

БИБЛИОТЕЧНАЯ ПРОФЕССИЯ. КАДРЫ. ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 023

DOI: 10.33186/1027-3689-2021-3-141-156

Е. С. Романова

*Московский государственный институт культуры,
Московская область, Химки, Россия*

Персонал корпоративной библиотеки: функции и компетенции

Аннотация: Уточнено понятие корпоративной библиотеки, показаны её особенности и отличительные черты. Рассмотрены проблемы образования, компетентности и повышения квалификации персонала. К корпоративным (бывшим научно-техническим и профсоюзным) относятся библиотеки как государственных, так и коммерческих организаций с различными формами собственности.

В мировой практике корпоративные библиотеки – это разновидность специальных библиотек на предприятиях и в учреждениях; структурное подразделение, ориентированное на выполнение информационных и культурно-просветительских функций и нацеленное на повышение эффективности работы организации. Специфика их деятельности известна.

В отечественном библиотековедении корпоративные библиотеки глубоко не изучались. Они не представлены в РБА и в национальной классификационной системе России – ББК.

Компетенции и успешная деятельность персонала корпоративных библиотек зависят от образования, квалификации, опыта сотрудников. Без квалифицированного персонала невозможно осуществить оперативное, полное и точное удовлетворение информационных потребностей специалистов организации. В статье перечислены компетенции, способствующие эффективной деятельности корпоративной библиотеки как структуры.

Ключевые слова: типология библиотек, специальная библиотека, корпоративная библиотека, государственная библиотека, библиотека коммерческой организации, персонал корпоративной библиотеки, компетенции сотрудника библиотеки, организационная культура, корпоративная этика, корпоративная культура, уровень образования.

LIBRARY PROFESSION. STAFF. EDUCATION

UDC 023

DOI: 10.33186/1027-3689-2021-3-141-156

Ekaterina S. Romanova

Moscow State Institute of Culture, Khimki, Moscow Region, Russia

Corporate library's staff. Functions and competences

Abstract: The author clarifies the corporate library's definition, specifies its particular qualities and distinctive features. She reviews the issues of education, competences, and advanced training of corporate library staff.

The corporate libraries (during the Soviet era they were sci-tech units and trade-union libraries of organizations) are affiliated by both governmental and commercial organizations. As a result of cost optimization, the number of technical libraries decreased, while the trade union libraries completely ceased to exist. However, in every epoch, the mission of institutional or corporate library to satisfy the information needs and demands of workers and their on-the-job training. The collections of corporate libraries comprise digital resources, books, unpublished documents, periodicals and other information sources demanded by the corporate community.

In fact, globally, the corporate libraries are the special libraries affiliated by companies and institutions, their units fulfilling information, cultural and educational functions and contributing to corporate efficiency improvement. In Russian library science, the corporate libraries have remained understudied; they are not represented in the Russian Library Association (RLA) or the National Library Bibliographic Classification (LBC). Meanwhile, in foreign countries, the corporate libraries have been well-established institutions with their specific features widely recognized. The author examines the problems the corporate library structure, efficiency and functionality, as well as the competences of staff, their education and experience.

The competences and high qualification of corporate specialists enable them to meet information needs of corporate professionals immediately, completely and relevantly and to support strategic decisions. The author specifies the key competencies that contribute to the efficiency of corporate libraries.

Keywords: typology of libraries, special library, corporate library, state-funded library, library of commercial organization, staff of corporate library, competencies of library employees, organizational culture, corporate ethics, corporate culture, education level.

Корпоративная библиотека и её место в типологии библиотек

Корпоративные библиотеки – это библиотеки различных организаций, как государственных, так и коммерческих (банки, фонды, финансовые и промышленные корпорации – форма собственности скрыта аббревиатурами ПАО, ООО, ЗАО и др.). Они создаются в интересах учредителя и осуществляют свою деятельность по его заданиям. Главная задача – удовлетворение информационных потребностей организации и запросов её сотрудников.

В мировой практике корпоративные библиотеки относятся к специальным. В советском библиотековедении они не изучались. По большому счёту, их в стране не было.

Проведённый Е. Н. Гусевой анализ показал, что отечественным учёным пока не удалось выработать единую типологию, так как формы, функции и параметры деятельности библиотек существенно изменялись в разные периоды. «В настоящее время у отечественных библиотековедов нет единой позиции в определении основных типов библиотек, в то время как функционирование системы библиотек страны, эффективность управления библиотечным делом во многом зависят от разработки теоретически обоснованной и практически применимой типологии» [1. С. 3].

