



«Роспечать» Индекс **82231**

# МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-13425 от 26 августа 2002 г.  
Выдано Министерством РФ по делам печати,  
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

■ **Учредитель**

**Татьяна Сергеевна Макаренко**

■ **Главный редактор**

**Татьяна Сергеевна Макаренко**

■ **Над номером работали:**

Т. С. Макаренко, (г. Москва), Е.С. Бочарникова (г. Белгород)

■ **Литературный редактор:** Е. Ю. Макаренко

■ **Дизайн-верстка:** Л. Н. Киселёва

И. В. Китанин

■ **Тел редакции** (495) 626-86-11 Тел./факс (495) 626-42-76 E-mail: mbr1@yandex.ru

**Почтовый адрес для писем:** 121 354 Москва, а/я 25 «Молодые в библиотечном деле»

**Номер сверстан и подготовлен к печати**

ООО «Издательский дом «Один из лучших»

**Генеральный директор**

С. А. Пичуричкин

**Главный редактор**

А. С. Щербаков

**Тел. (495) 926-86-11, (495) 926-42-76**

**www.nashsait.com**

**125 047, Москва а/я 20**

**ООО «Издательский дом «Один из лучших»**

Редакция осуществляет свою деятельность в рамках Закона РФ о СМИ и прочих нормативных актов, регулирующих соответствующий правовой аспект.

Редакция не несет ответственности за информацию, содержащуюся в рекламных материалах. Присланные фотографии и письменные материалы не возвращаются.

При перепечатке любых материалов ссылка на «Молодые в библиотечном деле» обязательна.

**Отпечатано ООО «Издательский дом «Один из лучших»**

**Заказ 08011801 №**

Тираж 1050 экз.

Номер подписан к печати



## СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

---

1 – 2 ЯНВАРЬ - февраль' 2007

### 3 СЛОВО РЕДАКТОРА

#### ■ ТЕМА НОМЕРА

- 4 **Т.С. Макаренко** Молодежное библиотечное движение в России: прошлое, настоящее, будущее

#### ■ МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА

- 23 Форум молодых библиотекарей России: хроника событий

#### ■ КОНКУРС, КОНКУРС, КОНКУРС ....

- 36 Смотр лучших - конкурсы Форума

#### ■ ШКОЛА БИБЛИОМЕНЕДЖЕРА

- 46 **Е.С. Бочарникова** Планирование и развитие карьеры молодых специалистов на примере Белгородской государственной универсальной научной библиотеки .....

Приложение №1:

- Программа «Школы руководителя» на 2006-2007 гг.
- Программа «Школы начинающего библиотекаря» на 2006-2007 гг.
- Программа «Школы компетентного библиотекаря» на 2006-2007 гг.

Приложение 2

Качество справочно-поискового аппарата  
Белгородской ГУНБ (Из Портфолио Натальи Погореловой)



## Добрый день, дорогие читатели, дорогие коллеги!

Вы держите в руках наш обновленный журнал. Дизайнерские изменения как нам представляется, позволят сделать его более образным. Цветовой ряд будет усложняться.

Основная идеология журнала остается прежней, а она такова:

- энергия молодых профессионалов, несущая конструктивные изменения, должна найти свой выход - журнал донесет до библиотечного сообщества идеи молодых лидеров;
- библиотекари старшего и среднего поколения готовы передавать накопленный опыт и наработанные умения - журнал предоставит им возможность развивать профессионализм молодых;
- в профессиональной творческой среде постоянно появляются новые идеи - журнал предоставит им свои страницы

Всё новое, молодое, зарождающееся в библиотечном деле - это наше.

Новые профессиональные знания, способствующие развитию специалистов новой формации, - основа нашего журнала.

Мы надеемся, что это у нас получается.

Тот объем информации, который вырабатывается библиотечным сообществом и который хотелось бы передать вам, читателям, не всегда вмещается в журнальные рамки. Поэтому редакция планирует выпуск ряда серий приложений журнала.

Пока это в мечтах, а вот корпункты журнала - уже реальность. Первой ласточкой в этом направлении стал корреспондентский пункт Научной библиотеки Ульяновского государственного университета, материалы о нем читайте в этом номере.

Большое спасибо всем, кто поверил в журнал, кто нашел в наших авторов единомышленников, интересных собеседников и помощников. Ваше признание дорогого стоит. С каждым номером увеличивается число подписчиков, несмотря на нерегулярность выхода журнала в силу ряда обстоятельств: экономических, временных. Хочется верить, что наше творческое сотрудничество будет продолжаться и в дальнейшем.

Большинство номеров 2007 г. будут включать доклады и материалы I Форума молодых библиотекарей России, а также статьи присылаемые из многих регионов России и зарубежья.



**Татьяна Сергеевна  
МАКАРЕНКО,**

Главный редактор журнала  
«Молодые в библиотечном  
деле»,  
председатель Секции РБА,  
кандидат педагогических наук

**МОЛОДЕЖНОЕ БИБЛИОТЕЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В  
РОССИИ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ\***

**Татьяна Сергеевна МАКАРЕНКО,**  
председатель Секции РБА, главный редактор  
журнала «Молодые в библиотечном деле»,  
кандидат педагогических наук  
(г. Москва)

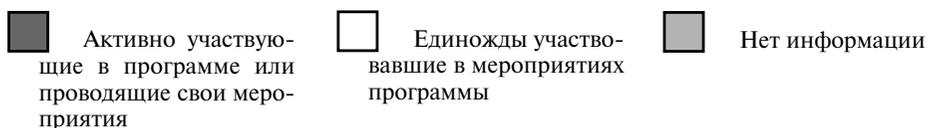
Да, сегодня можно говорить о том, что в России сформировалось и продолжает активно развиваться молодежное библиотечное движение. И, что характерно, это движение родилось в общественной организации, и было поддержано библиотечной молодежью в регионах, то есть, возникло и развивается по потребности и инициативе самих молодых библиотекарей. Говоря сегодня о молодежном библиотечном движении, мы подразумеваем не СТРУКТУРУ, а ПРОЦЕСС развития явления. В какую структуру (как юридическое лицо) сформируется это движение в будущем — посмотрим - молодежь пока обсуждает, а сегодня мы объединились вокруг секции РБА.

Начиная с 2000 г. под эгидой и при поддержке программы и секции РБА «Молодые в библиотечном деле», а также самостоятельно проведено около 50 мероприятий различного уровня: конкурсы, конференции, слеты, фестивали, творческие лаборатории. В них участвовали свыше 5 тыс. молодых библиотекарей из 73 регионов России. По разным причинам не смогли принять участие в мероприятиях программы молодые библиотекари отдельных районов Центра России, Дальнего Востока и Приморья, некоторых южных республик и автономных округов. Ряд библиотек проводят мероприятия самостоятельно, при разработке, опираясь на информацию о деятельности молодых библиотекарей других регионов, которую предоставляет профессиональная периодика.

---

\* Материал подготовлен на основе доклада на Форуме молодых библиотекарей России 26 сентября 2006 г. и последующих размышлений на эту тему.





**К какому результату мы пришли за тринадцать лет, прошедших с того момента, когда в 1993 г. было сказано: «Начинаем работать с молодыми библиотекарями»?**

В настоящее время у библиотечной молодежи России есть:

- программа «Молодые в библиотечном деле» с конкретными механизмами ее реализации (год создания - 1993);
- секция Российской библиотечной ассоциации «Молодые в библиотечном деле» - совещательный орган и механизм консолидации (год создания - 2000);
- профессиональный журнал «Молодые в библиотечном деле» - информационная поддержка (год создания - 2003);
- Советы молодых библиотекарей и других профессиональных общественных организаций в регионах России (активное возрождение Советов началось с 2003).

Наше молодежное библиотечное движение в своей основе держится на энтузиастах-лидерах — людях, понимающих значимость профессиональной молодежи для развития отрасли.

**Кто и в чем были первыми:**

**- Новосибирская областная юношеская библиотека:**

1. Проводит уже более десяти лет ежегодный конкурс профессионального мастерства молодых библиотекарей;
2. Объединила библиотечную молодежь Сибири под эгидой Слета.

**- Пермская государственная областная универсальная научная библиотека им. А.М. Горького:**

Проводит научно-практическую конференцию молодых библиотечных специалистов области (с 1998 г).

**- Централизованная библиотечная система г. Ижевска:**

1. Разработала и реализовала комплексную программу развития профессионального и творческого потенциала молодых библиотекарей г. Ижевска (2000–2005 гг.);
2. Создала первый Совет молодых библиотекарей новой формации;
3. Выпускает первую библиотечную молодежную газету «Это мы!».

**- Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска:**

1. Позиционирует Молодежный Творческий Совет в городском сообществе посредством реализации общественно значимых профессиональных проектов;
2. Совету молодых специалистов вручена Премия Мэра г. Омска.

**- Ставропольская краевая юношеская библиотека:**

1. Создала Координационный совет по вопросам молодежной библиотечной политики Юга России;
2. Организовала Молодежный Совет Ставропольского края.

**- Централизованная библиотечная система г. Тюмени:**

Проводит Городские слеты молодых библиотекарей к участию, в которых приглашаются не только молодые библиотекари, но и молодые специалисты учреждений культуры - детских музыкальных школ, детских школ искусств, домов культуры.

Этот список можно продолжать. Библиотечная молодежь России занимает все более активную позицию в профессиональной и общественной жизни.

\*\*\*

Однако, как же возникло, из каких дел выросло и развивается сегодня молодежное библиотечное движение? Надо сказать, что молодыми специалистами в советский период занимались, функционировала четкая система их государственной поддержки, которой ряд отраслей активно пользовались, что нельзя сказать о библиотечном деле. Это было мною выявлено в 80-90-е годы в период подготовки в Государственной библиотеке им. В.И. Ленина (ныне РГБ) концепции первого Всесоюзного конкурса научных работ по библиотечному делу. В этот период было изучено большое количество материалов по поддержке молодых специалистов, передумано много мыслей о конкурсах и конкурсной системе вообще, о стимулах и формах поощрения за достижения, о возможной системе поддержки специалистов-библиотекарей и, в первую очередь молодых. Произшедшие изменения в стране не улучши-



ли положение библиотечной молодежи, однако, с появлением в стране профессиональных общественных организаций появилась возможность поддержки тех или иных направлений работы с молодыми библиотекарями.

Целенаправленно библиотечной молодежью занялся Библиотечный благотворительный фонд, а начиналось все в 1993 г., когда Фонд разрабатывал свои программы. Программа «Молодые в библиотечном деле» была инициирована и финансировалась Фондом за счет собственных средств и спонсорских взносов. Вплоть до 2000 г. она носила камерный характер. Основным мероприятием, проводимым в этот период, был Всероссийский конкурс на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела. Однако работа над методикой организации и проведения конкурса как комплексного мероприятия велась постоянно, разрабатывалась система патронирования лауреатов и участников, формировалась система специальных премий, совершенствовались организационные основы. Эти поиски привели к расширению программы, что прослеживается через изменение ее названия. Первоначально Программа называлась «Молодые исследователи библиотечного дела», затем «Молодые специалисты библиотечного дела», то есть объектом стали молодые библиотекари в целом. Постепенно она оформилась в многоплановую и разноуровневую программу с четкой логикой развития и с 2000 г. называется «Молодые в библиотечном деле».

Начиная работать в этом направлении в начале 90-х годов, от многих библиотечных работников, и от представителей властных структур мы слышали: «Какая система поддержки молодых библиотекарей? В библиотеках молодежи нет!», «С кем вы собираетесь работать?». В то же время, в 90-е годы были библиотеки, уже работавшие с молодыми специалистами на региональном уровне как с помощью регулярно проводимых мероприятий (Пермская государственная областная универсальная библиотека им. А.М. Горького – областная конференция, Новосибирская областная юношеская библиотека – областной конкурс), так и отдельных мероприятий (Алтайское библиотечное общество, Ставропольская государственная краевая научная универсальная библиотека им. М.Ю. Лермонтова – краевые конференции). Таким образом, в конце 90-х годов эти два ранее параллельных потока соединились в единую программу «Молодые в библиотечном деле». Такое же название получила созданная в 2000 г. секция Российской библиотечной ассоциации. Секция позволила активизировать работу с регионами, в результате чего в последние годы к реализации программы интенсивно подключились региональные библиотеки всех уровней.

Таким образом, ответы на вопросы: «Есть ли молодые специалисты в библиотеках, способные заменить старшее поколение? И, надо ли их поддерживать?», – поставленный в начале работы, был положительным: «Да, в библиотеках есть молодые специалисты, способные творчески развивать библиотечное дело, и необходима система профессиональной и социальной поддержки молодых специалистов библиотечного дела». Так, в конце 90-х годов прошло-



го столетия завершился *первый (начальный) этап* формирования молодежного библиотечного движения — этап предшествующий этому процессу.

\*\*\*

Начиная с 2000 г., в рамках программы разрабатывается система мероприятий федерального уровня, способных выявлять, поддерживать и раскрывать творческий потенциал молодых библиотекарей России — с этого момента **начинается второй этап — этап зарождения** молодежного библиотечного движения.

Программа была включена в приоритеты государственной кадровой политики Министерства культуры Российской Федерации и стала регулярно получать финансирование в рамках Федеральной целевой программы «Культура России (2001-2005)». Последняя финансовая поддержка мероприятий программы со стороны Министерства культуры была оказана в 2004 г. Даже небольшая, но регулярная организационная и финансовая поддержка Минкультуры России имела мультиплицирующий эффект: стимулировала развитие различных направлений деятельности, значительно помогла в привлечении внебюджетных ресурсов, в том числе и финансовых. Органы управления культуры субъектов Федерации, конкретные региональные библиотеки и спонсоры стали активнее поддерживать это начинание, что в значительной степени стимулировало начало превращения программы в **молодежное общественное библиотечное движение**.

На последующее пятилетие 2006-2100 гг. Министерство культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации в решении коллегии «О государственной политике развития библиотечного дела в Российской Федерации» № 4 от 28 марта 2005 г. в «Основных направлениях и приоритетах государственной политики развития библиотечного дела в Российской Федерации» четко обозначило кадровые векторы отрасли. Они таковы:

«п. 8. Создание условий для развития кадров отрасли.

Приоритетные направления:

- Оптимизация состава кадров и формирования структурированной профессиональной элиты отрасли.
- Мониторинг состояния и перспектив развития библиотечных кадров.
- **Формирование комплекса мер по привлечению в библиотеки молодых специалистов и закреплению их на местах».**

До 2007 г. финансовой поддержки не было, однако Министерство культуры РФ, а затем Федеральное агентство по культуре и кинематографии оказывало нефинансовую поддержку с использованием интеллектуального и административного ресурса, например, безвозмездная работа специалистов Агентства в жюри конкурсов, экспертиза проектов, организация зарубежных стажировок молодых специалистов, поддержка лауреатов конкурсов благодарственными письмами в адрес администраций регионов и др.

Оформившаяся в 2000-е годы, Программа «Молодые в библиотечном деле» ставила перед собой следующую цель — создание системы социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов библиотечного



дела, направленной на содействие в воспитании и самовоспитании личности, развитии способностей и талантов молодых библиотекарей, а также инициирование стремления к непрерывному совершенствованию через реализацию собственных потребностей, умений и навыков. Программа развивалась по двум направлениям:

- профессиональное и социальное развитие молодых специалистов библиотек;
- развитие и совершенствование форм и методов работы библиотек с молодыми кадрами.

**Программа имеет четыре уровня функционирования:**

- всероссийский;
- межрегиональный;
- региональный;
- внутрибиблиотечный.

Особенностью Программы являлась **поддержка конкретных личностей-лидеров** (премии, гранты на участие в конференциях, стажировках), либо **идей** в виде проектов (гранты на реализацию), главное же – не формирование профессиональной резервации молодых библиотекарей, а вовлечение их в деятельность российского библиотечного сообщества.

## **1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Это направление состоит из следующих блоков:

### ■ **Профессиональное творчество:**

- участие в конкурсах научного творчества;
- выступления на научно-практических конференциях, творческих лабораториях, тренингах.

### ■ **Профессиональное мастерство:**

- участие в конкурсах профессионального мастерства (лучший в профессии);
- организация стажировок и профессионально-ознакомительных поездок в библиотеки, высшие учебные заведения России и зарубежья;
- образовательные проекты (дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации).

### ■ **Социальная адаптация:**

- патронирование активных участников Программы.

Поддержка, которую оказывала Программа молодым лидерам за эти годы, дала им возможность получить новые знания, раскрыть себя не только как профессионалам, но и способствовала саморазвитию. Ряд участников первой конференции «Молодые в библиотечном деле» (г. Москва, 2001 г.) достигли весомых результатов как в творческом развитии, так и административной карьере.

## **СРЕДСТВА И ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАПРАВЛЕНИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ**

**КОНКУРСЫ:****Всероссийский уровень**

Всероссийскому конкурсу научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела - 10 лет. За этот период проведено 5 конкурсов, лауреатами и дипломантами стало около 180 молодых специалистов, получивших денежные премии, ценные подарки, возможность публикации в центральной профессиональной прессе, стажировки в библиотеках России и зарубежья.

**Региональный уровень**

Конкурсы научных работ, инновационных проектов, фестивали проектов и идей регулярно проводятся в Ставропольском крае, Кемеровской, Пермской Саратовской областях, городах Ижевске, Тольятти. Одними из последних можно назвать:

- Республиканский конкурс инновационных проектов молодых библиотекарей среди муниципальных публичных библиотек Республики Марий Эл «Мы - молодые» в 2005 году (Национальная библиотека им. С.Г. Чавайна, Йошкар-Ола, 2005);
- Конкурс творческих программ и проектов молодых библиотекарей республики Бурятия «ЭКОпроект» (Государственная юношеская библиотека Республики Бурятия им. Д. Батожабая, Улан-Удэ, 2005).

Конкурсы профессионального мастерства проходят в Новосибирской, Свердловской области, городе Хасавюрт. В их числе также можно назвать:

- Профессиональный конкурс «Лучший молодой библиотекарь г. Красноярска 200... года» (Красноярская библиотечная ассоциация);
- Конкурс молодых специалистов ЦБС Костромской области «Молодой профессионал» (Костромская юношеская библиотека);
- Профессиональный конкурс молодых специалистов муниципальных библиотек города Омска «В формате NEW» (Управление культуры администрации города Омска, Молодежный Совет ЦСМБ г. Омска).

