

**ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРИ
ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
(КИЇВСЬКОЇ МІСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ)
ПУБЛІЧНА БІБЛІОТЕКА ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ ДЛЯ
ДОРΟΣЛИХ М. КИЄВА
Науково-методичний відділ**

**КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БІБЛІОТЕК КИЄВА:
РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Аналітична довідка
за результатами соціологічного дослідження



Київ, 2025

УДК 024:

К-13

Кадрове забезпечення бібліотек Києва: реалії та перспективи: аналітична довідка за результатами соціологічного дослідження / Публічна бібліотека імені Лесі Українки; уклад. І. Іванова. – Київ, 2025. – 19 с.

Видання містить матеріали про результати соціологічного дослідження «Кадрове забезпечення бібліотек Києва: реалії та перспективи», яке проводилось протягом липня-вересня 2025 року серед працівників публічних бібліотек Києва та студентів бібліотечних спеціальностей навчальних закладів м. Києва. Адресоване бібліотечним фахівцям.

Підготувала

І. Іванова

Аналітичне опрацювання,

комп'ютерний набір

І. Іванова

Відповідальна за випуск

О. Романюк

ПБ імені Лесі Українки, 2025

Актуальність теми

Кадри – найважливіший ресурс, завдяки якому бібліотека може діяти як затребуваний поліфункціональний центр та постійно пропонувати користувачам нові види послуг. Працівники, їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності є головним фактором і джерелом розвитку у діяльності будь-якої організації чи галузі.

Соціально-культурна роль бібліотек у містах залишається значною – вони забезпечують доступ до знань, освіти та локальної спільноти. І ефективність цієї ролі прямо залежить від кадрового потенціалу (кількість, кваліфікація, мотивація працівників тощо).

За останні роки зміни технологічного середовища (цифровізація, електронні сервіси), війна, демографічні й фінансові виклики створюють нові вимоги до компетенцій бібліотечних працівників. Аналіз реального стану кадрів потрібен, щоб адаптувати програми навчання й кадрову політику.

Питання плинності кадрів, дефіциту фахівців із цифрових компетенцій, нерівномірного розподілу персоналу між великими й малими бібліотеками, а також проблеми мотивації й умов праці мають системний вплив на доступність і якість бібліотечних послуг у Києві.

Мета дослідження: Виявити основні проблеми кадрового забезпечення бібліотек м. Києва, причини низької мотивації молодих фахівців та визначити можливі шляхи покращення ситуації.

Завдання дослідження:

- проаналізувати структуру й кількість працівників у публічних бібліотеках Києва (за посадами, віком, освітою, стажем);
- виявити основні причини плинності кадрів, бар'єри в наборі та утриманні фахівців;
- дослідити умови праці, мотиваційні фактори та доступність професійного розвитку (тренінги, курси);

Метод дослідження: анкетування.

У липні-вересні 2025 року Публічна бібліотека імені Лесі Українки для дорослих міста Києва проводила загальноміське соціологічне дослідження «Кадрове забезпечення бібліотек Києва: реалії та перспективи».

Дослідження, можливо, дасть підґрунтя для стратегічних рішень органів місцевого управління, бібліотечних мереж і програм професійного розвитку – тобто має практичну цінність для поліпшення якості бібліотечних послуг громаді міста Києва.

Науково-методичним відділом Бібліотеки була розроблена анкета для працівників бібліотек, яка складається з трьох блоків, 13 питань. А також розроблена анкета для студентів бібліотечних спеціальностей навчальних

закладів, яка складається з 10 питань.

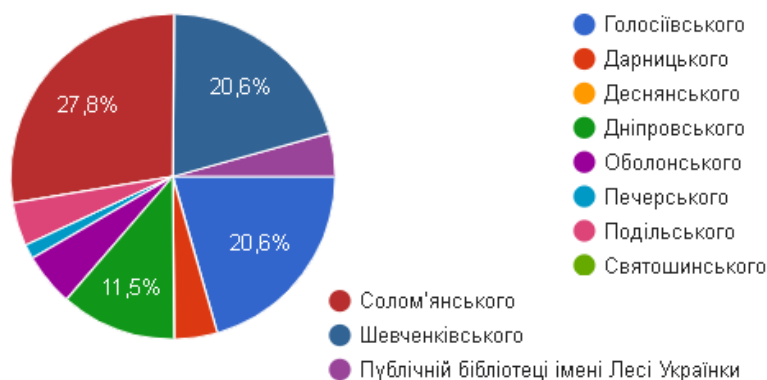
Базами дослідження стали 11 респондентів: 10 ЦБС районів Києва та Публічна бібліотека імені Лесі Українки. Базою анкетування студентів став Київський столичний університет імені Бориса Грінченка.

Станом на 1.07.2025 року у публічних бібліотеках Києва працювали 1058 бібліотечних працівників. В анкетуванні взяли участь **210** працівників, що становить майже 20% від загальної кількості працюючих, тому дослідження можна вважати репрезентативним.

Опитування показало, що найбільше респондентів працюють у бібліотеках Солом'янського ($\approx 28\%$), Шевченківського та Голосіївського (по $\approx 20\%$) районів Києва.

У бібліотеці якого району м. Києва Ви працюєте?