Отметим, что метод типологии направлен на группировку элементов по некоторым заранее упорядоченным группам с помощью идеализированной модели или типа. Классификация представляет собой логическое ступенчатое деление, в основе которого – иерархическое соподчинение понятий или объектов. Оба метода используются в национальной классификационной системе ББК.

В опубликованных в 2011 г. Средних таблицах ББК (вып. 4) в подразделении *78.347 Типы библиотек. Отдельные библиотеки* специальными названы только библиотеки для слепых и слабовидящих. Показаны системы отраслевых библиотек (технических, сельскохозяйствен-

ных и медицинских). Все остальные представлены по ведомственному признаку. Выделены библиотеки образовательных учреждений, академий наук, а также общественных, религиозных и других организаций. Это удобно, например, для распределения (поскольку классификация – это распределение) выпускаемой в стране литературы. Но совершенно непонятно, как можно вести поиск по зарубежным информационным ресурсам, если российская и зарубежная терминологии несопоставимы.

Иностранные классификационные системы считаются структурированным отображением уровня развития науки, изучаются в университетах и средних школах. ББК – самая молодая из крупнейших мировых классификационных систем, поэтому отражает самые современные понятия, явления и тенденции. В ББК можно найти систему соподчинения реально существующих научных понятий не только в нашей профессиональной сфере, но и в социологии, этике, эстетике, литературоведении, языкознании.

Ближе всех к пониманию отличительных особенностей и практики работы корпоративных библиотек подошла Т. Ф. Каратыгина (1937–2016): «Специальные библиотеки в XXI веке включают в себя как государственные, так и частные центры НТИ и нацелены на удовлетворение самых разнообразных профессиональных потребностей и интересов, определяемых производственной, научной, учебной деятельностью их пользователей» [2. С. 298].

В последнее время внимание к деятельности библиотек организаций возросло; делаются попытки дать определение новому понятию, рассмотреть место корпоративных библиотек в общей библиотечной системе страны [3–8]. Каждая публикация или выступление на конференции вызывает интерес и острую дискуссию. Между тем в зарубежной библиотечной науке корпоративные библиотеки давно перестали быть «вещью в себе». Специфика их деятельности известна, проблемы и пути решения широко обсуждаются в профессиональной литературе; рассматриваются структура корпоративной библиотеки, функциональность сотрудников, их компетентность как информационных специалистов.

Несколько слов из истории. В Советском Союзе каждое производственное предприятие имело свою техническую библиотеку. Осуществлялось методическое руководство – территориальное (центральной научно-технической библиотекой области, края, республики) и отраслевое (центральной отраслевой научно-технической библиотекой). Существовали различные варианты структурного взаимодействия библиотек и органов научно-технической информации.

В 1990-х гг. в результате приватизации большинство государственных и муниципальных промышленных и сельскохозяйственных предприятий перестали существовать. Были последовательно объединены и акционированы предприятия многих отраслей промышленности и сельского хозяйства. Родились гиганты индустрии, объединяющие десятки, а иногда сотни предприятий, в которых были технические библиотеки. Их судьба неизвестна.

Трудно представить, чтобы акционерное объединение, принадлежащее крупному собственнику и являющееся, по сути, промышленным производством, работало без библиотеки. Очевидно, что библиотеки здесь есть, необходимая нормативно–техническая, справочная, производственная литература собирается, хранится и используется. Но связаться с корпоративными библиотеками очень трудно. Служба безопасности препятствует получению любой информации. Не даёт её даже Российский союз промышленников и предпринимателей.

В статье 4 Федерального закона «О библиотечном деле» от 29.12.1994 № 78-ФЗ (ред. от 01.05.2019) в отдельный вид выделены библиотеки предприятий, учреждений, организаций. Однако поправки, дополнения и комментарии, внесённые в закон с 1994 г. и до настоящего времени, с ними не связаны. А число таких библиотек в современной России выросло в сотни раз.

Российских корпоративных библиотек ни в типологии, ни в библиотечной теории пока нет. Не представлены они и в Российской библиотечной ассоциации.

Почему мы говорим о кадрах и персонале. Удалось собрать информацию о некоторых корпоративных библиотеках. Нас не интересовали ни производственно-экономические показатели, ни технологические секреты организации. Любая корпоративная библиотека – это, прежде

всего, кадры, обеспечивающие библиотечное «производство»: комплектование и обработку фондов, их рациональное хранение, обслуживание читателей, в том числе – справочное и библиографическое. Нам представлялось, что это – фундамент, основа любой корпоративной библиотеки. Её эффективное функционирование напрямую зависит от образования и квалификации, накопленного опыта и компетентности персонала.

