

УДК 331.108. 2:304.2

*А. И. Юдина, С. А. Мухамедиева*

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ОТРАСЛИ КУЛЬТУРЫ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ В ОБЛАСТИ БИБЛИОТЕЧНОГО ДЕЛА И СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Прогнозирование потребностей рынка труда рассматривается как важная составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров отрасли культуры, ориентированной на спрос населения региона. Целью данной научно-исследовательской работы является разработка и апробация алгоритма мониторинга потребности отрасли культуры в квалифицированных кадрах; анализ состояния и перспектив подготовки кадров в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности с учетом многоуровневого образования на базе компетентностного подхода.

**Ключевые слова:** профессия, квалифицированные кадры, уровень образования, социально-культурная деятельность, библиотечное дело, мониторинг потребности отрасли культуры в квалифицированных кадрах.

*A. I. Yudina, S. A. Mukhamedieva*

## DEFINITION OF CULTURAL SPHERE REQUIREMENT OF QUALIFIED STAFF FOR LIBRARY AND SOCIAL CULTURAL ACTIVITY

Analysis of requirements in the labor market is considered as an important component of the marketing information which is necessary for development of actions for regulation and control of changes in the market of educational services and in the strategic planning of educational and training system for the staff.

The purpose of this research work is the development and approbation of algorithm of requirement monitoring the qualified staff for culture; the analysis of a condition and educational prospects in library and social cultural activity taking into account multilevel education on the basis of competence approach.

**Keywords:** profession, qualified staff, education level, social cultural activity, library science, monitoring the requirement of qualified staff for cultural sphere.

Сфера культуры как специфическая сфера создания уникального продукта имеет ряд особенностей, связанных с экономическими отношениями населения и организациями данной сферы, в частности, эти особенности проявляются через рынок труда и рынок социально-культурных благ.

Человек в данных отношениях выступает, с одной стороны, как потребитель благ, производимых сферой культуры, а с другой

стороны, как обладатель творческих способностей, знаний и навыков, необходимых организациям для осуществления процесса производства указанных благ.

В этих экономических отношениях важнейшим из рынков является рынок труда. Прогнозирование потребностей рынка труда для сферы культуры сегодня является важной составляющей информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию

и контролю рынка образовательных услуг, в частности по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров отрасли культуры, ориентированной на объем спроса социально-культурных благ населения региона.

В данном исследовании рассматриваются два аспекта: изучение потребности кадров в области библиотечного дела, социально-культурной деятельности и взаимосвязь качества предоставления библиотечных и социокультурных услуг с уровнем квалификации и профессиональной подготовки работников библиотечного дела и социально-культурной деятельности.

При этом под потребностью кадров понимается процесс «определения на заданный период времени качественного и количественного состава персонала» [1].

Содержание качественной потребности в кадрах по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований. Данная потребность рассчитывается на основе: профессионально-квалификационных требований к должностям, которые закреплены в должностных инструкциях; штатного расписания организации и ее подразделений, где фиксируется состав должностей и рабочих мест; документации, регламентирующей различные организационно-управленческие процессы с выделением требований по профессионально-квалификационному составу исполнителей.

Содержание количественной потребности в кадрах заключается в определении расчетной численности и ее сравнении с фактической обеспеченностью на определенный плановый период.

В количественном определении потребности различают:

- общую потребность – это вся численность кадров, которая необходима для организации, ее называют брутто-потребность;

- дополнительную потребность – это количество работников, необходимое дополнительно к имеющейся численности базового периода, обусловленное текущими нуждами организации, ее называют нетто-потребность. Общая потребность в кадрах определяется суммированием количественной потребности по отдельным качественным критериям.

С учетом того, что при определении общей потребности кадров в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности должен учитываться уровень социально-экономического развития региона, то, с одной стороны, горизонт прогнозирования кадровых потребностей в определенном регионе должен быть не менее пяти лет. Так как на этой основе формируется прием в учреждения профессионального образования, определяется структура выпуска соответствующих специалистов через 2–3 года для профессиональных училищ и лицеев, 3–4 года – для техникумов и колледжей или 4–5 лет – для вузов.

С другой стороны, более длительные горизонты прогнозирования невозможны в связи с высокой рыночной динамикой развития рынка труда, характерной для современной России.