В ряде регионов в конкурсы профессионального мастерства «Лучший библиотекарь года» включены молодежные номинации, например, «Твой звездный час» - за успешное освоение библиотечной профессии самого молодого участника конкурса (ЦБС Дмитровского района Московской области). Более подробно о проходящих в России конкурсах можно ознакомиться в журнале «Молодые в библиотечном деле» № 9-10 2004 г.

Особым явлением конкурсного мотивационного направления являются *премии и почетные знаки* направления являются. В качестве примера можно назвать:

- Диплом и премия «Надежда», вручаемая ежегодно молодым перспективным сотрудникам Централизованной библиотечной системы г. Соликамска Пермской области;
- Почетный знак «БИБЛИОДЕБЮТ», который был разработан молодыми библиотекарями МУ ЦБС г. Ижевска. Положение о знаке одобрено и утверждено Администрацией системы. Почетный знак «Биб-



лиодебют» вручается молодым библиотекарям МУ ЦБС, активно осваивающим различные направления библиотечной деятельности. Он также подкреплен и материальным вознаграждением.

**КОНФЕРЕНЦИИ, СЛЕТЫ, ФЕСТИВАЛИ, ТВОРЧЕСКИЕ ЛАБОРАТОРИИ:**  
**Международный, всероссийский уровень**

На этих мероприятиях обсуждались проблемы профессионального и социального развития молодых специалистов библиотек, а также развитие и совершенствование форм и методов работы с молодыми специалистами библиотеки.

Цикл **Международных научно-практических конференций «Молодые в библиотечном деле»** задумывался как система мероприятий по конкретным направлениям молодежной библиотечной кадровой политики. В этих конференциях участвовали специалисты разных поколений. Этот цикл начался в Москве, а затем его продолжили регионы, где научно-практические конференции часто приобретали форму конференций-фестивалей:

2001 г. – «Молодые в библиотечном деле: Кадровая политика» г. Москва;

2003 г. – «.....: Профессиональное творчество» г. Ижевск;

2004 г. – «.....: Карьера. Имидж», г. Екатеринбург;

2005 г. – «.....: Социальные вопросы», г. Рязань.

Эти конференции выполнили свои задачи.

Во-первых, были обсуждены очень актуальные проблемы молодых в библиотечном деле. **Московская конференция ответила утвердительно** на вопрос: «Есть ли молодые специалисты в библиотеке?» – «**Да, молодые специалисты в библиотеках есть. Не столько, сколько необходимо библиотекам, но ....**». Эта конференция показала, что в библиотеках не разрушена традиция привлечения молодежи к работе в библиотеке. Однако кадровая ситуация в библиотеках регионов характеризуется тремя основными особенностями: старение, «текучесть» и «вымывание».

**Ижевская конференция показала высокий творческий потенциал и профессионализм молодых специалистов.** Они проявили себя и как исследователи, и как практики, разрабатывающие и внедряющие инновационные проекты в сфере электронных, имиджевых, издательских и PR-технологий. Молодые библиотекари показали свои достижения в художественном и изобразительном творчестве.

**Екатеринбургская конференция продемонстрировала возможности роста и развития молодого специалиста** в стенах библиотеки, раскрыла технологии карьерного роста, его взаимосвязи с имиджем библиотекаря. Конференция **показала, что библиотека - структура несущая в себе много возможностей саморазвития, предоставляющая специалистам многоаспектные перспективы карьерного роста.**

**Рязанская конференция подняла много социальных вопросов и, в первую очередь, призвала применять нетрадиционные подходы в социальной поддержке библиотечной молодежи.** Было принято решение о разработке программы «Здоровый образ жизни библиотекаря», в целях её реализации рекомендовано: сотрудничать с органами власти и добиваться решений, содействующих улучшению условий жизни и труда; создавать комфортные условия труда и отдыха; ввести регулярные медицинские осмотры; организовать «Семинары здоровья» на рабочем месте.

Цикл **Всероссийских научно-практических конференций молодых библиотекарей «Библиотека XXI века: .....»**, задумывался как смотр молодежных разработок по конкретным направлениям деятельности библиотек. Это - московское мероприятие: столица приглашает библиотечную молодежь России, показывает свои достижения и знакомится с разработками регионов. Конференция открывалась (первый день) в Российской государственной библиотеке, второй день принимала одна из ЦБС г. Москвы. Прошло всего две конференции:

2000 г. — «Библиотека XXI века: Библиотечные каталоги» (ЦБС № 3 «Люблино» Юго-Восточного АО г. Москвы);

2002 г. — «Библиотека XXI века: Библиотечное обслуживание» (ЦБС № 1 Южного АО г. Москвы).

В настоящий момент в силу финансовых затруднений этот цикл конференций был приостановлен.

**Другой волной, которая развила библиотечное молодежное движение, были мероприятия межрегионального и регионального уровней**

Мероприятия возникали и развивались в самих регионах и рассматривали всероссийские проблемы через призму регионального опыта. Программа и секция РБА «Молодые в библиотечном деле» по возможности осуществляла их патронирование и информационную поддержку. Такие мероприятия активно развиваются в Сибири и на Юге России:

**Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири** призван консолидировать библиотечную молодежь Сибири, раскрыть достижения молодых библиотекарей. Инициатором этого мероприятия стала Новосибирская областная юношеская библиотека и общественная профессиональная организация «Клуб директоров юношеских библиотек Сибири». Слет проходит ежегодно в одном из городов Сибирского региона: 2002 г. — в г. Новосибирске; 2003 г. — в г. Улан-Удэ; 2004 г. — в г. Кемерово; 2005 г. - в г. Иркутске, 2006 г. — в г. Красноярске.

**Межрегиональная конференция молодых библиотекарей Юга России «Надежды будущего»** решает, наряду с профессиональными, особенно важную для южного региона задачу формирования толерантного сознания самих молодых библиотечных специалистов. Проходит один раз в два года. В 2003 г. и 2005 г. конференции были проведены в г. Ставрополе.

**Научно-практическая конференция молодых специалистов Пермской области «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров»** посвящена Михаилу Александровичу Пастухову, 20 лет проработавшему директором Пермской областной библиотеки им. А.М. Горького. В 1998 г. была проведена первая конференция; а в 2006 - уже пятая.

Две **Профессиональные встречи молодых библиотекарей области** провели специалисты Тверской областной научной библиотеки им. А.М. Горького.

Трижды встречались на **Городском слете молодые библиотекари Тюмени** (в 2003, 2004, 2006 гг.).

**Краевую конференцию «Молодые в библиотечном деле»** провела Красноярская библиотечная ассоциация.

**Ассамблея молодых профессионалов библиотек области** прошла в Астраханской областной универсальной научной библиотеке им. Н.К. Крупской.



**Межведомственная научно-практическая конференция «Молодые в библиотечном деле Омской области»** была проведена Омской государственной универсальной научной библиотекой им А.С. Пушкина.

**Областную научно-практическую конференцию «Молодые в библиотечном деле: региональный аспект»** провела Сахалинская областная универсальная научная библиотека.

**Круглый стол «Молодые в библиотечном деле»** прошел в Саратовской Областной библиотеке для детей и юношества.

**«Моя карьера»** - так назывался круглый стол, проведенный Информационно-библиотечным объединением г. Заречный Пензенской области.

**День студенческой науки** в Юношеской библиотеке Бурятии проводится совместно с Библиотечным факультетом Восточно-Сибирской государственной академии культуры и искусства (ВСГАКИ).

**Проведение этих мероприятий стало возможным благодаря активной финансовой и организационной поддержке администраций регионов. Они стали «смотрам сил» библиотечной молодежи регионов. Надеемся, что эти мероприятия и другие, не попавшие в наше поле зрения, став регулярными, явятся своеобразным мониторинговым инструментом анализа состояния кадровых ресурсов регионов.**

***Третьим, очень важным моментом в развитии молодежного библиотечного движения стало проведение заседаний Секции на Ежегодных сессиях Конференции РБА.*** Все началось в 2001 г в г. Саратове на VI Ежегодной сессии Конференции РБА. Мы очень волновались, интересуется кого-нибудь еще в библиотечном сообществе, кроме специалистов, уже участвовавших в нашей первой конференции, объявленная нами тема заседания «Разработка и создание системы профессиональной и социальной поддержки молодых библиотечных работников». Прошедшее заседание показало: ДА, интересуется, специалисты пришли, а значит, можно работать и развивать это направление. С первого заседания Секции стало ясно, что, наряду с участниками Конференции, в мероприятиях должны принимать участие и молодые специалисты, библиотекари того города, в котором проходит Конференция РБА. Это поставило перед нами, организаторами, вопрос: что может сделать Секция для молодых специалистов принимающего города, как провести мероприятие, интересное и для постоянных участников Секции, и для молодых библиотекарей этого города?

**Ярославль – библиотечная столица России 2002 года.** Работа началась с проведения заместителем директора Новосибирской юношеской библиотеки А.Г. Акимовой тренинга по методу Открытое пространство (Open Space), организованного как для участников Конференции, так и для молодых библиотекарей г. Ярославля. Этим мероприятием мы ответили на вопрос, возникший в Саратове. Мы приняли решение знакомить молодых библиотекарей принимающего города с обучающими и развивающими формами. Цель – более активное включение в работу Конференции молодых специалистов как профессионалов. Работа библиотекарей из разных городов России, библиотекарей с различным уровнем профессиональной подготовки в одной команде обогащает и способствует обмену знаниями и умениями. Первый опыт оказался удачным.



На тренинге присутствовало около 60 специалистов из 10 регионов России, и, самое важное, в основном это были молодые специалисты г. Ярославля.

**Псков – библиотечная столица России 2003 года.** В работе Секции приняли участие свыше 30 человек из 15 городов России. Первая часть заседания проводилась для участников Конференции и молодых библиотекарей принимающего города. Специалисты «Службы психолога» Ставропольской краевой юношеской библиотеки И.Г. Кононова и Т.Н. Сергеева провели тренинг «Карьера» для молодых библиотекарей и будущих библиотекарей Пскова (студентов III курса Псковского колледжа культуры и искусств) и других участников Конференции, в числе которых были и библиотекари со стажем.

**В г. Новосибирске** (IX Ежегодная сессия Конференции РБА) и **г. Санкт-Петербурге** (X Ежегодная сессия Конференции РБА) заседания Секции прошли без специальных мероприятий для библиотекарей города.

**В г. Екатеринбурге** на XI Ежегодной сессии Конференции РБА была сделана попытка возобновить совместное заседание участников Конференции и молодых библиотекарей принимающего города. Результат – присутствовало около 80 специалистов из разных городов России. Наряду с докладами, работа осуществлялась в интерактивном режиме, были проведены элементы тренинга «Команда и лидерство».

Во время проведения Конференции РБА складывается уникальная ситуация: в город одновременно приезжают лучшие специалисты со всей России. В этой связи очень разумно и, на наш взгляд, необходимо воспользоваться этой возможностью для повышения квалификации, активизации творческих способностей молодых библиотекарей принимающего города. Организаторы Секции еще раз в г. Екатеринбурге убедились, что активные формы обучения приносят пользу всем, кто принимает в них участие. Необходимо продолжать организацию подобных мероприятий, несмотря на ряд возникающих сложностей. Так, Псковское заседание секции показало, что могут складываться такие обстоятельства, когда молодые библиотекари города не имеют возможности присутствовать на заседании Секции – заняты оргвопросами в своих библиотеках, участвуют в других мероприятиях Конференции. Этот вопрос требует конструктивного решения, так как мероприятия проводимые на заседаниях Секции очень эффективный, но сегодня до конца не используемый инструмент творческого развития молодых специалистов, а также консолидации сил. Возможно, было бы целесообразно проводить заседание Секции до основной программы Конференции, чтобы молодые библиотекари принимающего региона, а также молодые участники смогли активно поработать на мероприятиях Секции с возможностью дальнейшего участия в заседаниях других секций Конференции. Надеемся, что в Брянске мы сможем это реализовать. Конференции федеральных циклов, региональные мероприятия, а также заседания Секции РБА «Молодые в библиотечном деле» сыграли важную роль в создании целого ряда молодежных профессиональных общественных организаций. После этих конференций были образованы Советы молодых специалистов в Омске, Кемерово,



Перми, Барнауле, Ставрополе, Тюмени, Башкирии, Бурятии, Омутнинске Кировской области, Новоалтайске Алтайского края, Заречном Пензенской области, селе Курсавка Ставропольского края и др. регионах России.

Кроме того, результатом всех этих мероприятий стали программы развития молодых библиотечных специалистов в регионах. Примером могут служить две из них:

– «Областная целевая программа «Молодые в библиотечном деле Приангарья (2006–2010 годы), разработанная специалистами Иркутской областной юношеской библиотекой им. И.П. Уткина;

– «Молодые в библиотечном деле Андроповского района: программа профессиональной и социальной поддержки молодых библиотекарей», разработанная специалистами ЦБС Андроповского района Ставропольского края.

Прошедшие молодежные мероприятия подвели к решению проведению ежегодно (или один раз в два года) всероссийского или международного комплексного мероприятия. По форме ближе всего к этим задачам стоит Форум. С целью выяснения пожеланий библиотечной молодежи был проведен социологический опрос «Форум молодых библиотекарей России – каким ему быть?» (см. стр. 17).

#### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ:**

##### ***СТАЖИРОВКИ***

По рекомендации руководителей программы и Минкультуры России в США и Германии стажировались 17 региональных молодежных лидеров. Финансировалось участие специалистов в молодежных конференциях, слетах, конференциях РБА.

##### ***ШКОЛЫ***

В библиотеках медленно, но неуклонно идет процесс смены поколений. В библиотечное дело приходят молодые специалисты, которые делом своей жизни выбирают именно его. Этой категории специалистов мы должны создать условия для развития их профессионализма, обеспечения деятельности самореализации библиотекарей.

##### ***Всероссийский уровень***

В настоящий момент идет разработка концепции **Всероссийской профессионально-оздоровительной школы молодых библиотекарей**. В экспериментальном режиме первая Всероссийская школа молодых библиотекарей прошла на базе Центральной городской библиотеки г. Пятигорска и была посвящена мультимедиа в библиотеке.

##### ***Региональный уровень***

Наряду с традиционными Школами молодых специалистов, которые в той или иной форме существовали во многих библиотеках, начиная с областной, и заканчивая сельской, которые долгое время являлись единственной формой работы с молодыми сотрудниками, появляются Школы молодых библиотекарей нового формата:

***Школа молодых профессионалов «БИБЛИОДРАЙВ» (ЦСМБ г. Омска).***

***Профессиональная молодежная школа «БИБЛИОСЭНДВИЧ» (ЦБС г. Ижевска)***

**«Школа читательского вкуса»** - программа повышения квалификации

молодых библиотекарей МУК «Информационно-библиотечного объединения» г. Заречный Пензенской области.

## **2. РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И МЕТОДОВ РАБОТЫ БИБЛИОТЕК С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ**

До настоящего времени *научно-исследовательских, социологических и мониторинговых исследований* всероссийского уровня не проводилось. Социологические исследования кадрового состава, где отдельно анализировался молодежный срез, были инициированы самими библиотеками на региональном уровне. Такие исследования провели, например, ГУНБ Красноярского края, Ставропольская КЮБ, Омская ГОУНБ им. А.С. Пушкина, Пермская ОУНБ, Тверская ОУНБ им. А.М. Горького, Сахалинская ОУНБ, ЦБС г. Новоалтайска Алтайского края и ряд других.

Цикл социологических и психологических исследований на базе Централизованной библиотечной системы города провели молодые библиотекари г. Ижевска. Ими были изучены следующие направления:

- кадровый состав молодых библиотекарей муниципальной ЦБС;
- профессиональная этика и имидж библиотекаря-библиографа;
- психологические особенности молодого библиотекаря;
- профессиональная деятельность молодого библиотекаря.

По заданию секции РБА «Молодые в библиотечном деле» Молодежным творческим советом ЦБС г. Ижевска под руководством ее председателя и члена Постоянного комитета секции того периода Е.В. Нипорки был проведен социологический опрос «Форум молодых библиотекарей России – каким ему быть?» (2003-2005 гг.). В нем приняли участие молодые библиотекари Поволжья, Урала, Сибири, Рязанской и Белгородской областей, а также Республики Карелия. Результаты анкетирования были представлены на заседании секции РБА «Молодые в библиотечном деле» (Санкт-Петербург, 23-28 мая 2005 г.). Материалы исследования дали обширные данные, которые легли в основу:

- разработки Форума как комплексного молодежного мероприятия (форма мероприятия);
- составления Перечня тем и проблем программ Форумов (содержание мероприятия);
- перспектив развития Программы «Молодые в библиотечном деле».

Таким образом, к проведению первого Форума молодых библиотекарей России мы подошли с серьезными исследовательскими и практическими наработками.

Одним из основных аспектов развития форм и методов работы с молодыми специалистами является *совершенствование старых и разработка новых организационных структур и форм работы с молодыми специалистами:*

- *Информационно-консалтинговый и образовательный Центр «Карьера библиотекаря»* был разработан в рамках Программы при финансовой поддержке Минкультуры России. В настоящее время одним из функционирующих вариантов Центра в регионе является Тренинг-центр «Карьера» Ставропольской краевой юношеской библиотеки.
- Методические разработки таких форм, как *конференция-фестиваль,*



*конференция-пленэр.* Основа этих разработок - соединение традиционных форм, например, доклада с разнообразными динамичными активными формами – тренинги, деловые игры.

- Научно-методическая проработка отдельных направлений молодежной кадровой библиотечной политики и инициатив, зарождающихся внутри библиотечного сообщества, и, в первую очередь, это развитие молодежного библиотечного движения на основе создания общественных профессиональных организаций - возрождения Советы молодых специалистов, формирования клубов и групп молодых специалистов. Советы образуются в библиотеках малых и больших городов России и даже в крупных селах.

Катализатором движения стали молодежные конференции библиотечкарей волной прокатившиеся по России в начале 2000-х годов. Вернувшись с этих мероприятий, молодые библиотекари Барнаула, Тольятти, Тюмени, Перми создали у себя в городах Советы молодых специалистов, но это не были «кальки» с уже успешно функционирующих Советов Ижевска и Омска. Наряду с секциями, которые зачастую составляют ядро любого Совета (секции журналистики, творческих проектов и программ, молодых ученых), в каждом Совете есть свои структуры, характеризующие молодежное движение именно этого региона. Так в Ижевском Совете есть секция молодых руководителей, коллеги из Барнаула сформировали Секцию социальной работы «Социум», а в Совете молодых библиотекарей г. Тюмени создана секция «Правовая культура молодых». Омичи, пережив «секционный период», решили попробовать новую структуру – разделение по группам: группа информационной поддержки «Будь в курсе!», группа анализа и прогнозирования, группа библиотечного дизайна, группа внедрения информационных технологий, творческая группа «Зажигай!», пиар-группа «Засветись!». Молодежная творческая группа Юношеской библиотеки Бурятии активно занимается связью со студентами - будущими специалистами библиотечного дела. Таким образом, молодые специалисты пытаются найти то специфическое, что будет характеризовать именно их организацию.