Оказалось, мы ошибались. Отвечая на наши вопросы, сотрудники перечисляли обязанности, связанные с обычным делопроизводством (ведение архива переписки, подготовка переводов и рефератов, приём гостей (с организацией питания), проведение экскурсий, подготовка (написание, редактирование, тиражирование) рекламного буклета, изготовление сувениров и т.д.). Не сразу выяснилось: на многих предприятиях библиотека была первым подразделением, созданным администрацией. Библиотекарям поручалось то одно, то другое. Самостоятельные подразделения (по связям с общественностью, редакционно-издательские и даже музеи) создавались позже, после осознания специфики функций.

С сожалением приходится констатировать: во многих корпоративных библиотеках мы встретились с явным непониманием необходимости библиотечного образования («Чтобы переводить, надо знать язык. А что надо знать, чтобы складывать книги в шкаф?»). Поэтому в корпоративной библиотеке оказываются сотрудники без специального образования. Не все кадровики (как правило, юристы) знают, что существует «библиотечное образование». Со временем выяснилось, что ожидания оправдываются далеко не всегда. Успех деятельности во многом зависит от качества запрашиваемого информационного ресурса, предоставить который может только квалифицированный персонал.

В государственной библиотеке сложилась определённая, выработанная многолетней практикой система подбора и расстановки кадров, их обучения на рабочем месте, оценки и продвижения. Эффективность труда библиотечных работников определяется знаниями и умениями, отработанными навыками (компетенциями), которые они используют для выполнения своей работы.

Всего этого не оказалось в новой реальности. Ликвидация библиотек иногда влекла за собой гибель фондов и справочно-библио-

графического аппарата, а упрямый персонал переходил в другие библиотеки или иные организации. Когда же на таких «новых» предприятиях понадобились нормативы, государственные стандарты, технические справочники и прочие документы, нашли более-менее грамотного человека и сказали: «Всё это где-то свалено. Найдите, разберитесь, полезное поставьте в шкаф. Будете заведовать библиотекой».

Аналогичным образом была разрушена и сеть профсоюзных библиотек.

Корпоративные библиотеки сегодня

В сегодняшних реалиях руководители корпораций видят объективную ценность корпоративной библиотеки. Без квалифицированного референта невозможно из потока данных отобрать необходимую информацию для подготовки текущих или стратегических управленческих решений. Правильно подобранный персонал ориентирован на оперативное, полное и точное удовлетворение информационных потребностей специалистов своих организаций (в основном – первых лиц компании). Например, знание иностранного языка – одно из квалификационных требований к сотрудникам корпоративных библиотек, и проверяется оно элементарно.

Гораздо сложнее выяснить, справится ли кандидат с отбором документальной информации, установлением её соответствия информационным потребностям, с решением задач конкурентоспособности предприятия? Ведь в корпоративных библиотеках существует традиция ведения научно-исследовательской деятельности [6. С. 141].

Корпоративные библиотеки функционируют не только в крупных промышленных коммерческих структурах, но и в финансовых и управляющих компаниях (Альфа-Банк, Сбербанк), аналитических информационных агентствах (*REGNUM*), компаниях по защите информации («Лаборатория Касперского») и телекоммуникационных (МТС), медиахолдингах («Газпром-медиа», «Совершенно секретно») и интернет-поисковиках (*Yandex*) и др. Можно предположить, что они появятся в пенсионных, страховых, инвестиционных фондах. Во многих организациях корпоративные библиотеки уже работают, но структурно не выделены. Рано или поздно они будут признаны руководством компании.

Требования к кадрам корпоративных библиотек за рубежом

Мы уверены, что необходимо обсуждать кадровые проблемы российских корпоративных библиотек. Посмотрим, какие требования предъявляются к персоналу таких библиотек за рубежом.

В условиях глобализации, непрерывно растущего потока информации, развития цифровых технологий зарубежные специалисты изучают эту проблему. В 2013 г. Ассоциация специальных библиотек США (SLA) совместно с *Financial Times* исследовала критерии оценки библиотечаря – информационного специалиста [9].