По официальным данным ФГУП «ГИВЦ Минкультуры России», анализ динамики кадров по уровню образования в области библиотечного дела показал, что удельный вес работников с высшим образованием в общей численности персонала библиотек в 2010 году по сравнению с 2009 годом возрос на 1,2 % и составил 46,3 % от общей численности. По сравнению с 2005 годом этот показатель возрос на 5,2 %.

В целом по восьми федеральным округам России прослеживается тенденция роста численности работников библиотек с высшим образованием, кроме Северо-Западного федерального округа, где данный уровень

снижается, при этом общая численность работников библиотек растет.

Что касается численности персонала культурно-досуговых учреждений, то в целом по России также прослеживается тенденция роста численности работников социально-культурной сферы с высшим образованием, хотя сам уровень очень низкий. Максимальный показатель в динамике за десять лет зафиксирован на уровне 36,8 % (2010) в Центральном федеральном округе, самый низкий показатель в Приволжском федеральном округе – 25,6 % (2010).

Следует отметить, имеющиеся сейчас статистические данные не позволяют оценить динамику занятости в разрезе профессионально-квалификационной структуры в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности. Связано это с тем, что программы социально-экономического развития регионов строятся на сведениях, полученных от органов государственной статистики, и отражают структуру занятости лишь в отраслевом разрезе. Для планирования системы подготовки кадров этих сведений явно недостаточно.

В процессе проведения нашего исследования по определению потребности кадров в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности мы применили метод Дельфи, который включил в себя экспертные и групповые оценки. Прежде всего, мы опросили множество независимых друг от друга экспертов, а затем результаты опроса были проанализированы в дискуссии, по результатам которой и были сформулированы выводы.

Результаты исследования прошли публичное обсуждение в ходе онлайн-дискуссии на официальном сайте КемГУКИ и в ходе межрегиональной научно-практической конференции «Подготовка квалифицирован-

ных кадров в области культуры: анализ состояния, перспективы развития» (6 декабря 2012 года).

В отличие от теоретических исследований, изучающих потребность в кадрах, мы определили необходимость разработки методики расчета потребности рынка труда в квалифицированных кадрах, направленной на обеспечение практического результата: оценку и корректировку объемов подготовки кадров в системе профессионального образования региона в соответствии с перспективными потребностями социально-экономического развития регионов, запросами отрасли культуры.

Мы полагаем, что определение потребностей отрасли культуры в квалифицированных кадрах в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности можно осуществлять поэтапно:

1 этап: разработка инструментария исследования.

2 этап: проектирование и составление выборочной совокупности учреждений культуры.

3 этап: предварительный анализ численности кадров работников отрасли культуры в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности.

4 этап: организация и проведение опроса работодателей.

5 этап: ввод данных и расчет прогнозных показателей.

6 этап: интерпретация результатов.

В соответствии с заданным алгоритмом на первом этапе исследования нами был разработан экспертно-опросный лист для руководителей органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере культуры. Также была разработана анкета по опросу

потребителей библиотечных и социокультурных услуг – жителей Кузбасса.

Социологический опрос потребителей библиотечных и социокультурных услуг проводился среди жителей населенных пунктов Кузбасса: г. Кемерово, г. Новокузнецк, г. Междуреченск, г. Мыски, п.г.т. Промышленное.

На втором этапе была определена выборочная совокупность для проведения опроса. Участие в данном опросе приняли 26 субъектов РФ и муниципальных образований. В социологическом опросе потребителей приняли участие 94 352 человека, что составляет 12 % жителей указанных выше населенных пунктов.

В ходе реализации третьего и последующих этапов была проведена обработка результатов экспертного опроса руководителей департаментов и управлений культуры, руководителей учебных заведений, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности. На основании анализа были сделаны следующие выводы: 96,2 % респондентов указали, что существует востребованность в специалистах с высшим профессиональным образованием, 69,2 % указали на потребность в специалистах со средним специальным образованием.

Важно заметить, что, делая прогноз на ближайшие 5 лет, в большинстве случаев работодатели не выделяют отдельно необходимость в бакалаврах и магистрах, за исключением 23 % респондентов, которые отметили возникающую потребность в магистрах.

