkhipovani@gpntb.ru, SPIN code: 1564-2130, ORCID: 0000-0002-1798-8268.

Svyatoslav V. Nazaikinsky — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of the Department of Personnel Management of Faculty of Management, Russian State University for the Humanities (Russia, 125047, Moscow, Miusskaya sq., 6), svyatoslavrsvuh@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4986-8375.

Olga L. Sedova — Cand. Sci. (Eng.), Professor of the Department of Personnel Management of Faculty of Management, Russian State University for the Humanities (Russia, 125047, Moscow, Miusskaya sq., 6), olga-sedova@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-3282-3784.

Tatiana V. Rastimeshina — Dr. Sci. (Polit.), Assoc. Prof., Principal Researcher, Russian National Public Library for Science and Technology (Russia, 123298, Moscow, 3rd Khoroshevskaya st., 17), rast-v2012@yandex.ru, SPIN-code: 6991-7190, ORCID: 0009-0003-9186-2393, ResearcherID: HXT-6334-2023.

Авторский вклад

Архипова Н. И. — выдвижение общей концепции, формулирование гипотезы исследования, разработка методологии, научное руководство исследованием.

Назайкинский С. В. — вторичная обработка данных, визуализация результатов исследования и полученных данных.

Седова О. Л. — вторичный анализ данных, проверка гипотезы, валидация результатов исследования.

Растимешина Т. В. — курирование данных, создание и подготовка рукописи: введения и заключения.

Author Contributions

N. I. Arkhipova — conceptualization, designing of research hypothesis, development of methodology, scientific supervision.

S. V. Nazaikinsky — secondary processing of data, visualization of research findings and obtained data.

O. L. Sedova — secondary data analysis, hypothesis verification, research findings validation.

T. V. Rastimeshina — data curation, writing — text preparation: introduction and conclusions.

Статья поступила в редакцию 19.02.2026, одобрена после рецензирования 12.03.2026.

The article was submitted 19.02.2026, approved after reviewing 12.03.2026.