209 відповідей

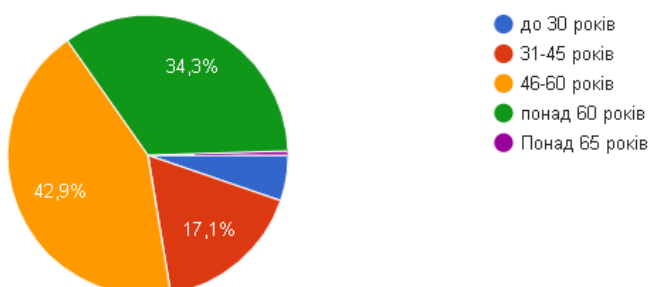


Характеристика групи респондентів

Щодо **віку респондентів**: загалом працівники бібліотек у переважній більшості похилого віку. Найбільше – 46–60 років (43% респондентів) та понад 60 років (34%). Бібліотечні працівники віком 31–45 років становлять 17%. А от молоді (до 30 років) – лише 5%. Таким чином, майже 80% працівників старші за 45 років. Це свідчить про старіючу структуру кадрів у бібліотеках міста.

Ваш вік:

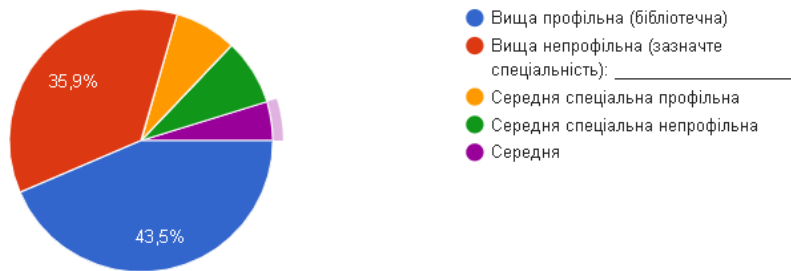
210 відповідей



Переважає більшість працівників має вищу освіту – близько 80% опитаних. З них 43% мають вищу профільну (бібліотечну) освіту і 36% – вищу непрофільну. Середня спеціальна (профільна та непрофільна разом) мають $\approx 15\%$ (по 8% та 7% відповідно), чисто середню – $\approx 5\%$. Таким чином – більшість працівників бібліотек Києва – люди з вищою освітою, при цьому значна частина (понад третину) не є за фахом бібліотекарями.

Ваша освіта (будь ласка, оберіть найбільш відповідний варіант):

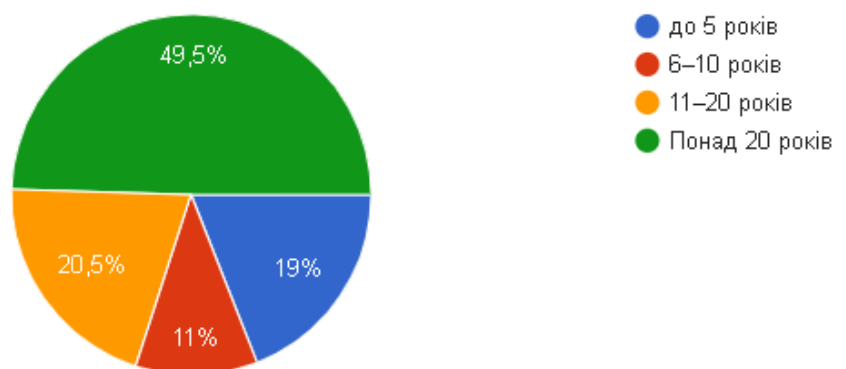
209 відповідей



Більшість працівників мають великий досвід роботи. Майже половина респондентів (49%) працюють понад 20 років, 20% – 11-20 років. Молоді фахівці (до 5 років) складають 19%, працюючі 6-10 років – 11%. Тенденція: значна частина кадрів – ветерани галузі. Це співпадає з даними про вік: багато бібліотекарів мають тривалий стаж.

Ваш загальний стаж роботи в бібліотечній сфері:

210 відповідей



А ось як розподілились відповіді на питання: **«Ваша посада»:**

Ваша посада:

210 відповідей

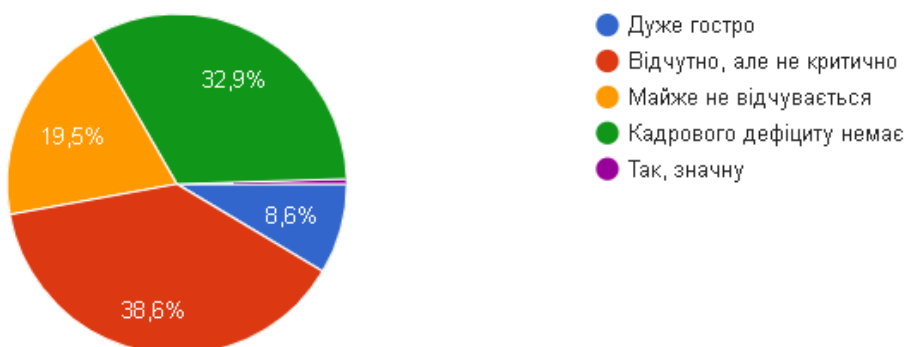


Найбільшу групу, понад 50% опитаних, становлять бібліотекарі. Друге місце за кількістю – завідувачі філій (29%). Головні спеціалісти (бібліотекарі, методисти, бібліографи тощо) складають 14%, завідувачі відділів – лише 6%. Тенденція очевидна: у вибірці переважають рядові фахівці, а керівників – значно менше. Це свідчить про те, що опитування більше охопило середній персонал бібліотек.