В ряде регионов созданы или начинают формироваться секции и круглые столы молодых в региональных библиотечных ассоциациях. Так, например, Алтайское библиотечное общество создало секцию «Молодые библиотекари Алтайского края», а Библиотечная ассоциация Республики Карелия – круглый стол «Молодые в библиотечном деле».

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ МОЛОДЕЖНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ДВИЖЕНИЯ**

Если говорить о проблематике, в которой работают молодые специалисты, то нет ни одного направления библиотечной сферы, где бы не работала молодежь. Однако надо отметить, что есть направления, где они работают более заинтересованно и, следовательно, более успешно. Это:

- электронные ресурсы и все, что с ними связано;
- корпоративная культура, включая рекламу и имидж библиотеки;
- библиотечное обслуживание детей и молодежи;
- издательская деятельность библиотек.



Библиотечная молодежь в силу своей мобильности быстро и результативно подхватывает все начинания, активно включается в проектную деятельность. Молодежные коллективы выигрывают гранты на разработку социально значимых проектов, чем повышают престиж своей библиотеки.

Деятельность Советов молодых специалистов и отдельных ее членов широко известна не только среди своих библиотек, библиотечной общественности своего региона, но и среди библиотечной общественности России. Многие из них имеют награды всероссийского, областного и городского уровней за развитие того или иного направления деятельности библиотек, реализацию разработанных проектов, проведенных мероприятий. Примерами могут служить:

- Молодежный Совет ЦСМБ г. Омска «За создание и реализацию молодежных проектов, направленных на развитие у молодых омичей духовно-нравственных ценностей» присужден Диплом лауреата молодежной премии Мэра города Омска за 2004 г.

- Молодежному творческому Совету библиотек г. Новоалтайска «За активное участие в проведении Всероссийской акции «Весенняя Неделя Добра - 2005», содействие в развитии созидательного потенциала молодежи и вовлечение молодых людей в общественно полезную деятельность!» вручено Благодарственное письмо Администрации Алтайского края и Алтайской краевой общественной организации «Поддержка общественных инициатив».

- Первый руководитель и создатель Клуба «Империя библиотечной молодежи» Андроповской ЦБС Ставропольского края Е.Н. Тюря является лауреатом Зонального конкурса профессионального творчества библиотечных работников на звание «Лучший библиотекарь года – 2004», а сегодняшнему руководителю Клуба Н.В. Уразко Ставропольским краевым отделением Российского детского фонда присужден Диплом Добра, Любви и Милосердия «За сердце полное любви к детям, доброту, благотворчество, великодушие и милосердие, преданность благородному делу защиты детей».

### 3. ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Очень важным элементом молодежного библиотечного движения является его информационное обеспечение и возможность обратной связи. **Формирование информационного сопровождения** подобной системы было начато, в **первую очередь**, с создания кадрового ресурса - сети региональных представителей секции РБА в следующих городах: Екатеринбург, Ижевск, Новосибирск, Омск, Пермь, Псков, Ставрополь. Она была создана на общественных началах. Одни представители развернули активную работу, ее результатами стали проведенные мероприятия, подготовленные проекты, выигранные гранты, другие прекратили свое существование по различным причинам.

На данном этапе работы секции региональные представители выполняют две основные функции:

- развитие молодежного библиотечного движения в регионе;
- передача информации о делах молодых библиотекарей из региона в центр (представительство секции) и из центра в регионы.

**Второе направление** — это разработка системы информационной поддерж-



ки. За этот период была сделана попытка - заложить основу — создать БД, которая планировалась в двух форматах: электронном и печатном. В 2002 г. совместно со специалистами Российской государственной библиотеки и региональными представителями Секции при финансовой поддержке Министерства культуры Российской Федерации создается печатная база данных и массив изданий для ввода в электронный формат для полнотекстовой БД по проблеме «Молодые в библиотечном деле». Библиографическая БД начала формироваться в ретроспективном режиме с выборочным охватом информации. На её основе был сформирован ретроспективный указатель:

**Молодые в библиотечном деле 1992-2002 гг: Библиогр. указ./Библиотечный благотворительный фонд - М., 2002.**

Указатель отражал 1056 публикаций ученых и специалистов, а также библиотечкарей-практиков России за период с 1992 по 2002 гг. включительно.

После завершения указателя работы по пополнению БД продолжались эпизодически в текущем режиме.

***Третье направление*** — состояло из:

- создания печатного органа для молодых специалистов, в котором они могли бы сами высказаться и узнать мнения старших коллег на актуальные темы, где создавались условия для активного обмена полезной практической информацией среди молодых специалистов;
- выпуск отдельных изданий, раскрывающих деятельность молодых специалистов.

Благодаря Программе библиотечное сообщество познакомилось с разработками молодых специалистов. В профессиональной периодике с 1995 по 2003 г. было опубликовано свыше 35 работ лауреатов и конкурсантов Всероссийского конкурса на лучшую научную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела. Первым шагом к созданию трибуны для молодых, стал выпуск журнала в журнале «Молодые в библиотечном деле» - совместный проект журнала «АиФ. Новая библиотека», ББФ и секции РБА. Начиная с октября 2001 г. в каждом номере этого издания были представлены публикации молодых и о деятельности молодых специалистов (свыше 30 публикаций).

В тоже время, участники Секции поддержали инициативу по созданию самостоятельного профессионального проблемного журнала для молодых специалистов, а также для всех, кто молод душой, полон идей и устремлений, кто готов узнавать новое и делиться своими разработками с коллегами. Со II полугодия 2003 г. выходит журнал «Молодые в библиотечном деле» (индекс по каталогу «Роспечать» 82 231). В нем активно идет информация о деятельности Секции и обо всех мероприятиях проводимых в рамках Секции — рубрика «Дела секционные».

Журнал стал рупором молодежного библиотечного движения. Были подготовлены спецвыпуски по материалам Ижевской «Профессиональное творчество», Екатеринбургской «Карьера и имидж», Рязанской «Социальные вопросы» конференциям «Молодые в библиотечном деле», три спецвыпуска по материалам Сибирских слетов, спецвыпуск Ставропольской конференции «Надежды будущего». В спецвыпуске «Конкурсы» были представлены как сами конкурсы молодых специалистов (всероссийский,



региональные), так и их участники. Многие разделы этого журнала раскрывают деятельность только молодых, например, рубрика «Исследования молодых» предоставила страницы молодым ученым и практикам.

Были также изданы:

Молодые в библиотечном деле: Сборник материалов трех Всероссийских конкурсов на лучшую и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (1994, 1996-1997, 1998-1999). Вып. 1./Библиотечный благотворительный фонд. Свердлов. Обл. универ. науч. б-ка им. В.Г. Белинского; Сост. и отв. за вып. Т.С. Макаренко; Науч. ред. Л.М. Инькова, Ю.А. Гриханов. – М., Екатеринбург, 2001. – 184 с. – (Программа: Молодые в библиотечном деле)

Молодые в библиотечном деле: кадровая политика: Сб. матер. Первой международной науч.-практич. конференции «Молодые в библиотечном деле» (23-24 апреля 2001 г., Москва) и секции РБА /Министерство культуры РФ, ББФ, РБА, ЦБС «Кунцево»; Сост. и отв. за вып. Т.С.Макаренко; Науч. ред. Л.М.Инькова.- М., 2001. – С. 334.

Библиотека XXI века: библиотечное обслуживание: Сб. матер. Всерос. науч.-практич. конференции (4-6 ноября 2002 г., Москва) /Министерство культуры Российской Федерации, НКО «Библиотечный благотворительный фонд», секция «Молодые в библиотечном деле» РБА, ЦБС № 1 ЮАО; Сост и отв. за вып. Т.С.Макаренко; Науч. редактор Л.Н.Тихонова. – М., 2003.- С.228.

### **Межрегиональный, региональный, внутробиблиотечный уровень**

С развитием молодежного библиотечного движения начинает развиваться и издательская деятельность. Выпускаются сборники материалов проведенных мероприятий. Примерами могут служить такие издания как:

- Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров: Тезисы выступлений V научно-практической конференции и материалы III областного межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле»/Департамент культуры и искусства Перм. обл., Перм. гос. ин-т искусств и культуры, Перм. гос. ордена Почета универсал. б-ка им. А.М. Горького; Сост. Т.В. Виноградова. – Пермь, 2006. – 119 с.

- Дорога молодых в библиотечную науку: Сб. материалов студ.науч.-творческой конференции биб. факультета ВСГАКиИ. – Улан-Удэ: Изд.-полигр. Комплекс ВСГАКИ, 2004. – 54 с.

- Молодые в библиотечном деле Омской области: материалы межведомств. обл. науч.-практ. конф. (г. Омск, 18-19 дек. 2003 г.) / Омск. Гос. обл. науч. б-ка им. А.С. Пушкина; сост.: О.С. Картоножкина, Л.В. Лапина; под общ. Ред. Л.В. Лапиной. – Омск: ОГОНБ им. А.С. Пушкина, 2004. – 89 с.

- Профессиональная встреча молодых библиотекарей области 19-20 мая 2004 года. /Твер. Обл. унив. Науч. б-ка им. А.М. Горького; ред.-сост. Л.А. Абрамова. – Тверь, 2004. – 60 с.

Задачи, которые ставят перед собой библиотеки, работающие с молодыми специалистами, невозможно осуществить без звена корпоративной культуры – печатного органа, чаще всего это бывают газеты или продолжающиеся издания. Инициаторами их выпуска в ряде случаев становятся Советы молодых специалистов:  
*Продолжающиеся издания:*

1. Голос молодых: информ-курьер: продолжающееся издание /Ставропольская краевая юношеская библиотека, Совет молодых библиотекарей Ставрополя.- Вып. 1(2005)- . - Ставрополь. - 2005. - 10с.

*Газеты:*

2. Это мы!: газета МУ «ЦБС г.Ижевска». - 2001, март. - Ижевск, 2001. - 4-10 полос. - Ежекв.

3. Библиорадауга: газета МУК «Андроповская межпоселенческая центральная



районная библиотека». - 2005, май. - Село Курсавка, 2005. - 4 полосы. - Ежекв.

4. Волшебная шляпа: вестник /Управление культуры и искусства Ивановской области; ОГУ «Ивановская областная библиотека для детей и юношества». - 1999, ноябрь. - Иваново, 1999. - 12 полос.- Ежекв.

5. КАРЬЕРИСТ. Молодой специалист: газета Координационного совета библиотек Юга России, Ставропольская краевая юношеская библиотека (СКЮБ). - 2004. - Ставрополь, 2004. - 8 полос. - 2 раза в год.

6. Скрепка: газета /МУК «ЦБС г.Тольятти». - 2003. - Тольятти, 2003. - 4 полосы, 2 полосы вкладыш. - Ежекв.

7. Библиотечный калейдоскоп: газета МУ «Омутнинская ЦБС». - 2003, май. - Омутнинск, 2003- . - 8 полос. - Ежекв.

\*\*\*

**Так что же такое *молодежное библиотечное движение* на данном этапе?**

**• Для молодого специалиста это:**

- развитие социальной активности и стимулирование профессионального творческого потенциала;
- возможность эффективной самореализации, в том числе через поддержку и продвижение инициатив;
- повышение профессионального и культурного уровня;
- обеспечение информационного благосостояния.

**• Для библиотеки это:**

- возможность формировать кадровый резерв;
- результативное позиционирование библиотеки и библиотечной профессии как важных составляющих современного информационного общества;
- развитие репутационного капитала на рынке информационных, образовательных услуг и индустрии досуга.

**Начинается новый этап библиотечного молодежного движения – этап его развития.**

С такими результатами мы подошли к важному рубежу развития молодежного библиотечного движения - первому всероссийскому молодежному мероприятию - Форуму молодых библиотекарей России.

Хочется ещё раз повторить, что к этому мероприятию библиотечная молодежь России стремительно в нарастающем темпе шла все последнее десятилетие. Молодежное библиотечное движение – реальность. Это движение профессионалов, способных влиять на развитие библиотечного дела, как в своих регионах, так и России в целом. Оно охватило многие территории страны. В одних - только сейчас появляются ростки молодежных библиотечных объединений, проводятся отдельные мероприятия, в других - библиотечную молодежь знают, ее уважают, ею гордятся, с ней активно сотрудничают. У молодых библиотекарей происходит изменение ментальности, от потребительства и безынициативности к активной профессиональной и жизненной позиции.

И это выразилось в основной задаче Форума - обозначить **основные направления дальнейшего развития молодежного библиотечного движения, выработать его приоритеты.**

#### **4. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Перспективам развития молодежного библиотечного движения будет посвящено заседание секции «Молодые в библиотечном деле» на Ежегодной сессии Конференции РБА (май, 2007, г. Брянск). Здесь же мы остано-



вимах пунктирно, с целью дать информацию к размышлению.

**Так какие же ПРИОРИТЕТЫ должно выбрать молодежное библиотечное движение на ближайший период?**

**Приоритетными принципами** наступившего периода – периода активного развития движения - **должны стать: дифференциация, консолидация, самоопределение.**

На начальном этапе развития движения мы проводили мероприятия для молодых специалистов в возрасте до 36 лет. Этот подход применялся и к мероприятиям всероссийского и регионального уровня – конкурсам, конференциям, слетам и т.п. Он останется неизменным, однако к категории «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ» относятся и:

- молодые специалисты по направлениям библиотечной деятельности;
- молодые управленцы,
- молодые ученые и аспиранты;
- студенты.

**1. Организационная основа движения – профессиональные общественные организации.**

На общероссийском уровне на сегодняшний день объединяющей организационной структурой для молодых библиотекарей является **Российская библиотечная ассоциация**, которую мы должны активно использовать, ра

**2. Содержательная основа движения - программа «Молодые в библиотечном деле»**

Приоритеты нового этапа развития программы – **ПОДПРОГРАММЫ.**

На ближайший период предлагаем сосредоточить знания и профессиональное творчество на разработке подпрограмм:

**2.1. БИБЛИОПРОФИ** (ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ)

**2.2. МОЛОДЫЕ – МОЛОДЫМ** (ВЗАИМНАЯ ПОЛЕЗНОСТЬ!)

**2.3. БИБЛИОТЕКАРЬ – ПРОФЕССИЯ XXI ВЕКА** (РАЗВИТИЕ ПРЕСТИЖА БИБЛИОТЕЧНОЙ ПРОФЕССИИ)

**2.4. БИБЛИОТЕЧНОЕ СТУДЕНЧЕСТВО.**

**3. Информационное сопровождение движения**

- разработка и формирование **сайта молодежного библиотечного движения;**
- журнал «Молодые в библиотечном деле» ждет дизайнерские, содержательные и организационные преобразования.

Планируется выпуск двух серий приложений журнала:

- «В помощь молодым специалистам»;
- «Инновации молодых и не только».

Начиная с конца 2006 г. на базе библиотек будет открыто ряд корреспондентских пунктов журнала. Первым из них открылся в Научной библиотеке Ульяновского государственного университета (руководитель проекта - заместитель директора НБ Елена Викторовна Куракова).

- Планируется создание новых и совершенствование уже издаваемых газет, журналов, продолжающихся изданий.



# МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА

## ФОРУМ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ РОССИИ: ХРОНИКА СОБЫТИЙ



25-27 сентября 2006 г. в Москве прошел Форум молодых библиотекарей России – событие имеющее значение в истории развития российского библиотечного дела. Это первое мероприятие, собравшее молодых специалистов библиотек нашей страны для рассмотрения проблем библиотечной молодежной политики. Форум поддержан Грантом Президента Российской Федерации, который был получен председателем секции РБА и главным редактором журнала «Молодые в библиотечном деле» *Т.С. Макаренко*, разработавшей идеологию проведенного мероприятия. Учредителями Форума выступили Правительство Москвы, Комитет по культуре города Москвы, Библиотечный благотворительный фонд, Российская государственная юношеская библиотека, а также Центральная универсальная научная библиотека имени Н.А. Некрасова под руководством директора *С.Н. Просековой*, взявшая на себя основную организационную нагрузку.

Форум собрал молодых библиотекарей из различных уголков страны, всего на нем присутствовало свыше 200 специалистов из 51 региона - больших и малых городов, а также сел России. Своими достижениями и проблемами поделились библиотекари из Южно-Сахалинска, Рязани, Челябинска, Липецка, Красноярска, Ставрополя, Хасавюрта, Кемерово, Заречного Пензенской области и Магадана, Краснодара и Новоалтайска, Перми, Йошкар-Олы, Саратова, Екатеринбургa, Ижевска, Белгорода и ряда других регионов России. На мероприятии присутствовали специалисты публичных библиотек, работающие с детьми, юношеством, с взрослым и пожилым населением, а также специалисты вузовских и академических библиотек. Были представители вузов культуры, как специалисты библиотек этих вузов, так и молодые преподаватели.

**Основная идея Форума** – провести мероприятие, которое бы стало катализатором творческих устремлений молодых в совершенствовании деятельности библиотек России, незабываемое, значимое событие, объединившее молодых библиотекарей.

Каждый из трех дней работы Форума имел свой девиз:

1. «Культура России – национальный проект молодых!».
2. «Библиотекарь: лицо и душа библиотеки».
3. «Библиотека – пространство безопасности».



