



МОЛОДЫЕ

В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

№ 11/12 ноябрь-декабрь 2010

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

■ Учредитель

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Главный редактор

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Над номером работали:

Т.С. Макаренко, Н.А. Макарова,

(г. Москва),

И.С. Пилюк (г. Кемерово)

■ Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

■ Дизайн-верстка:

В.А. Пронин

■ Тел редакции:

(495) 626-86-11

Тел./факс (495) 626-42-76

E-mail: mbr1@yandex.ru

Подготовка журнала к печати осуществляется при поддержке Российской государственной юношеской библиотеки

Номер сверстан и подготовлен к печати

ООО «Век информации»

Генеральный директор

С.А. Пичуричкин

Главный редактор

А.С. Щербakov

Тел. (495) 626-86-11, (495) 626-42-76

www.nashsait.com

125 047, Москва а/я 20

ООО «Век информации»

■ **КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ПОЛИТИКА: открытая трибуна**

3 Обсуждаем «Стратегическую концепцию молодежной кадровой политики в библиотечной сфере»:

о совместном заседании секции РБА Крымская встреча

9 **Т.С. Макаренко** К проблеме молодежной кадровой политики в библиотечной сфере (в свете разработки проекта «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»)

16 **И.П. Тикунова** Проблемы разработки и реализации Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере

20 **Н.Н. Куликова (Обрикова)** Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере: взгляд из региона

25 **М.В. Ивашина** А нужна ли концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере

33 Комментарий **Т.С. Макаренко**

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-13425 от 26 августа 2002 г.

Выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

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 «Век информации»

Заказ 11091501

Тираж 945 экз.

Номер подписан к печати

■ ДИРЕКТОРСКОЕ СОВЕЩАНИЕ

БИБЛИОТЕЧНЫЕ КАДРЫ СЕГОДНЯ И ЗАВТРА

- 34 В.И. Павлова** Проблемы формирования профессионала в региональной библиотеке
- 40 В.А. Никулина** Гармонизация учебных квалификаций и специализаций и кадровой структуры библиотек
- 45 Т.Н. Терентьева** Кадровый потенциал библиотек: кто придет на смену ветеранам

Молодые специалисты в библиотечном деле: проблемы, дела, перспективы

- 51 В.А. Малышева** Молодежный совет в библиотеке: дань моде или стратегия?
- 60 И.Б. Стрелкова** Молодые в библиотечном деле Беларуси: опыт, проблемы, перспективы.
- 65 Т.В. Виноградова** Вовлечение молодых кадров в систему создания и обмена инновациями

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩЕМ НОМЕРЕ:

- **ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ:**
анонс мероприятий и исследований года
- **ПОЗДРАВЛЯЕМ, ДИРЕКТОР!**
- **ИНТЕРВЬЮ НОМЕРА**
- **ПУТЬ В ПРОФЕССИЮ**
- **ЭЛЕКТРОННАЯ СРЕДА БИБЛИОТЕКИ**



Кадровая молодежная библиотечная политика: открытая трибуна

ОБСУЖДАЕМ «СТРАТЕГИЧЕСКУЮ КОНЦЕПЦИЮ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ»

О СОВМЕСТНОМ ЗАСЕДАНИИ СЕКЦИЙ РБА

Первые слушания проекта «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» в рамках Российской библиотечной ассоциации прошли 18 мая 2010 г. в г. Томске на совместном заседании Секции по библиотечной политике и законодательству (председатель В.Р. Фирсов, секретарь Е.И. Борисова), Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования (председатель Т.Я. Кузнецова) и Секции «Молодые в библиотечном деле» (председатель Т.С. Макаренко) на XV Ежегодной конференции РБА.

На заседании присутствовали руководители и представители федеральных, муниципальных библиотек из Москвы, Кемерово, Новосибирска, Екатеринбурга и Свердловской области, Тольятти, Тюмени, Иваново и других регионов России. В обсуждении приняла участие М.М. Тимофеева, советник отдела библиотек и архивов Департамента культурного наследия и изобразительного искусства Министерства культуры Российской Федерации.

Было заслушано выступление Т.С. Макаренко, председателя Секции «Молодые в библиотечном деле», руководителя межсекционного коллектива, созданного для разработки документа. Т.С. Макаренко уточнила ряд положений Концепции и представила замечания и предложения, полученные в результате виртуального обсуждения документа. Содокладчики не умаляя значимости разрабатываемого документа, посчитали целесообразным выдвинуть ряд предложений для его дальнейшего совершенствования.

Заведующая Сектором научно-исследовательского отдела редких книг РГБ, член постоянного комитета Секции библиотечной профессии И.П. Тикунова раскрыла свое видение проблем дальнейшей разработки и реализации Концепции. Ирина Петровна активно участвовала в подготовке документа, и, по её мнению, необходима доработка ряда позиций. Коллеги из регионов представили видение этого документа с учетом возможностей библиотек сегодняшнего дня. Заместитель директора Кемеровской областной библиотеки для детей и юношества Н.Н. Куликова (Обрикова) в докладе «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в би-



библиотечной сфере: взгляд из региона» проанализировала документ с позиции знающего предмет обсуждения и очень заинтересованного в его дальнейшей реализации человека, поскольку Наталья Николаевна относится к той первой когорте «молодых», с кого всё начиналось, — она представитель



Совместное заседание Секции по библиотечной политике и законодательству (председатель В.Р. Фирсов, секретарь Е.И. Борисова), Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования (председатель Т.Я. Кузнецова) и Секции «Молодые в библиотечном деле» (председатель Т.С. Макаренко) на XV Ежегодной конференции РБА

«молодых первой волны». В 2012 г. будем отмечать 10-летие созданного по её инициативе в Кемеровской областной юношеской библиотеке Молодежного совета. Заместитель директора Свердловской областной библиотеки для детей и юношества М.В. Ивашина выступила с докладом «А нужна ли концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере?» с подзаголовком «Взгляд из окна Свердловской областной библиотеки для детей и юношества», в котором проводилась линия необходимости формирования кадровой политики в библиотечной сфере в целом, без акцентирования внимания на молодежном аспекте.



Дебаты, в которых приняли участие коллеги из Москвы, Тольятти, Новосибирска, Иванова, показали актуальность, целесообразность, своевременность разработки документа. Стратегическая концепция, по мнению профессионалов, подготовлена на достаточно высоком научном уровне с хорошим знанием практики деятельности библиотек в раскрываемом направлении. Однако обсуждение документа в «первом чтении» показало, что есть моменты, которые уже на сегодняшний день требуют уточнений и доработок. Разработка Концепции и других документов кадровой молодежной политики должна продолжаться.

По итогам обсуждения и дальнейших консультаций с представителем МК РФ принята следующая резолюция:

1. Включить в планируемые к разработке «Приоритеты развития РБА» отдельный раздел «Кадровая молодежная политика».
2. Доработать «Стратегическую концепцию молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010–2020 гг.» и представить ее на Конференции РБА в 2011 г.
3. Предложить Министерству культуры Российской Федерации включить в план работы коллегии МК РФ вопрос «О молодежной кадровой политике в библиотечном деле».

КРЫМСКАЯ ВСТРЕЧА

Впервые на Крымской конференции состоялось мероприятие, обсуждающее проблемы библиотечной молодежи и молодежный аспект кадровой политики в библиотечной сфере. 10 июня 2010 г. прошёл специальный семинар и дискуссионный круглый стол «К проблеме формирования молодежной кадровой библиотечной политики». Это было совместное мероприятие Секции «Библиотечные кадры, профессия и образование» и Российской библиотечной ассоциации, которое началось с приятного события — вручения Грамоты Российской библиотечной ассоциации «За развитие молодежного библиотечного движения Пермского края» Татьяне Витальевне Виноградовой, заведующей сектором Пермской государственной краевой универсальной библиотеки им. А.М. Горького

В рамках семинарского блока был заслушан ряд докладов. И.Б. Михнова, директор Российской государственной библиотеки для молодежи, в выступлении «Библиотека и молодежь: разговор на равных» раскрыла подходы к



Вручение Грамоты РБА «За развитие молодежного библиотечного движения Пермского края» Т.В. Виноградовой, заведующей сектором Пермской государственной краевой универсальной библиотеки им. А.М. Горького



формированию библиотеки нового типа, которые сейчас реализуются при модернизации РГБМ. Т.С. Макаренко, руководитель Информационно-консалтингового центра «Библиотечная карьера» РГБМ, председатель секции РБА «Молодые в библиотечном деле», выступила с докладом «К проблеме формирования молодежной кадровой библиотечной политики (в свете обсуждения «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.». Один из важнейших аспектов кадровой библиотечной политики раскрыл Э.Р. Сукиасян, профессор АПРИКТ. Ещё раз (по просьбе организаторов семинара) М.В. Ивашина, заместитель директора Свердловской областной библиотеки для детей и юношества, представила позицию библиотеки по отношению к разработке концепции кадровой молодежной политики в библиотечной сфере.