Щодо оцінки проблеми з кадрами в публічних бібліотеках міста: респонденти змалювали помірно критичну ситуацію – 39% опитаних вважають проблему «відчутною, але не критичною», 33% – що «дефіциту немає». Ще 20% відповіли «майже не відчувається». Лише 9% відчують «дуже гостро» проблему із кадрами. Тобто близько 60% бачать хоч якусь проблему з кадрами.

Наскільки у Вашій бібліотеці відчувається проблема з кадровим забезпеченням?

210 відповідей

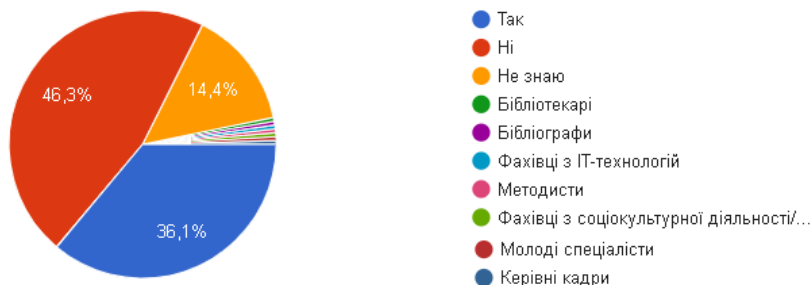


На запитання **«Чи є у Вашій бібліотеці відкриті вакансії?»** 48% респондентів відповіли «ні», 37% – «так», 15% – «не знаю» (ще 0,5% дали нерелевантну відповідь). Тобто майже половина бібліотек наразі не мають відкритих вакансій. Проте понад третина респондентів підтвердили, що у них

є актуальні вакансії. Висновок: ситуація змішана – у значної частини бібліотек вакансії відкриті, але дещо більше тих, де їх немає.

Чи є у вашій бібліотеці відкриті вакансії?

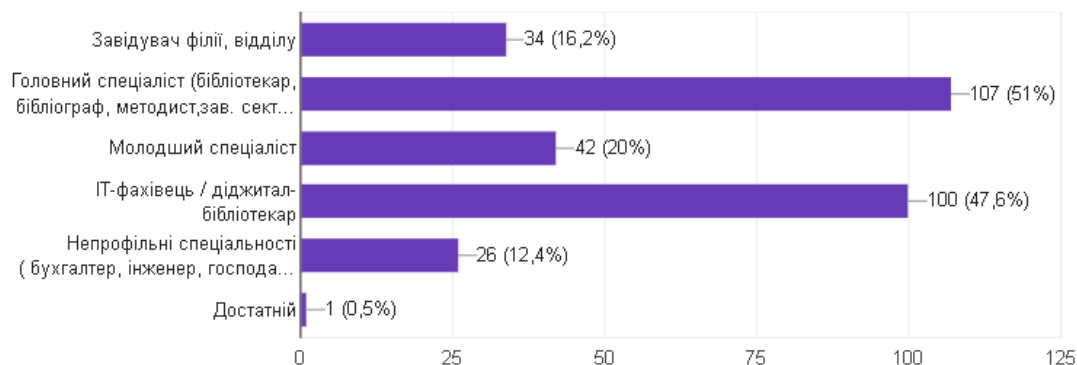
210 відповідей



На питання: **«Які посади найскладніше заповнити?»**, 51% респондентів назвали «головний спеціаліст» (бібліотекарі, методисти, бібліографи) найпроблемнішим, 47% – «ІТ-фахівець/діджитал-бібліотекар», 20% – «молодший спеціаліст», 16% – «завідувач філії/відділу», та 12% – непрофільні спеціалісти (бухгалтер, інженер тощо). Таким чином бачимо, що найбільше бракує спеціалістів та ІТ-кадрів, а також молодшого персоналу.

Які посади найскладніше заповнити? (можна кілька)

210 відповідей

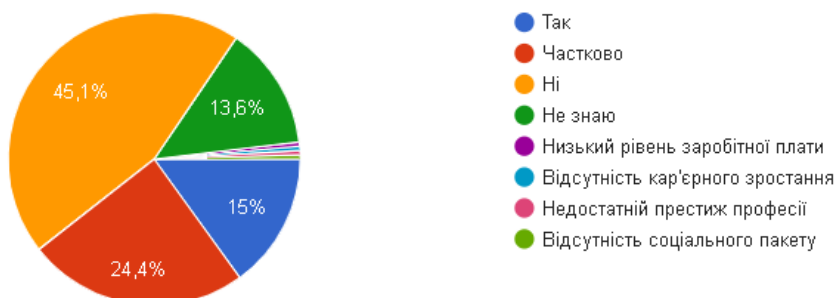


На питання **«Чи спостерігаєте ви «закритість» кар'єрних можливостей через те, що керівники не звільняють посад після виходу на пенсію?»** ми бачимо наступну картину: 45% опитаних сказали, що не бачать такої проблеми («Ні»), 25% – бачать «частково», 15% – однозначно «так», 14% – «Не знаю». Це означає, що майже половина респондентів не спостерігає закритості кар'єри через не звільнення пенсіонерами керівних посад, проте приблизно 40% відчують хоча б часткову проблему. Висновок: думки поділилися, але жодна з відповідей не домінує надто

сильно. Частина працівників відчуває труднощі в кар'єрному рості, але більшість не вказує на відкрите блокування посад.

Чи спостерігаєте ви "закритість" кар'єрних можливостей через те, що керівники не звільняють посад після виходу на пенсію?