*Открытие I Форума молодых библиотекарей России.*

## **Первый день - «Культура России – национальный проект молодых!».**

Торжественное открытие Форума молодых библиотекарей России прошло в помещении театра «Et-Cetera» (под руководством Александра Калягина). Феерическое лазерное шоу создало атмосферу праздника. С приветствием к библиотечной молодежи обратились представители властных структур: заместитель мэра Москвы в правительстве Москвы по вопросам межрегионального сотрудничества,

массовых коммуникаций и спорта **В.Ю. Виноградов**, депутат Государственной Думы Федерального собрания РФ, Председатель Комитета Государственной Думы по культуре **И.Д. Кобзон**, Председатель Комитета по культуре города Москвы **С.И. Худяков**, главный советник Полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе **А.В. Горенёкин**. Форум получил поздравление и от Председателя Российской библиотечной ассоциации **В.Н. Зайцева**. С первых минут встречи они предложили молодым творчески-проблемный диалог о культуре и библиотеках, о чтении и будущем книги, показав значимость молодых в решении задач в области культурного, образовательного, политического и социально-экономического развития. Так, Председатель Комитета Государственной Думы по культуре, народный артист Советского Союза Иосиф Давыдович Кобзон, начал свое выступление с размышлений о культуре задав



*Диалог с залом ведет журналист, телеведущая Елена Ищеева*



вопросы: «Почему культура не вошла в список национальных проектов страны, и на нее в который раз не выделили денег? Почему в ежегодном послании Президента Федеральному Собранию ни разу не прозвучало слово «культура»? С другой стороны он отметил «Да, приятно решение Бюджетной комиссии Государственной думы, что все нереализованные финансовые средства от четырех приоритетных отраслей перейдут в культуру. Что ж, будем надеяться, что это положительно отразится и на библиотечном деле». В заключение приветствия Иосиф Давыдович Кобзон высказал надежду, что именно молодые библиотекари в состоянии изменить ситуацию: «Я очень надеюсь, что правительство, которое не всегда слышит нас, людей отвечающих за культуру, услышит вас, молодых специалистов, и поймет, что пора подумать о будущем, иначе мы его потеряем. Ведь государство, которое не хочет беречь и создавать свою культуру, обречено на невероятное отставание от всего цивилизованного мира».

Форум молодых библиотекарей России приветствовали делегации из регионов России. Яркие, эмоциональные поздравления прозвучали от коллег из Дагестана, Башкирии и Омска. Делегации Омска, возглавляемой за-



*Депутат Государственной Думы Федерального собрания РФ, Председатель Комитета Государственной Думы по культуре И.Д. Кобзон*



*Заместитель мэра Москвы в правительстве Москвы по вопросам межрегионального сотрудничества, массовых коммуникаций и спорта В.Ю. Виноградов.*



*Председатель Комитета по культуре города Москвы С.И. Худяков*



*Депутат Мосгордумы Е.В. Герасимов*





*Участников Форума приветствуют молодежные делегации Дагестана, Башкирии и Омской области.*



местителем директора Омской государственной областной научной библиотеки им. А.С. Пушкина **М.П. Захаренко**, и состоящей из библиотекарей Омской ГОУНБ им. А.С. Пушкина и представителей Централизованной системы муниципальных библиотек г. Омска, представители Москвы, вручили переходящий хрустальный символ Форума молодых библиотекарей России. Омск – молодежная библиотечная столица 2007 года.

Торжественная часть завершилась вручением наград победителям конкурсов, учрежденных в рамках Форума Секцией РБА «Молодые в библиотечном деле», редакцией журнала «Молодые в библиотечном деле», Академией пере-

Торжественная часть завершилась вручением наград победителям конкурсов, учрежденных в рамках Форума Секцией РБА «Молодые в библиотечном деле», редакцией журнала «Молодые в библиотечном деле», Академией пере-



*Переходящий хрустальный символ Форума молодых библиотекарей России*



*Директор ЦУНБ им Н.А. Некрасова г. Москвы вручает символ Форума молодых библиотекарей России делегации Омска - хозяевам II-ого Форума молодых библиотекарей России.*





*Начальник отдела библиотек Управления культурного наследия, художественного образования и науки Федерального агентства по культуре и кинематографии Т.Л. Манилова и главный редактор журнала «Молодые в библиотечном деле», председатель Секции РБА Т.С. Макаренко вручают дипломы победителям конкурсов.*

подготовки работников искусств, культуры и туризма, НКО «Библиотечный благотворительный фонд». Целью Конкурса молодежных профессиональных библиотечных объединений и проектов «Свершения и мечты молодых библиотекарей России» и Всероссийского конкурса изданий библиотечно-информационной проблематики «Библиопресса – регион-2006» было выявление творчески активной части библиотечной молодежи, а также анализ профессиональных периодических изданий регионов – информационного поля и сферы приложения творческих устремлений молодых специалистов.

В Конкурсах приняли участие специалисты из 90 библиотек различных ведомств малых и больших городов, а также сел России. Было представлено 60 периодических изданий. В состав жюри конкурсов вошли ученые и специалисты библиотечного и издательского дела, журналисты. Жюри Конкурса молодежных профессиональных библиотечных объединений и проектов «Свершения и мечты

молодых библиотекарей России» возглавила кандидат пе-



*Представители издательств и общественных организаций приветствуют участников форума*



дагогических наук, начальник отдела библиотек Управления культурного наследия, художественного образования и науки Федерального агентства по культуре и кинематографии **Т.Л. Манилова**. Жюри Всероссийского конкурса изданий библиотечно-информационной проблематики «Библиопресса – регион-2006» возглавила Член союза журналистов России, главный редактор журнала «Школьная библиотека» **Т.Д. Жукова**.

Победители конкурсов получили дипломы, а лауреаты наряду с дипломами - почетный знак Форума – символ победы (хрустальную фигуру в виде овала с выгравированной эмблемой Форума). Дирекция Центральной универсальной научной библиотеки имени Н.А. Некрасова присоединилась к мнению жюри и вручила свои дипломы. Оргкомитет конкурса, в частности секция РБА «Молодые в библиотечном деле», будет осуществлять индивидуальное патронирование лауреатов и дипломантов, отмеченных жюри.

Патронирование, в зависимости от возможностей Секции, включает в себя:

- приглашение (с финансовой поддержкой) к участию в последующих Форумах молодых библиотекарей России, Российском кинофестивале «Литература и кино», Конференции РБА и других конференциях, проводимых библиотечной обще-



*В фойе театра московские издатели демонстрировали*



*Первый день работы Форума завершился большим концертом.*



- ственностью России;
- публикации работ в профессиональной периодической прессе;
- подготовка редакцией журнала «Молодые в библиотечном деле» ряда спецвыпусков по материалам Форума и Конкурсов;
- бесплатная подписка на журнал «Молодые в библиотечном деле» на I полугодие 2007 г. для победителей.

Победители конкурсов представлены в следующем разделе журнала.

Вторая половина дня была посвящена разговору о библиотеке и чтении, начатому почетными гостями – представителями властных структур. **Н.И. Михайлова**, директором Объединенного центра Московский дом книги, член правления российского книжного союза, председатель комитета по чтению РКС, представила совместный проект Русской ассоциации чтения, Русской школьной библиотечной ассоциации, Российской книжной палаты и объединенного центра Московский дом книги «Молодая Россия читает». **Г.В. Закамская** рассказала о деятельности Библиотечного благотворительного фонда, который стоял у истоков библиотечного молодежного движения, а также одной из результативных программ фонда «Благотворительное комплектование библиотек России». Издатели представили молодым специалистам свои библиотечные проекты. Первый день - день открытия Форума был завершен большим концертом.

**Второй день - «Библиотекарь: лицо и душа библиотеки» - вела Т.С. Макаренко, главный редактор журнала «Молодые в библиотечном деле», руководитель секции Российской библиотечной ассоциации «Молодые в библиотечном деле».**

Прозвучали и интересные и яркие доклады молодых библиотекарей, а также «условно молодых библиотекарей», как они себя называли, - специалистов, перешагнувших рубеж 30-35 лет, в которых жива искра энтузиазма, молодого задора, трепетного отношения к своей профессии, чей опыт чрезвычайно важен и необходим молодому поколению. Коллеги из Южно-Сахалинска, Челябинска, Рязани, Белгорода, Красноярска, Липецка, Омска,



*Участники перед заседанием второго дня Форума.*

Москвы, Ижевска осветили различные аспекты молодежной кадровой политики библиотечных систем своих регионов, возможности библиотек по развитию творческого потенциала молодых библиотекарей, построению карьеры молодого специалиста.

Наряду с докладами в этот день молодыми библиотекарями были представлены еще два блока презентаций: - «Они - первые» - презента-



*Заседание второго дня «Библиотекарь: лицо и душа библиотеки» вела Т.С. Макаренко и И.А. Шведова*



*Елена Бочарникова  
(г. Белгород).*



*Елена Гузикова  
(г. Ижевск).*



*Екатерина Кочанова  
(г. Саратов).*



*Ермак Наталья  
(г. Красноярск).*



*Наталья Лесных  
(г. Омск).*

ции лучших библиотечных общественных организаций, победителей и участников конкурса «Свершения и мечты молодого библиотекаря»;

- «Кто мы, какие мы – библиотекари: Образ библиотекаря в ....».

На Форуме были представлены лучшие Советы молодых специалистов России. Ярko, содержательно и динамично проведенные презентации, рассказавшие об организованных конкурсах и акциях, фестивалях и победах были приняты под авиации зала. А видеопрезентация «Живи с мечтой! Стремись к успеху!», подготовленная Молодежным Творческим Советом Централизованной системы муниципальных библиотек г. Омска, одного из лауреатов Конкурса «Свершения и мечты молодого библиотекаря», произвела такое впечатление на участников Форума, что её по многочисленным просьбам повторили еще раз. Кроме Молодежного творческого совета ЦСМБ г. Омска были представлены Советы молодых специалистов: централизованных систем города - ЦБС г. Новоалтайска Алтайского края, а также района – Андроповская ЦБС Ставропольского края;



вузовской библиотеки – Научной библиотеки Сибирского государственного технологического университета (г. Красноярск); юношеских библиотек – Ставропольской краевой, Кемеровской, Свердловской и Саратовской областных.

Оживленный интерес вызвали видеодоклады коллег из Омска, Екатеринбурга, Саратова, Йошкар-Олы попытавшихся раскрыть образ библиотекаря представляемый в художественной литературе и в кино, в изобразительном искусстве и в компьютерных играх.

Участники этого дня Форума в своих выступлениях пришли к необходимости разработки документа регламентирующего молодежную библиотечную политику страны. Было принято решение: «Создать на базе постоянного комитета Секции «Молодые в библиотечном деле» инициативную группу для разработки «Основных приоритетов молодежной политики в библиотечно-информационной сфере» для обсуждения этого документа на Конференции



*Надежда Логинова  
(г. Екатеринбург).*



*Валентина Миэль  
(г. Челябинск).*



*Евгения Горчакова  
(г. Ставрополь)*



*Любовь Шарова  
(г. Саратов)*



*Юлия Зайцева  
(г. Красноярск)*

РБА (май 2007 г., г. Москва)».

**Третий день - «Библиотека – пространство безопасности» - провела Е.С. Барина, заместитель директора по научно-методической работе Российской государственной юношеской библиотеки.**

Тема третьего дня значима для библиотек и в тоже время сложна в силу её всепроникающего характера. Теоретические аспекты этой проблемы попытались донести до молодых библиотекарей видные ученые. Триаду понятий «Молодежь. Культура. Безопасность» и их взаимосвязь раскрыл **В.И. Шеремет**, профессор, доктор исторических наук, главный научный сотрудник Института востоковедения РАН. Взаимосвязь культурной компетентности и информационной безопасности раскрыла **Э.А. Орлова**, про-





Заседание третьего дня «Библиотека – пространство безопасности» ведет Е.С. Баринаова



Наталья Бабенко  
(г. Кемерово).



Юлия Чурсина  
(г. Кемеево).

тия чтения, как составляющей безопасного существования молодежи в мире, был посвящен доклад **С.И. Забелшинской**, заведующей отделом по проблемам чтения молодежи Российской государственной юношеской библиотеки.

Наибольшее количество докладов, молодых специалистов было посвящено приемам, методам, мероприятиям развивающим чтение. В частности, это разработки молодых специалистов из Омской ЦСМБ «Альтернатива танцполу и Рунету. Инициативы омских муниципальных библиотек в поддержку чтения», Хасавюртовской ЦБС (Дагестан) «Организация партнерства в поддержку чтения», Информационно-библиотечного объединения г. Заречный (Пензенская область) «Проекты в поддержку чтения, реализованные молодыми специалистами», Сахалинской областной детской библиотеки «Развитие и поддержка чтения у детей с младенческого возраста», Магаданской областной универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина «Проект «Семейный марафон». Ряд аспектов,



Оксана Чувинская  
(г. Москва).



Татьяна Горюнова  
(г. Заречный, Пензенской области).



Елена Кожухова  
(г. Пермь).



раскрывающих проблему «Библиотека – пространство безопасности», были представлены в докладах коллег из Кемерово: «Информируя – защищаем. Информационный центр социальной адаптации молодежи» и «Сценарий будущего: программно-проектная деятельность библиотек (Кемеровская юношеская библиотека), «Вторая грамотность – мы дерзаем!» и «Библиотека будущего – имидж узнаваемой библиотеки» (Детская централизованная система).

На Форуме 27 сентября 2006 г. было заявлено о создании Общероссийского общественного движения «Инициатива молодых», инициатором стало Государственное учреждение культуры города Москвы «Центральная универсальная научная библиотека имени Н.А. Некрасова». «Участниками Движения могут быть физические лица от 14 (четырнадцать) до 30 (тридцати) лет, разделяющие цели Движения, соблюдающие его Устав, регулярно вносящие взносы участников, принимающие участие в его деятельности, за исключением иностранных граждан и граждан РФ, признанных судом недееспособным» (из проекта Устава.....). В Манифесте и Программе Общероссийского общественного движения: «Инициатива молодых» изложена главная цель движения «Преобразование страны, подъем культурного уровня молодежи, возрождение и сохранение национальных традиций, повышение уровня образования, воспитание интеллектуально-развитых, высококвалифицированных кадров».

Доклады и материалы Форума найдут свое отражение в следующих номерах журнала «Молодые в



*Вероника Кошкина  
(г. Москва).*



*Юлия Нардид  
(г. Краснодар).*



*Наталья Обрикова  
(г. Кемерово).*



*Евгения Вельчинская  
(г. Магадан).*



*Адиль Уцумуев  
(г. Хасавюрт, Республика  
Дагестан).*



*Яна Иванова  
(г. Глазов, Удмуртская  
Республика )*





*Прощальные улыбки Фестиваля*



библиотечном деле».

Форум стал, с одной стороны, смотром сил, итоговым мероприятием, где библиотечная молодежь рассказала о своих достижениях за последние годы, а с другой стороны, наметил дальнейшие пути развития, роль и место молодых специалистов в библиотечном деле страны. Собравшаяся на Форуме библиотечная молодежь выработала решения, которые в будущем могут помочь сформулировать обращение к Президенту России, в Государственную и Московскую городскую Думы. По итогам Форума молодых библиотекарей России инициативной группой был подготовлен проект Резолюции, розданный всем участникам, с тремя небольшими поправками Резолюция была принята единогласно.

Резолюция

**Резолюция  
Форума молодых библиотекарей России  
Москва, 25-27 сентября 2006 г.**

*Опыт развитых стран показывает, что высокий уровень культуры населения способствует интенсивному развитию образования и науки, повышает качество жизни людей и стимулирует рост экономики. В силу этого невозможно переоценить роль библиотеки как одного из основных социальных институтов просвещения и возрождения духовности, развития чтения и информационной культуры в обществе.*

*Государство долгое время не уделяло должного внимания развитию библиотечного дела, проблемам чтения, книгоиздания и книгораспространения. Сложившийся образ России как самой читающей страны перестал соответствовать реальности. Доля читающего населения России резко уменьшилась.*

*Проблемы сохранения книжной культуры, культуры чтения, доступности ин-*



*формации и литературы не входили в число приоритетов государственной политики в области культуры. Деятельность общественных просветительских и благотворительных организаций не может серьезно изменить ситуацию без государственной поддержки.*

*Мы убеждены, что нужны реальные действия государства по созданию благоприятных условий для развития культурной и информационной среды. Считаем необходимым принятие Национального проекта «Культура России», который будет способствовать не только повышению образованности общества, возрождению духовности, но и укреплению экономического потенциала России.*

*В эпоху информатизации именно библиотеки являются гарантом свободного доступа к информации различных социально-возрастных слоев общества, и в первую очередь детей и юношества.*

*По итогам работы Форума определены основные задачи:*

*консолидация лидеров молодежного библиотечного движения с целью инициации принятия Национального проекта России в области культуры;*

*участие в реализации государственных и общественных инициатив по поддержке библиотек и продвижению чтения, в переходе от «Года чтения» к читающей России;*

*делегирование представителей молодежного библиотечного движения для лоббирования интересов библиотек при разработке и обсуждении законодательных документов, совершенствовании действующего законодательства по культуре;*

*иницирование принятия законов о библиотечно-информационном обслуживании населения города Москвы и других субъектов Российской Федерации, законов, защищающих библиотеки как фундаментальную основу гуманного демократического государства;*

*объединение усилий молодых специалистов по повышению уровня информационной грамотности, возрождению традиций чтения и повышению престижа библиотек;*

*участие в решении проблем сохранения национальной культуры, повышения духовности, интеллектуального и образовательного уровня населения, формирования толерантности;*

*согласование и координация деятельности библиотечно-информационных учреждений вне зависимости от профиля и ведомственного подчинения с целью выполнения социального заказа особого государственного значения.*

*Государственная поддержка инициатив молодежного библиотечного движения в решении поставленных задач позволит России восстановить свое мировое лидерство в области образования и культуры, будет способствовать построению гуманного, демократического, социально ориентированного общества.*

*Организаторы и участники  
Форума молодых библиотекарей России*



## СМОТР ЛУЧШИХ — КОНКУРСЫ ФОРУМА

Одной из важных составляющих Форума являются Конкурсы:

• **«СВЕРШЕНИЯ И МЕЧТЫ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ РОССИИ»** - Конкурс молодежных профессиональных библиотечных объединений и проектов;

• **«БИБЛИОПРЕССА-РЕГИОН»** - Всероссийский конкурс региональных периодических изданий библиотечно-информационной проблематики.

*Почему в содержательную составляющую Форума введена эта активная форма творческого развития?*

Это та форма выражения мыслей, чувств, идей, которая очень близка молодым специалистам. Находиться в состоянии соревнования - естественно для молодежи.

*Почему именно такие конкурсы?*

Этими конкурсами (они будут проводиться в рамках каждого Форума) мы начинаем мониторинг важнейших сфер молодежной профессиональной среды:

- информационное профессиональное поле молодого специалиста — периодические издания библиотечно-информационной проблематики;
- молодежные профессиональные объединения — структуры, в которые по собственной инициативе объединяются молодые специалисты;
- профессиональная направленность молодых библиотекарей — то над чем работают сегодня и чем готовы заниматься завтра.