Проблемами и некоторым опытом работы с молодыми специалистами в Республике Беларусь в докладе «Молодые в библиотечном деле: опыт, проблемы, перспективы» поделилась И.Б. Стрелкова, заместитель директора библиотеки Белорусского государственного университета культуры и искусств, председатель Комитета по библиотечным кадрам и непрерывному образованию Белорусской библиотечной ассоциации.

О том, как в регионах развиваются те или иные направления кадровой молодежной политики, рассказывали коллеги из регионов: В.А. Малышева, директор Сахалинской областной универсальной научной библиотеки («Молодежный совет в библиотеке: дань моде или стратегия?»), Н.Л. Чернявская, директор ЦСМБ г. Омска («Стратегия лидерства как основа формирования молодежной библиотечной политики в муниципальных библиотеках города Омска»), Т.В. Виноградова, заведующая сектором Пермской государственной краевой универсальной библиотекой им. А.М. Горького («Вовлечение молодых кадров в систему создания и обмена инновациями»).

Второй частью Крымского заседания была презентация Указателя литературы «Библиотечная профессия и кадры за рубежом» (на русском и иностранных языках: 1998-2008 гг./ Российская государственная библиотека для молодежи). Во вступительном слове И.Б. Стрелкова сказала: «...указатель литературы «Библиотечная профессия и кадры за рубежом», созданный специалистами Информационно-консалтингового центра «Библиотечная карьера» Российской государственной библиотеки для молодежи, стал настоящим подарком для теоретиков и практиков библиотечного дела. Настоящий указатель – не только первое, но и пока единственное информационное издание по данной проблеме, охватывающее публикации за 10-летний период времени.

Большой интерес и уникальную практическую ценность, на наш взгляд, представляет тематический рубрикатор, содержащий 140 рубрик и подрубрик, отражающих проблемы библиотечной кадровой политики; видение библиотекарями новой миссии своей профессии; особенности работы с персоналом на всех основных этапах управления (подбор и отбор, расстановка, оценка и аттестация, адаптация, мотивация, развитие персонала); проблемы образования и подготовки библиотечных кадров в условиях развития информационного общества и общества знаний и др. Данный рубрикатор, безусловно,





Участники специального семинара и дискуссионного круглого стола «К проблеме формирования молодежной кадровой библиотечной политики». КРЫМ 2010



станет для профессорско-преподавательского состава факультетов высших и средних специальных учебных заведений, готовящих библиотечные кадры (в Беларуси – факультет информационно-документных коммуникаций БГУ-КИ, Могилёвский государственный библиотечный колледж), хорошей методической основой планирования новых исследований, аналитических разработок (в т.ч. в виде курсовых и дипломных проектов, магистерских и кандидатских диссертаций), разработки новых учебных курсов и др. В системе дополнительного профессионального библиотечного образования данный рубрикатор может выступать в качестве плана-проспекта для организации и проведения комплексных образовательных мероприятий (курсов, семинаров, Школ, конференций и др.); изучения опыта зарубежных коллег и подготовки аналитических обзоров по различным направлениям деятельности библиотек по управлению персоналом; наконец, для приглашения зарубежных специалистов в качестве тренеров образовательных мероприятий и реализации совместных образовательных проектов и программ. Изучение опыта других стран для библиотек Беларуси представляет огромную ценность, а готовность коллег поделиться таким опытом вызывает благодарность за сотрудничество.

К сожалению, указатель не претендует на исчерпывающий характер, – это и не входило в задачи составителей. Однако нам представляется, что целый ряд изданий (статей, монографий, научно-практических, учебно-методических пособий и др.), которые могли бы быть интересны с различных точек зрения для наших зарубежных коллег, остались за пределами указателя «Библиотечная профессия и кадры за рубежом» по причине их малотиражности и недоступности для коллектива составителей. В связи с этим хочу предложить свою помощь в отборе материалов белорусских авторов (библиотекарей-практиков,

профессорско-преподавательского состава БГУКИ, аспирантов и др.) для дальнейшей аналитической работы по продолжению данного библиографического указателя, либо других тематических указателей по отдельным направлениям работы с библиотечными кадрами.

Таким образом, позволю себе с удовлетворением отметить, что одна из важнейших задач указателя «Библиотечная профессия и кадры за рубежом» – пробудить интерес широкой целевой аудитории (аспирантов, преподавателей, студентов вузов культуры, готовящих библиотечные кадры; руководителей библиотек; специалистов методических служб; молодых специалистов и др.) к зарубежному опыту с целью формирования потребности в постоянном самостоятельном получении и сопоставительном анализе зарубежного опыта – выполнена творческим коллективом его составителей в полном объёме».



Презентацию указателя литературы «Библиотечная профессия и кадры за рубежом» проводит И.Б. Стрелкова



Далее в журнале представлены доклады, прозвучавшие 18 мая 2010 г. в г. Томске на совместном заседании секции РБА на XV Ежегодной конференции РБА и 10 июня 2010 г., на специальном семинаре «К проблеме кадровой библиотечной политики» на 17-й Международной конференции «Крым 2010».

К ПРОБЛЕМЕ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ (в свете разработки проекта «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»)

Татьяна Сергеевна МАКАРЕНКО,
председатель Постоянного комитета
секции РБА «Молодые в библиотечном деле»
(г. Москва)



Материал подготовлен на основе двух докладов: «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере: подход к государственной кадровой политике или новый виток молодежного библиотечного движения» (18 мая 2010 г., Томск, совместное заседание секции РБА по библиотечной политике, секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, секции «Молодые в библиотечном деле») и доклада «К проблеме молодежной кадровой политики в библиотечной сфере» (10 июня 2010 г., Судак, специальный семинар и дискуссионный круглый стол)

Тема, заявленная в заголовке — сложная, актуальная, своевременная, а, может быть, и припозднившаяся. Последнее время мы пытаемся модернизировать библиотеки, забывая, что эти изменения глубинно смогут произойти, только если осуществится модернизация самих библиотечных профессий и их носителей — библиотечного персонала. Почти что каждая статья, посвященная кадровым проблемам, начинается с описания катастрофического положения дел. Персонал стареет, молодежь не приходит, если приходит, то не задерживается, а если задерживается, то ненадолго. Так несколько утрировано представляется кадровая ситуация.



Я, насколько есть возможность, отслеживаю кадровую ситуацию с молодыми специалистами, и уверена, что в ряде регионов не так, а в других совсем не так. Кадровая ситуация по стране далеко неоднозначна. Да, конечно, есть общие проблемы, но ситуация в Центральном регионе страны отличается от Сибири и Юга, в библиотеках крупных городов — одна, сельских — другая. В одних регионах первостепенная задача — привлечь, а в других — выстроить карьеру.

Однако штаты заполнены, но какими специалистами? Вот выдержка из письма-отзыва на «Стратегическую концепцию»: «Через год-другой я останусь единственным «носителем» библиотечных знаний среди случайных временных людей». Такие ситуации, к сожалению, не единичные.

Это та проблема, которую надо решать уже на государственном уровне.

Поэтому когда говорят, — «Зачем изучать ситуацию и тратить на это время, и так все ясно», — я с этим категорически не согласна. Мне кажется, необходимо полномасштабное обследование кадровых ресурсов библиотек страны. Надо инициировать диссертационные исследования кадровой проблематики и применять стимулы для их выполнения. (Исследовательская составляющая заложена в «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»)

Секция «Молодые в библиотечном деле» в инициативном порядке начала планомерную работу по разработке документов молодежной кадровой политики в библиотечной сфере. Почему она взяла на себя такие функции, попытаюсь раскрыть далее.

Рассматривая кадровую политику в библиотечной сфере, необходимо представлять две взаимодополняющие составляющие:

1). Государственная кадровая политика библиотечной отрасли (позиция государства в лице Министерства культуры РФ);

2). Кадровая политика в библиотечной сфере (позиция профессиональной общественности в лице РБА).

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА БИБЛИОТЕЧНОЙ ОТРАСЛИ

Заявлять категорически, что кадровой государственной политики в отрасли не существует, неправомерно.

1. Да, конечно, формирование кадровых ресурсов отрасли не было приоритетным направлением последние 15 лет. Однако кадровая политика есть, но какая? Государственную кадровую политику отрасли, т.е. стратегию формирования, развития и рационального использования трудового потенциала отрасли — определяют, формируют и реализуют государственные структуры, органы законодательной и исполнительной власти и, в первую очередь, Министерство культуры Российской Федерации.

