УДК 023.5:37.018.46

DOI 10.20913/2618-7515-2020-1-71-77

НОВЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

NEW APPROACH TO BUILDING A COMPETENCY MODEL FOR LIBRARY PROFESSIONALS

© **Макеева Оксана Владимировна**

кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник отдела научно-исследовательской и методической работы, Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН), Новосибирск, Россия, makeeva@spsl.nsc.ru

Makeeva Oksana Vladimirovna

Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Researcher of the Department of Scientific-Research and Methodical Work, State Public Scientific Technological Library of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (SPSTL SB RAS), Novosibirsk, Russia, makeeva@spsl.nsc.ru

Цель статьи – представить новый подход к построению модели компетенций специалиста библиотечно-информационной деятельности. Методы, использованные в работе: анализ и обобщение содержания отечественных и зарубежных источников по проблеме профессионального образования.

Приведены результаты анализа перечней компетенций ФГОС, мнения специалистов в области библиотечно-информационной деятельности, примерный перечень компетенций специалиста научной (академической) библиотеки, подготовленный в 2017 г. сотрудниками ГПНТБ СО РАН по запросу представителей Санкт-Петербургского государственного института культуры. Сделан вывод о том, что, учитывая многочисленные дискуссии вокруг ФГОС и профстандарта специалиста библиотечно-информационной деятельности, необходимо объединение усилий представителей профессионального сообщества по достижению консенсуса в данной области и актуализации существующей нормативно-правовой базы. Целесообразно рассмотреть возможность создания профилей компетенций, которые легли бы в основу вышеуказанных документов и обеспечили бы учет интересов организаций, осуществляющих обучение в сфере библиотечно-информационной деятельности, и учреждений-работодателей.

Новизна. Предложен комплексный подход к построению модели компетенций специалиста библиотечно-информационной деятельности, основанный на сочетании утвержденных нормативных документов и запросов работодателей: для каждой группы компетенций должен быть определен базовый минимум (утверждаемый федеральными органами, ответственными за осуществление государственного надзора, и обеспечивающий соответствие требованиям по составу трудовых функций, знаний и умений в утвержденных документах) и вариативная

The purpose of the article is to present a new approach to building a competency model for a specialist in library and information activities. Methods used in the work: analysis and generalization of the content of domestic and foreign sources on the problem of professional education.

The article presents an analysis of the lists of competencies of the Federal State Educational Standard, opinions of specialists in the field of library and information activities, an approximate list of the scientific (academic) library specialist's competencies, prepared in 2017 by employees of SPSTL SB RAS at the request of the St. Petersburg State Institute of Culture representatives.

It is concluded that, taking into account numerous discussions about FSES and the professional standard of a specialist in library and information activities, it is necessary to combine the efforts of representatives of the professional community for to achieve consensus in this area and update the existing regulatory framework. It is also advisable to consider the possibility of creating competency profiles that would form the basis for the above-mentioned documents and ensure interests of organizations providing training in the field of library and information activities and institutions-employers.

Novelty. Complex approach is proposed to build a competency model for a specialist in library and information activities, based on integration of approved regulatory documents and employers' requests: for each group of competencies the basic minimum should be determined (approved by the federal authorities responsible for the state supervision and ensuring compliance of requirements in composition of labor functions, knowledge and skills in approved documents) and the variable part, ensuring compliance of competencies being formed with particularities of libraries of various types (public, academic, special). This requires development of a regulatory framework in the field of library and information

часть, обеспечивающая соответствие формируемых компетенций особенностям деятельности библиотек разных видов (общедоступных публичных, академических, специальных). Для этого необходимо развитие нормативной базы в области библиотечно-информационной деятельности (актуализация имеющихся и разработка новых документов). Предлагаемая модель компетенций соотнесена с нормативными документами. Практическая значимость: предложена модель компетенций, в рамках которой образовательные организации, учреждения библиотечно-информационной сферы могут совместно формировать эффективный процесс подготовки специалистов.

Ключевые слова: компетентностный подход, профиль компетенций, профессиональное образование, библиотеки, профессиональные стандарты

activities (updating existing and developing new documents). The proposed competency model correlates with regulatory documents.