Основной критерий – качество и полнота собранной информации. Однако менеджмент организации прежде всего заинтересован в своевременном получении данных, их пригодности для принятия стратегических решений. Специалисты среднего звена хотели бы включить в состав своих команд консультантов по работе с информацией.

Динамика требований совета директоров SLA к компетенциям такова: в 2013 г. – управление потоками и распространением информации; в 2016 г. – управление данными, информацией и знаниями; понимание потребностей, сопричастность с целями организации; коммуникативные компетенции (умение выстраивать и поддерживать отношения, сотрудничать с пользователями).

Современные требования SLA, предъявляемые к корпоративному библиотечарю (информационному специалисту) [10]:

своевременная подготовка аналитической информации; опережение пользовательских ожиданий (предполагать возможные информационные запросы);

выстраивание партнёрских, доверительных отношений с пользователями (незаменимый информационный консультант);

взаимодействие с внешними поставщиками информации, изучение их опыта, посещение релевантных конференций;

личное непрерывное образование; понимание тенденций развития организации; изучение и использование на практике знаний, умений и навыков;

соблюдение этических норм и правил общения с пользователями.

Этот перечень можно дополнить профессиональными требованиями, носящими личностный характер: критическое мышление, рассуди-

тельность, инициативность, адаптивность, гибкость, креативность, инновационный подход к решению проблем. Устное общение и деловая переписка должны строиться на основе принципов сотрудничества и взаимоуважения.

Наблюдается тенденция переименовывать библиотеки в отделы коммерческой разведки, центры анализа информации, а библиотекарей, работающих в новых структурах, – в информационных профессионалов. Считается, что новые понятия сохраняют в полной мере традиции библиотечной деятельности, обогащая её новым содержанием.

Требования к кадрам корпоративной библиотеки.

Отечественный опыт

Многое из сказанного давно известно российским специалистам по проблеме управления персоналом и кадровому менеджменту [11 – 19]. Поэтому руководству организации следует формировать список компетенций таким образом, чтобы он отвечал общим требованиям, всесторонне охарактеризовывал работника: образование, уровень профессиональных знаний, опыт работы, свойства личности. Специалист корпоративной библиотеки должен совмещать компетенции разного профиля и направления. Квалификационные требования разрабатываются в соответствии с функциональными обязанностями и указываются в трудовом договоре и должностной инструкции.

Прежде всего претендент должен продемонстрировать так называемые пороговые, минимальные, компетенции (необходимые свойства личности): ответственность и аккуратность, коммуникабельность, умение работать как в команде, так и самостоятельно. Пороговые компетенции воспитываются, как правило, в школьные годы. «Они или есть, или их нет, – говорят кадровики. – В последнем случае претендовать на должность кандидаты не могут».

Дифференцирующие компетенции, в отличие от пороговых, дают возможность оценить претендентов, выбрать лучших. Перечислим эти компетенции, опираясь на исследования С. Б. Давыдовой [20, 21]. Выделяются способность и готовность:

1) **искать информацию** – умение и намерение запрашивать базы данных; самостоятельно разрабатывать информацию; работать с документами и классифицировать их; консультироваться с экспертами;

2) **думать** – умение и намерение оценивать взаимосвязь прошлых и настоящих событий; критически воспринимать информацию и явления действительности; реализовывать познавательную активность в условиях неопределённости; оценивать политические и экономические системы, окружение;

3) **сотрудничать** – умение и намерение взаимодействовать и работать в группе; принимать решения; конструктивно разрешать конфликты; договариваться; разрабатывать и выполнять контракты;

4) **включаться в деятельность** – умение и намерение входить в проект; нести ответственность; определять своё место в группе и совместной деятельности; демонстрировать солидарность; организовывать свою работу;

5) **адаптироваться** – умение и намерение использовать новые технологии; проявлять гибкость мышления; находить новые решения в проблемной нестандартной неопределённой ситуации;

6) **изучать** – умение и намерение устанавливать взаимосвязь различных знаний и их упорядочивание; разрабатывать собственные приёмы и методы обучения; обучаться самостоятельно; решать сложные проблемы; извлекать опыт;

7) **искать и анализировать данные** – умение и намерение общаться с сотрудниками организации для выявления и уточнения потребностей в информации и знаниях; разрабатывать стратегии поиска для обнаружения и извлечения информации из различных систем и хранилищ; оценивать достоверность и качество информации на информационных ресурсах и в информационно-поисковых системах; своевременно предоставлять качественную и полную информацию так, чтобы её можно было использовать в практической деятельности организации;

8) **следовать этическим нормам в профессиональной деятельности** – умение и намерение признавать этические проблемы при обработке информации: конфиденциальность, информационную безопасность, интеллектуальную собственность, авторское право; моделировать этическое информационное поведение; формировать информационную этику организации и контролировать её реализацию.