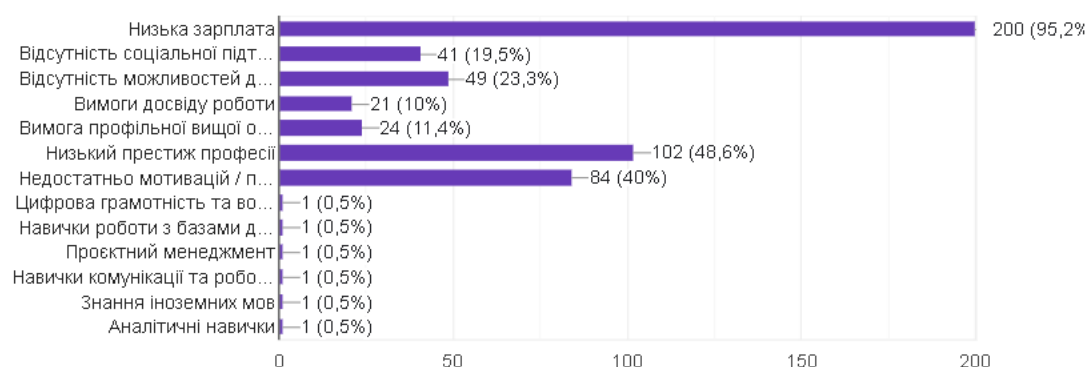
210 відповідей



«Чому молоді фахівці не йдуть працювати до бібліотек?» – на це питання понад 95% респондентів назвали найнижчу зарплату (200 згадок з 210) першопричиною відтоку молоді. При цьому 49% також вказали «низький престиж професії», 40% – «відсутність програм мотивації», 23% – «відсутність кар'єрних перспектив», 20% – «відсутність соціальної підтримки». Інші причини (строгі вимоги за освітою/досвідом тощо) згадувалися рідше. Тенденція зрозуміла: **низька оплата праці і непопулярний імідж професії** переважають інші фактори. Висновок: щоб привабити молодь, потрібно перш за все покращити оплату та статус роботи.

Як Ви вважаєте, чому молоді фахівці не йдуть працювати до бібліотек? (оберіть до 3 причин)

210 відповідей



Особливо хочеться виділити фактори, чому молодь не йде працювати у бібліотеки, і абсолютна більшість комбінацій відповідей містить:

1. НИЗЬКА ЗАРОБІТНА ПЛАТА: цей варіант з'являється практично в кожній другій відповіді і є домінуючою причиною. Типові формулювання:

- «Низька зарплата»,

- «Низька зарплата + низький престиж професії»,
- «Низька зарплата + відсутність кар'єрного зростання».

2. НИЗЬКИЙ ПРЕСТИЖ ПРОФЕСІЇ: часто поєднується з оплатою праці – формує образ «непрестижної», «непривабливої» сфери.

3. ВІДСУТНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ: молодь не бачить шляхів розвитку, можливостей підвищення.

4. ВІДСУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ТА МОТИВАЦІЙНИХ ПРОГРАМ, наприклад: відсутність бонусів, премій, відсутність підтримки для молодих фахівців, брак наставництва тощо.

5. ВИМОГА ДОСВІДУ або ПРОФІЛЬНОЇ ОСВІТИ: частина респондентів зазначила, що це також є бар'єром.

Отже, головна причина небажання молоді працювати у бібліотеках, на жаль, – фінансова, але вона тісно пов'язана із загальним низьким престижем бібліотечної професії та відсутністю кар'єрних можливостей. Це створює замкнуте коло: низька зарплата → низький престиж → відсутність мотивації й омолодження кадрів.

Що могло б стимулювати молодих фахівців залишатися в бібліотеці?

За результатами найбільш поширених відповідей виділяються три ключові напрямки:

1. Підвищення заробітної плати (домінує у відповідях)

Варіанти: «гідна зарплата», «підвищення зарплати», «висока заробітна плата» – це наймасовіша й найстабільніша група відповідей.

2. Кар'єрний розвиток і професійне зростання

У відповідях трапляються: можливість підвищення, чіткі кар'єрні траєкторії, професійне навчання тощо.

3. Покращення умов праці та сучасне оснащення бібліотек

Висловлюється потреба в: технічному переоснащенні, сучасному робочому просторі, підтримці творчих ініціатив, зменшенні бюрократії («менше звітів, більше свободи»).

Висновок: молодь готова працювати у бібліотеках за умови гідної зарплати, прозорої кар'єрної системи й сучасного робочого середовища. Фінансовий фактор залишається ключовим, але не єдиним.

Зміни, необхідні для поліпшення кадрового забезпечення. У питання про зміни фаворитами також є фінансові фактори. Найчастіше респонденти називали **підвищення зарплат** (більше половини відповідей), суттєвий ресурс – кращу модернізацію та фінансування бібліотек (≈20%), а також кращі умови праці. Кар'єрний розвиток та навчання згадувалися мало (по 5–10%). Тобто ключова вимога – фінансова: вища оплата праці та

адекватне фінансування. Другорядні – поліпшення робочих умов праці та навчання.

Загальний висновок: для покращення ситуації треба перш за все змінити систему оплати праці і фінансування бібліотек.