Practical significance: a competency model is proposed, within which educational organizations, institutions of the library and information sphere can jointly form an effective process for training specialists.

Keywords: competency-based approach, competency profile, professional education, libraries, professional standards

Введение

Развитие страны, ее экономики, образования, науки и культуры в последние годы является особой, приоритетной темой дискуссий на разных уровнях (федеральном, региональном, локальном) представителей разных профессий. В принятые национальные программы «Образование», «Наука», «Цифровая экономика», «Культура» включены подпрограммы, мероприятия которых направлены на развитие кадрового потенциала разных отраслей экономики, образования и культуры, а также интеллектуального потенциала населения, создание условий для его творческого развития, что нашло отражение в ключевых целях и задачах программ и подпрограмм.

Особое внимание в программах уделяется подготовке и последующему развитию кадрового потенциала экономики, образования, науки и культуры на основе непрерывного образования.

Компетентностный подход: применение и обсуждение в профессиональной печати

Компетентностный подход, на основе которого строится система современного российского образования, его понятийный аппарат и результативность в процессах подготовки выпускников учебных заведений и развития персонала на рабочих местах активно обсуждаются в профессиональных изданиях. В большинстве из них отмечается недостаточный уровень подготовки специалистов в вузах, что обуславливает необходимость создания работодателями собственных систем развития персонала. Как правило, их организация строится на компетентностно-деятельностном подходе. Все большее распространение получает практика создания профилей или моделей компетенций

в рамках указанных систем, включающих разные группы компетенций, например, профессиональные или специальные, личностные, универсальные, управленческие и другие, а для их оценки используются три-четыре уровня. В особую группу выделяются корпоративные компетенции [1].

Формирование групп компетенций, составляющих профиль, тесно связано с процессами (технологическими, управленческими и т. д.), происходящими в организации. Часто в составе каждой группы выделяют деловые и личностные качества, которые должны быть присущи каждому сотруднику, независимо от должности (например, для руководителей всех уровней), либо для конкретной должности [например, 2].

Предполагается, что моделирование (составление профилей) корпоративных компетенций обеспечит эффективную интеграцию персонала в среду деятельности, позволит добиться более высоких показателей в работе [3].

Особое внимание уделяется взаимодействию между работодателем и образовательным учреждением по формированию корпоративных компетенций и бренд-ориентированного поведения при организации обучения (организационно-педагогических условий и педагогического процесса), для чего рекомендуется учитывать элементы корпоративной культуры, нового содержания профессий в целом и / или отдельных организаций [4, 5].

Можно найти в публикациях примеры включения в состав дополнительных образовательных программ на местах курсов по корпоративным компетенциям и бренд-ориентированному поведению для улучшения адаптации молодых сотрудников (студентов-целевиков) после окончания вуза,

в рамках которых их знакомят с особенностями корпоративной культуры организации, сущностью корпоративных компетенций, инновационными преобразованиями [6].

Со своей стороны, образовательные организации стремятся создавать условия, в том числе онлайн-платформы, для обучения с учетом мнения работодателей, отмечающих, что «традиционное высшее образование и так в достаточной мере обеспечивает производство универсальными специалистами, владеющими обобщенным набором компетенций, а для того чтобы интегрировать их в трудовую деятельность, работодатель вынужден доучивать их в своей корпорации, восполняя “пробелы” вузовской подготовки» [7].

Подготовка специалистов библиотечно-информационной сферы

В сфере библиотечно-информационной деятельности (БИБД) в нашей стране ситуация несколько иная: компетенции специалиста библиотечно-информационной сферы зафиксированы в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС) среднего профессионального и высшего образования, разработан проект профессионального стандарта, знания и требования к квалификации закреплены в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» (ЕКСД), (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», проект профессионального стандарта «Специалист библиотечно-информационной деятельности») [8], но практика разработки профилей или моделей компетенций в отечественных библиотеках не закреплена, публикаций в профессиональной печати по этому вопросу обнаружить не удалось.