Перечисленные компетенции объединяют как профессиональные, так и личностные качества специалиста корпоративной библиотеки. Список может быть расширен с учётом требований определённой организации.

Лидерские и управленческие компетенции не менее важны для специалистов корпоративных библиотек. В. К. Ключев отмечает: «В повседневной библиотечной работе профессиональное лидерство может проявляться по-разному, поэтому логично ориентироваться на формирование некой так называемой мультиролевой модели лидера, трансформируемой в зависимости от реальной ситуации и базирующейся на развитии и практическом применении коммуникативных компетенций, дающих возможность создавать и поддерживать продуктивные рабочие взаимоотношения с другими сотрудниками» [22. С. 19].

Библиотекари самостоятельно управляют фондом и услугами, решают библиографические задачи, демонстрируют эффективность библиотеки как структуры в контексте целей и приоритетов организации. Лидерские и управленческие компетенции отражают мотивацию профессиональной деятельности; адаптацию к различным стилям управления; понимание принципов планирования и бюджетирования корпоративной библиотеки, управления человеческими ресурсами, проектами и рисками; принятие решений. Все эти компетенции имеют решающее значение для профессиональной деятельности.

Несколько слов в заключение

Мы рассмотрели лишь некоторые вопросы кадрового менеджмента корпоративной библиотеки. Сбор и анализ материала по теме продолжаются. За пределами статьи оказались вопросы организационной (корпоративной) культуры и корпоративной этики. Можно проанализировать проблемы кадровой политики. Продолжается изучение значительного и весьма интересного зарубежного опыта.

Надеемся, что публикации привлекут внимание тех кадровых служб и корпоративных библиотек, которые до сих пор не размещали в профессиональных изданиях какой-либо (подчеркнём – открытой) информации о своей деятельности. Развитие корпоративных библиотек – насущная необходимость. Пора выйти из тени.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Гусева Е. Н.** Типология как теоретическая и практическая проблема библиотековедения / Е. Н. Гусева // Библиотековедение. – 2016. – Т. 65. – № 3. – С. 258–268.
2. **Каратыгина Т. Ф.** Специальные библиотеки на фоне истории страны : сб. ст. и докл. – Москва : Экон-информ, 2012. – 488 с.
3. **Николова С. Г.** Корпоративная библиотека – новое или хорошо забыто старое?! [Электронный ресурс] / С. Г. Николова // СПбГИК. Библ.-информ. фак.: [офиц. стр.]. – 24 нояб. 2016. – Режим доступа: https://vk.com/doc45163627_439146871?hash=e97c9e2615e1137946&dl=7dc79319582737a881.
4. **Парамонова И. Е.** Корпоративная библиотека: право на жизнь / И. Е. Парамонова // Науч. и техн. б-ки. – 2018. – № 6. – С. 37–50.
5. **Романова Е. С.** Корпоративная библиотека в структуре современной организации / Е. С. Романова // Методология проф. образования : сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф., посвящ. акад. РАО Александру Михайловичу Новикову (30 янв. 2018 г.). – Москва : ФГБУ РАО, 2018. – С. 291–295.
6. **Романова Е. С.** Библиотека корпорации или корпоративная библиотека? (Терминологический и классификационный анализ) / Е. С. Романова // Клиентоориентир. подход в информ. обслуживании : материалы XIV Всерос. науч.-практ. конф. «Электронные ресурсы библиотек, музеев, архивов» – «Информационное обслуживание в век электронных коммуникаций», 30 окт. – 1 нояб. 2019 г., Санкт-Петербург : сб. материалов / ЦГПБ им. В. В. Маяковского ; ред.-сост. И. Е. Прозоров. – Санкт-Петербург : ЦГПБ им. В. В. Маяковского, 2019. – С. 135–144.
7. **Романова Е. С.** Корпоративная библиотека в структуре организации / Е. С. Романова // Науч. и техн. б-ки. – 2020. – № 4. – С. 73–86.
8. **Романова Е. С.** Корпоративная библиотека. Определение. Место в типологии библиотек и в Библиотечно-библиографической классификации / Е. С. Романова // Румянц. чтения – 2020 = The Romyantsev readings – 2020 : материалы междунар. науч.-практ. конф. (21–24 апр. 2020) : [в 2 ч.]. Ч. 2 / М-во культуры РФ, Рос. гос. б-ка, Библ. Ассамблея Евразии ; [сост. Е. А. Иванова ; редкол.: В. В. Дуда (председатель), Ю. С. Белянкин, Е. Н. Гусева и др.]. – Москва : Пашков дом, 2020. – С. 250–254.
9. **SLA:** Special Libraries Association [Electronic resource]. – URL: <https://www.sla.org/> (дата обращения: 01.06.2020).
10. **Competencies** for Information Professionals [Electronic resource] // Special Libraries Association. – Electronic text data. – [USA, 2016]. – URL: <https://www.sla.org/about-sla/competencies/> (дата обращения: 01.06.2020).
11. **Сукиасян Э. Р.** Повышение квалификации сотрудников библиотеки: практические советы руководителю / Э. Р. Сукиасян. – Москва : ГПНТБ России, 2008. – 73 с.
12. **Высоцкая Е. К.** Кадровый потенциал отрасли / Е. К. Высоцкая // Управление и кадры : материалы всерос. совещ. рук. федер. и центр. б-к субъектов Рос. Федерации. – Москва, 2002. – С. 217–228.