2. Самостоятельного документа, регламентирующего кадровую политику в библиотечной сфере, нет, но есть документы, где этому направлению посвящены отдельные разделы.

Какова ситуация с документальным выражением кадровой политики в библиотечной отрасли?



<p>ФЗ от 29.12.1994 № 78-ФЗ (ред. от 26.06.2007)</p>	<p>Решение Коллегии Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации № 4 от 28 марта 2005 г. «О государственной политике развития библиотечного дела в Российской Федерации» на 2006-2010 гг.</p>	<p>Проект Концепция развития библиотечного дела в Российской Федерации до 2015 года</p>
<p>Статья 13. Права библиотек 7) образовывать в порядке, установленном действующим законодательством, библиотечные объединения Статья 15. Обязанности государства по развитию библиотечного дела Федеральные органы государственной власти обеспечивают: 3) определение принципов федеральной политики в области подготовки и переподготовки библиотечных кадров, занятости, оплаты труда; 4) создание и финансирование образовательных учреждений федерального подчинения, осуществляющих подготовку и переподготовку библиотечных кадров, управление этими образовательными учреждениями; 5) содействие научным исследованиям и методическому обеспечению в области библиотечного дела, а также их финансирование; б) установление государственных библиотечных стандартов и нормативов, организацию системы информационного обеспечения библиотечного дела;</p>	<p>«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. 9. Содействие развитию системы профессионального библиотечного образования, в том числе дополнительного, с целью адаптации знаний и навыков библиотечных работников к новым быстро меняющимся и все время усложняющимся требованиям общества. Приоритетные направления: Формирование государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации специалистов центральных региональных библиотек по ключевым направлениям модернизации библиотечного дела.</p>	<p>«II. Стратегические цели, принципы и задачи развития библиотечного дела Российской Федерации ... Для достижения стратегических целей по эффективному развитию библиотечного дела в Российской Федерации жизненно важно решить следующие задачи: ... - обеспечение библиотек квалифицированным персоналом. III. Направления развития библиотечного дела в Российской Федерации до 2015 года Повышение уровня оплаты труда библиотечных работников, обеспечение библиотек квалифицированным персоналом. Обеспечение уровня оплаты труда в библиотечной сфере, гарантирующего нормальное развитие отрасли, при котором бюджетная часть заработной платы должна быть не меньше стоимости потребительской корзины в регионе, а заработная плата в целом – не ниже уровня средней заработной платы в регионе. Пересмотреть тарифно-квалификационные характеристики работников библиотек, расширив номенклатуру должностей библиотечных учреждений в соответствии с современными потребностями отрасли на основе Единого Всероссийского классификатора должностей.</p>



<p>.....</p> <p>Статья 26. Трудовые отношения работников библиотек.</p> <p>Трудовые отношения работников библиотек регулируется законодательством Российской Федерации о труде.</p> <p>Работники библиотек подлежат периодической аттестации, порядок которой устанавливается Правительством Российской Федерации.</p>	<p>Организация мониторинга образовательной среды и кадровой ситуации в библиотечном деле, создание единой информационно-ресурсной базы научно-методического сопровождения системы дополнительного профессионального образования.</p> <p>Поддержка и развитие межрегиональных центров непрерывного библиотечного образования».</p>	<p>Обеспечить развитие системы непрерывного библиотечно-информационного образования, обеспечивающего комплексное обновление профессиональных знаний, умений и навыков библиотечных кадров посредством регулярного повышения их квалификации и переподготовки по актуальным направлениям модернизации библиотечного дела.</p> <p>Предусмотреть систему мер для привлечения в профессию молодых специалистов и закрепления их в библиотеках.</p>
---	---	--

Такие положения кадровой политики зафиксированы в документах развития библиотечного дела в Российской Федерации.

Секция РБА «Молодые в библиотечном деле» совместно с секцией библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования пытается лоббировать в Министерстве культуры РФ разработку документа о кадровой политике в библиотечной отрасли. Естественно, кадровая молодежная политика должна войти в него составной частью.

Проблемы кадрового обеспечения отрасли последний раз на федеральном уровне обсуждались в ноябре 2001 г. на Всероссийском совещании руководителей федеральных и центральных библиотек субъектов Российской Федерации — в ноябре 2011 года будет 10-летний юбилей. Многие положения Итогового документа остались на бумаге, в том числе и один из главных — «сформировать экспертный совет по кадровым проблемам отрасли и поручить ему разработать программу «Кадры библиотек России». В этом документе многие положения остаются актуальными и сегодня. (Мы посчитали, целесообразным включить этот пункт в механизм реализации «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»).

Вторая составляющая — КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ (позиция профессионального сообщества в лице РБА)

Секции РБА «Молодые в библиотечном деле» — 10 лет, но работа в этом направлении ведется уже 17 лет, так как до создания Секции работа с молодыми специалистами осуществлялась в рамках программы Библиотечного благотворительного фонда. Было проведено:

Четыре Всероссийских конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (1994-2002 гг.). 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;

Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов «Библиотека XXI века: библиотечные каталоги» (24-25 мая 2000 г., Москва);

I Международная научно-практическая конференция «Молодые в библиотечном деле» (23-24 апреля 2001 г., Москва), которая собрала единомышленников — тех, с кем познакомились во время проведения предыдущих мероприятий Фонда.

Таким образом, конкурсы, конференции, а самое главное — единомышленники, подготовили почву для создания Секции «Молодые в библиотечном деле».

Какие же направления работы с молодыми специалистами в прошедшем десятилетии развивались наиболее активно? Это:

- развитие системы мероприятий (массовых мероприятий);
- патронирование идей и лидеров;
- развитие проектных, организационных и лидерских качеств молодых специалистов;
- публикации;
- информационная поддержка Секции.

Я не буду останавливаться на раскрытии этих направлений, т.к. они были подробно освещены на заседании секции 18 мая 2010 г. в докладе «Десять лет поиска и совершенствования».*

Позволю себе лишь остановиться на итогах работы Секции «Молодые в библиотечном деле» с библиотечными коллективами России (непосредственно и опосредованно) за 10 лет. А они таковы:

Сделан акцент на проблемах кадровой ситуации в целом по отрасли.

Впервые на суд широкой общественности вынесены не только проблемы молодых библиотекарей, но и продемонстрированы достижения молодых.

Создано и развивается молодежное библиотечное движение:

- с целью объединения для реализации конкретных дел создаются общественные профессиональные объединения молодых специалистов в библиотеках, городах, областях, краях, республиках;

- для общения, обсуждения каких-либо проблем создаются профессиональные группы в социальных сетях;

- с целью самовыражения создаются блоги как индивидуальные, так и коллективные (библиотечные).

Термин «молодые в библиотечном деле» стал брендом в классическом его понимании. Термин используют специалисты библиотек в названиях конференций, конкурсов, слетов и т.п. Этот бренд под свои знамена собирает все большее количество работников библиотек, происходит саморазвитие движения.

За эти годы в молодежном библиотечном движении:

- сформировалось поколение «молодых первой волны» — тех, с кем на-

* Макаренко Т.С. Десять лет поиска и совершенствования в работе секции РБА «Молодые в библиотечном деле»// Молодые в библиотечном деле.— 2010. — №9/10. — С. 8-16.



чинали и тех, кто сегодня руководит библиотеками, является заместителями директоров, заведующими крупными отделами, защитили диссертации, были и есть депутатами муниципальных объединений, являются носителями молодежной идеологии на различных уровнях;

- выросло новое поколение молодых, которые воспринимают и термин «молодые в библиотечном деле», и движение как данность.

- движение перешагнуло границы России и активно развивается в Казахстане, на Украине, в Беларуси, а, может быть, где-то и в других странах.

- начинает складываться информационное печатное и электронное пространство молодых библиотекарей.

- сделана попытка создать документ, раскрывающий как пути развития кадровой молодежной политики, так и молодежного библиотечного движения в Российской Федерации (Проект «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»).

А что ждет Секцию впереди, в чем ее роль на современном этапе, в чем выразится стратегическое планирование? Все те направления, которые были рассмотрены выше, будут развиваться. Однако есть три стратегических момента, над которыми мы будем активно работать:

Секция РБА «Молодые в библиотечном деле» как структура общественной организации должна стать координационно-методическим центром молодежного библиотечного движения России, способствуя развитию кадровой молодежной политики в библиотечной сфере. Продолжится работа по разработке концептуальных и регламентирующих документов.

Внедрение комплекса мер поддержки молодых специалистов, способствующих росту профессионального признания РБА.