В то же время центральные библиотеки субъектов Российской Федерации в последние годы все чаще получают лицензии на право ведения деятельности в области дополнительного профессионального образования. Согласно действующим требованиям, образовательные программы дополнительного профессионального образования должны включать перечни компетенций, которые в результате обучения планируется получить / повысить. Эти компетенции, как правило, берутся из ФГОС высшего или среднего профессионального образования [9].

Заметим, что существующая трехзвенная модель компетенций (универсальные / общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные) ФГОС, на наш взгляд, рациональна и логична, но требует большей гибкости и вариативности, учитывая быстро меняющуюся ситуацию на практике, обусловленную изменениями в технологиях, образовании, социальной сфере.

Разработанный еще в 2014 г. профессиональный стандарт, будучи не утвержденным, уже нуждается в пересмотре. Учитывая значительную сложность пересмотра и внесения изменений во ФГОС или профстандарт, модель компетенций также требует актуализации, внедрения в нее механизмов, которые обеспечили бы ей гибкость без регулярных пересмотров, зачастую очень отстающих от требований времени.

В целях разработки подхода, который обеспечил бы большую вариативность модели компетенций, отвечающую запросам работодателей, в 2019 г. были проанализированы документы, регламентирующие требования к трудовым функциям библиотечных специалистов ЕКСД и компетенциям, содержащимся в образовательных стандартах (ФГОС) по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (бакалавриат, магистратура).

Заметим, что перечень функций, требования к знаниям и умениям в ЕКСД и проекте профстандарта близки по составу. Однако компетенции (универсальные и общепрофессиональные), определяемые ФГОС, в меньшей степени совпадают с перечнем функций, знаний и умений, включенных в указанные документы.

В настоящее время перечень универсальных компетенций ФГОС является общим (единым) для уровня образования (бакалавриат, магистратура), вне привязки к направлениям подготовки, специальностям и / или профессиям, общепрофессиональным – для укрупненных групп направлений подготовки. Такая модель обуславливает появление проблемы соответствия компетенций особенностям профессиональной деятельности. Например, отнесение специалистов БИБД к укрупненной группе «Культуроведение и социокультурные проекты» (наряду с такими направлениями подготовки, как «Культурология», «Народная художественная культура», «Социально-культурная деятельность», «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия», «Режиссура театрализованных представлений и праздников») определило состав общепрофессиональных компетенций, не вполне согласующихся с профессиональной деятельностью современного специалиста БИБД, работающего в научной библиотеке.

Необходимые компетенции (знания и умения), согласно ФГОС, могут / должны входить в группу профессиональных компетенций, которые определяются вузом самостоятельно с учетом особенностей библиотек, рынка труда и требований работодателей, подразделяясь на две группы: базовая и вариативная.

Специалистами ГПНТБ СО РАН по запросу Санкт-Петербургского государственного института

культуры в 2017 г. был проведен анализ предоставленных запланированных компетенций подготовки обучающихся по направлению (профилю) «Информационное обеспечение профессиональной деятельности», подготовлен перечень компетенций, включающий пояснения к составу умений и знаний, которыми необходимо владеть специалисту научной (академической) библиотеки:

1. Готовность к аналитико-синтетической переработке информации – наличие профессиональных навыков подготовки метаданных, рефератов, дайджестов и обзоров.
2. Готовность к взаимодействию с потребителями информации, готовность выявлять и качественно удовлетворять (предлагаем вставить «информационные и документальные») запросы и потребности, повышать уровень их информационной культуры – знание процесса проведения научного исследования, особенностей организации российской науки, особенностей работы с научными сотрудниками.
3. Готовность к владению методами качественной и количественной оценки работы библиотеки (предлагаем добавить «ресурсов, публикационной активности») – умение анализировать, обобщать данные с использованием современных программ и приложений.
4. Готовность к выявлению и изучению информационных потребностей субъектов информационного рынка – знание рынка научной информации, особенностей удовлетворения информационных потребностей ученых и других групп пользователей.
5. Готовность к информационному сопровождению и поддержке профессиональных сфер деятельности – знание и выбор источников научной, патентной и конъюнктурной информации; владение навыками проведения наукометрического, библиометрического, вебметрического анализа.
6. Готовность к использованию научных методов сбора и обработки эмпирической информации при исследовании библиотечно-информационной деятельности – владение методами проведения научных, социологических, маркетинговых и психолого-педагогических исследований.
7. Готовность к освоению и предоставлению перспективного ассортимента продуктов и услуг – к изучению продуктов и услуг научных библиотек, внедрению и предоставлению перспективных продуктов и услуг.
8. Готовность к созданию информационно-аналитической продукции на основе анализа информационных ресурсов – знание информационной продукции и информационных ресурсов, востребованных у ученых; умение работать с инструментами поиска, обработки и хранения информации; владение навыками работы с наукометрическими сервисами.
9. Способность к выявлению, анализу и оценке информационных ресурсов общества – умение работать с российскими и зарубежными научными информационно-поисковыми системами.