13. **Клюев В. К.** Библиотечный менеджмент / В. К. Клюев, А. И. Пашин, И. М. Сулова. – Москва : МГУКИ, 2001. – 208 с.
14. **Сукиасян Э. Р.** Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. ст. и докл. / Э. Р. Сукиасян. – Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 448 с.
15. **Сукиасян Э. Р.** Приём новых сотрудников на работу: стратегические цели и повседневные реалии / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2006. – № 10. – С. 45–51.
16. **Сукиасян Э. Р.** Управление персоналом в библиотеке: российские реалии / Э. Р. Сукиасян // Там же. – 2000. – № 4. – С. 41–45.
17. **Сулова И. М.** Менеджер библиотеки: требования к профессии и личности / И. М. Сулова ; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. – 2-е изд., дораб. и доп. – Москва : Изд-во МГУКИ : Профиздат, 2000. – 144 с.
18. **Сулова И. М.** Основы библиотечного менеджмента : учеб.-практ. пособие / И. М. Сулова. – Москва : Либерия, 2000. – 232 с.
19. **Спивак В. А.** Организационное поведение и управление персоналом. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 416 с.
20. **Давыдова С. Б.** Формирование конкурентоспособного специалиста-менеджера на основе компетентного подхода в вузах культуры и искусств : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Давыдова Светлана Борисовна ; [место защиты: Моск. гос. ун-т культуры и искусств]. – Москва, 2009. – 24 с.
21. **Давыдова С. Б.** Формирование конкурентоспособного специалиста-менеджера на основе компетентного подхода / С. Б. Давыдова, Т. В. Разенкова. – Москва : Ваш полиграфический партнёр, 2011. – 153 с.
22. **Клюев В. К.** Стать лидером, чтобы быть эффективным / В. К. Клюев // Молодые в библиотечном деле. – 2017. – № 1. – С. 17–22.
23. **Корпоративная библиотека: от иллюзий к реальности** // HR-Portal [Электронный ресурс]. – 13 августа 2007. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-biblioteka-ot-illyuziy-k-realnosti>.
24. **Корпоративные библиотеки: без шума и пыли** // HR-Portal [Электронный ресурс]. – 23 авг. 2007. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/korporativnye-biblioteki-bez-shuma-i-pyli>.
25. **Корпоративная библиотека: читать – не перечитать** // HR-Portal [Электронный ресурс]. – 14 сент. 2011. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-biblioteka-chitat-ne-perechitat>.
26. **Порядок формирования, учёт и использование фонда корпоративной библиотеки** // HR-Portal [Электронный ресурс]. – 5 дек. 2011. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/doki/poryadok-formirovanie-uchet-i-ispolzovanie-fonda-korporativnoy-biblioteki>.
27. **Корпоративная библиотека – эффективный инструмент повышения квалификации персонала** [Электронный ресурс] / Компания Виконда // Кадр. агентство малого бизнеса : [сайт]. – [Б. и.], 2013. – Режим доступа: <http://www.jobsme.ru/PressRelease/PressReleaseShow.asp?id=472850>.

28. **Вариант** реализации корпоративной библиотеки на SharePoint // HR-Portal [Электронный ресурс]. – 14 дек. 2015. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/variant-realizacii-korporativnoy-biblioteki-na-sharepoint>.