*Какова перспектива этих конкурсов?*

Конкурс периодики поможет раскрыть для библиотечного сообщества спектр изданий, которые сегодня выпускаются в регионах, в том числе и молодыми сотрудниками библиотек. Молодые специалисты, в свою очередь, познакомятся с изданиями, благодаря которым они могут познавать библиотечную жизнь своего региона, а также работать в них в качестве корреспондентов, авторов. Таким образом, с помощью таких изданий происходит развитие библиотечной журналистики и библиотечного издательского дела.

Конкурс молодежных библиотечных объединений и проектов поможет раскрыть возможности молодежных профессиональных структур для реализации творческого потенциала молодых библиотекарей, выявить лидеров, лучший опыт создания молодежных библиотечных организаций. В настоящее время появилось достаточное количество молодежных библиотечных объединений, которые могли бы посоревноваться в своих достижениях, и мы им такую возможность предоставляем. Второй очень важный



момент - Конкурс проходит в рамках Форума, который попытается раскрыть определенную проблему нашего общества. Конкурс будет направлен на активизацию творческой мысли молодых специалистов в разработке проектов заявленной проблематики.



**Конкурс молодежных профессиональных  
библиотечных  
объединений и проектов  
«СВЕРШЕНИЯ И МЕЧТЫ МОЛОДЫХ  
БИБЛИОТЕКАРЕЙ РОССИИ»**

задумывался во-первых, как смотр-конкурс деятельности Советов молодых специалистов, и во-вторых, как конкурс проектов на заданную тему. Надо констатировать, проведенный конкурс реализовал задуманное. Однако необходимо отметить, что наряду с Советами молодых

специалистов за призовые места состязались и общественные организации, созданные на базе библиотек, такие, например как экологические. Возможно, Оргкомитет следующего конкурса включит отдельной номинацией общественные организации, созданные на базе библиотек. Проектная часть Конкурса была сложной, так как писать на заданную тему всегда сложно: перед участниками была поставлена задача представить проекты по ключевым направлениям, которые планировалось обсудить на форуме:

- моделирование библиотеки будущего;
- библиотека — пространство безопасности;
- библиотекарь — лицо и душа библиотеки.

Работы были представлены по всем направлениям. Жюри Конкурса под руководством Т.Л. Маниловой при анализе работ наряду с общепризнанными критериями оценки проектов исходила также из понятий:

- мечта (эфемерная, лёгкая, в чем-то не реальная);
- свершение (жесткое, конкретное, реальное).

В связи с этим отслеживался переход от «мечты» к «реальности». Это дало возможность выступить с предложениями по корректировке Положения о конкурсе.

**РЕЗУЛЬТАТЫ КОНКУРСА:**

В номинации «СВЕРШЕНИЯ» лауреатами стали:

1. Молодежный совет МУК «Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска» (председатель Надежда Ивановна Вяткина);
2. Совет молодых специалистов Научной библиотеки Сибирского государственного технологического университета г. Красноярск (председатель Наталья Владимировна Ермак);
3. Совет молодых библиотекарей Ставрополя (председатель Майя Владимировна Колгина);
4. Клуб «Империя библиотечной молодежи» Андроповской ЦБС Ставропольского края (руководитель Наталья Владимировна Уразко);
5. Молодежный творческий совет ЦБС г. Новоалтайска Алтайского края (председатель Наталья Ивановна Маликова).



Диплом «За результативное начало» получил Совет молодых специалистов Саратовской областной библиотеки для детей и юношества имени А.С. Пушкина (председатель Любовь Петровна Шарова).

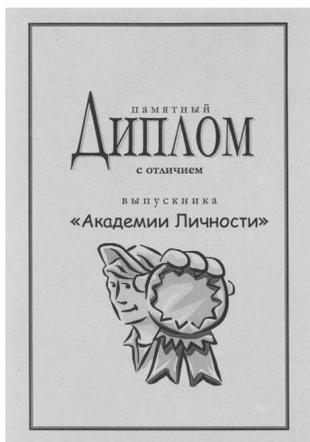
Лауреатами в номинации «МЕЧТЫ» стали:

1. *Анастасия Александровна Палатова* за проект «Информационный супермаркет» (Центральная городская библиотека им. Н.В. Гоголя г. Кемерово);
2. *Алёна Леонидовна Шапкина* за проект-фантазию «Библиотека – новый взгляд» (Центральная городская библиотека г. Нижний Тагил Свердловской области);
3. *Наталья Ивановна Маликова* за работу «Мечты должны сбываться: размышления» (Центральная городская библиотека г. Новоалтайска Алтайского края);
4. *Екатерина Вячеславовна Хохлова, Ольга Александровна Пономарева* за проект реалити-шоу «Стань библиотекарем!» (Библиотека им. А.М. Горького Муниципального объединения библиотек г. Екатеринбурга);
5. *Юлиана Сергеевна Жукова* за проекты «Академия личности» и «Слово: центр общения» (Централизованная библиотечная система г. Железноводска Ставропольского края).

Дипломами «За воплощенные мечты» отмечены:

1. *Елена Леонидовна Туркина* за проект «Молодежный перекресток: информ-кафе» (Библиотечный центр для детей и юношества «Читай-город» г. Великий Новгород);
2. *Елена Александровна Запевалова, Светлана Николаевна Чербаева, Сергей Александрович Челпанов, Ирина Сергеевна Кобзарь* за программу «Наш ядерный край: работа волонтерского отряда «Экос» (Централи-





зованная библиотечная система г. Миасс Челябинской области);

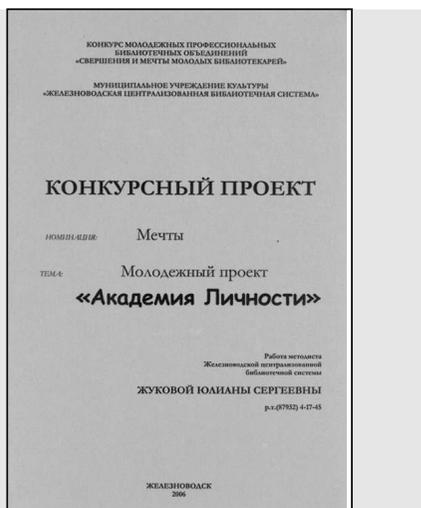
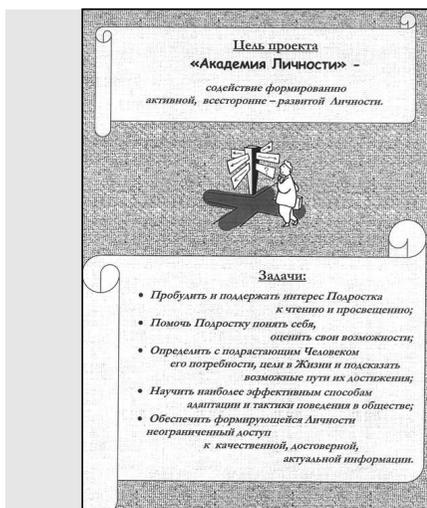
3. *Наталья Валентиновна Каржавина* за работу «На планете «Детская библиотека» (МУК «Кушвинский библиотечно-информационный центр» Городская детская библиотека Свердловской области);

4. *Марина Александровна Храмеева, Евгения Валентиновна Вельчинская* за проект «Семейный марафон» (Магадланская областная универсальная научная библиотека имени А.С. Пушкина);

5. *Наталья Алексеевна Чернышова* за проект «Вектор развития» (Тверская областная универсальная научная библиотека имени А.М. Горького).

Дипломами «За любовь и уважение к своей профессии» отмечены:

1. *Юлия Николаевна Батина, Юлия Викторовна Поздеева, Татьяна Валентиновна Виноградова* за биобиблиографический календарь «О наших коллегах замолвим мы слово ...» (Пермская государственная областная универсальная библиотека имени А.М. Горького)
2. *Ирина Анатольевна Мельникова, Надежда Васильевна Танкова* за биобиблиографический сборник «Если работа по душе» (Красновишерская ЦБС Пермской области);
3. *Ольга Александровна Давыдова* за компакт-диск «Книга почета» (Централизованная библиотечная система г. Соликамска Пермской области).



**Всероссийский конкурс региональных периодических изданий библиотечно-информационной проблематики «БИБЛИОПРЕССА – РЕГИОН-2006»**

развился из Конкурса библиотечных газет, прошедшего в рамках II Международной конференции-фестиваля «Молодые в библиотечном деле: профессиональное творчество» (Ижевск, 2003), который показал необходимость и целесообразность развития и углубления конкурса.



**Целью** Конкурса стало содействие развитию сегмента периодических изданий единого информационного профессионального пространства библиотек.

Перед Конкурсом ставились следующие **задачи**:

- укрепление корпоративных и сетевых связей библиотек;
- популяризация и поддержка лучших изданий библиотечно-информационной тематики;
- организация обмена опытом и повышение квалификации по подготовке и выпуску профессиональных библиотечных изданий (газет, журналов, продолжающихся изданий) на бумажных и электронных носителях;
- раскрытие творческого потенциала библиотечных специалистов;
- создание и ведение базы данных «БИБЛИОПРЕССА - РЕГИОН»;
- формирование направления «библиотечная журналистика».

**Конкурс прошел по пяти номинациям:**

- газеты;
- журналы;
- продолжающиеся издания;
- электронные издания;
- репортажная фотография.

Необходимо отметить, что издания и работы были представлены во всех номинациях. Однако, в номинации «**Электронные издания**» в силу нечеткой формулировки Положения большинство присланных работ оказалось отдельными самостоятельными изданиями, представленными на компакт-дисках.

Номинация «**Репортажная фотография**» «не поддалась» участникам. В ней приняло участие только три организации, и спектр представленных фотографий был не столь широк.

Жюри выразило надежду, что в следующих конкурсах картина изменится. Отказываться от этих номинаций Оргкомитет не намерен, и уверен, что именно они в дальнейшем будут активно развиваться.

**Номинация «Газеты»:**

**Лауреатами** стали:

- «*Быстрые Энергичные Молодые Симпатичные (БЭМС)*» - газета творческого совета молодых специалистов ЦСМБ г. Омска;





«**Волшебная шляпа / Волшебная шляпа +4С**» - газета Ивановской областной библиотеки для детей и юношества;

«**Это мы!**» - газета Молодежного творческого совета ЦБС г. Ижевска;

«**Библиотечный калейдоскоп**» - газета МУК «Библиотечно-информационный центр» г. Омутнинска Кировской области.

• **за вклад в экологическое просвещение детей:**

«**Зеленый лист**» - газета детской экологической библиотеки-филиала № 4 ЦБС г. Мончегорска Мурманской области;

• **за развитие любви к фантастике:**

«**Фантаст**» - газета любителей фантастики Ставропольской краевой юношеской библиотеки;

• **за лучшую поселковую газету России для читателей:**

«**Читаем с нами**» - газета Лальской детской библиотеки-филиала Лузской ЦБС Кировской области.

## ФАНАСТ

Газета любителей фантастики

# УТОПИЯ

Мир прекрасного будущего

Фантастическая литература с момента своего рождения стремилась высветить те пути, по которым движется человеческая цивилизация. Однако в 90-е годы XX века футурологический мотив исчез из произведения российских авторов. Не несмотря на то, что сегодня критики говорят о футуристическом «ренессансе», представляющем о прекрасном будущем по сравнению с действительностью.

Первая половина 90-х годов прошла под знаком разочарования в экономических способностях людей и аппаратуры. Однако постепенно набирал силу интуитивный скепсис: зачем жить в мире, где будущее выглядит так мрачно?

На протяжении последних десятилетий от науки наше будущее вырисовывается в виде индустриально-технологического мира. Понадобятся роботы и роботы. Фантасты стали более оптимистичны в своем взгляде на развитие мира будущего.

Но всякий нормальный человек имеет свои планы на будущее, и строят его в соответствии со своими желаниями и стремлениями. А это значит, и в отношении своей фантастики, использовать свои собственные возможности.

Почему прекрасное? Потому что каждый человек хочет жить в мире, где:

**СПРАВКА** «Утопия» - это перевод с греческого буквально означает «страна, которую не существует».

## СКРЕПКА №1

Библиотечная газета № 1. 2005 г. МУК ЦБС г. Тольятти

ЭТО ИМЯ ЗНАЕТ КАЖДЫЙ

Аксенова Анна Иосифовна - имя той женщины, которую мы знаем по работе в ЦБС. Безусловно, самая работа по специальности более 30 лет - такая работа среди библиотечной работы больше нет.

Анна Иосифовна начала трудиться в ЦБС с 1967 года. У нее в записи есть много страниц и страниц истории библиотечной работы.

Работала на своем рабочем месте - библиотечном отделении, на основном, на Ольги Пашковой профессионалом, зная всех сотрудников библиотечного зала.

Для многих из нас Анна Иосифовна - учитель и наставник.

С середины апреля по состоянию здоровья Анна Иосифовна ушла из отдела и из ЦБС.

С 1987 года Анна Иосифовна не только, но продолжала трудиться в отделе консультативной и образовательной литературы. Основной деятельностью библиотечной Анны Иосифовны является: подготовка по всем учебным дисциплинам выходящей литературы по различным формам системы, проведение выставок, семинаров.

«За работу, требующую предельной внимательности и точности, но и с любовью Анна Иосифовна выкладывала в этот прекрасный процесс, с любовью. Мастера рассказали судьбу той или иной книги, с тем или иным творчеством в творчестве российских, с тем или иным творчеством, многолетний опыт отечественной библиотечной работы, библиотечная культура г. Тольятти, от Давыдова»

отмечается с 1995 года. В этот день, в 1951 г. погребение биатлона II по национальному

## ВЭМС

Газета молодых библиотечников ЦСМБ г. Омска

Быстрые  
Энергичные  
Молодые  
Симпатичные  
№1(16)  
март 2006

В окошке - тающий сурроб.  
И светит день, и воздух сладок:  
Пора открыть свой гаражороб,  
И в жизни навести порядок.

Пересмотреть свои одежды,  
Свои мечты, свои надежды,  
Реально проанализировать,  
И выбрать без всякой малости  
Спиды утюжки и утюжести.  
И сразу заморозить смету.

Предпочтительно взглянуть на планы,  
Встряхнуть и рассмотреть на свете,  
То, что уже не актуально,  
Хранить, конечно, сметы нет.  
Но если что-то пережить,  
Они, возможно, будут жить.

И верок новых пестрых тем  
На новые попенки равновесия,  
Да пусть их будет хоть сто десятков,  
Тем интересней будет всем.  
Не ограничиваться спором,  
Обновки не бывает много.

Примерять на себя весну -  
Открыться яркости, новизны,  
Наше светлого парадокс,  
Все моменты, не быть собой!

Лариса Зайкина

### ОМЕРЕ:

каждый С.1  
а-за-2006-С.2-3  
чтение-2005-С.3  
аль книги-С.4  
интервью-  
СЦ.№13 С.4.  
ВЭС - апрель С.4  
зары  
замуж- С.4

**ОЩУТИ РАДОСТЬ ЧТЕНИЯ!**  
В Омске стартовал читательский марафон

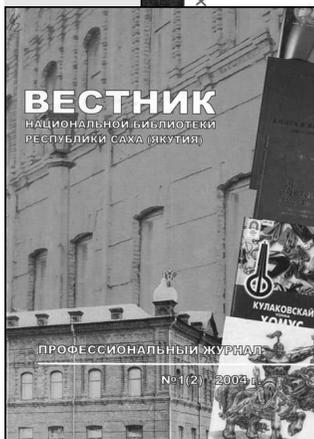
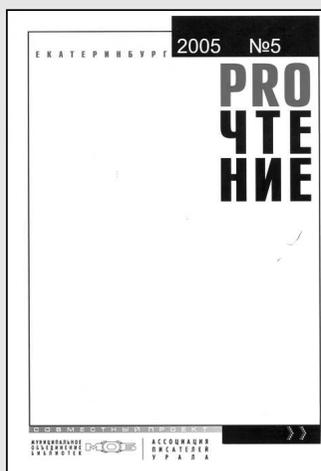
**Валентина ЕЛИСТАТОВА**  
«БИБЛИОТЕКАРЬ - это ТАЛАНТ!»

**Дэн БРАУН**  
«КОД да ВИНЧИ»

### Номинация «Журналы»:

Лауреатами стали:

- «*Читай город: журнал профессиональной информации и общения*» Свердловской библиотеки для детей и юношества.
- «*ПРОЧтение: литературный журнал*» Муниципального объединения библиотек г. Екатеринбурга и Ассоциации писателей Урала.



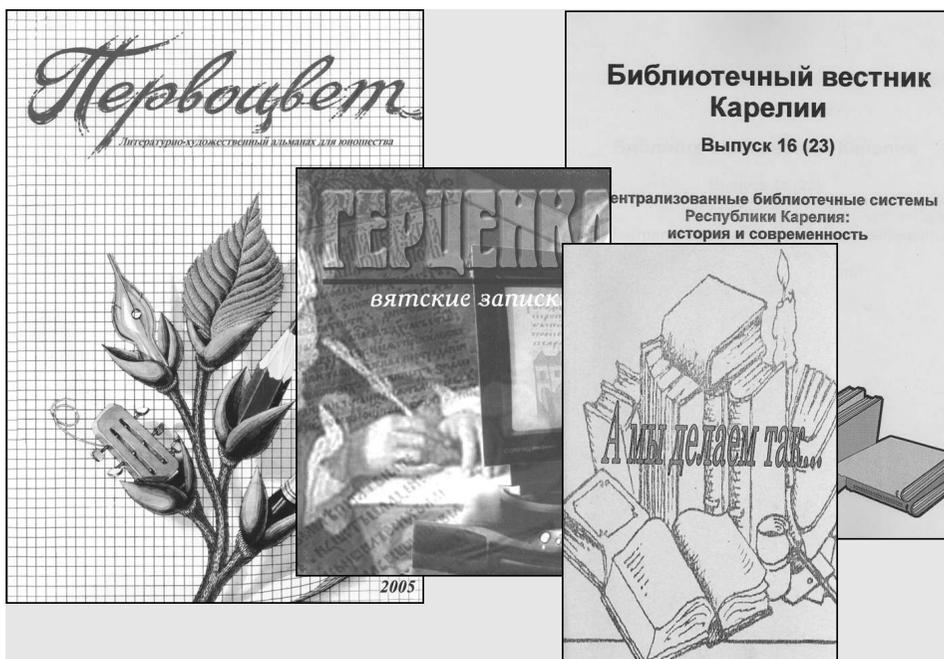
Дипломы получили:

- **за творческий подход в раскрытии новых тем библиотечной деятельности:**  
«Вестник Национальной библиотеки республики Саха (Якутия): профессиональный журнал» Министерства культуры и духовного развития республики Саха (Якутия), Национальной библиотеки республики Саха (Якутия), Арктического государственного института культуры и искусств;
- **за многоаспектное отражение темы: «Книга, чтение, библиотека»:**  
«Детское чтение: профессионально-информационный журнал» Нижегородской государственной областной детской библиотеки;
- **за оригинальное развитие детского чтения:**  
«Чудесный МИР: чудесный журнал для чудесных читателей» Детской библиотеки № 22 муниципального объединения библиотек г. Екатеринбурга.