10. Способность к изучению и анализу библиотечно-информационной деятельности – участие в выявлении основных тенденций развития научных библиотек, способность анализировать и делать выводы; умение определять перспективы развития библиотечно-информационной деятельности.

11. Способность к информационной диагностике профессиональной (предлагаем исключить «профессиональной» и добавить «в любой») области и информационному моделированию – умение определять перспективные и «затухающие» направления исследований.

12. Способность формировать фонды документов, автоматизированные базы данных, обеспечивать их эффективное использование и сохранность – владение навыками работы с современными автоматизированными библиотечными информационными системами, российскими и зарубежными базами данных, репозиториями научной информации.

Кроме того, было акцентировано внимание на том, что для современного специалиста научной (академической) библиотеки важными являются способности к самоорганизации и самообразованию (lifelong learning), к коммуникации на русском и иностранных языках для решения задач межличностного взаимодействия и информационно-библиотечного обслуживания.

Специалисты ГПНТБ СО РАН также полагали, что перечень компетенций выпускника вуза, будущего сотрудника научной (академической) библиотеки должен состоять из базовой части (необходимых в любой научной библиотеке) и профильной, формируемой с учетом специфики работодателей, особенностей работы научной (академической) библиотеки, в которой предполагает работать будущий специалист.

Таким образом, профессиональные компетенции должны быть ориентированы преимущественно на конкретные должностные обязанности с учетом специфики вида библиотеки, что, согласно действующей модели ФГОС и мнению работодателей, позволило бы снизить риск несоответствия сформированных у выпускника компетенций и требований работодателей. Однако в реальности обеспечить такое требование достаточно сложно в силу ограничений состава универсальных и общепрофессиональных компетенций, с одной стороны, и существования большого количества особенностей трудовой деятельности в разных видах библиотек – с другой.

Возникает также проблема контроля за результатами обучения по причине широкой вариативности в этой части, а также отсутствия тесного контакта у библиотек-работодателей с вузами, что осложняет для последних вопрос формулировки профессиональных компетенций. В связи с этим

возникает запрос на подготовку примерных (типовых) образовательных программ и перечней профессиональных компетенций. В результате ведущими преподавателями в области подготовки специалистов БИД в настоящее время разработаны проекты примерных основных образовательных программ (ПООП) (бакалавриат и магистратура), которые содержат перечни планируемых универсальных и общепрофессиональных, а также обязательных и рекомендуемых профессиональных компетенций. В ПООП учтены принятые профессиональные стандарты, соотнесенные с ФГОС по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» [9-11].

Однако в предложенных перечнях заметен уклон в сторону формирования компетенций, необходимых для сотрудников общедоступных (публичных) библиотек и культурно-просветительских учреждений. Несмотря на то что в настоящее время происходит заметное взаимопроникновение функций, форм и методов работы у библиотек разных видов, специфика деятельности тем не менее сохраняется, что обуславливает необходимость ее учета при составлении перечня вариативных дисциплин и практик. Для этого необходимо принятие ряда документов, которые учитывали бы особенности работы в библиотеках разных видов. Изучение зарубежного опыта показало, что в ряде стран существует такая практика принятия профессиональным сообществом перечней компетенций, знаний и умений (профиль компетенций), которые используются в профессиональном образовании и деятельности. В «Руководстве» ИФЛА по непрерывному образованию также отмечается необходимость участия профессиональных объединений в этом процессе [12-14].