Разработка и поддержка информационного виртуального пространства молодых в библиотечном деле как информационно-консалтингового и образовательного блока, так и среды общения.

А как видит Секция дальнейшую работу по разработке кадровой молодежной политики подробно было изложено в проекте «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»), которая обсуждалась в профессиональной библиотечной среде.

«Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»

Почему выбран именно этот жанр?

Мы попытались ответить на этот вопрос в самом документе. Хотелось бы дать некоторые уточнения.

Это первый документ за последние десятилетия, который поднимает КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ перед библиотечным сообществом страны. Поэтому возникло желание, как можно больше направлений представить для обсуждения. Стратегическая концепция как жанр предполагает многоуровневость. Поэтому мы представили многослойный, многожанровый документ:

- стратегическая концепция молодежной кадровой политики, разбитая на три раздела и обозначившая программы — это ИДЕОЛОГИЯ документа;
- план-рекомендация по реализации Стратегической концепции де-



тализирует направления кадровой молодежной политики в библиотечной сфере — ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ДОКУМЕНТА. Форма изложения «план-рекомендация» выбрана специально, так как в данном документе нет жесткой привязки к регионам и библиотекам-исполнителям. Регионы имеют свободу выбора и развития тех или иных направлений Концепции, конкретных мероприятий и акций, а также степень своего участия. Данный подход создает условия для неформального объединения специалистов из различных регионов и библиотек, заинтересованных в разработке тех или иных направлений Концепции в творческие группы;

- глоссарий должен стать неким ТЕОРЕТИЧЕСКИМ ОСМЫСЛЕНИЕМ кадровой проблемы отрасли;
- рекомендации РБА — программа усиления роли РБА в молодежном библиотечном движении.

Мы совершенно осознанно шли на создание столь объёмного документа, понимая, что ставим тем самым себя под удар, но надеясь, что заинтересованные коллеги обязательно найдутся. А коль так удар надо держать, если хотим довести этот документ до практической реализации.

Мы также ставили перед собой конкретную практическую задачу: коллеги, прочитав этот документ, смогут почерпнуть из него то, что им близко, подходит к ситуации региона, библиотеки и соответствует возможностям, попытаются что-то уже сейчас, до доработки и утверждения документа, внедрить у себя.

«Подводные камни» Стратегической концепции

Я выскажу свое мнение. Первым и определяющим моментом в разработке кадровой молодежной политики в библиотечной сфере стало то, что мы «побежали впереди паровоза». Отсутствие документа о кадровой политике в отрасли ставило перед нами, разработчиками, сложные, а иногда не решаемые проблемы. Вычленив и сделать акцент на формировании и развитии МОЛОДЕЖНЫХ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ очень сложно. Нам постоянно приходилось отвечать на вопрос, а не выходим ли мы за рамки документа о МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ. А выходить приходилось.

Мнения регионов и экспертов

Была сделана массовая рассылка документа в библиотеки как федерального, так и муниципального подчинения, в целый ряд вузовских и академических библиотек. Обсуждение Стратегической концепции прошло на заседании Научного совета Российской государственной библиотеки для молодежи.

Получено много ценных и конструктивных предложений, которые будут учтены при дальнейшей доработке этого документа. Эти замечания и предложения относятся как к редакционным, так и содержательным доработкам. Остановилось лишь на некоторых. Были и диаметрально противоположные мнения, например, одни коллеги считают неправильным включение «Социального пакета для молодых в библиотечном деле» в документ, другие, наоборот, считают необходимым разъяснить, какой перечень социальных услуг, таких как дополнительная медицинская помощь, санитарно-курортное лечение молодых специалистов и их детей, предоставление льгот по оплате услуг ЖКХ, особенно в сельской местности, проезд и т.д., реко-



мендуется включить через коллективный договор или другой документ администрации библиотеки.

Большое внимание рецензенты уделили механизмам реализации концепции и, в первую очередь, разработке критериев оценки эффективности реализации. Было также отмечено, что концепция в основном должна быть направлена на поддержку молодых специалистов, уже работающих в библиотеке, и увеличение доли молодежи в кадровом составе.

Были предложены и новые программы:

«Молодые и старшее поколение» (сохранение лучших традиций и обеспечение преемственности в библиотечном деле).

«Траектории непрерывного профессионального образования молодых» (различные направления системы повышения квалификации молодых сотрудников библиотеки).

«Дистанционное обучение молодых сельских библиотекарей».

Были предложения и по исключению из концепции. Такое мнение прозвучало по поводу программы «Молодые — молодым». С этим я в корне не согласна. Практика показывает, что оно сейчас очень плодотворно развивается. Именно через это направление идет активное привлечение молодежи в библиотеки.

Коллеги выразили желание принять участие в программах:

- «Информационный форум».
- «Библиотекарь — профессия XXI века».
- «Профессиональное и научное творчество молодых».

Обсуждение «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» продолжается. Ждем ваши предложения и замечания, готовы к любой форме сотрудничества с целью доработки этого документа.

ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ



Ирина Петровна ТИКУНОВА,

заведующая сектором НИО редких книг (Музея книги)

Российской государственной библиотеки

(г. Москва)

Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере (далее — Концепция) имеет большое значение для развития библиотечного дела нашей страны. Она может стать первым



концептуальным документом, посвященным молодежной кадровой политике как составной части кадровой политики отрасли, и одним из первых документов, предлагающих способы решения кадровых вопросов в библиотечной сфере. Очертив круг проблем, которые в наибольшей степени препятствуют дальнейшему развитию библиотечной профессии, Концепция стала первой попыткой в определении шагов для их решения силами профессионального сообщества. Однако сложность и глубина стоящих перед разработчиками задач, отсутствие прецедентов их исполнения породили целый ряд проблем, возникших уже на этапе создания этого документа.

Одной из первых возникла проблема определения первоочередных мер для снижения остроты кадрового кризиса в библиотечной сфере при отсутствии социально-экономических условий развития отрасли и поддержки со стороны государства. Печальный опыт реализации целого ряда социальных программ доказывал, что без повышения социального престижа профессии, без обеспечения социальной защиты ее представителей невозможно сколько-нибудь серьезное укрепление кадрового потенциала. Кроме того, формат разрабатываемого документа потребует непосредственного участия представителей властных структур на всех уровнях государственного управления. Поэтому при написании Концепции, с одной стороны, была сделана ставка на активизацию взаимодействия с органами власти, направленного на совершенствование нормативной базы, а также на лоббирование интересов молодых библиотечных специалистов при подготовке концептуальных и стратегических документов, целевых программ социальной и профессиональной направленности. С другой стороны, было предложено поднять уровень профориентационной работы среди выпускников школ, раскрывая весь спектр библиотечных профессий, а также возможностей творческого развития в библиотечно-информационной сфере и как специалиста, и как личности.

Уже на этапе определения парадигмы Концепции стала очевидной насущная потребность в разработке стратегии развития кадрового потенциала библиотечной сферы в целом, так как проведение эффективной молодежной кадровой политики возможно только при условии снижения остроты кадрового кризиса в библиотечной отрасли.

Другой проблемой стал поиск эффективных механизмов реализации предлагаемой политики, использование которых позволило бы достигнуть предполагаемых результатов. К сожалению, анализ существующей ситуации показал, что в нынешних условиях профессиональное сообщество не располагает надежными рычагами стимулирования участия в воплощении политических устремлений и программных мероприятий. Разработчики попытались вычленив правовые, организационные и финансовые механизмы как наиболее значимые для решения выявленных проблем.

Не менее сложной оказалась попытка представить на концептуальном уровне возможные конкретные решения для создания и развития потенциала молодых кадров в отдельных библиотеках. В проекте Кон-



цепции авторы предложили широкий спектр форм и методов, набор которых определяется каждой библиотекой, исходя из местных условий.

И, конечно, разработчики столкнулись с такими традиционными проблемами стратегического планирования, как прогнозирование на длительную перспективу и определение измеримых результатов реализации концепции. Однако по достоинству оценить качество предложенной и правильность представлений авторов Концепции можно будет только по итогам её реализации. Как бы ни было трудно составить концептуальный документ, более сложным и проблематичным является его реальное воплощение, особенно, если это касается огромной социальной группы, встроенной в сложную систему общественных отношений и процессов, влияющих на развитие целой страны.

В числе «узких мест» Концепции, прежде всего, следует обозначить социально-экономические проблемы. Как уже упоминалось, невозможно обеспечить развитие кадрового ресурса без социальной поддержки. Нельзя доказать важность роли библиотеки и библиотекаря в обществе, если этот статус не подкреплён социально-экономическими гарантиями государства. Для решения этой проблемы необходимо активно участвовать в законотворческой деятельности, лоббируя интересы профессионального сообщества, демонстрируя и доказывая в органах государственной власти возможности библиотеки не только как эффективного инструмента для снижения социального напряжения и ликвидации социального неравенства, но и как индикатора качества жизни и степени формирования информационного общества.