І на останнє питання анкети: **«Що, на Вашу думку, потрібно змінити, щоб покращити кадрову ситуацію у бібліотеках?»**, вибірка найбільш змістовних і цікавих відповідей:

- останнім часом додалися нові форми роботи, збільшилося навантаження та вимоги до бібліотечних працівників, але при цьому залишилося й все те, що було раніше. Багатофункціональність – це чудово, але й оплата праці має бути відповідною. Тому потрібно підвищити заробітну плату, розробити систему стимулювання для активних та ініціативних працівників, переглянути бібліотечні процеси й виключити ті, які втратили свою актуальність;

- підвищення престижності роботи в бібліотеці: адекватна зарплата та соціальні гарантії. Оновлення навчальних програм у вишах – більше курсів із цифрових технологій, SMM, менеджменту культури. Систематичні курси підвищення кваліфікації (онлайн і офлайн), бажано безкоштовні або за грантовою підтримкою. Створення можливостей для обміну досвідом (тренінги, міжнародні стажування, онлайн-спільноти). Гнучкі умови праці, можливість поєднувати роботу з навчанням. Мотивація через креативні проєкти (наприклад, робота з AR/VR, коворкінги, медіастудії в бібліотеках). Створення образу «суперсучасного бібліотекаря» у ЗМІ та соцмережах;

- підвищення престижу професії – формування сучасного іміджу бібліотекаря як культурного менеджера та медіатренера, а не лише «охоронця книжок». Сучасна освіта та розвиток – оновлені навчальні програми у вишах, постійні курси підвищення кваліфікації, стажування в Україні та за кордоном. Залучення молоді – програми стажувань і волонтерства зі стипендіями, гнучкі умови праці, система менторства. Трансформація бібліотек у хаби – перетворення їх на культурні та освітні центри з коворкінгами, медіазонами та просторами для молодіжних ініціатив;

- спростити звітність, прибрати застарілі вимоги;

- можна створити програму навчання або безкоштовні 6-ти або 3-місячні курси з обов'язковим подальшим працевлаштуванням . Кожна система може надати (направити) свої кандидатури. Бажаєш працювати в бібліотеці – пройди навчання;

- змінити на краще відношення до бібліотек в державі;

- молоді не хочуть працювати: вимоги великі – заробітна плата низька;

- фінансова мотивація: перегляд заробітної плати відповідно до обсягу роботи та рівня, навіть частковий, адекватного ринку; запровадження доплат за додаткові обов'язки (менторство, координація роботи ХАБів

тощо); прозорі критерії кар'єрного росту: об'єктивна, а не формальна оцінка стажу та ефективності;

- надання можливостей професійного розвитку: організація тренінгів та курсів за актуальними напрямками; безкоштовні або бюджетні ресурси для підвищення кваліфікації; вдосконалення системи внутрішніх навчальних заходів (практичні проекти, спрямовані на щоденну активність, замість формальних психологічних тренінгів);

- прозорі перспективи: спрямування діяльності бібліотек не лише на досягнення статистичних показників, а й на реальну користь для читачів і громади; можливість долучатися до різних культурних проектів; внутрішнє чи міжбібліотечне стажування для набуття нових навичок; участь у міжнародних програмах через партнерські організації; підтримка навчання іноземних мов для розширення можливостей роботи з міжнародними ресурсами;

- співпраця з вищими навчальними закладами для організації практик та стажувань для майбутніх бібліотекарів. Розробка програми менторства, де досвідчені фахівці передаватимуть знання та досвід молодим колегам. Забезпечення проходження стажування та практики, щоб молоді спеціалісти могли ознайомитись з роботою бібліотеки та її ресурсами;

- скорочення статистичної звітності;

- додати можливість дистанційної роботи там де це можливо, наприклад 4 дні на роботі 1 вдома або 3 на роботі 2 вдома (для прикладу в перші дні критичних днів, або якщо працівник відчуває що вигорає і це неозброєним оком видно іншим);

- усунути «стару гвардію» (людей 55+) з управлінської функції на всіх щаблях;

- максимально уникати моментів кумівства-сватовства і улюбленців керівництва, ситуація та загальний настрій працівників має бути на контролі постійно;

- підвищити зарплатню (це дійсно важливо, але не першочерговий пункт. Ні за які гроші жодна людина не лишиться там де до неї погане ставлення);

- можливість завжди якісно підвищувати кваліфікацію: безкоштовні НЕ НУДНІ програми, конференції, круглі столи для молодих спеціалістів, обміни з іншими країнами тощо;

- додаткові соціальні гарантії (дешеві кредити для молоді) від держави, пільговий проїзд, додаткові пільги, внесені в колективний договір тощо;

- додати можливість брати участь в програмі ЄОселя для працівників сфери культури (вчителі хоч якусь можливість тепер мають купити житло, а про бібліотекарів/бібліографів ніхто і не згадує. Нам теж треба будувати сім'ї і десь жити);

- підвищити пенсію працівників сфери культури. Керівники не звільняють посад після виходу на пенсію, бо теж опиняються на грані виживання;

- а) достойні зарплати, для рядових спеціалістів найнижчої кваліфікації (на мій погляд, на рівні не менше 1,5 від мінімальної з/п без урахування премій, надбавок);

б) прирівняти всіх фахівців бібліотек до категорії «бібліотечні працівники», щоб вони також мали можливість додаткового стимулювання. Не може, наприклад, ІТ-спеціаліст отримувати мінімальну заробітну плату на рівні прибиральниці, без можливості преміювання, без надбавок за вислугу років, виплати соціальної допомоги тощо.

Аналіз отриманих відповідей свідчить про комплексний характер кадрових проблем у бібліотечній сфері, що поєднує фінансові, престижні, управлінські, освітні та організаційні аспекти. Працівники чітко артикулюють необхідність системних змін, які мають відбуватися одночасно на рівні держави, місцевих громад, керівників бібліотек та освітніх установ.