Еще один документ – «Типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в библиотеках», утвержденные приказом Министерства культуры Российской Федерации от 30 декабря 2014 г. № 2477, – не всегда принимается во внимание при составлении образовательных программ или формировании требований к компетенциям. Однако он может послужить хорошим ориентиром при подготовке программ практики обучающихся

и теоретических занятий в среднем и дополнительном профессиональном, а также высшем образовании.

ФГОС, типовые отраслевые нормы и проект профстандарта регулярно подвергаются критике на страницах профессиональной печати, но эти документы являются действующими, утвержденными, и поэтому необходимо учитывать их требования в осуществлении текущей профессиональной деятельности учреждений библиотечно-информационной сферы, а для гибкости перечней компетенций можно модернизировать структуру модели компетенций ФГОС на основе иного подхода: для каждой группы компетенций должен быть определен базовый минимум (утверждаемый федеральными органами, ответственными за осуществление государственного надзора, и обеспечивающий соответствие требованиям по составу трудовых функций, знаний и умений в утвержденных документах) и вариативная часть, обеспечивающая соответствие формируемых компетенций особенностям деятельности библиотек разных видов (общедоступных (публичных), академических, специальных). Для этого необходимо развитие нормативной базы в области библиотечно-информационной деятельности (актуализация имеющихся и разработка новых документов). Предлагаемая модель компетенций соотнесена с нормативными документами и представлена на рисунке 1.

В настоящее время в стране идет работа по созданию национальной системы профессиональных квалификаций [15, 16]. Национальный совет по профессиональным квалификациям координирует работу, направленную на приведение ФГОС в соответствие с профессиональными стандартами. Однако совет в области профессиональной деятельности библиотечных специалистов пока не создан и профессиональный стандарт не утвержден (разработан и представлен в 2014 г.), что значительно затрудняет процесс подготовки специалистов БИД. Пока профессиональное библиотечное сообщество обсуждает рассматриваемые вопросы на профильной секции Российской библиотечной ассоциации (РБА).

Рис. 1. Модель компетенций с нормативными документами

В 2019 г. на круглом столе, организованном Секцией библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования РБА, обсуждались вопросы: трудовые функции (направления деятельности), которые следует представить в стандарте; должности работников библиотек, возможные наименования должностей, их соответствие трудовым функциям; уровни квалификаций библиотечно-информационных специалистов [17].

Была представлена точка зрения специалистов Кемеровского государственного института культуры, поддержанная сотрудниками ГПНТБ СО РАН, относительно разных аспектов содержания профессиональных стандартов, а именно:

- необходимость сохранения утвердившегося наименования должностей, основанных на использовании терминов-элементов слова «библиотекарь», «библиограф»;
- важность актуализации профессии наряду с учетом сохранения самоидентичности профессии, развития специализации на базе фундаментального профессионального образования;
- опасность появления наименований должностей, приводящих к сужению области профессиональной деятельности, отсутствия соответствующего учебно-методического обеспечения подготовки подобных специалистов;

- отсутствие сопряженности предложенной профессиональным стандартом функциональной карты профессиональной деятельности с принятой типологией библиотек и, соответственно, отражения специфики их профессиональной деятельности;
- низкая обеспеченность библиотек научно-педагогическими кадрами.

Заключение

Учитывая многочисленные дискуссии вокруг ФГОС и профстандарта специалиста библиотечно-информационной деятельности, необходимо объединение усилий представителей профессионального сообщества по достижению консенсуса в данной области и актуализации существующей нормативно-правовой базы.

Целесообразно также рассмотреть возможность создания профилей компетенций, которые легли бы в основу вышеуказанных документов и обеспечили бы учет интересов организаций, осуществляющих обучение в сфере библиотечно-информационной деятельности, и учреждений-работодателей.