#### Номинация «Продолжающиеся издания»:

Лауреатами стали:

- «Библиотечный вестник Карелии» Национальной библиотеки республики Карелия;
- «А мы делаем так...: новое и интересное в работе детских библиотек области» издание Кемеровской областной детской библиотеки имени А.П. Гайдара;
- «Герценка: литературно-художественный альманах» Кировской государственной областной универсальной научной библиотеки имени А.И. Герцена;
- «Первоцвет: литературно-художественный альманах» Иркутской областной юношеской библиотеки.



Дипломы получили:

- за широкое освещение библиотечной жизни региона:

«Библиотеки вузов Урала: проблемы и опыт работы» Уральского государственного технического университета (УПИ) – Зональной научной библиотеки;

«Библиотечная жизнь Кузбасса» Кемеровской областной универсальной областной библиотеки имени В.Д. Федорова;

«Наш труд – вдохновение (Панорама библиотечной жизни Торопецкой ЦБС)» Торопецкой ЦБС Тверской области;

«Библиотечная жизнь Красноярска» Универсальной научной библиотеки Красноярского края;

- за вклад в дело помощи людям с ограниченными возможностями:

«Крылья: информационная бюллетень» Центральной городской библиотеки имени Н.В. Гоголя г. Новокузнецка Кемеровской области;

- за талантливое освещение современного круга чтения детей и юношества:

«Литературный странник: Современный круг чтения: продолжающееся рекомендательное издание» Свердловской областной библиотеки для детей и юношества.



## **ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В БЕЛГОРОДСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УНИВЕРСАЛЬНОЙ НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКИ**

**Елена Станиславовна БОЧАРНИКОВА,**  
заведующая научно методическим отделом  
Государственной универсальной  
научной библиотеки  
(г. Белгород)



В последнее время молодым специалистам, пришедшим на работу в Белгородскую государственную универсальную научную библиотеку, уделяется большое внимание. Администрация библиотеки сейчас делает свою ставку именно на молодых: на их творческий потенциал, инновационное и нестандартное мышление. С первых дней пребывания в нашей организации они включаются в систему непрерывного профессионального развития библиотечных специалистов. Одной из форм профессионального совершенствования является планирование и развитие карьеры молодого специалиста, которое в Белгородской государственной универсальной научной библиотеке состоит в создании партнерства между молодым сотрудником и администрацией библиотеки на предмет профессионального развития специалиста.

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

о кадровой службе библиотеки

#### **ЗАДАЧИ**

1. Разработка, внедрение и контроль исполнения кадровой политики и стратегии библиотеки.
2. Создание системы подбора, адаптации и социализации сотрудников библиотеки.
3. Разработка, внедрение и контроль корпоративной системы обучения, аттестации и формирования кадрового резерва.
4. Определение эффективности персонала.

#### **СТРУКТУРА**

1. Структура и штатная численность службы утверждается директором библиотеки.



2. Непосредственное руководство и организацию работы службы осуществляет Директор библиотеки, который вправе принимать следующие организационные решения:

2.1. Приём на работу и освобождение от занимаемой должности сотрудников Кадровой службы.

2.2. Наделение сотрудников службы дополнительными функциями, целями, задачами и полномочиями.

### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ

1. Определение и написание оргструктуры библиотеки в соответствии с задачами развития.

2. Создание и внедрение нормативной базы, регламентирующей деятельность библиотеки (Правила, внутреннего трудового распорядка, Положения об отделах, Должностные инструкции и пр.)

3. Контроль соблюдения положений нормативной документации.

4. Своевременная коррекция отдельных положений нормативной документации в соответствии с изменениями, происходящими в деятельности библиотеки.

*В целях создания системы подбора, адаптации и социализации сотрудников библиотеки служба осуществляет:*

1. Разработку и совершенствование правил, норм и требований, регламентирующих процессы возникновения, подбора и закрытия вакансий библиотеки.

2. Подбора персонала в соответствии со штатным расписанием и производственными задачами библиотеки.

*В целях разработки, внедрения и контроля корпоративной системы обучения, аттестации и формирования кадрового резерва служба осуществляет:*

1. Разработку правил и нормативных документов, регламентирующих системы обучения, аттестации и формирования кадрового резерва.

2. Своевременно выявляет потребности в обучении и возможности его организации.

*В целях формирования, поддержания и развития корпоративной культуры библиотеки служба осуществляет:*

1. Разработку и внедрение положений, регламентирующих правила поведения, коммуникаций, взаимоотношений и т.п. в библиотеке.

2. Проведение мониторинга психологического микроклимата в коллективе и своевременное принятие мер к устранению негативных тенденций.

*В целях определения эффективности персонала служба осуществляет:*

1. Изучение и оценку профессиональных, деловых и моральных качеств сотрудников в процессе их трудовой деятельности.

2. Расстановку кадров по результатам аттестации персонала

3. Разработку и проведение мероприятий по улучшению использования рабочего времени, снижению текучести кадров, созданию благоприятных условий труда, совершенствованию системы управления персоналом.

Это партнерство осуществляет **служба управления персоналом**, которая объединяет усилия администрации и кадровой службы библиотеки.

Возглавляет службу непосредственно директор Белгородской государственной универсальной научной библиотеки, ее деятельность регламентируется **Положением о кадровой службе** библиотеки. Именно это объединение берет на себя:



- оценку потенциала сотрудника;
- создание планов возможного карьерного роста;
- определение потребностей в обучении для подготовки к занятию определенных должностей;
- организацию этого обучения и оценку прогресса.

Сотрудник участвует в периодическом обсуждении своих карьерных интересов и профессионального прогресса с руководством, проходит обучение и при удачном стечении обстоятельств продвигается по служебной лестнице.

План возможного карьерного роста обсуждается с каждым молодым специалистом устно в процессе собеседования. Есть документ, регламентирующий создание кадрового резерва – **Положение «О резерве кадров»**.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЗЕРВЕ КАДРОВ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования и структуру резерва кадров для замещения должностей в Белгородской Государственной Универсальной Научной Библиотеке (далее - Резерв кадров), общие принципы организации работы с лицами, включенными в Резерв кадров.

1.2. Плановая работа по формированию Резерва кадров проводится в целях совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров в Белгородской Государственной Универсальной Научной Библиотеке (далее - Библиотека), улучшения их качественного состава, своевременного удовлетворения дополнительной потребности в кадрах Библиотеке и сокращения периода их адаптации при назначении на вышестоящие должности.

1.3. Резерв кадров представляет собой категорию лиц, отобранных по деловым, личностным качествам, отвечающих квалификационным требованиям по соответствующим должностям в Библиотеке, для замещения имеющихся или образующихся старших, ведущих, главных и высших вакантных должностей в Библиотеке.

1.4. Резерв кадров является основным источником для подбора кандидатов для назначения на вакантные должности в Библиотеке.

### **2. Общие принципы подбора кандидатов в состав Резерва кадров**

2.1. В Резерв кадров включаются лица, замещающие должности в Библиотеке, имеющие необходимое образование, стаж или опыт работы по соответствующей специальности и отвечающие иным квалификационным требованиям по соответствующим должностям в Библиотеке.

2.2. При изучении качеств кандидата для включения в Резерв кадров учитываются также:

2.2.1. Результаты профессиональной деятельности кандидата.

2.2.2. Оценка работы кандидата по результатам последней аттестации, рекомендации аттестационной комиссии.

2.2.3. Сведения, полученные при изучении личного дела кандидата, отзывы, полученные о нем от непосредственных руководителей и подчиненных.

2.2.4. Результаты изучения кандидата путем личного общения.

2.3. При подборе кандидата для включения в состав Резерва кадров учитыва-



ются замещаемая им должность, состояние здоровья и возраст.

### **3. Структура Резерва кадров.**

3.1. Резерв кадров состоит из Резерва на должности в Библиотеке, назначение на которые производится начальником отдела кадров по согласованию с директором Библиотеки.

### **4. Порядок формирования Резерва кадров**

4.1. При формировании Резерва кадров составляются списки лиц, включенных в Резерв кадров для замещения должностей в Библиотеке.

4.1.1. Списки Резерва кадров на должности в Библиотеке, назначение на которые и освобождение от которых производится директором Библиотеки, составляются отделом кадров и утверждаются директором Библиотеки.

4.1.2. Списки Резерва кадров на должности в Библиотеке составляются руководителями соответствующих структурных подразделений отраслевых и утверждаются директором Библиотеки.

4.2. Включение лица в Резерв кадров производится с его согласия решением директора, утверждающего соответствующий список Резерва кадров.

4.3. Списки Резерва кадров хранятся в отделе кадров.

### **5. Организация работы с Резервом кадров**

5.1. Изучение профессиональных, деловых и личностных качеств лиц, состоящих в Резерве кадров, проводится постоянно и всесторонне на протяжении всего времени нахождения их в составе Резерва кадров.

Одновременно рассматриваются новые кандидатуры для включения в Резерв кадров в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Исключение лиц из состава Резерва кадров производится в связи с их переходом на другую работу, неудовлетворительными показателями в их служебной деятельности, по результатам аттестации, по состоянию здоровья и возрасту.

Решение об исключении из Резерва кадров принимается директором Библиотеки, утверждающим соответствующий список Резерва кадров.

Отдел кадров Библиотеки знакомит лицо, исключенное из Резерва кадров, с решением директора Библиотеки.

5.3. Итоги работы с Резервом кадров за текущий год излагаются в годовом отчете о работе с Резервом кадров, который представляется до 1 декабря текущего года структурными подразделениями в отдел кадров.

5.4. В целях подготовки лица, находящегося в Резерве кадров, к замещению соответствующей должности в Библиотеке и контроля за его служебной деятельностью в период нахождения в Резерве кадров составляется индивидуальный план подготовки, в котором должны быть предусмотрены:

- конкретные мероприятия, обеспечивающие приобретение теоретических и практических знаний, навыков в работе, необходимых для замещения соответствующей должности в Библиотеке;

- сроки выполнения мероприятий;

- отметка о выполнении мероприятий.

5.5. Индивидуальный план подготовки лица, включенного в Резерв кадров, может включать в себя:

- временное замещение (в установленном законодательством порядке) должности, на которую специалист состоит в Резерве кадров;



- участие в работе конференций, совещаний, семинаров для ознакомления с новейшими достижениями.

5.6. Индивидуальный план подготовки лица, включенного в Резерв кадров для замещения должностей в Библиотеке (далее - Индивидуальный план), составляется руководителем соответствующего структурного подразделения Библиотеки при участии начальника отдела кадров и лица, включенного в Резерв кадров.

5.7. Индивидуальный план составляется не позднее чем через месяц после включения лица в Резерв кадров.

5.8. Индивидуальный план утверждается директором Библиотеки.

При изучении качеств кандидата для включения в Резерв кадров учитываются:

1. Результаты профессиональной деятельности кандидата.
2. Оценка работы кандидата по результатам последней аттестации, рекомендации аттестационной комиссии.
3. Сведения, полученные при изучении личного дела кандидата, отзывы, полученные о нем от непосредственных руководителей и подчиненных.
4. Результаты изучения кандидата путем личного общения.

При подборе кандидата для включения в состав Резерва кадров учитываются замещаемая им должность, состояние здоровья и возраст.

Необходимость планирования и развития карьеры молодых библиотечных специалистов обусловлена важной ролью самой карьеры в жизни молодого сотрудника и деятельности библиотеки в целом. Во-первых, карьера позволяет молодому специалисту выстраивать путь своего профессионального развития, внося определенность в трудовую жизнь, ориентируя его во времени и пространстве, делая для него осмысленным настоящее и ожидаемым будущее. Во-вторых, карьера занимает важное место в структуре потребностей молодых специалистов, оказывая влияние на их удовлетворенность трудом и жизнью в целом. Успешная карьера в будущем обеспечит работнику удовлетворение его высших психологических потребностей, таких, как потребность в самореализации, в уважении и самоуважении, в конце концов, обеспечит материальное благополучие. В действительности же большинство библиотек еще не имеют системы планирования и развития карьеры молодых библиотечных специалистов. Этот процесс носит по большей части интуитивный, эпизодический характер.

Планирование карьеры молодого специалиста в Белгородской государственной универсальной научной библиотеки начинается с процедуры отбора кандидатур на вакантные должности и введения вновь принятого сотрудника в должность. Специфика Белгородской области (южная приграничная территория России, стабильное экономическое развитие, комфортные условия для проживания) способствует притоку значительного числа переселенцев из стран СНГ, северных территорий России, пополняющих рынок труда. В этих условиях *отбор специалистов в БГУНБ ведется на конкурсной основе*. Руководитель библиотеки, отбирая необходимого



специалиста, одновременно прогнозирует его будущее. Впервые этот принцип был апробирован в 1996 году в период создания отдела развития, когда кандидаты на работу в этот отдел представили программы развития библиотеки и концепцию будущего отдела. Также а конкурсной основе проводился отбор кандидатур на должность заведующего издательским центром библиотеки (кандидатам было предложено выполнить ряд заданий по набору текста, компьютерной графике, дизайну).

При поступлении на работу в новую организацию или при получении новой должности на прежнем месте работы многие люди испытывают беспокойство при прохождении периода адаптации, что зачастую сказывается на эффективности работы. Чтобы этот процесс проходил с минимальным эмоциональным дискомфортом, в БГУНБ используется «Методика введения в должность», которая включает определенные процедуры:

- представление нового сотрудника коллегам по работе;
- ознакомление с характером новой работы в целом и конкретных заданий;
- знакомство с системой взаимосвязей структурных подразделений библиотеки;
- ознакомление с условиями и сроками найма на работу;
- ознакомление с трудовым распорядком и правилами техники безопасности.

За каждым молодым специалистом закрепляется наставник из числа более опытных сотрудников, что регламентируется *Положением о наставничестве*.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

### **1. Цели и задачи наставничества**

1.1. Целью наставничества является оказание помощи сотрудникам (стажерам) в их профессиональном становлении.

1.2. Основными задачами наставничества являются:

- а) ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности;
- б) адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении.

### **2. Организация наставничества**

2.1. Наставничество устанавливается над новыми сотрудниками в период испытательного срока.

#### **2.2. Наставничество устанавливается продолжительностью до двух месяцев.**

2.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе подразделения, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.4. Утверждение сотрудника (специалиста) в качестве наставника осуществляется в приказе о назначении сотрудника стажером по должности либо назначения его на определенную должность. Основанием для закрепления наставника является



представление непосредственного начальника при обоюдном согласии предполагаемого наставника и сотрудника (стажера), за которым он будет закреплен.

2.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач новым сотрудником в период испытательного срока. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

2.6. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении аттестационной комиссией, оценка проводится методом 360 градусов, т.е. сотрудник оценивается с разных уровней: руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчиненными и самим аттестуемым.

2.7. Система мотивации наставника:

1 вариант - новый сотрудник успешно проходит испытательный срок. Наставник получает дополнительное вознаграждение;

2 вариант - новый сотрудник, проработавший не менее одного месяца, не прошел испытательный срок (не по причине неудовлетворительной работы наставника) -наставник получает компенсацию за проделанную работу;

3 вариант - при выявлении неудовлетворительной работы наставника - объявляется замечание.

### **3. Обязанности наставника Наставник обязан:**

3.1. Знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности сотрудника (стажера) по занимаемой должности.

3.2. Разрабатывать и утверждать совместно с непосредственным начальником сотрудника (стажера) индивидуальный план его обучения.

3.3. Всесторонне изучать деловые и нравственные качества сотрудника (стажера), его отношение к работе, коллективу.

3.4. Оказывать сотруднику (стажеру) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

3.5. Личным примером развивать положительные качества сотрудника (стажера), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию, общекультурного и профессионального кругозора.

3.6. Нести материальную ответственность за действия стажера в период прохождения им испытательного срока, до момента назначения его на определенную должность.

### **4. Права наставника**

4.1. Наставник, с согласия непосредственного руководителя подключает для дополнительного обучения стажера других сотрудников.

4.2. Требуется рабочие отчеты у нового сотрудника, как в устной, так и в письменной форме.

4.3. Участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью сотрудника (стажера), вносит предложения непосредственному начальнику о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

Таким образом, в первые же дни поступления на работу молодые специалисты получают информацию о корпоративных ценностях, об организационной структуре библиотеки, о политике в области управления персоналом.



Следующим этапом планирования и развития карьеры молодых специалистов является поствузовское обучение в стенах библиотеки. Дело в том, что образование, которое получают молодые специалисты в вузе, не в полной мере соответствует требованиям, предъявляемым сегодня к специалисту нашей библиотеки. Поэтому молодые сотрудники библиотеки получают дополнительные знания из смежных областей - экономики, социологии, юриспруденции, PR-деятельности, а также навыки психологической адаптации к изменениям внешней среды. В БГУНБ разработана программа систематического обучения персонала, которая содействует расширению профессионализма молодых работников и способствует карьерному росту.

**В настоящее время профессиональное обучение состоит из трех модулей: «Школа руководителя», «Школа компетентного библиотекаря» и «Школа начинающего специалиста».** Система организации и управления профессиональным обучением специалистов Белгородской государственной универсальной научной библиотеки нацелена на развитие внутренней мотивации профессионального роста персонала. В библиотеке накоплен немалый опыт рекомендованный в июле 2005 года коллегией управления культуры Белгородской области для использования всем библиотечным системам области.