К сожалению, кадровая ситуация в библиотечной сфере такова, что в скором времени доказывать, что библиотека — прекрасный инструмент для социального строительства и сохранения единого культурного пространства России, будет некому. Низкий социальный статус профессии не привлекает талантливую молодежь, а те, кто получают базовое библиотечное образование, не идут в библиотеку. Учебные заведения, работая в условиях рыночных отношений, вынуждены сокращать наборы на профильные специальности, переориентировать их на работу с информацией, опуская вопросы работы с книгой, читателем, фондами. В создавшейся ситуации особенно важно продолжать работу по расширению взаимодействия базового профессионального образования и библиотечной практики. В число актуальных задач Концепции следует включить следующие:

- лоббирование системы обязательного распределения на работу в библиотеки выпускников учебных заведений, обучавшихся на бюджетной основе;
- широкое внедрение дистанционного обучения для регионов, не имеющих на своих территориях базовых профильных учебных заведений;
- активизацию участия профессионалов-библиотекарей в рассмотрении и утверждении учебных программ.

Следующий блок составляют организационно-управленческие проблемы. В первую очередь, для обеспечения успешной реализации необ-



ходимо добиться финансовой поддержки со стороны государства, например, путём включения хотя бы отдельных направлений или мероприятий в состав государственных программ социального развития.

Определенную сложность составляет и недостаточная мотивация руководителей библиотек на работу по привлечению молодежи. В современных условиях она снижена по нескольким причинам. С одной стороны, чтобы добиться от молодого специалиста выполнения производственных заданий на требуемом уровне профессионального мастерства, в его подготовку необходимо вкладывать значительное количество сил, средств и времени. С другой стороны, когда молодой специалист приобретает необходимые профессиональные навыки и умения, его трудно удерживать на низкооплачиваемой работе. Гораздо легче управляться с пенсионерами или специалистами предпенсионного возраста, которые мирятся с мизерной заработной платой, имея гарантированный, хотя и скромный доход.

Для закрепления мотивационных установок на привлечение молодежи и продвижения методик работы с молодыми специалистами целесообразно:

- включить эти темы в учебные программы курсов повышения квалификации библиотечных руководителей и менеджеров среднего звена;
- организовать распространение опыта наставнического труда в библиотеках, используя современные каналы распространения профессиональной информации.

Приходится признать, что Концепция носит узкопрофессиональный характер. В документе практически не отражено взаимодействие с органами власти, не предусмотрено привлечение молодежных общественных организаций и недостаточно обозначено сотрудничество с образовательными учреждениями для развития профориентационной и научной работы.

И наконец, следует выделить проблемы методологического и методического характера. Например, в тексте документа недостаточно четко сформулированы проблемы, на решение которых нацелена молодежная кадровая политика, просматривается разная степень глубины разработки отдельных направлений, а также неполное соответствие некоторых заявленных мероприятий поставленным в Концепции задачам, отдельное внимание следует уделить разработке функциональных направлений, составляющих инфраструктуру реализации кадровой политики. Исправление этих недочётов поможет более четко представить ожидаемые результаты и измерить эффективность реализации, как в целом, так и по каждому направлению.

Таким образом, представленный на первое широкое обсуждение проект Концепции требует дополнительной редакции. Разработчикам следует вернуться к доработке документа и учесть все высказанные предложения и представить его новую редакцию для очередного обсуждения и утверждения на следующей конференции.



СТРАТЕГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ: ВЗГЛЯД ИЗ РЕГИОНА



Наталья Николаевна КУЛИКОВА (ОБРИКОВА),
заместитель директора Кемеровской областной
библиотеки для детей и юношества
(г. Кемерово)

Готовясь к выступлению, написала с десятков вариантов начала, и никак не могла понять, почему у меня не лежит к ним душа. И вот вчера, увидев множество знакомых, практически родных лиц, услышав и увидев в программе хорошо знакомые библиотеки, я только тогда осознала, что чувства и эмоции обретают некую словесную форму.

Образованный человек никогда не читает, он перечитывает. Вот и «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010–2020 гг.» мною была перечитана десятки раз, проанализирована, прожита и прочувствована... Почему перечитана — понятно: такой важный и серьезный документ нуждается в весьма осмысленном чтении. Проанализирована — тоже понятно: чем большая работа была проделана авторами, тем больше того, что необходимо анализировать. Почему прожита и прочувствована? Во-первых, потому, что этому способствовали почти 10 лет активного участия в движении «Молодые в библиотечном деле». И, во-вторых, потому, что лично для меня поворотным моментом моей профессиональной деятельности стал I Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири в г. Новосибирске. Не знаю, что расплывется в атмосфере на профессиональных встречах молодых библиотекарей, но это очень заразно. Это — болезнь, и пострашнее свиного гриппа! Если у вас лихорадочно блестят глаза при виде читателей, если вы «горите» на работе, у вас повышенная температура профессиональной креативности, если вы чихаете на все кризисы и успешно реализуете свои библиотечные «прожеты» — значит вы тоже подхватили этот вирус. Именно в Новосибирске я «заболела» своей профессией. И излечиться, активно участвуя в форумах молодых в Улан-Уде, Екатеринбурге, Красноярске, Барнауле, Омске, Москве, не представлялось возможным. Более того, я горжусь тем, что как организатор III слета молодых библиотекарей Сибири в г. Кемерово способствовала распространению эпидемии профессионального молодежного профессионального творчества в наших библиотеках. В общем, дайте мне точку



опоры — и тогда у меня появится своя точка зрения. Вот и предыдущие 10 лет значительно влияют на мой взгляд на Концепцию.

Есть документы, прочитав которые один раз (или даже просмотрев «по диагонали»), можно или даже нужно быстренько вычеркнуть из памяти. Но вот именно «Концепция» такого обращения явно не заслужила. К ее доработке необходимо относиться очень ответственно, тщательно, скрупулезно. Ведь особенностью «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» является то, что сегодняшняя ситуация и в нашем регионе, и в стране в целом такова, что этот документ имеет вполне реальное значение для каждого заинтересованного в развитии библиотек.

Кузбасс — относительно благополучный регион: у нас свои учебные заведения — Университет культуры и искусств и колледж культуры. В 2009 году в муниципальных и трех областных библиотеках Кузбасса 23% от общего количества библиотекарей области. По сравнению с предыдущим годом количество молодых библиотекарей уменьшилось на 1%, связано это с тем, что многие библиотекари перешли в следующую возрастную группу.

В целом кадровая ситуация с молодыми библиотечными сотрудниками в области довольно сложная. Хотя есть территории, где 50% коллектива составляют молодые библиотекари. Лидирующее положение по соотношению молодых библиотекарей и общего числа сотрудников библиотеки занимают пять территорий, где процент молодых от 50 до 33%. В 10 территориях от 29 до 21%. Это самые благополучные территории. В 10 территориях (причем здесь и крупный город Кузбасса, и сельские районы и малые города) кадровая ситуация довольно сложная, процент молодых библиотечных сотрудников колеблется от 19,6 до 15%. И в 10 территориях количество молодых от 4 до 14%. А в одном из районов (Новокузнецком) в 2009 г. вообще нет молодых библиотекарей. В областных библиотеках количество молодых от 45% в нашей библиотеке до 10% в областной специализированной. Таким образом, в большинстве ЦБС количество молодых библиотекарей меньше трети коллектива, то есть, нарушены нормальные возрастные пропорции.

В условиях, когда повсеместно стоит проблема старения кадров, целесообразно закрепить молодых сотрудников библиотек и позволить им творчески развиваться. Одним из путей решения этой проблемы — создание объединений молодых библиотекарей на местах. Нами создано Кузбасское библиотечное объединение «Молодые профессионалы». Необходимо отметить, что объединений молодых на уровне отдельных регионов очень мало.

Концепция как комплекс ключевых идей и положений должна дать целостное представление о дальнейших направлениях формирования и развития молодежного кадрового ресурса, способствовать более глубокому их пониманию, определять методику и организацию практической деятельности.