Список источников

1. Исаева Е. С. Отображение корпоративных компетенций работников как продолжение ребрендинга ОАО «РЖД» // Экономика и эффективность организации производства. 2014. № 21. С. 82–85.
2. Саланова Ю. В., Стеклова О. Е., Чекин А. Н. Формирование корпоративных компетенций в соответствии с корпоративной культурой (на примере ООО «Юпитер-Лоджистик») // Фундаментальные исследования. 2015. № 8–2. С. 427–431.
3. Султанова А. В. Моделирование корпоративных компетенций сотрудников банковского сектора как инструмент управления человеческими ресурсами // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия. Экономика и управление. 2015. № 1. С. 102–105.
4. Чичкалюк В. А. Особенности формирования корпоративных компетенций ОАО «РЖД» на этапах высшего профессионального образования и начала профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии профессиональной деятельности в системе транспорта : тр. Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 40-летию начала стр-ва БАМа и 20-летию юбилею орг. Психол. службы ДвостЖД. Хабаровск, 2014. С. 54–58.
5. Дремлина М. А., Горбунова Г. А., Копнов В. А. Влияние корпоративной культуры вуза на адорацию компетенций выпускников // Образование и наука. 2015. № 5. С. 39–57.
6. Якимов Л. Д., Родькина К. В. Формирование бренд-ориентированных корпоративных компетенций у студентов КРИЖТ в рамках преподавания дисциплины «Менеджмент» // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 450–455.

7. Андреева Л. Г., Бурукина О. А., Воробьева И. А., Денисов А. Р., Маркова В. А., Новикова В. П., Степанова М. М. Онлайн-платформа для формирования компетенций в корпоративных системах обучения // Образование и наука. 2016. № 1. С. 76–94.

8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» // Российская газета. 2011. № 183. URL: <https://rg.ru/2011/05/25/spravochnik-site-dok.html> (дата обращения: 01.12.2019).

9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» // Российская газета. 2013. № 190. URL: <https://rg.ru/2013/08/28/minobr-dok.html> (дата обращения: 01.12.2019).

10. Примерная основная образовательная программа по направлению подготовки 51.04.06 Библиотечно-информационная деятельность. Бакалавриат // Реестр примерных основных образовательных программ высшего образования Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <http://rpoop.ru/poop/cdba0788f7aa4df08f6ceb04f2bcf3a1> (дата обращения: 01.12.2019).

11. Примерная основная образовательная программа по направлению подготовки 51.04.06 Библиотечно-информационная деятельность. Магистратура // Реестр примерных основных

образовательных программ высшего образования Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. URL: <http://rpoop.ru/poop/7207cb5f533446ea812e4238772d8496> (дата обращения: 01.12.2019).

12. American Library Association (ALA). URL: <https://www.ala.org> (дата обращения: 01.12.2019).

13. North American Serials Interest Group (NASIG). URL: <https://www.nasig.org> (дата обращения: 01.12.2019).

14. Варлейс Я. Руководство ИФЛА по непрерывному профессиональному образованию: принципы и передовой опыт. Haag, 2016. 97 с. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development-ru.pdf> (дата обращения: 12.11.2019).

15. Национальное агентство развития квалификаций. URL: <https://nark.ru> (дата обращения: 12.11.2019).

16. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации. URL: <https://nok-nark.ru> (дата обращения: 12.11.2019).

17. Заседание секции 09/10. Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования : XXIV Ежегод. сес. конф. РБА, Тула, 11–17.05.2019 // Российская библиотечная ассоциация. 2019. URL: http://www.rba.ru/activities/sections/annual/annual_576.html (дата обращения: 01.12.2019).

References

1. Isaeva E. S. Mapping corporate competencies of employees as a continuation of rebranding Co "Russian Railways". *Ekonomika i effektivnost' organizatsii proizvodstva*, 2014, 21: 82–85. (In Russ.).

2. Salanova Yu. V., Steklova O. E., Chekin A. N. Formation of corporate competencies according to the corporate culture (a case of Co "Jupiter-Logistic"). *Fundamental'nye issledovaniya*, 2015, 8–2: 427–431. (In Russ.).

3. Sultanova A. V. Modeling corporate competencies of employees of the banking sector as a tool to manage human resources. *Vektor nauki Tolyatinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*, 2015, 1: 102–105. (In Russ.).