Итак, молодой специалист, пришедший к нам на работу в течение одного года, проходит обучение, в «Школе начинающего специалиста». Программа включает: собственно обучение библиотекарей и стажировки в различных отделах библиотеки. **В процессе этого обучения сотрудник должен разработать свой «портфолио»,** который включает:

- творческие разработки специалиста, связанные с совершенствованием его производственного участка работы, а также способствующие улучшению деятельности библиотеки в целом.
- персональный план профессионального развития на следующий год;
- стратегию своего карьерного роста («Кем я вижу себя в библиотеке»);



*Участники библиотечной молодёжной конференции «Библиотека глазами молодых», ноябрь 2006 года.*

- публикации специалиста в профессиональной и общей прессе,
- авторские издательские разработки (методические рекомендации, рекламно-информационные буклеты и т.д.
- копии дипломов об участии в различных конкурсах;
- сертификаты о повышении квалификации;
- тексты выступлений на различных мероприятиях и другие вещественные доказательства творческой деятельности специалиста (*В приложении к статье мы представляем материалы из «портфолио» Н. Погореловой*)



По содержанию Портфолио не совпадает с Планом возможного карьерного роста специалиста.

К концу обучения он должен представить научную разработку по улучшению, модернизации или дальнейшему развитию выбранного направления деятельности в стенах библиотеки. По результатам обучения молодых специалистов проводится научно-практическая конференция, где каждый из них защищает свой «портфолио».

Молодые специалисты БГУНБ повышают свою квалификацию не только в стенах библиотеки, но и имеют реальную возможность участвовать в межрегиональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях. На Форуме молодых библиотекарей России наш молодой специалист выступил со стендовым докладом. Участвуя в различных конференциях и семинарах, молодые специалисты могут не только рассказать о своих идеях, но и заявить о себе – сделать имя в библиотечном мире

**Белгородская государственная  
универсальная научная библиотека**

*Библиотечная молодежная  
конференция*

**Библиотека  
глазами молодых**

**ноябрь  
2006 года**

*Библиотека, при всей своей незыблемости и вечности образ в сердцах читателей, является зарывшейся творчеством для своих сотрудников*  
Наталья Маслюкова

*Библиотека – это Ноев ковчег в океане книг*  
Ксения Белоусенко

*Мы живем в замечательное время – время поисков и находок. Читайте, размышляйте, творите!*  
Наталья Чуева

*Пожалуй, библиотека – это единственное место, где наука и творчество сплетены так тесно между собой, что являются неделимым целым*  
Валентина Дмитриевцева

**Уважаемые коллеги!  
Мы, молодые специалисты БГУНБ, предлагаем Вам прослушать наши доклады и принять участие в обсуждении нашего видения проблем и перспектив развития библиотеки. Своим опытным профессиональным взглядом оцените наши выступления по предложенным критериям в рамках 10-балльной шкалы в таблице.**

*Убийственная библиографического поиска... Что может быть лучше?!*  
Елена Чаблина

*Библиотека – это лабиринт знаний, а библиограф – проводник в этом лабиринте. Ведь выбирать книги для чужого чтения не только наука, но и искусство*  
Наталья Погорелова

*Библиотека – это связующая нить между пытливым умом современника и знаниями предков*  
Виктория Мысливцева

*Особенность библиотечной профессии ее своеобразная изюминка кроется в многогранности возможной деятельности*  
Татьяна Редина

**Нам интересно  
Ваше мнение!**

**Участники:**  
Наталья Погорелова, библиограф ИБО «Качество справочно-поискового аппарата»  
Елена Чаблина, библиограф ИБО «Создание виртуальной справочной службы в БГУНБ»  
Ксения Белоусенко, библиотечарь ЦКХ «Редкий фонд БГУНБ: сочетание доступности и сохранности»  
Наталья Маслюкова, библиограф КДИ «Новый взгляд на кабинет деловой информации»  
Анастасия Комаристая, Валентина Дмитриевцева, библиотечари ОК «Комплектование фонда БГУНБ научными изданиями»  
Игорь Ковальчук, библиотечарь ЦКХ «Отдел хранения основного фонда в системе взаимодействия со структурными подразделениями библиотеки: проблемы и решения»  
Наталья Чуева, Виктория Мысливцева, библиографы ОКЛ, Татьяна Редина, библиотечарь ОКЛ «Перспективы развития историко-исследовательского направления в работе отдела краеведческой литературы»

**Благодарим  
за активное  
участие !!!**



*Кроме того, серьезная роль в профессиональном развитии молодых специалистов принадлежит конкурсам научных работ*, которые проводятся раз в два года. Конкурсы способствуют включению молодых специалистов в интересную работу, где каждый может раскрыть свой творческий, научный потенциал и заявить о себе, завоевать признание в коллективе.

«УТВЕРЖДАЮ»

директор белгородской  
государственной научной библиотеки

\_\_\_\_\_ Н.Т. Чуприна

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2006 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсе научных работ в области библиотечного дела

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок организации и проведения конкурса научных работ в области библиотечного дела в Белгородской государственной универсальной научной библиотеке. Учредителем конкурса является администрация белгородской государственной универсальной научной библиотеки.

1.2. Соучредителями и спонсорами конкурса могут быть любые организации и частные лица, поддерживающие его цели и задачи и принимающие долевое участие в его финансировании, организации и проведении.

1.3. Основными целями проведения конкурса являются:

- активизация дальнейшего развития библиотеки и освоения инновационных технологий сотрудниками библиотеки;
- стимулирование непрерывного профессионального развития персонала библиотеки;
- содействие профессиональной адаптации молодых специалистов и оказание помощи в их профессиональном становлении;
- обеспечение условий для деятельности библиотеки в соответствии с современным состоянием научного знания о библиотечном деле;
- стимулирование развития научно-исследовательской деятельности библиотеки.

### 2. Организация и условия конкурса.

1.1. Конкурс проводится один раз в два года. Итоги подводятся в декабре заключительного года проведения конкурса.

1.2. В конкурсе могут принимать участие творческие коллективы, структурные подразделения и отдельные авторы - сотрудники библиотеки.

1.3. На конкурс подаются работы, представляющие интерес для развития библиотеки или библиотек области.

1.4. Срок представления работ - не позднее ноября года окончания конкурса.

1.5. Конкурс очередного года объявляется приказом по библиотеке не позднее 15 января соответствующего года.

1.6. Конкурс научных работ в области библиотечного дела проводится по номинациям:

**2. «Завершенные научные работы»** (научные статьи, научно-методические разработки, библиографические и справочные издания и т.п.);

**3. «Реализованные проекты. Прикладные разработки»** (внедренные в библиотеч-



ную практику инновационные разработки, новые информационно-библиотечные продукты и услуги в виде описаний, технико-экономических обоснований, регламентирующей документации и т.п.);

**4. «Идеи. Инновационные предложения»** (концепции, модели, проекты, содействующие модернизации и реформированию библиотечного дела).

В случае неприсуждения премий по объявленным номинациям, жюри вправе учредить дополнительные премии для наиболее актуальных и выдающихся работ, направляя для поощрения их авторов неиспользованные средства.

4.1. Критерии оценки научных работ:

1. Актуальность научных проектов.
2. Разнообразие источников и методов исследования.
3. Научный аппарат работы.
4. Научная и практическая значимость исследований.
5. Инновационный характер работы.

### **3. Порядок проведения конкурса.**

4.2. Дирекция и редакционно-издательский Совет библиотеки проводят предварительный отбор поступивших на конкурс работ, затем принимается решение о победителях конкурса. Решение Совета утверждается приказом по библиотеке.

4.3. Торжественная церемония объявления и награждения победителей конкурса проводится на Новогоднем приеме у директора БГУНБ.

4.4. Лучшие работы представляются на научно-практической конференции библиотеки, посвященной конкурсным работам или в рамках проводимых в начале следующего года научно-практических, проблемных, образовательных мероприятий библиотеки. Лучшие работы публикуются в сборнике "Библиотечная жизнь Белгородчины" и рекомендуются к публикации в российских профессиональных изданиях.

4.5. Меры морального и материального поощрения победителей конкурса разрабатываются индивидуально к каждому конкурсу.

Как один из элементов профессионального развития молодых специалистов администрация библиотеки использует устойчивые горизонтальные коммуникации, которые обеспечиваются формированием команды единомышленников. Это позволяет осуществлять профессиональное развитие молодых сотрудников в процессе ежедневной практической работы, в первую очередь, в процессе сотрудничества в командах, рабочих группах. Групповая работа предоставляет возможность плодотворно использовать и развивать знания, навыки и творческие способности молодежи при решении организационных задач или проблем. Команды создаются для различных целей и принимают разнообразные формы. В одной команде работают специалисты, обладающие не только высоким уровнем профессиональных знаний, но и высоким личностным инновационно-творческим потенциалом, благодаря чему молодые сотрудники приобретают практические профессиональные навыки коллективной работы и умение принимать решение сообща.

С целью выявления потенциальных членов команд из числа молодых специалистов используется ротация работы и рабочих мест, так называемые «Дни дублера» профессиональное выполнение молодыми сотрудни-



ками обязанностей менеджеров, позволяющая молодёжи полнее проявить свой творческий потенциал. Основным принципом - делегирование полномочий. Молодому специалисту предоставляется возможность:

- самостоятельного принятия решений;
- распределения работ;
- ответственность за конечный результат.

Дни дублера проводятся ежегодно в марте-апреле месяце в течение 2-3 недель. Регламентируются соответствующим приказом директора библиотеки на основании *Положения о ротации*. Такая форма работы с персоналом является основанием для эффективного использования профессионального потенциала, рациональной расстановки специалистов. По итогам «дублирования» обычно происходят реальные кадровые перестановки, как по горизонтали, так и по вертикали.

Нельзя не сказать о системе мотиваций, созданной в БГУНБ, которая также является частью профессионального развития молодых специалистов. Одно из главных качеств этой системы - ее адресность. В библиотеке разработана система поощрения наиболее заинтересованных в своем развитии молодых сотрудников, включающая надбавки и доплаты к должностным окладам, премии за наиболее эффективные проекты и исследования, публикацию материалов исследований в издаваемом библиотекой сборнике «Библиотечная жизнь Белгородчины», интересные и престижные командировки.

## ПОЛОЖЕНИЕ О РОТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует ротацию персонала в Белгородский Государственной Универсальной Научной Библиотеке (далее Библиотека) из числа руководителей высшего и среднего звеньев управления, в чьи обязанности входит выполнение организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций, а так же специалистов, имеющих перспективу карьерного роста.

1.2. Ротация в смысле настоящего Положения - перемещение работника по личному заявлению на временно свободную должность (по причине ухода постоянного работника в очередной или учебный отпуск, в отпуск по уходу за ребенком и т.п.) с исполнением им соответствующих обязанностей по этой должности, определенных должностной инструкцией.

1.3. Целью ротации является выявление у работника управленческих навыков, способности быстро разобраться и адаптироваться к ситуации в другом структурном подразделении, оценка деловых и личностных качеств работника, выявление его сильных и слабых сторон с целью дальнейшего роста его карьеры, приобретение им принципиально иных профессиональных навыков.

1.4. Итогом качественно проведенной ротации также является приток инноваций в действующие механизмы управления, оптимальное использование кадров Библиотеки, укрепление взаимодействия между структурными подразделениями Библиотеки.

1.5. Ротация персонала носит добровольный характер.

1.6. Настоящее Положение распространяет свое действие на все структурные подразделения Библиотеки.



## 2. Порядок подготовки ротации

2.1. График ротации персонала составляется на основании заявок руководителей структурных подразделений, ротация проводится два раза в год.

2.2. На основании графика ротации отдел кадров в соответствии с личным заявлением работника издает приказ о его временном переводе на другую должность в Библиотеке и о приеме на работу по совместительству в другое структурное подразделение. В обоих случаях за работником сохраняется его постоянное рабочее место и средняя заработная плата.

2.3. План-график проведения ротации составляется руководителями структурных подразделений, куда работник направляется на ротацию и согласовывается с главным библиотекарем по работе с персоналом.

2.4. План-график ротации утверждается директором Библиотеки.

## 3. Порядок проведения ротации

3.1. Ротация включает в себя следующие этапы:

- составление работником, уходящим в отпуск или по иным причинам, должности которого становится временно вакантной, рекомендаций и заданий работнику, заступающему на его должность в порядке ротации;
- изучение работником, направленным на ротацию, плана-графика ротации;
- собеседование работника с руководителем структурного подразделения, определенного в качестве места проведения ротации;
- приобретение работником теоретических знаний и наработка практических навыков в сроки, предусмотренные планом-графиком ротации;
- собеседование по окончании периода ротации работника, постоянно занимающего должность, и временно исполнявшего обязанности в порядке ротации с директором, Библиотеки, при участии главного библиотекаря по работе с персоналом, руководителей структурных подразделений, в котором состоялась ротация и где работник, исполнявший обязанности в порядке ротации.

3.2. По результатам собеседования:

- сотрудники Библиотеки, принимавшие участие в ротации, могут быть зачислены в кадровый резерв;
- переведены с их согласия в структуре Библиотеки на другую должность, максимально раскрывающую их профессиональные и личностные качества.

С целью более рационального замещения должностей, отбора наиболее перспективных, инициативных, творческих, профессионально подготовленных молодых специалистов в БГУНБ формируется кадровый резерв. Для включения претендентов в кадровый резерв разработаны специальные критерии.

Таким образом, планирование и развитие карьеры молодых специалистов в Белгородской государственной универсальной научной библиотеке создает широкие возможности для их профессионального и должностного роста. ***Речь идет не просто о внедрении новых методов профессионального развития молодежи, а о формировании новой философии отношений молодого сотрудника и организации.*** На современном этапе нужна новая концепция профессионального развития молодых библиотечных специалистов, которая в первую очередь, должна быть ориентирована на личность - личность с высоким творческим и лидерским потенциалом, на которую в последующем можно будет делать ставки в плане стратегического развития организации.



## ПРОГРАММА «ШКОЛЫ РУКОВОДИТЕЛЯ» НА 2006-2007 гг.

**Категория слушателей:** руководители структурных подразделений, кадровый резерв руководящего звена, сотрудники НМО.

**Время проведения:** первый и третий вторники месяца

**Цель обучения:** Повышение уровня управленческой, коммуникативной и информационной культуры руководящего звена библиотеки.

**Задачи учебной программы 2006-2007 гг.:**

- ознакомление руководителей структурных подразделений с современными стратегиями библиотечного менеджмента;
- обучение руководящего звена и резерва выдвижения на руководящие должности новым методикам управления персоналом и создания оптимальных условий развития творческой и деловой инициативы сотрудников всех библиотечных подразделений;
- развитие принципов стратегического мышления руководящего звена библиотеки;
- формирование у слушателей данной программы потребности к самообразованию, творческой самореализации;
- расширение объема общекультурных, смежных с библиотечной деятельностью знаний.

**Оценка эффективности обучения:** Защита стратегических планов развития структурных подразделений БГУНБ (2008-2012 гг.)

**Общие положения:** Тематика и формы обучения данной программы определены, исходя из текущих проблем управления и развития БГУНБ.

	Тема	Форма обучения
<b>Модуль 1</b>	<b><i>Инновационный и стратегический менеджмент</i></b>	
	Роль региональной библиотеки в социально-экономическом развитии территории	круглый стол
	Роль региональной библиотеки в социально-экономическом развитии территории	круглый стол
	Социальное партнерство как элемент библиотечной политики	лекции, семинары, дискуссии
	Менеджмент и экономика библиотеки в период административных и бюджетных реформ.	лекция
	Стратегическое проектирование как фактор эффективных перемен в библиотеке	вводная лекция



<b>Модуль 2</b>	<b><i>Управление основными библиотечными ресурсами</i></b>	
	Системный подход к управлению библиотекой	лекция
	Управление персоналом библиотеки	лекция
	Методика составления аналитических материалов библиотечной деятельности	семинар
	Применение статистических методов при анализе деятельности библиотеки	семинар
	Применение статистических методов при анализе деятельности библиотеки	практическое занятие
	Информационные ресурсы библиотеки: технология управления	семинар
<b>Модуль 3</b>	<b><i>Основы организационной культуры руководителя</i></b>	
	Управленческая культура руководителя: Организация управленческого труда в библиотеке	лекция
	Управленческая культура руководителя: Перегрузки в деятельности руководителя и формы их преодоления	лекция
	Информационная культура руководителя: Региональные профессиональные издания как «зеркало» регионального библиотековедения. Постановка проблемы. Выработка современной концепции сборника «Библиотечная жизнь Белгородчины».	круглый стол
	Информационная культура руководителя: Подготовка материала по рубрикам в БЖБ	практическое занятие
	Управление персоналом библиотеки	лекция
	Коммуникационная культура руководителя: Влияние личностных факторов на межличностное общение.	семинар-практикум
	Коммуникационная культура руководителя: Формирование и поддержка лояльности персонала библиотеки.	семинар-практикум
	Применение статистических методов при анализе деятельности библиотеки	практическое занятие
	Коммуникационная культура руководителя: Методика снятия стрессов	семинар-практикум



<b>Модуль 4</b> (общий для всего коллектива)	<b>Повышение общепрофессионального и гуманитарного уровня специалистов библиотеки</b>	
	Профессиональное творчество молодых - библиотекарей	нпк
	Российские и международные литературные премии и их лауреаты	обзор
	Информационное пространство библиотек Белгородской области: участники, ресурсы, виртуальные сервисы	видео-обзор
	Информационно-поисковые технологии (ИПТ) в современной библиотечной практике. Виды ИПТ. Особенности использования ИПТ в АБИС.	лекция
	Виртуальные справочные службы в современных библиотеках	лекция
	Современный литературный процесс	лекция
	Современные нормы русского языка: устные и письменные	лекция
	Исторические основы белгородской топонимики	краеведческий час

**ПРОГРАММА «ШКОЛЫ КОМПЕТЕНТНОГО БИБЛИОТЕКАРЯ»  
на 2006-2007 гг.**

**Категория слушателей:** ведущие библиотекари и библиографы, библиотекари и библиографы.

**Время проведения:** первая, третья среда месяца.

**Цель обучения:** обеспечение соответствия уровня профессиональной компетентности специалистов современным требованиям библиотечной работы.

**Задачи учебной программы 2006-2007 гг.:**

- преодоление стереотипности профессионального мышления;
- развитие навыков анализа проблем и подготовки решений
- технологическая подготовка специалистов, развитие навыков делового общения;
- расширение знаний в смежных областях деятельности.

**Оценка эффективности обучения:** Участие в конкурсе научных работ, в конкурсе творческих идей и рационализаторских предложений специалистов БГУНБ. Защита авторских предложений, поданных на конкурс.