Одним из недостатков Концепции является то, что не совсем четко определен ее объект, так как в тексте постоянно используется опреде-



ление «молодой специалист», но неясно, что под ним понимается. Существуют две трактовки этого понятия: «молодой специалист» как юридический термин и как обыденное понятие. «Молодой специалист» как обыденное понятие обозначает человека, который в недавнем прошлом окончил учреждение образования и имеет мало практического опыта для выполнения порученной ему работы. Если исходить из этого определения, то тогда непонятно определение, приведенное в п.1 ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ Концепции. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ — выпускники высших и средних учебных заведений (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по полученной специальности без перерыва между учебой и работой (сделать в течение трех месяцев) и имеющие стаж работы до трех лет (добавить возраст? До 35-36 лет). По другим источникам: закончившие заочное отделение не являются молодыми специалистами.

В нашей стране существовала система распределения молодых специалистов. Это понятие сохранилось без изменений и в новое время.

Сомнения в вопросе, кто может называться молодым специалистом, возникают в связи с тем, что Трудовой кодекс РФ не уточняет этого понятия (государство освободило себя от обязанности трудоустраивать молодых специалистов). Теперь статус молодого специалиста присваивается либо в соответствии с региональным законодательством, либо определяется локальными нормативными актами. Кстати, определение Советы молодых специалистов — тоже не совсем корректно.

Полагаем, что Концепция, определяющая стратегию формирования молодежного кадрового ресурса библиотек, должна нести единый подход в вопросах молодежной кадровой политики, в том числе и в определении основополагающих понятий.

В данном случае можно либо изменить терминологию в тексте Концепции, либо пойти дальше и инициировать изменение данного термина на общероссийском уровне. Либо возрождать систему распределения выпускников учебных заведений, обучавшихся на бюджетной основе. Или (взять формулировку, предложенную И.С. Пилко), «содействие возобновлению практики целевого набора и гарантированного трудоустройства выпускников, получивших библиотечную профессию. И ввести возраст: от 30 расширить до 35 лет».

Ряд замечаний имеется и по таким вроде бы мелким деталям, за которые цепляется взгляд и которые складываются в определенные тенденции:

Дублирование законодательных актов: поддержки в период временной нетрудоспособности (болезни) — это гарантирует трудовой кодекс;

Нереальные: создание корпоративных проектов по выявлению учреждений, занимающихся профориентационной работой по библиотечным профессиям — на мой взгляд, выявлять особо нечего: этим занимаются вузы, колледжи + библиотеки.

Громкие заявление: выявление потребности отрасли в молодых специалистах, способных обеспечить модернизацию библиотечной сферы. Очень громкое заявление. Молодые не всегда способны обеспечить мо-



дернизацию отрасли. Есть молодые специалисты и есть молодые профессионалы.

Молодой специалист — выпускник высших и средних учебных заведений (независимо от формы получения образования), поступивший на работу по полученной специальности, профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, начинающий формировать индивидуальный стиль деятельности.

Молодой профессионал — молодой сотрудник библиотеки, обладающий, помимо знаний, умений, качеств и опыта, также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Молодые профессионалы способны обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы составляют основу библиотеки, нацеленной на развитие.

Некоторое смешение понятий: отнесение производственной практики к формам и методам участия студентов библиотечных факультетов в деятельности профессионального сообщества тоже не совсем правильно, это часть учебного процесса.

Формирование социального пакета для молодых библиотекарей — библиотека может обеспечить социальный пакет только на базовом уровне, гарантированном трудовым кодексом, региональным законодательством. Разве что установить ряд надбавок в коллективном договоре и положении о премировании.

И потом, создание каких-то совершенно особых условий способно вызвать недовольство в коллективе — чем специалист, только что окончивший вуз и необремененный семьей, лучше библиотекаря с 15 или 20-летним стажем с семьей, живущего в 12-метровой комнате? Я знаю случаи, когда молодой специалист, не отработавший и года, получал льготную ипотеку и уходил из библиотеки... Его же никто не обязывает отработать в библиотеке хоть несколько лет.

Непонятно, что имелось в виду: «привлечение и создание особо благоприятного режима молодым ученым и специалистам: в развитии способностей к научной публицистике, ораторскому искусству». Не очень понятна формулировка.

И вот таких несостыковок достаточно много. Поэтому мои предложения:

1) Описывая основные концептуальные идеи, сложно, но необходимо найти золотую середину в полноте изложения их сути. Слишком короткое описание сужает объем притязаний Концепции, а избыточно подробное описание — приводит к нарушению принципа — изложить всё с полнотой, достаточной для реализации основных направлений концепции, без проведения дополнительных мозговых атак по их пониманию. **СОКРАТИТЬ** концепцию, оставив самую «золотую» суть.

2) В концепции совершенно упущено из вида наставничество. Это должно быть выделено особо! Рекомендовать разработать положение о наставничестве, встречи наставников и т.п.



3) Стратегический план реализации разработать уже после утверждения Концепции.

4) Для доработки Концепции должна быть создана креативно-аналитическая группа.

Кстати, в Концепции есть замечательное предложение: создание и поддержка информационного электронного (виртуального) пространства библиотечной молодежи, создание виртуального информационного центра по проблемам библиотечной молодежи с включением средств интерактивного профессионального общения (форумы, чаты, интернет-конференции и т.д.).

Почему бы не сделать широкое обсуждение для доработки концепции именно в этом режиме?!

Можно представить себе три честные реакции специалистов библиотечной сферы на идеи, изложенные в концепции. Первая — это согласие и принятие, готовность работать. Другая реакция — отвержение, недовольство, протест. Наконец, третья реакция (возможно, самая серьезная и здоровая). Не скороспелое «ура, как все здорово!». Нормальной должна быть реакция, когда обдумывают, анализируют, спорят, соглашаются и протестуют.

В чем-то Концепция нравится, чем-то восхищает, чем-то возмущает и отталкивает. В любом случае, она надолго занимает мысли, вызывает лавину раздумий. А уже эти раздумья, в свою очередь, приводят к новым идеям и творческим планам. Это и есть естественное состояние сотрудников развивающейся библиотеки.

Несмотря на отсутствие текста доклада М.В. Ивашиной (в наличии только его презентации). Всё-таки было принято решение представить имеющийся материал. В презентации четко прослеживается позиция Свердловской областной библиотеки для детей и юношества по формированию кадровой политики в библиотеке. В то же время, чтобы раскрыть позицию библиотеки по поводу «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере», публикуем материал, представленный в блоге «Как пройти в библиотеку».



А НУЖНА ЛИ КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ?

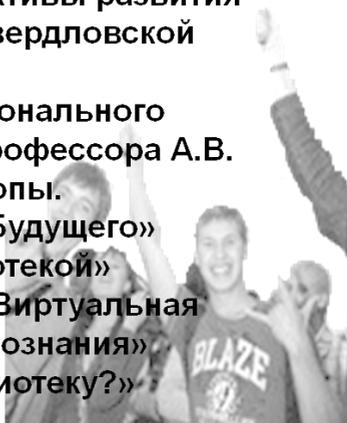
Марина Вячеславовна ИВАШИНА,
заместитель директора Свердловской областной
библиотеки для детей и юношества
(г. Екатеринбург)



Взгляд из окна Свердловской областной библиотеки для детей и юношества



- Формат-проект «Перспективы развития библиотечной системы Свердловской области»
- Исследования профессионального сознания по методикам профессора А.В. Соколова «Жанны, Пенелопы. Клеопатры», «Письмо из Будущего»
- Тренинг «Роман с библиотекой»
- Интернет-конференция. Виртуальная площадка «Перезагрузка сознания»
- Блог «Как пройти в библиотеку?»



Форсайт-проект

Форсайт (от англ. Foresight – «взгляд в будущее») – эффективный инструмент инновационной экономики и динамического моделирования в социальных системах. Содержит элементы исследований. В ходе Форсайта определяются **АЛЬТЕРНАТИВЫ будущего: тенденции, зоны неопределённости, возможные сценарии.**

Форсайт – это процесс активного конструирования будущего и создания видения среднесрочной и долгосрочной перспективы. Нацеленность на принятие актуальных решений и мобилизацию объединённых усилий партнёров

Когда применяется Форсайт

- при наличии социально-экономических проблем долгосрочного характера
- при необходимости усиления позиций за счет активизации инновационной деятельности
- при необходимости выбора стратегических альтернатив развития отрасли с учетом имеющихся возможностей и ограничений
- для реализации эффективной политики в ситуации отсутствия консенсуса между государством, бизнесом и обществом



Экспертные панели – базовый метод Форсайта

- Группа экспертов из 12-20 человек в течение нескольких месяцев обдумывает возможные варианты будущего по заданной тематике, используя новейшие аналитические и информационные материалы и разработки.
- Преимущество - присутствие экспертов во время всего процесса работы, взаимодействие между представителями различных научных дисциплин и областей деятельности.
- Метод дополняет другие подходы, применяемые в технологиях Форсайта: общественные панели, сценарирование, мозговые штурмы, игры.