29. **Корпоративная** библиотека – от «а» до «я» // Административный Директор [Электронный ресурс]. – 09 февраля 2019. – Режим доступа: <http://admdir.ru/korporativnaya-biblioteka-ot-a-do-ya/>.

REFERENCES

1. **Guseva E. N.** Tipologiya kak teoreticheskaya i prakticheskaya problema bibliotekovedeniya / E. N. Guseva // Bibliotekovedenie. – 2016. – Т. 65. – № 3. – С. 258–268.

2. **Karatygina T. F.** Spetsialnye biblioteki na fone istorii strany : sb. st. i dokl. – Moskva : Ekon-inform, 2012. – 488 s.

3. **Nikolova S. G.** Korporativnaya biblioteka – novoe ili horosho zabyto staroe?! [Elektronnyy resurs] / S. G. Nikolova // SPbGIK. Bibl.-inform. fak.: [ofits. str.]. – 24 noyab. 2016. – URL: https://vk.com/doc45163627_439146871?hash=e97c9e2615e1137946&dl=7dc79319582737a881.

4. **Paramonova I. E.** Korporativnaya biblioteka: pravo na zhizn' / I. E. Paramonova // Nauch. i tehn. b-ki. – 2018. – № 6. – С. 37–50.

5. **Romanova E. S.** Korporativnaya biblioteka v strukture sovremennoy organizatsii / E. S. Romanova // Metodologiya prof. obrazovaniya : sb. nauch. st. mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyashch. akad. RAO Alexanderu Mihaylovichu Novikovu (30 yanv. 2018 g.). – Moskva : FGBU RAO, 2018. – С. 291–295.

6. **Romanova E. S.** Biblioteka korporatsii ili korporativnaya biblioteka? (Terminologicheskiy i klassifikatsionnyy analiz) / E. S. Romanova // Klientoorientir. podhod v inform. obsluzhivanii : materialy XIV Vseros. nauch.-prakt. konf. «Elektronnye resursy bibliotek, muzeev, arhivov» – «Informatsionnoe obsluzhivanie v vek elektronnykh kommunikatsiy», 30 okt. – 1 noyab. 2019 g., Sankt-Peterburg : sb. materialov / TSGPB im. V. V. Mayakovskogo ; red.-sost. I. E. Prozorov. – Sankt-Peterburg : TSGPB im. V. V. Mayakovskogo, 2019. – С. 135–144.

7. **Romanova E. S.** Korporativnaya biblioteka v strukture organizatsii / E. S. Romanova // Nauch. i tehn. b-ki. – 2020. – № 4. – С. 73–86.

8. **Romanova E. S.** Korporativnaya biblioteka. Opredelenie. Mesto v tipologii bibliotek i v Bibliotечно-bibliograficheskoy klassifikatsii / E. S. Romanova // Romyants. chteniya – 2020 = The Romyantsev readings – 2020 : materialy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (21–24 apr. 2020) : [v 2 ch.]. Ch. 2 / M-vo kultury RF, Ros. gos. b-ka, Bibl. Assambleya Evrazii ; [sost. E. A. Ivanova ; redkol.: V. V. Duda (predsedatel'), Yu. S. Belyankin, E. N. Guseva i dr.]. – Moskva : Pashkov dom, 2020. – С. 250–254.

9. **SLA:** Special Libraries Association [Electronic resource]. – URL: <https://www.sla.org/>.

10. **Competencies** for Information Professionals [Electronic resource] // Special Libraries Association. – Electronic text data. – [USA, 2016]. – URL: <https://www.sla.org/about-sla/competencies/>.

11. **Sukiasyan E. R.** Povyshenie kvalifikatsii sotrudnikov biblioteki: prakticheskie sove-ty rukovoditel'yu / E. R. Sukiasyan. – Moskva : GPNTB Rossii, 2008. – 73 s.

12. **Vysotskaya E. K.** Kadrovyy potentsial otrasli / E. K. Vysotskaya // Upravlenie i kadry : materialy vseros. soveshch. ruk. feder. i tsentr. b-k subektov Ros. Federatsii. – Moskva, 2002. – S. 217–228.

13. **Klyuev V. K.** Bibliotchnyy menedzhment / V. K. Klyuev, A. I. Pashin, I. M. Suslova. – Moskva : MGUKI, 2001. – 208 s.