Данная статистика дает основание полагать, что работодатели в большинстве своем не выделяют различия в уровнях высшего профессионального образования (специалист, бакалавриат, магистратура).

В целом, по данным экспертного опроса, анализ уровня образования работников в сфере культуры показал, что доля работников с высшим профессиональным образованием составляет:

- в области социально-культурной деятельности – 21,6 %;
- в области библиотечного дела – 29,5 %.

Среднее специальное образование имеют:

- 35,6 % работников от общей численности – в области социально-культурной деятельности;
- 24,2 % работников от общей численности – в области библиотечного дела.

Доля сотрудников учреждений культуры не имеющих специального профессионального образования, составляет:

- 42,8 % – в области социально-культурной деятельности;
- 46,3 % – в области библиотечного дела.

Это дает основание говорить о существовании потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием, что и отмечают респонденты в ответах на вопрос о наличии спроса на квалифицированные кадры с высшим профессиональным образованием и средним специальным образованием в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности.

Экспертный опрос также позволил нам сделать вывод о том, что из 26 субъектов РФ, участвовавших в исследовании, самый низкий уровень образования работников сферы культуры зафиксирован в Волгоградской области, Республике Хакасия, Забайкальском крае, Томской области. Показатели уровня образования работников сферы культуры данных субъектов представлены в таблице № 1.

Таблица 1

## Уровень образования работников сферы культуры

Субъект РФ	Удельный вес работников с высшим образованием в общей численности, %		Удельный вес работников со средним профессиональным образованием в общей численности, %		Удельный вес работников, не имеющих профессионального образования, %	
	СКД	БД	СКД	БД	СКД	БД
Томская область	13,1	19,8	28,9	25,6	58	54,6
Забайкальский край	19	18	37	30	44	52
Волгоградская область	9,5		40		50,5	
Республика Хакасия	20		55		25	

*Примечание:* Волгоградская область и Республика Хакасия при ответах на вопросы экспертного листа не выделили процентное соотношение уровня образования по области социально-культурной деятельности и библиотечного дела.

Данные ответов дают основание прокомментировать ситуацию следующим образом. На территории вышеперечисленных регионов не осуществляется подготовка кадров культуры специализированными учебными заведениями.

Респонденты указывают, что специалистов для учреждений культуры в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности в Волгоградской области обучают в Волгоградском государственном педагогическом университете, Волгоградском областном техникуме культуры.

В Республике Хакасия подготовку кадров для области культуры ведет Хакасский государственный университет.

В Забайкальском крае – Забайкальский государственный университет, Читинский филиал Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусств, Забайкальское краевое училище культуры.

В Томской области – Томский государственный педагогический университет, Томский государственный университет, Томский институт бизнеса (кафедра изящных искусств).

С учетом того, что в определении потребности в квалифицированных кадрах в отрасли культуры следует учитывать социально-экономическое развитие региона на ближайшие 5 лет, при проведении экспертного опроса был поставлен вопрос о прогнозе количественного изменения сети учреждений отрасли культуры.

Ответы респондентов показали, что планируют расширение сети учреждений культуры – 11,5 %, 15,3 % из опрошенных представителей субъектов РФ планируют сокращение учреждений культуры, 73,2 % не планируют изменений в сети учреждений культуры.

На вопрос о системе послевузовского образования в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности 57 % респондентов отмечают отсутствие системы переподготовки кадров на базе институтов дополнительного профессионального образования высших учебных заведений. Остальные респонденты (43 %) указывают на наличие сложившейся системы повышения квалификации через организацию мастер-классов, краткосрочных курсов, семинаров

на базе областных государственных библиотек, учебно-методических центров, образовательных учреждений.

Социологический опрос потребителей социально-культурных и библиотечных услуг в населенных пунктах региона проводился с целью выявления удовлетворенности качеством и разнообразием предоставляемых услуг, которые зависят от уровня профессионализма и образования сотрудников учреждений культуры.

На вопрос «Как часто Вы посещаете учреждение культуры?» респонденты ответили:

Учреждения клубного типа:

- 1–2 раза в неделю – 25,2 %;
- 1 раз в месяц – 28,1 %;
- 1 раз в полгода – 27,3 %;
- 1 раз в год – 9,7 %;
- я не посещаю эти учреждения – 9,7 %.