Исследование. Уральский региональный фонд социально-экономических и гуманитарных исследований (Фонд «Социум»)

- **Портрет типичного работника библиотеки:**
женщина предпенсионного и пенсионного возраста, малообеспеченная, с непрофильным образованием, но большим опытом работы.
- **Характер:** интеллигентность, энтузиазм, активность, склонность к традиционным ценностям, инертность сознания, негативное отношение к переменам.
- **Миссия:** культпросветработник, пропагандирующий традиционные ценности. Но нужен библиотекарь, который рождает новые идеи

Требования к библиотекарю – профессионалу (с точки зрения пользователей, партнёров, руководителей)

- Базовые знания и навыки, независимо от образования
- Уровень культуры, широкий кругозор
- Владение современными информационными технологиями
- Коммуникативные навыки
- **Мотивированность на саморазвитие, освоение нового**

Этим требованиям соответствует меньшая часть специалистов. Проблемные зоны – информационные технологии и мотивированность на развитие

Нарушение кадрового баланса

Недостаток кадров, способных осуществить перемены, которых требует общество.
Недостаток среднего возраста!

- Молодые - обучаются и адаптируются
- Старшее поколение - является носителем традиций
- Среднее поколение - играет активную роль, работая на развитие

Мотивы, стимулирующие саморазвитие и
стремление к новому -
2 динамически связанных фактора

- Личностный интерес к саморазвитию в профессии
- Коллективная развивающая среда, стимулирующая к развитию

Необходимость системного подхода к работе с библиотечными кадрами

- Повышение престижности профессии: за счёт адекватной оплаты труда и усилий по маркетингу профессии
- Привлечение и удержание молодых специалистов с профильным образованием
- Развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки
- Важны не только возрастные, но и другие параметры профессии



Исследование «Жанны, Пенелопы, Клеопатры» – типы современных библиотекарей

Соколов А.В. Жанны, Пенелопы, Клеопатры в библиотеке завтрашнего дня // Библиотековедение. – 2002. – №3 – С. 26–36



Этическое самоопределение + направленность личности + пассионарность

	Школьные библиотеки	Муниципальные библиотеки	Региональные библиотеки	Средние показатели по Свердловской области
Жанны активные альтруисты	42%	40%	44%	42%
Пенелопы пассивные конформисты	36%	27%	12%	25%
Клеопатры активные эгоисты	22%	33%	44%	33%

Исследовательское интервью «Россия и Я в 2023 году»

(прогнозирование профессионального и личного будущего)

- **Часть 1. Российские библиотеки в 2023 году.**
- Укажите тип прогноза: оптимистический или пессимистический.
- Содержание прогноза:
 - А. Библиотечная сеть России. Моя библиотека в сети библиотек.
 - Б. Книгоиздание: структура, стоимость книги, комплектование библиотек.
 - В. Электронные издания в фонде моей библиотеки. Информатизация библиотеки.
 - Г. Чтение в России и читатели моей библиотеки.
 - Д. Библиотечная профессия: социальный статус, оплата труда, подготовка кадров.
 - Е. Главные положительные достижения по сравнению с 2008 годом.
 - Ж. Главные проблемы перед библиотеками 2023 года.



Виртуальные площадки

- Культурная экспансия
- Перегрузка сознания
- Пространство чтения
- Библиотеки: курс на on-line
- Транспартнёрство
- Архивная лавка

Интернет-конференция. Виртуальная площадка «Перезагрузка сознания» <http://www.uraledu.ru/teenbook>



Только цифры!

- 100 докладов
- 30 территорий РФ
- 12 территорий Свердловской области
- 1000 посещений в день
- Более 3000 комментариев

Гвоздевые проблемы

- Перегрузка сознания: как?
- Лидерство
- Противостояние поколений
- Интерактивность: поиск нового языка
- Искусство профессиональной дискуссии



Образовательная программа «Иновационные стратегии работы с детьми и юношеством»

- 72 часа/14 часов
- Интерактивные формы
- Модульный принцип
- Накопительная система часов
- Выбор системы оплаты и места проведения



Содержательные модули

- Тема 1. Акценты года
- Тема 2. Библиотека для детей и юношества в местном сообществе (Тренинг «Есть идея!», «Роман с библиотекой»)
- Тема 3. Информационные сети, системы, программы (Тренинг «Информационный лидер»)
- Тема 4. Информационная культура личности (Тренинг «Азбука информационной самостоятельности»)
- Тема 5. Развитие читательской деятельности детей и юношества. Книгоиздание и литература для детей и юношества (Тренинг «Мастерская чтения»)

Библиотека для цифровых аборигенов

- Библиотека – не храм. Главный источник информации – интернет
- Путь к достоверной информации
- Ценность живого общения. Обмен эмоциями



Библиотека для цифровых аборигенов

- Разнообразие возможностей доступа, форматов и платформ
- Гибкость правил
- Предпочтение невербального обучения
- Риск, пробы, ошибки приветствуются
- Провалы подразумеваются



Блог «Как пройти в библиотеку?» http://community.livejournal.com/teenbook_ekt



Ведущие темы блога

- Новая библиотека для нового поколения
- Что читает молодёжь
- Молодёжная культура, стиль, язык
- Современные технологии и молодёжь

Ликбез по работе с тинейджерами



Выводы:

- Необходим баланс поколений, профессиональных и психологических типов
- Требования к профессиональным качествам не связаны с возрастными характеристиками
- Слабость нормативно-правовой-базы (почему только в части, касающейся работы с молодыми кадрами?)
- Программы Концепции не решат проблем молодых библиотекарей, так как это проблемы отрасли в целом
- Реализация Концепции – движение вперёд, а «дорогу осилит идущий»





Вдруг у кого-то осталось время от добывания оригинальных подарков, изготовления новогодних костюмов, составления гороскопов и навороченных поздравлений? Тогда киньте идею в общую копилку. Пришлось мне стряхнуть свою парижско-французскую меланхолию и вновь раскинуть мозгами над проблемой, к которой мы обращались уже не раз. Для журнала «Молодые в библиотечном деле» мне предложили написать статью с рабочим названием «Нужна ли концепция молодёжной кадровой политики в библиотечном деле?». Собственно, по материалам моих выступлений на конференции РБА в Томске и в Судаке (грешен, тексты не написал). Знаю, что буду не популярен. Но отвечаю: **НЕТ, НЕ НУЖНА**

Но нужна взвешенная кадровая политика. На неё и курс держать. Молодые библиотекари — «свежая кровь». Именно они способствуют движению идей. Многие из них принадлежат к

поколению цифровых аборигенов и могут многому научить цифровых иммигрантов. Это «не поротое» поколение, не боящееся отстаивать собственную позицию и с первого класса обучающееся проектному мышлению. У многих из них характеры лидеров. Только нужно найти приложение своим силам!

«Дети» во многом сильнее поколения «отцов». За что ж им молодёжную политику, как слабым инвалидам? Разве сильные, красивые, талантливые заслужили, чтобы им выделили специальный «лягушатник», чтобы они булькались там на мелководье, проводя КВНы, конкурсы красоты и модные дефиле и фотосессии (многие молодёжные секции на конференциях хвастают именно такими делами), в тысяча первый раз доказывая обществу, что они — шикарные, красивые, раскованные, ничуть не похожие на серых мышек. «Детям» тесно в лягушатнике. Они могут вести за собой, предлагая интересные и смелые проекты. Один из пунктов концепции молодёжной политики посвящён святому — низкой заработной плате молодых. Но только ли молодых? Разве это не проблема нашей отрасли в целом? И разве можно повесить зарплату за молодость? А вот для стимулирующих надбавок есть такие критерии как разработка и реализация



проектов или внедрение новых информационных технологий и работа с электронными ресурсами. И за них можно получить надбавки независимо от возраста. Так нужна ли молодёжная кадровая политика? Есть идея проведения Печа-кучи или другой интерактивной встречи типа ненаучной неформальной конференции, где «отцы» и «дети» будут учить друг друга, выбирая темы и формы обучения — кто как и чему может. Вот вы, что можете?

КОММЕНТАРИЙ

Уважаемые коллеги!

В этом номере журнала представлены материалы так или иначе связанные с **КАДРОВОЙ СИТУАЦИЕЙ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ**. Это материалы по обсуждению разрабатываемой «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере» — материалы жесткие, с большой долей критики, но, что замечательно, конструктивной. Представлена даже позиция, которая отрицает необходимость разработки именно молодежной кадровой политики. Однако, на мой взгляд, в спитче, представленном в блоге «Как пройти в библиотеку», присутствует некоторое смещение элементов управления кадровой политикой. Делать то, что является составляющим кадровой молодежной политики — да, но называть это концепцией — нет.