4. Chichkalyuk V. A. Features of the formation of corporate competencies of Co "Russian Railways" at stages of higher professional education and early professional activity. *Aktual'nye problemy psikhologii professional'noi deyatel'nosti v sisteme transporta : tr. Vseros. nauch.-prakt. konf., posvyashch. 40-letiyu nachala str-va BAMa i 20-letnemu yubileyu org. Psikholog. sluzhby DvostZHD*. Khabarovsk, 2014: 54–58. (In Russ.).

5. Dremina M. A., Gorbunova G. A., Kopnov V. A. Influence of the university corporate culture on adornment of graduates' competencies. *Obrazovanie i nauka*, 2015, 5: 39–57. (In Russ.).

6. Yakimova L. D., Rodkina K. V. Formation of brand oriented corporate competencies among students of KRIZhT in frameworks of teaching the discipline "Management". *Upravlenie chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya innovatsionnoy ekonomiki*, 2015, 6: 450–455. (In Russ.).

7. Andreeva L. G., Burukina O. A., Vorobyev I. A., Denisov A. R., Markov V. A., Novikova V. P., Stepanova M. M. Online platform

to form competencies in corporate training systems. *Obrazovanie i nauka*, 2016, 1: 76–94. (In Russ.).

8. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation (Ministry of Health and Social Development of Russia), March 30, 2011. N. 251n "On approving the Unified qualification guide for the positions of leaders, specialists and employees, section "Qualification characteristics of positions of workers in culture, arts and cinematography". *Rossiiskaya gazeta*, 2011, 183. URL: <https://rg.ru/2011/05/25/spravochnik-site-dok.html> (accessed 01.12.2019). (In Russ.).

9. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation (Ministry of Education and Science of the Russian Federation), July 1, 2013 no. 499 "On approving the Procedure of organization and implementation of educational activities on additional professional programs". *Rossiiskaya gazeta*, 2013, 190. URL: <https://rg.ru/2013/08/28/minobr-dok.html> (accessed 01.12.2019). (In Russ.).

10. An approximate basic educational program for the direction of training 51.04.06 Library and information activities. Bachelors. *Reestr primernykh obrazovatel'nykh programm vyschego obrazovaniya Ministerstva nauki i vysshego obrazovaniya Rossiiskoi Federatsii*. URL: <http://rpoop.ru/poop/cdba0788f7aa4df08f6ceb04f2bcf3a1> (accessed 01.12.2019). (In Russ.).

11. An approximate basic educational program for the direction of training 51.04.06 Library and information activities. Masters. *Reestr primernykh obrazovatel'nykh programm vyschego obrazovaniya Ministerstva nauki i vysshego obrazovaniya Rossiiskoi Federatsii*. URL: <http://rpoop.ru/poop/7207cb5f533446ea812e4238772d8496> (accessed 01.12.2019). (In Russ.).

12. American Library Association (ALA). URL: <https://www.ala.org> (accessed 01.12.2019).

13. North American Serials Interest Group (NASIG). URL: <https://www.nasig.org> (accessed 01.12.2019).

14. Varleis I. *Rukovodstvo IFLA po nepreryvnomu professional'nomu obrazovaniyu: printsipy i peredovoi opyt* [IFLA guide for continuing professional education: principles and best practices]. Haag, 2016. 97 p. URL: <https://www.ifla.org/files/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development-ru.pdf> (accessed 12.11.2019). (In Russ.).

15. *Natsional'noe agentstvo razvitiya kvalifikatsii* [National agency for development of qualifications]. URL: <https://nark.ru> (accessed 12.11.2019). (In Russ.).

16. *Reestr svedenii o provedenii nezavisimoi otsenki kvalifikatsii* [Register of information to carry out an independent assessment of qualification]. URL: <https://nok-nark.ru> (accessed 12.11.2019). (In Russ.).

17. The meeting of section 09/10. Sections of the library profession, personnel and continuing education : XXIV annu. session of RBA Conf., Tula, 11–17.05.2019. *Rossiiskaya bibliotchnaya assotsiatsiya*. 2019. URL: http://www.rba.ru/activities/sections/annual/annual_576.html (accessed 12.01.2019).

Статья поступила в редакцию 10.12.2019

Получена после доработки 24.12.2019

Принята для публикации 01.02.2020

Received 10.12.2019

Revised 24.12.2019

Accepted 01.02.2020