Библиотеку:

- 1–2 раза в неделю – 17,7 %;
- 1 раз в месяц – 19,2 %;
- 1 раз в полгода – 29,3 %;
- 1 раз в год – 9,2 %;
- я не пользуюсь услугами библиотек – 24,6 %.

Данные ответы интерпретируются следующим образом: услуги учреждений клубного типа востребованы жителями Кузбасса в среднем 1 раз в месяц (28,1 %). Услугами библиотек жители Кузбасса в среднем пользуются 1 раз в 6 месяцев.

На вопрос о досуговых предпочтениях 22,1 % респондентов ответили – посещают дискотеки, 19,9 % – участвуют в творческих вечерах, 22,1 % – читают книги, 10,2 % – читают электронные книги, используя интернет-ресурсы библиотеки, 16,1 % – занимаются в творческих коллективах, 9,6 % – в анкете указали «другое».

Следует отметить, что услуги учреждений культуры в области социально-культурной деятельности востребованы в большей степени (58,1 % от числа респондентов).

Предпочитают проводить досуг за чтением книг 32,3 % жителей Кузбасса. 9,6 % респондентов в свободное время занимаются спортом и используют интернет-ресурсы (социальные сети).

Среди жителей Кемеровской области оценка качества и разнообразия услуг учреждений культуры по пятибалльной шкале распределилась следующим образом:

- 48,1 % респондентов оценили данный показатель на «хорошо»;
- 28,5 % – «отлично»;
- 23,4 % – «удовлетворительно».

Высокий уровень качества и разнообразия услуг учреждений культуры Кемеровской области связан с тем, что работники данных учреждений, по мнению респондентов (72,1 %), являются профессионалами высокого уровня, «знают свое дело», «всегда готовы помочь». Однако 13,3 % респондентов, характеризуя работников учреждений культуры Кузбасса, считают, что «им не хватает профессиональных знаний» и «им необходимо получить профессиональное образование»; 12,4 % респондентов отмечают, что работникам учреждений культуры не хватает новых, современных знаний; 2,2 % указывают на то, что работники учреждений культуры «не всегда приветливы и отзывчивы на просьбы посетителей».

На основании проведенного социологического опроса по удовлетворенности жителей Кузбасса услугами учреждений культуры, нами определена необходимость повышения уровня качества и расширения спектра предоставляемых услуг, так как 23,4 % респондентов оценили данный показатель на «удовлетворительно». Также существует необходимость повышения уровня квалификации работников в области профессиональной деятельности и сервиса по оказанию социально-культурных и библиотечных услуг, что обозначено в ответах 27,9 % респондентов по оценке качества и разнообра-

зия услуг и характеристике профессиональной деятельности работников.

Констатируя результаты исследования по необходимости определения потребности отрасли культуры в квалифицированных кадрах в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности, можно сделать следующие выводы.

1. Рынок труда отрасли культуры в исследуемых нами регионах характеризуется:

- высоким уровнем спроса на работников с высшим профессиональным образованием;

- существует спрос на специалистов со средним специальным образованием;

- реальное состояние уровня образования работников с высшим профессиональным образованием в сфере культуры в области социально-культурной деятельности составляет 21,6 %, в области библиотечного дела – 29,5 %;

- не имеют специального профессионального образования в области социально-культурной деятельности – 42,8 %, в области библиотечного дела – 46,3 %.

2. На рынке культурных благ есть необходимость повышения уровня качества и расширения спектра предоставляемых благ. Это в свою очередь формирует потребность в кадрах с более высоким уровнем квалификации работников в области профессиональной деятельности и сервиса по оказанию социально-культурных и библиотечных услуг.

В результате исследования по определению потребности отрасли культуры в квалифицированных кадрах в области библиотечного дела и социально-культурной деятельности была проведена оценка проблемной ситуации, связанной с определением потребности кадров. При этом был предложен расчет прогноза потребности рынка труда в квалифицированных кадрах для сферы культуры в области социально-культурной

деятельности и библиотечного дела в двух вариантах:

1-й вариант – расчет показателя «Прогнозная количественная востребованность работников», сформированного на основе оценок работодателей о перспективах расширения существующих рабочих мест и создания новых рабочих мест. При его расчете должно учитываться выбытие работников в связи с выходом на пенсию.