Загальний висновок

Покращення кадрової ситуації в бібліотеках можливе лише за умови комплексної модернізації всієї системи бібліотечної справи. Ключовими є такі напрямки:

- Справедлива оплата праці та соціальні гарантії.
- Формування сучасного престижного іміджу професії.
- Безперервний професійний розвиток і оновлена освіта.
- Оптимізація бібліотечних процесів та зменшення бюрократії.
- Прозорі управлінські практики. створення та розвиток кадрового резерву.
- Створення мотивуючого, інноваційного середовища для молоді.

Усі згадані пропозиції свідчать не лише про проблеми, а й про сильний потенціал бібліотечної сфери, який може бути реалізований за умови стратегічної підтримки з боку держави, місцевої влади та самих бібліотек.

Аналіз результатів анкетування студентів бібліотечних спеціальностей.

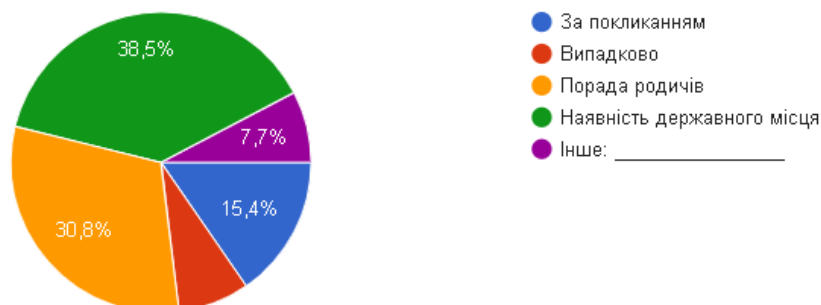
У дослідженні взяли участь 13 студентів IV курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання за спеціальністю 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа» Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, які проходили практику у Публічній бібліотеці імені Лесі Українки для дорослих м. Києва.

Усі респонденти – студенти, віком 19-20 років, що вже мають певне уявлення про фах і майбутню роботу, але ще не сформували остаточний кар'єрний вибір.

Мотивація вибору спеціальності

Чому ви обрали бібліотечну спеціальність?

13 відповідей



Найчастіші мотиви:

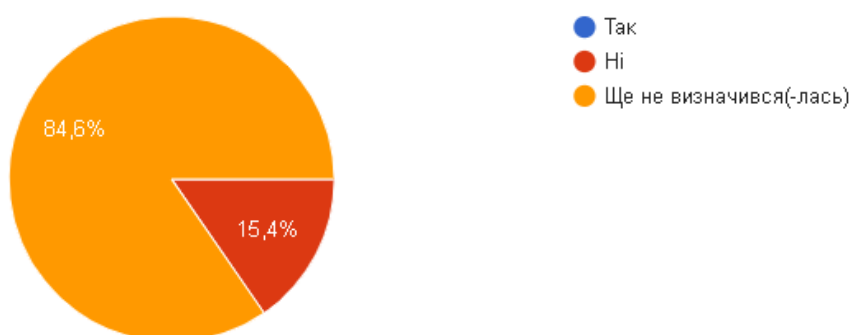
- **зацікавленість у професії;**
- сучасне уявлення про бібліотечну сферу;
- інтерес до книг і культурної роботи;
- **порада родичів** (поодинокі випадки);
- **випадковий вибір або зміна планів.**

Таким чином, студенти приходять навчатися за спеціальністю **не випадково** – у більшості випадків є свідомий інтерес до професії. Проте мотивація інколи недостатньо підкріплена реальними уявленнями про можливості роботи.

На питання «*Чи плануєте працювати за фахом після завершення навчання?*», переважна більшість (84,6%) ще не визначилась.

Чи плануєте працювати за фахом після завершення навчання?

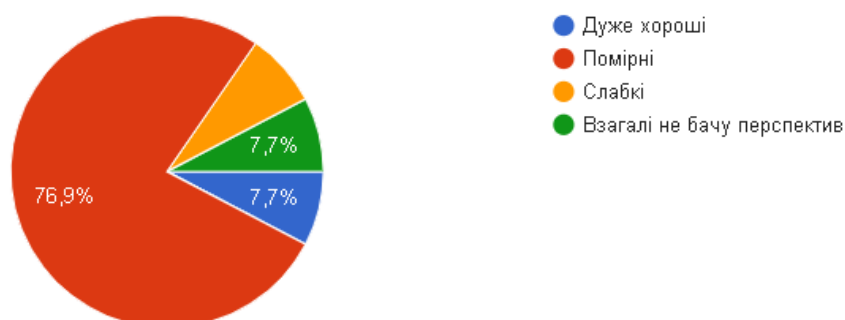
13 відповідей



Вони помірно оцінюють перспективи працевлаштування у публічних бібліотеках:

Як Ви оцінюєте перспективи працевлаштування у публічних бібліотеках?