**Общие положения:** Тематика и формы обучения данной программы определены, исходя из текущих проблем управления и развития БГУНБ.

	Тема	Форма обучения
<b>Модуль 1</b>	<b><i>Библиотеки, модернизация библиотек, библиотечный персонал: современные приоритеты</i></b>	
*	Роль региональной библиотеки в социально-экономическом развитии территории	круглый стол
**	Социальное партнерство как элемент библиотечной политики	лекции, семинары-тренинги
	Библиотечное дело в период проведения административной и бюджетной реформ: федеральный и региональный уровни.	лекция
	Развитие компетентности библиотекаря как фактор эффективного развития библиотеки. Создание персональных планов профессионального развития	лекция
<b>Модуль 2</b>	<b><i>Библиотечно-информационные технологии</i></b>	
	Организация фондов и каталогов библиотеки в соответствии со 2-м томом средних таблиц ББК (экономика и т.д.)	семинар-практикум
	Информационные ресурсы региональной библиотеки: Формирование, классификация, требования к организации открытого доступа, система организационно-распорядительной документации по управлению фондами библиотеки.	семинар
	Методика и технология изучения информационных ресурсов библиотеки	практическое занятие
	Выставочная деятельность библиотеки: выработка концепции, плана-проспекта выставки, подготовка информационного обзора к выставке.	практическое занятие
<b>Модуль 3</b>	<b><i>Библиотечно-информационный маркетинг</i></b>	
	Современный инструментарий библиотечного маркетинга	информационный обзор профессиональных изданий
	Маркетинг и маркетинговые исследования: современные тенденции.	информационный обзор специальных изданий

\*Совместно со специалистами Гомельской областной библиотеки (Республика Беларусь)

\*\*В рамках проведения Всероссийской школы библиотечной инноватики



	Создание электронной версии презентации библиотечного продукта.	компьютерный практикум
	Создание электронной версии презентации библиотечного продукта.	компьютерный практикум
	Составление библиотечной издательской продукции малых форм: пресс-релизов, афиш, программ мероприятий и т.д.	тренинг
<b>Модуль 4</b>	<b><i>Социально-психологические основы библиотечной деятельности</i></b>	
	Профессиональная культура библиотекаря. Поведение. Культура речи. Внешняя культура, культура общения.	лекция
	Выработка набора основных личностных и профессиональных характеристик библиотекаря	практическое занятие
	Структурный анализ эго-состояния как основа межличностного взаимодействия.	лекция
	Основы конфликтологии	лекция
	Отработка навыков бесконфликтного общения с клиентами (пользователями) и коллегами.	тренинг
<b>Модуль 5 (об- щий для всего кол- лектива)</b>	<b><i>Повышение общепрофессионального и гуманитарного уровня специалистов библиотеки</i></b>	
	Профессиональное творчество молодых библиотекарей	НПК
	Российские и международные литературные премии и их лауреаты	обзор
	Информационное пространство библиотек Белгородской области: участники, ресурсы, виртуальные сервисы	видеообзор
	Информационно-поисковые технологии (ИПТ) в современной библиотечной практике. Виды ИПТ. Особенности использования ИПТ в АБИС.	лекция
	Виртуальные справочные службы в современных библиотеках	лекция
	Современный литературный процесс	лекция
	Современные нормы русского языка: устные и письменные	лекция
	Исторические основы белгородской топонимики	краеведческий час



**ПРОГРАММА «ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО БИБЛИОТЕКАРЯ»  
на 2006-2007 гг.**

**Категория слушателей:** специалисты со стажем работы в библиотеке менее 3 лет

**Время проведения:** вторая, четвертая среда месяца

**Цель обучения:**

- адаптация начинающих библиотекарей в условиях работы универсальной научной библиотеки;
- совершенствование теоретических и практических навыков работы в соответствии с должностными обязанностями специалиста;
- стимулирование развития творческих, аналитических способностей библиотечных специалистов данной категории;

	<b>Тема</b>	<b>Форма обучения</b>
<b>Модуль 1</b>	<b><i>Библиотечное дело: новая реальность</i></b>	
	Государственная библиотечная политики: современные приоритеты	установочная лекция
	Непрерывное профессиональное развитие библиотекаря как составная часть профессиональных требований. Система непрерывного профессионального развития библиотечных специалистов: белгородский вариант.	лекция
	Современная парадигма библиотечного краеведения.	семинар
	Система локальных нормативно-правовых документов библиотеки	
	Современная библиотека как центр формирования книжной культуры населения	семинар
<b>Модуль 2</b>	<b><i>Организация обслуживания пользователей в БГУНБ</i></b>	
	Путь пользователя в библиотеке: запись, учет, ведение статистики	лекция
	Запись пользователей в библиотеку	практическое занятие
	Путь пользователя в библиотеке: условия и порядок документооборота по заявкам в отделах: АБ, ЧЗ, ОПЛ.в	практикум



	Путь пользователя в библиотеке: условия и порядок документооборота по заявкам в отделах: ОИ, КДИ, ОКЛ, ОЛИЯ.	практикум
<b>Модуль 3</b>	<b><i>Маркетинг в библиотеке</i></b>	
	Платные услуги библиотеки: формирование ассортимента, ценообразование, продвижение услуг к пользователям	семинар
	Публичное мероприятие библиотеки: сценарий, технологии, контакты со СМИ	семинар
	Раекламно-информационная продукция библиотеки. Составление пресс-релиза.	практикум
<b>Модуль 4</b>	<b><i>Библиотечная этика</i></b>	
	Организационная культура библиотеки	лекция
	Профессиональная культура библиотекаря	практикум
	Типология читателей.	лекция
	Выступление перед аудиторией: методика и правила подготовки.	семинар
<b>Модуль 5</b> <i>(общий для всего коллектива)</i>	<b><i>Повышение общепрофессионального и гуманитарного уровня специалистов библиотеки</i></b>	
	Профессиональное творчество молодых библиотекарей	НПК
	Российские и международные литературные премии и их лауреаты	обзор
	Информационное пространство библиотек Белгородской области: участники, ресурсы, виртуальные сервисы	видеообзор
	Информационно-поисковые технологии (ИПТ) в современной библиотечной практике. Виды ИПТ. Особенности использования ИПТ в АБИС.	лекция
	Виртуальные справочные службы в современных библиотеках	лекция
	Современный литературный процесс	лекция
	Современные нормы русского языка: устные и письменные	лекция
	Исторические основы белгородской топонимики	краеведческий час



*Приложение 2.*  
Из Портфолио  
Натальи Погореловой

## **КАЧЕСТВО СПРАВОЧНО-ПО АППАРАТА Белгородской ГУНБ**

**Наталья ПОГОРЕЛОВА,**  
библиограф информационно-библиографического отдела  
Белгородской ГУНБ  
(г. Белгород)



На сегодняшний день наша библиотека находится в условиях жесткой конкуренции. И для того, чтобы выжить она должна быть конкурентоспособной. Для этого необходимо добиться высокого качества предоставляемых услуг.

Наиболее традиционными библиотечными услугами являются услуги, связанные с поиском и предоставлением информации, т.е. справочно-библиографическое об-

служивание, которое напрямую зависит от состояния справочно-поискового аппарата, как библиотеки в целом, так и каждого отдела в частности.

Справочно-поисковый аппарат (СПА) в нашей библиотеке состоит из разнородных элементов: справочно-библиографического фонда, каталогов и картотек в традиционной и электронной форме, различного рода баз данных (БД).

СПА в нашей библиотеке находится не в статичном состоянии, а непрерывно изменяется под воздействием внешних и внутренних факторов. В организации СПА наша библиотека достигла немалых высот. Основными факторами, коренным образом повлиявшими на развитие СПА стали внедрение новых информационных технологий и доступ к сети Internet. Благодаря этим факторам, стало возможным:

- создание электронного каталога (ЭК);
- создание собственных БД;
- размещение наших электронных каталогов и картотек в Internet;
- создание единого информационного пространства библиотек Белгородской области.

В процессе справочно-библиографического обслуживания наиболее активно используется такая часть справочно-библиографического аппарата, как каталоги и картотеки. Переломным моментом в организации СПА нашей библиотеки стало создание электронного каталога.



Создание ЭК дало возможность оперативного и верного нахождения книг из фондов БГУНБ: увеличилось количество точек доступа к документам. Если раньше мы могли вести поиск по двум основным направлениям: тематике документа и сведениям о его авторе/заглавии, то теперь возможности резко расширились. Поиск можно вести по ключевым словам, предметной рубрике, году издания, серии и т.д.

На сегодняшний день ЭК широко используется как библиотекарями, так и читателями. Читатели имеют возможность работать с ним в зале каталогов. Из года в год популярность этого каталога растет.

После создания электронного каталога в нашей библиотеке начали создаваться электронные картотеки, которые дают нам те же преимущества, что и ЭК.

Помимо всего прочего, создание ЭК и собственных БД положительно отразилось на имидже библиотеки. На сегодняшний день в библиотеке ведутся библиографические и полнотекстовые БД. Полнотекстовых БД у нас 4: «Белгородская область на страницах прессы»; «Белгородчина в книжных памятниках»; «Иностранный язык +»; «Календарь знаменательных дат».

Сегодня электронные каталоги и наши базы данных выставлены в сети Internet, что позволяет удаленным пользователям работать с ними. Тем самым мы гармонично интегрировали не только в российское, но и мировое информационное пространство.

Интеграция на уровне нашей области выразилась в создании сводного каталога муниципальных библиотек, и сводной картотеки статей государственных и вузовских библиотек.

Доступ к Internet так же позволил нам вести поиск не только в поисковых системах, но и в базах данных, на сайтах организаций и учреждений разных типов и видов, по любым электронным адресам. Значительную роль здесь сыграла возможность работать с БД (библиографическими, фактографическими, полнотекстовыми) других библиотек и информационных служб. При таком виде поиска повышается его быстрота и оперативность, а при получении полнотекстовой информации – релевантность и эффективность.

Важным фактором совершенствования работы библиотеки и повышения качества обслуживания пользователей, является координация деятельности ее звеньев. Передача зала каталогов в ведение информационно-библиографического отдела (ИБО) так же сыграло положительную роль. В отделе сосредоточен хороший фонд справочных изданий. Единственные или первые экземпляры универсальных и многоотраслевых энциклопедий, вторые экземпляры отраслевых энциклопедий, словарей, справочников поступают в информационно-библиографический отдел. Отдел является также местом хранения первых экземпляров законодательных документов, статистических изданий, справочной литературы. Это является существенным подспорьем для работы консультантов зала каталогов и при выполнении библиографических справок.

Информационно-библиографический отдел (ИБО) оказывает методическую помощь отделам библиотеки в справочно-библиографическом обслуживании читателей, осуществляет руководство и оказывает методичес-

кую помощь библиотекарям в ведении и использовании библиографических картотек. В обязанности библиографов входят оказание консультационной помощи сотрудникам отделов обслуживания по проблемам обслуживания читателей в режиме «Запрос-ответ», выезды в отделы с анализом состояния и эффективности использования справочно-библиографического аппарата, проведение мероприятий по повышению квалификации сотрудников библиотеки

Постоянное дежурство зале каталогов сотрудников ИБО, исполняющих роль консультантов позволило не отвлекать работников внутренних отделов от выполнения своих прямых обязанностей, а также способствовало улучшению качества справочно-библиографического обслуживания читателей. Сегодня консультации ведутся в двух основных направлениях: работа с традиционными каталогами и картотеками и электронными их аналогами.

Еще одним немаловажным достижением в организации СПА явилось создание виртуальной справочной службы библиотеки, которая позволяет выполнять справки для удаленных пользователей, в режиме of-line, т.е. в течение суток. Координатором работы этой службы является информационно-библиографический отдел.

Все вышеперечисленные факторы позволили нам выйти на качественно новый этап информационного обслуживания пользователей.

Не смотря на это в организации СПА, существует еще множество проблем, которые негативно сказываются на состоянии СПА и как следствие на качестве справочно-библиографического обслуживания пользователей.

Среди наиболее актуальных можно выделить следующие проблемы связанные со:

- сменой программного обеспечения ЭК;
- необъективным отражением фонда библиотеки в ЭК;
- техническим состоянием машин, выставленных в зале каталогов;
- недостатком посадочных мест в зале каталогов для работы с ЭК;
- профессиональной подготовкой кадров для работы с ЭК.

С момента начала ведения ЭК, в связи с объективными причинами 3 раза менялось программное обеспечение. Это привело к тому, что в процессе конвертации некоторые библиографические записи оказались потерянными, а ряд записей претерпели существенные изменения и предстают при поиске в некорректном виде, т.е. в них отсутствуют необходимые для нахождения книги данные или они неверны. (Например, отсутствуют инвентарные номера, сиглы отделов хранения и т.п.). Все это приводит к значительному снижению качества работы с электронным каталогом, требует дополнительного времени от библиотекаря, а главное, это порой становится причиной конфликтных ситуаций с читателями. Довольно проблематично объяснить, почему он не может получить книгу, которую нашел в ЭК.

Работа по устранению этих недостатков ведется. И мы надеемся, что скоро проблемы, возникающие в процессе конвертации, будут устранены.

Смена программного обеспечения привела также к необходимости переобучения читателей работе с ЭК. Не все они приходят в библиотеку подготовленными к работе с компьютером. Отсюда возникают трудности: не



могут найти нужную информацию, неумелыми действиями приводят к сбою в работе машины. Затем, научившись работать с одной программой, они не могут, или попросту не хотят, работать с другой программой.

В этом случае не просто необходимы консультации квалифицированного специалиста (библиографа), но было бы очень хорошо проводить уроки компьютерной грамотности по работе с электронными каталогами и БД, которые могут проводиться как в стенах библиотеки, так и в школах, сузах, вузах. Причем, необходимо отметить, что подобные занятия будут полезны не только для читателей, но не помешают и библиотекарям, т.к. не все из них в совершенстве владеют навыками поиска в ЭК.

Еще одной немаловажной проблемой является то, что поступающая в электронный каталог информация не отражает реальную обстановку, т.е. книга еще не передана в отдел обслуживания, но уже отражена в электронном каталоге или, наоборот, сведения о ней имеются в традиционном каталоге, поступила в отдел обслуживания, но не отражена в ЭК. Вследствие этого, сложно объяснить причину, по которой читатель нашел сведения о книге в каталоге, но не может ее получить в отделе обслуживания.

Не менее острой проблемой является техническое состояние машин, которые выставлены в зале каталогов. Как правило, машины для зала каталогов даются по остаточному принципу, без учета того, что это самое напряженное и посещаемое место в библиотеке. В среднем в месяц около 8 тыс. читателей обращаются к СПА библиотеки, примерно 60% при этом используют ЭК. В зале работают 4 машины, на которые приходится очень большая нагрузка, что особенно проявляется в выходные дни и в период сессии. Такого ритма машины не выдерживают: сами выключаются, перезагружаются. Это снижает эффективность работы с ЭК и требует дополнительного внимания консультантов зала каталогов.

Техническое состояние машин, как и их внешний вид, также негативно сказываются на престиже и имидже библиотеки. Пользователями наших услуг являются самые разные люди: студенты, преподаватели, научные работники и т. д. А зал каталогов представляет собой не только мозг, но и своеобразное лицо библиотеки. Поэтому необходимо более ответственно подходить к отбору технического оборудования для данного участка работы.

Еще одной проблемой является недостаток рабочих мест для поиска в электронном каталоге. 4 машины это слишком мало при многотысячном потоке читателей, среди которых популярность электронного каталога растет с огромной скоростью. Мы конечно понимаем, что ограничение количества машин обусловлено объективной причиной (состоянием электропроводки), но мы надеемся, что после ремонта библиотеки ситуация изменится.

Было бы идеально, если бы машины стояли на каждом рабочем столе (как, например, это уже сделано в ряде библиотек страны), но даже если их число будет увеличено, хотя бы вдвое, это окажет существенное влияние на оперативность обслуживания читателей в зале каталогов и тем самым положительно отразится на качестве справочно-библиографического обслуживания пользователей. Мы надеемся, что перемены в данной области произойдут в ближайшем будущем.



Помимо всего выше перечисленного существует проблема высокопрофессионального кадрового обеспечения для работы с СПА. Установка новых программ и работа с ними требует привлечения квалифицированных кадров, повышения квалификации библиотекарей. Необходимо регулярно проводить курсы, семинары по пополнению знаний сотрудников в работе с СПА, т.к. техническое развитие не стоит на месте. Эта же проблема характерна и для пользователей.

Обобщая вышеизложенное, надо сказать, что все вышеперечисленные проблемы характерны не только для Белгородской ГУНБ, но и для библиотек России в целом. Хочется верить, что со временем все они будут успешно решены и СПА будет максимально соответствовать всем необходимым критериям качества, что позволит осуществлять СБО со 100% эффективностью, оперативностью и релевантностью.

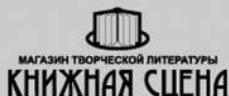
*С целью повышения качества СПА нашей библиотеки мы предлагаем:*

- *увеличить количество компьютеров в зале каталогов до 15;*
- *разработать систему обучения читателей навыкам работы с ЭК;*
- *разработать систему постоянного повышения компьютерных знаний сотрудников, для работы с СПА;*
- *изменить дизайнерское оформление зала каталогов, с целью создания комфортных условий для работы.*

Мы надеемся, что в ближайшем будущем в зале каталогов компьютеры будут стоять на каждом рабочем столе и если они будут не последней модели, то, хотя бы не первой. Надеемся, что наши читатели получат возможность распечатывать требования и списки литературы по темам прямо в зале каталогов, а так же распечатывать документы из наших полнотекстовых баз данных. При этом, в зале будут работать кондиционеры, благоухать цветы и плавать рыбки в аквариума.

И мы верим, что это не просто наши мечты, а наше ближайшее будущее.





**В магазине "Книжная сцена" рады всем танцорам: и любителям, и профессионалам, и звездам, а также всем, кто просто интересуется танцами.**

**В магазине более 500 наименований журналов, книг о танцах, истории хореографии, а также учебники и пособия по всем танцевальным жанрам, литературы других направлений: музыкальной, народного творчества, культуры и искусства, театроведения и сцены, а также аудио и видео материалы, дипломы, грамоты, календари и другую сувенирную продукцию.**

**В магазин приходят танцоры, педагоги, хореографы, тренеры, руководители кружков и студий, приходят по одному и целыми коллективами.**