Показатель рассчитывается как разница предполагаемой численности к прогнозируемому году и настоящей численности занятых и включает численность работников, для которых наступает срок выбытия в связи с возможным выходом на пенсию.

В целом данный показатель будет характеризовать перспективу развития занятости по должностям на рынке труда сферы культуры.

По сути этот показатель будет описывать собственные тенденции развития профессионально-квалификационной структуры. Но при оценке работодателей итог расчета не будет учитывать некоторые факторы замещения рабочих мест:

- работники, которые имеют возможность прекратить трудовую деятельность в связи с наступлением пенсионного срока, могут сохранять трудовую активность;

- предположения работодателей о расширении/сокращении занятости по профессиям, специальностям, должностям могут оказаться необоснованными либо экономическая (политическая, социальная) ситуация в стране, регионе не будет благоприятствовать их реализации.

Для восполнения естественного оттока рабочей силы в странах с интенсивным типом развития считается достаточным ежегодное обновление специалистов на 4 %. Конечно, оборот кадров в разных отраслях и для разных категорий работников различен, однако нам не известны оценочные показате-

ли интенсивности замещения кадров новыми специалистами в разрезе профессий и должностей в области культуры. Поэтому для всех категорий работников можно принять равновероятным обновление персонала на 4 %, чтобы обеспечить эффективную ротацию кадров.

2-й вариант – расчет показателя «Прогнозное качественное обновление персонала», который может продемонстрировать оценку исследователями динамики замещения работников по профессиям, специальностям, должностям. При этом учитываются намерения работодателей по развитию/сокращению занятости по профессиям, качественное изменение уровня образования работников. Но данный показатель не берет в расчет возможное выбытие работников в связи с выходом на пенсию. Дело в том, что четырехпроцентный показатель учитывает естественный отток и восполнение рабочей силы, включая выбытие на пенсию, по инвалидности, смерти.

Итак, первый показатель фиксирует расширение/сокращение занятости в разрезе профессий на протяжении 5 ближайших лет. Этот показатель изменения среднесрочной востребованности чаще принимает экстремальные значения и ярче описывает тенденцию востребованности профессии.

Второй показатель характеризует развитие занятости с учетом ежегодного обновления качественного кадрового состава организаций и учреждений культуры и тем самым оценивает размер, объем среднесрочной востребованности по должностям (в соответствии с уровнем образования) к прогнозируемому году.

Таким образом, полученные в результате расчетов прогнозные оценки должны учитывать перспективы развития занятости в учреждениях культуры (по мнению работодателей), а также макроэкономические тенденции развития экономики культуры.

### Литература

1. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом: учеб. пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.aup.ru/books/m152/7\\_2.htm](http://www.aup.ru/books/m152/7_2.htm). – Загл. с экрана.
2. Бовкунова Ю. В. Стратегии вузов культуры и искусств в области трудоустройства выпускников: региональный аспект [Электронный ресурс] // Russian journal of Earth science. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.ores.su/>. – Загл. с экрана.
3. Васильева Е. Н., Павлова Н. Н. Социокультурное образование XXI века: проблемы, поиски, решения // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 9. – С. 110–112.
4. Гендина Н. И. Высшая библиотечно-информационная школа в динамично меняющемся мире: факторы повышения конкурентоспособности выпускников // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 2. – С. 25–30.
5. Гендина Н. И. Нужна система образовательных стандартов // Библиогр. – 2001. – № 2. – С. 25–33.
6. Ивина К. В. Вузы культуры и работодатель, противоречия и взаимодействие в процессе подготовки библиотечно-информационных специалистов // Аккредитация в образовании. – 2008. – № 22. – С. 36–37.
7. Кадровый потенциал отрасли культуры. Результаты мониторинга // Дом культуры. – 2011. – № 5. – С. 25–47.
8. Кудрина Е. Л. Диверсификация высшего профессионального образования в сфере культуры и искусства: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1999. – 44 с.
9. Кудрина Е. Л. Повышение качества подготовки специалистов библиотечно-информационного профиля в контексте социального партнерства вуза с библиотеками регионов // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 2. – С. 31–36.