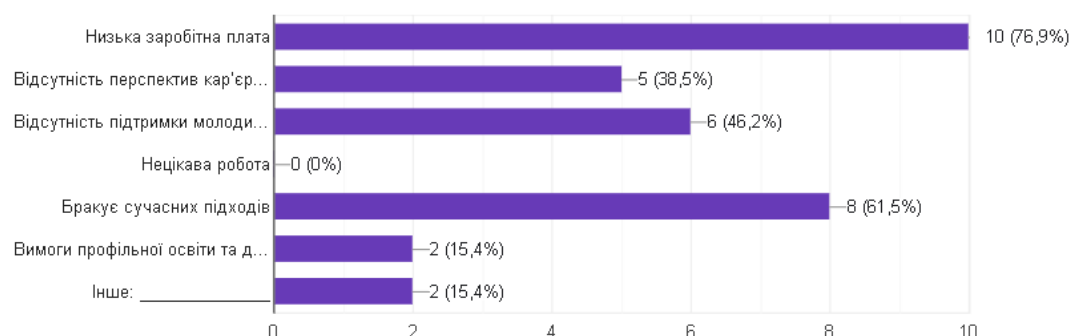
13 відповідей



На питання: **«Які чинники Вас можуть зупинити від працевлаштування у бібліотеці?»**, відповідь демонструє діаграма:

Які чинники Вас можуть зупинити від працевлаштування у бібліотеці? (оберіть до 3-х)

13 відповідей

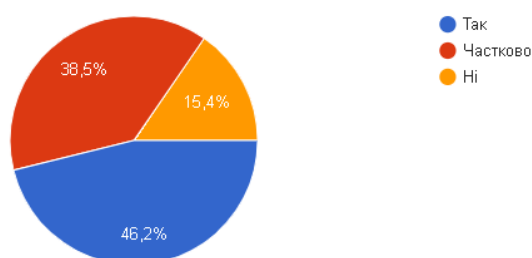


На жаль, студенти критично оцінюють економічні та іміджеві проблеми бібліотечної сфери. Фінансова слабкість професії – **головний бар'єр для роботи у бібліотеці**.

Також, студенти відчувають **дефіцит системної інформації** про кар'єрні шляхи: роботу в різних типах бібліотек, у видавництвах, культурних інституціях, інфоцентрах, архівах, ІТ-напрямах тощо:

Чи достатньо вам розповідають про можливості кар'єри в бібліотечній сфері?

13 відповідей



На питання анкети: **«Що могло б заохотити студентів працювати в бібліотеці»**, серед відповідей:

- вища заробітна плата;
- сучасні умови праці (медіазони, техніка, коворкінги);
- наявні вакансії після випуску;
- реальні перспективи розвитку;
- творчі проєкти;
- зрозумілі умови працевлаштування;
- підтримка молодих фахівців.

Таким чином, студенти готові працювати в бібліотеках за умови створення **конкурентного середовища**, сучасності та можливості реалізуватися.

РЕКОМЕНДАЦІЇ:

1. Налагодити системну роботу з навчальними закладами відповідного напрямку:

- проводити зустрічі «Бібліотека як роботодавець»;
- створити спільні практичні курси;
- організувати екскурсії сучасними бібліотеками;
- формувати **кадровий резерв** із числа студентів 2–4 курсів.

2. Створити зрозумілий і привабливий образ сучасного бібліотекаря:

- акцентувати технологічність професії (цифрові сервіси, SMM, подієвий менеджмент);
- показувати успішні кейси молодих бібліотекарів;
- вести сторінку «Бібліотека зсередини» у соцмережах, на сайті бібліотеки.

3. Запровадити молодіжні програми в бібліотеках:

- оплачувані стажування;
- менторські програми;
- волонтерські проєкти з подальшим працевлаштуванням;
- участь студентів у подіях і проєктній діяльності бібліотек.

4. Удосконалити практичну підготовку:

Створити навчальні майстерні (медіалабораторії, SMM-проєкти, подкаст-студії); реальні завдання від бібліотеки для студентів; конкурс молодіжних інновацій «Бібліотека майбутнього» тощо.

5. Вирішувати питання престижності та мотивації

На рівні установи:

- чітка система наставництва;
- регулярні курси підвищення кваліфікації;
- залучення молоді до прийняття рішень у бібліотеці.

На рівні громади/держави:

- ініціювати програми підтримки молодих бібліотекарів (житло, гранти, стажування);
- адвокатувати питання заробітних плат.

6. Забезпечити прозорість і доступ до інформації про вакансії:

- публікувати всі вакансії на сайтах бібліотек;
- створити спільну «біржу праці» бібліотек Києва або області;
- проводити ярмарки вакансій для студентів бібліотечних спеціальностей.

Підсумовуючи результати дослідження за двома анкетами, можна зробити висновок:

➤ **Кадрова криза** у публічних бібліотеках Києва має системний характер: старіння кадрів, відсутність молодих спеціалістів.

➤ **Головні проблеми:** низька зарплата, відсутність кар'єрного росту, низький престиж професії.

➤ **Найскладніше заповнити** вакансії головних спеціалістів та ІТ-фахівців.

➤ **Молодь залишатиметься**, якщо буде гідна оплата, сучасні умови праці та можливості розвитку.

➤ **Необхідні зміни:** фінансування, модернізація іміджу, реформа вимог до керівних посад, створення програм стажування та менторства.

Звичайно, під час війни, держава не має можливості достатню увагу приділити бібліотекам, її кадровим проблемам. Але маємо використовувати всі наявні можливості для того, щоб бібліотеки залишались не лише осередками культури у громаді, а й соціальною інституцією, отим четвертим виміром, який об'єднує навколо себе суспільство.

Анкета соціологічного дослідження
«Кадрове забезпечення бібліотек Києва: реалії та перспективи»

Шановний(-а) колего!

Ми проводимо соціологічне дослідження з метою вивчення поточного стану та перспектив кадрового забезпечення бібліотек Києва. Ваші відповіді допоможуть нам сформуванню об'єктивну картину, виявити проблемні зони та розробити рекомендації для покращення ситуації. Просимо Вас максимально щиро та повно відповісти на запитання анкети.