14. **Sukiasyan E. R.** Bibliotchnaya professiya. Kadry. Nepreryvnoe obrazovanie : sb. st. i dokl. / E. R. Sukiasyan. – Moskva : FAIR-PRESS, 2004. – 448 s.

15. **Sukiasyan E. R.** Priem novyh sotrudnikov na rabotu: strategicheskie tseli i povsednevnye realii / E. R. Sukiasyan // Nauch. i tehn. b-ki. – 2006. – № 10. – S. 45–51.

16. **Sukiasyan E. R.** Upravlenie personalom v biblioteke: rossiyskie realii / E. R. Sukiasyan // Tam zhe. – 2000. – № 4. – S. 41–45.

17. **Suslova I. M.** Menedzher biblioteki: trebovaniya k professii i lichnosti / I. M. Suslova ; Mosk. gos. un-t kultury i iskusstv. – 2-e izd., dorab. i dop. – Moskva : Izd-vo MGUKI : Profizdat, 2000. – 144 s.

18. **Suslova I. M.** Osnovy bibliotchnogo menedzhmenta : ucheb.-prakt. posobie / I. M. Suslova. – Moskva : Leebereya, 2000. – 232 s.

19. **Spivak V. A.** Organizatsionnoe povedenie i upravlenie personalom. – Sankt-Peterburg : Peter, 2000. – 416 s.

20. **Davydova S. B.** Formirovanie konkurentosposobnogo spetsialista-menedzhera na osnove kompetentnostnogo podhoda v vuzah kultury i iskusstv : avtoref. dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 / Davydova Svetlana Borisovna ; [mesto zashchity: Mosk. gos. un-t kultury i iskusstv]. – Moskva, 2009. – 24 s.

21. **Davydova S. B.** Formirovanie konkurentosposobnogo spetsialista-menedzhera na osnove kompetentnostnogo podhoda / S. B. Davydova, T. V. Razenkova. – Moskva : Vash poligraficheskiy partner, 2011. – 153 s.

22. **Klyuev V. K.** Stat liderom, chtoby byt effektivnym / V. K. Klyuev // Molodye v bibl. dele. – 2017. – № 1. – C. 17–22.

23. **Korporativnaya** biblioteka: ot illyuziy k real'nosti // HR-Portal [Elektronnyy resurs]. – 13 avgusta 2007. – URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-biblioteka-ot-illyuziy-k-realnosti>.

24. **Korporativnye** biblioteki: bez shuma i pyli // HR-Portal [Elektronnyy resurs]. – 23 avg. 2007. – URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnye-biblioteki-bez-shuma-i-pyli>.

25. **Korporativnaya** biblioteka: chitat – ne perechitat // HR-Portal [Elektronnyy resurs]. – 14 sent. 2011. – URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-biblioteka-chitat-ne-perechitat>.

26. **Poryadok** formirovaniya, uchet i ispolzovanie fonda korporativnoy biblioteki // HR-Portal [Elektronnyy resurs]. – 5 dek. 2011. – URL: <https://hr-portal.ru/doki/poryadok-formirovanie-uchet-i-ispolzovanie-fonda-korporativnoy-biblioteki>.

27. **Korporativnaya** biblioteka – effektivnyy instrument povysheniya kvalifikatsii personala [Elektronnyy resurs] / Kompaniya Vikonda // Kadr. agentstvo malogo biznesa : [sayt]. – [B. i.], 2013. – URL: <http://www.jobsme.ru/PressRelease/PressReleaseShow.asp?id=472850>.

28. **Variant** realizatsii korporativnoy biblioteki na SharePoint // HR-Portal [Elektronnyy resurs]. – 14 dek. 2015. – URL: <https://hr-portal.ru/blog/variant-realizacii-korporativnoy-biblioteki-na-sharepoint>.

29. **Korporativnaya** biblioteka – ot «a» do «ya» // Administrativnyy Direktor [Elektronnyy resurs]. – 09 fevralya 2019. – URL: <http://admdir.ru/korporativnaya-biblioteka-ot-a-do-ya/>.

Информация об авторе / Information about the author

Романова Екатерина Сергеевна – аспирантка кафедры управления информационно-библиотечной деятельностью Московского государственного института культуры, Московская обл., Химки, Россия
new-star5@yandex.ru

Ekaterina S. Romanova – Ph. D. Student, Department of Information and Library Activities Management, Moscow State Institute of Culture, Khimki, Moscow Region, Russia
new-star5@yandex.ru