10. Культура России: информационно-аналитический сборник 2001 года / ФГУП «ГИВЦ Минкультуры России». – М., 2011. – 575 с.
11. Мухамедиева С. А. Эффективность деятельности в сфере культуры // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств: журнал теоретических и прикладных исследований. – 2011. – № 14. – С. 100–106.
12. Юдина А. И., Хорошева Т. А. Модель социального взаимодействия вузов и социозащитных учреждений по профилактике социального сиротства и семейного неблагополучия // Мир науки, культуры, образования: международный научный журнал. – Барнаул, 2011. – № 2 (27).
13. Юдина А. И. Формирование социально-культурной среды в системе инфраструктуры региона, как основа социализации молодежи // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств: журнал теоретических и прикладных исследований. – 2012. – № 19, ч. 2. – С. 195–203.

### Literatura

1. Bazarova T. Ju., Eremina B. L. Upravlenie personalom: ucheb. posobie [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http://www.aup.ru/books/m152/7\\_2.htm](http://www.aup.ru/books/m152/7_2.htm). – Zagl. s jekrana.
2. Bovkunova Ju. V. Strategii vuzov kul'tury i iskusstv v oblasti trudoustrojstva vypusknikov: regional'nyj aspekt [Jelektronnyj resurs] // Russian journal of Earthscience. – Jelektron. dan. – Rezhim dostupa: <http://www.ores.su/>. – Zagl. s jekrana.
3. Vasil'eva E. N., Pavlova N. N. Sociokul'turnoe obrazovanie XXI veka: problemy, poiski, reshenija // Fundamental'nye issledovanija. – 2008. – № 9. – S. 110–112.
4. Gendina N. I. Vysshaja bibliotечно-informacionnaja shkola v dinamichno menjajushhemsja mire: faktory povyshenija konkurentosposobnosti vypusknikov // Nauch. i tehn. b-ki. – 2008. – № 2. – S. 25–30.
5. Gendina N. I. Nuzhna sistema obrazovatel'nyh standartov // Bibliogr. – 2001. – № 2. – S. 25–33.
6. Ivina K. V. Vuzy kul'tury i rabotodatel', protivorechija i vzaimodejstvie v processe podgotovki bibliotечно-informacionnyh specialistov // Akkreditacija v obrazovanii. – 2008. – № 22. – S. 36–37.
7. Kadrovyyj potencial otrasli kul'tury. Rezul'taty monitoringa // Dom kul'tury. – 2011. – № 5. – S. 25–47.
8. Kudrina E. L. Diversifikacija vysshego professional'nogo obrazovanija v sfere kul'tury i iskusstva: avtoref. dis. ... d-ra ped. nauk. – M., 1999. – 44 s.
9. Kudrina E. L. Povyszenie kachestva podgotovki specialistov bibliotечно-informacionnogo profilja v kontekste social'nogo partnerstva vuza s bibliotekami regionov // Nauch. i tehn. b-ki. – 2008. – № 2. – S. 31–36.
10. Kul'tura Rossii: informacionno-analiticheskij sbornik 2001 goda / FGUP «GIVC Minkul'tury Rossii». – M., 2011. – 575 s.
11. Muhamedieva S. A. Jefferktivnost' dejatel'nosti v sfere kul'tury // Vestnik Kemerov. gos. un-ta kul'tury i iskusstv: zhurnal teoreticheskikh i prikladnyh issledovanij. – 2011. – № 14. – S. 100–106.
12. Judina A. I. Horosheva T. A. Model' social'nogo vzaimodejstvija vuzov i sociozashhitnyh uchrezhdenij po profilaktike social'nogo sirotstva i semejnogo neblagopoluchija // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija: mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal. – Barnaul, 2011. – № 2 (27).
13. Judina A. I. Formirovanie social'no-kul'turnoj sredy v sisteme infrastruktury regiona, kak osnova socializacii molodezhi // Vestnik Kemerov. gos. un-ta kul'tury i iskusstv: zhurnal teoreticheskikh i prikladnyh issledovanij. – 2012. – № 19, ch. 2. – S. 195–203.