Анкета є анонімною, а всі отримані дані будуть використані виключно в узагальненому вигляді для покращення умов праці бібліотекарів і планування професійного розвитку. Дякуємо за співпрацю!

I. Загальні відомості про респондента та місце роботи

1. У бібліотеці якого району м. Києва ви працюєте?

- ☐ Голосіївського
- ☐ Дарницького
- ☐ Деснянського
- ☐ Дніпровського
- ☐ Оболонського
- ☐ Печерського
- ☐ Подільського
- ☐ Святошинського
- ☐ Солом'янського
- ☐ Шевченківського
- ☐ Публічній бібліотеці імені Лесі Українки

2. Ваша освіта (будь ласка, оберіть найбільш відповідний варіант):

- ☐ Вища профільна (бібліотечна)
- ☐ Вища непрофільна (зазначте спеціальність): _____
- ☐ Середня спеціальна профільна
- ☐ Середня спеціальна непрофільна
- ☐ Інша (зазначте): _____

3. Ваша посада:

- ☐ Бібліотекар
- ☐ Головний бібліотекар
- ☐ Завідувач філії
- ☐ Інше (вказіть): _____

4. Вік:

- ☐ До 30
- ☐ 31–45
- ☐ 46–60
- ☐ 60+

5. Стаж роботи у бібліотечній сфері:

- ☐ До 5 років
- ☐ 6–10 років
- ☐ 11–20 років
- ☐ Понад 20 років

II. Про кадрову ситуацію в бібліотеках

6. Наскільки у Вашій бібліотеці відчувається проблема з кадровим забезпеченням?

- ☐ Дуже гостро
- ☐ Відчутно, але не критично
- ☐ Майже не відчувається
- ☐ Кадрового дефіциту немає

7. Чи є у вашій бібліотеці відкриті вакансії?

- ☐ Так
- ☐ Ні

8. Які вакансії найскладніше заповнити? (можна кілька):

- ☐ Завідувач філії
- ☐ Головний спеціаліст (бібліотекар, методист, бібліограф)
- ☐ Молодший спеціаліст
- ☐ IT-фахівець / діджитал-бібліотекар
- ☐ Інше: _____

9. Як ви вважаєте, чому молоді фахівці не йдуть працювати до бібліотек? (оберіть до 3 причин)

- ☐ Низька зарплата
- ☐ Відсутність соціальної підтримки
- ☐ Відсутність можливостей для кар'єрного зростання
- ☐ Вимоги досвіду роботи
- ☐ Вимога профільної вищої освіти
- ☐ Низький престиж професії
- ☐ Недостатньо мотивацій / програм залучення
- ☐ Інше: _____

10. Чи вважаєте ви, що нинішні вимоги до зайняття керівних посад застарілі?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

11. Чи спостерігаєте ви «закритість» кар'єрних можливостей через те, що керівники не звільняють посад після виходу на пенсію?

- ☐ Так
- ☐ Частково
- ☐ Ні
- ☐ Не знаю

III Ваша думка

12. Що могло б стимулювати молодих фахівців залишатися в бібліотеці?

13. Що, на Вашу думку, потрібно змінити, щоб покращити кадрову ситуацію у бібліотеках? (відкрите запитання)

АНКЕТА ДЛЯ СТУДЕНТІВ (бібліотечних відділень)

Шановний(-а) майбутній (-я) колего!

Ми проводимо соціологічне дослідження «Кадрове забезпечення бібліотек Києва: реалії та перспективи» з метою вивчення поточного стану та перспектив кадрового забезпечення бібліотек Києва. Ваші відповіді допоможуть нам сформуванню об'єктивну картину, виявити проблемні зони та розробити рекомендації для покращення ситуації. Просимо Вас максимально щиро та повно відповісти на запитання анкети.

Анкета є анонімною, а всі отримані дані будуть використані виключно в узагальненому вигляді для покращення умов праці бібліотекарів і планування професійного розвитку. Дякуємо за співпрацю!

I. Загальна інформація**1.1. Ви навчаєтесь:**

- ☐ В коледжі
☐ В університеті

1.2. Спеціальність: _____**1.3. Курс:** _____**1.4. Вік:** _____**II. Ставлення до професії****2.1. Чому ви обрали бібліотечну спеціальність?**

- ☐ За покликанням
☐ Випадково
☐ Порада родичів
☐ Наявність державного місця
☐ Інше: _____

2.2. Чи плануєте працювати за фахом після завершення навчання?

- ☐ Так
☐ Ні
☐ Ще не визначився(-лась)

2.3. Як ви оцінюєте перспективи працевлаштування у публічних бібліотеках?

- ☐ Дуже хороші
☐ Помірні
☐ Слабкі
☐ Взагалі не бачу перспектив

2.4. Які чинники Вас можуть зупинити від працевлаштування у бібліотеці? (оберіть до 3-х):

- ☐ Низька заробітна плата
☐ Відсутність перспектив кар'єрного зростання
☐ Відсутність підтримки молодих спеціалістів
☐ Нецікава робота
☐ Бракує сучасних підходів
☐ Вимоги профільної освіти та досвіду
☐ Інше: _____

2.5. Чи достатньо Вам розповідають про можливості кар'єри в бібліотечній сфері?

- ☐ Так
☐ Частково
☐ Ні

2.6. Що могло б заохотити Вас піти працювати в бібліотеку після випуску? (відкрите запитання)