Я не буду останавливаться на подробном обсуждении этих материалов. Конечно, с чем-то я, как основной разработчик этого документа, абсолютно согласна, что-то принимаю полностью, но есть и критические замечания, которые не приемлю полностью и могу дать встречную аргументацию. Однако считаю, делать это в данном номере нецелесообразно. Мы предоставили вам, уважаемые коллеги, возможность вступить в диалог с разработчиками и всеми, кто высказал свое мнение о «Стратегической концепции ...» и надеемся получить конструктивные предложения для дальнейшей доработки этого документа.

Практически весь номер посвящен кадровой ситуации в библиотечной сфере — это и взгляд директоров областных универсальных научных библиотек на кадровую ситуацию, и проблемы молодых, и ситуация в высшем библиотечном образовании.

Татьяна Сергеевна Макаренко,
руководитель проекта «Стратегическая концепция ...»,
главный редактор журнала «Молодые в библиотечном деле»



Библиотечные кадры сегодня и завтра

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛА В РЕГИОНАЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКЕ



Вера Ивановна ПАВЛОВА,
*директор Псковской областной универсальной
научной библиотеки
(г. Псков)*

Понятие «профессионализм» понимается как способность эффективно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. Чтобы стать профессионалом, необходимы соответствующие склонности, желание, готовность постоянно учиться и совершенствоваться. Можно сказать, что профессионализм — это опыт, компетентность и профессиональная пригодность.

Особенность профессионалов нашей библиотеки — это умение встраиваться в систему требований менеджмента качества. Для создания команды профессионалов, с учетом существующих, как и у всех, проблем, руководством библиотеки была выработана стратегия развития кадров, построенная на основе проведенных самооценок по модели и критериям премии качества Правительства РФ. Поэтому требования к персоналу нашей библиотеки особые.

Все структурные подразделения библиотеки, а также их руководители прошли самооценку. В библиотеке сформирована команда, которая претворяет в жизнь программу обеспечения качества. Самооценка структур-

* Статьи подготовлены на основе докладов на Всероссийском библиотечном конгрессе, XV Ежегодная Конференция РБА, Томск, май 2010 г.

ных подразделений проводится по модели и критериям премии качества Правительства РФ, которые приемлемы для любой организации, фирмы, отдела:

- лидирующая роль руководства;
- персонал;
- удовлетворенность персонала;
- влияние на общество;
- результаты работы отдела.

Главную роль в отделах библиотеки играют лидеры (**критерий «Лидерство»**), определяющие основные ценности и принципы деятельности отдела, формируют сеть основных процессов, которые охватывают работу отдела и влияют на его результаты. Для каждого из процессов и для отдела в целом определяются количественные показатели, при помощи которых анализируется уровень их выполнения.

На основании определенных ценностей и принципов разрабатываются политика, стратегия и планы отдела. Процесс планирования включает пересмотр деятельности, определение путей ее совершенствования и определения уровня показателей работы отдела. Поскольку работники отдела являются не только одним ресурсом, необходимых для выполнения работ, но и творчески-инициативными участниками процесса, управление персоналом выделено в отдельный критерий, который включает содействие активности работников, их привлечение к совершенствованию деятельности в рамках всех критериев.

Успешное планирование деятельности отдела и обеспечение ресурсами является базой для непосредственной работы, описанной в **критерии «Процессы»**. Управление процессами осуществляется через установленные показатели их выполнения и включает поддержание процессов на стабильном уровне и их совершенствование с целью выполнения стратегии и планов. В ходе реализации процессов формируются и отслеживаются показатели их выполнения, которые являются основанием для критериев оценки результатов. Достиженные показатели сравниваются с запланированными значениями.

На основании анализа достигнутых результатов (включая их сравнение с результатами других библиотек) лидерами отделов пересматриваются и совершенствуются основные принципы и ценности, что приводит к совершенствованию деятельности и улучшению результатов. Таким образом, все критерии связываются в целостную, замкнутую систему управления отделом или организацией в целом.

Во время проведения самооценки отдела происходит групповая работа, в которой задействованы:

- коллектив отдела, непосредственно участвующий в самооценке;
- руководители всех структурных подразделений, которые принимают участие в обсуждении и дают рекомендации;
- коллектив библиотеки, который информируется по итогам совещаний и в дальнейшем участвует в рабочих группах, организуемых для проведения мероприятий по совершенствованию деятельности;
- администрация библиотеки, которая по результатам самооценки и обсуждения на производственном совещании принимает управленческие решения для корректирующих действий, направленных на



улучшение, наделяет ресурсами, намечает сроки и ответственных за выполнение определенных действий, намечает последующие слушания и разрабатывает планы по качеству для всей библиотеки.

Таким образом, эффективность производственных совещаний по самооценке деятельности структурных подразделений состоит в том, что они мотивируют большое количество сотрудников, в том числе тех, которые в нем не участвуют, но получают от его участников соответствующие установки, владеют всей информацией о деятельности библиотеки и получают новые знания. Тем самым достигается максимально возможная вовлеченность персонала в процесс управления библиотекой.

Самооценка деятельности библиотеки, на наш взгляд, — одна из основных составляющих работы современных библиотек, работающих по системе менеджмента качества. Она является сложным и многоступенчатым процессом, в основании которого находится не менее важный процесс личной самооценки. Психологи, социологи, менеджеры в настоящее время достаточно много говорят о самооценке — не только личной, но и групповой самооценке рабочего коллектива, отражающей меру самоуважения, уверенности не только в собственной ценности, но и ценности деятельности организации, в которой работаешь.

Однако, надо помнить, что в основании успеха деятельности группы, коллектива, организации, в которой работает человек, как показывают современные исследования, лежит именно личная самооценка. Об этом свидетельствует и наш первый опыт проведения аттестации библиотечных специалистов. Для ее проведения были разработаны анкеты «Самооценка сотрудника» и «Оценка руководителя». По результатам опроса мы сделали вывод о том, что самооценка важна как для самого сотрудника, так и для руководителя, поскольку дает возможность выявить резервы повышения эффективности работы, выяснить, что необходимо сделать в области самообразования и самовоспитания.

Безусловно, проведение самооценки как личной, так и структурного подразделения и организации — это процесс трудоемкий и требует специальной подготовки. Для этого мы проводим семинары, тренинги, практические занятия, творческие лаборатории, групповые и индивидуальные консультации для различных категорий сотрудников по следующим темам: «Самооценка как фактор личного и профессионального развития», «Искусство разрешения конфликта», «Лидер и лидерство», «Технология создания команды» и др.

В текущем году проведена серия семинаров по разработке локальных стандартов деятельности библиотеки и моделей библиотечных процессов для заведующих структурными подразделениями библиотеки. По результатам проведенных семинаров разработаны две модели ключевых библиотечных процессов «Путь читателя» и «Путь книги», номенклатуры библиотечных процессов и операций структурных подразделений. Эти мероприятия позволили упорядочить перечень процессов и операций в отделах, сформировать квалификационные требования к действиям, выполняемым сотрудниками, и организацию взаимодействия подразделений библиотеки. Состоялись следующие обучающие мероприятия:

- семинары для заведующих отделами «Оценка социально-



психологического климата мини-коллектива», «Управление временем», «Планирование работы структурного подразделения»;

- семинар «Управление временем для главных специалистов»;
- семинар «Мотивация как фактор совершенствования развития библиотеки» для сотрудников старше 55 лет» и др.

Остановлюсь на подборе кадров как основе формирования команды профессионалов. Личное собеседование проводит директор библиотеки, что позволяет обсудить большое количество вопросов за достаточно короткий срок, оценить квалификацию, хронологический порядок работы, причины предыдущего увольнения. После знакомства, беседы-отбора кандидат знакомится с руководителем структурного подразделения, проводится экскурсия по библиотеке, происходит знакомство со структурой библиотеки в целом. Новому сотруднику выдается комплект документов, в который входят: «Памятка новому сотруднику библиотеки», «Политика высшего руководства в области качества», «Правила внутреннего трудового распорядка».

Важным этапом в формировании профессионального сообщества является адаптация новых сотрудников. Огромную роль здесь играют руководители структурных подразделений, оказывая новым сотрудникам повседневную помощь. Немалую роль играют и стажировки новых сотрудников в отделах библиотеки, испытательный срок. Все это должно помочь новому сотруднику в адаптации, чтобы реальность совпала с ожиданиями и адаптация прошла успешно.

Что касается кадрового резерва, его формирования. Многие библиотеки работают в этом направлении, создавая системы формирования кадрового резерва. Накоплен положительный опыт, но есть и проблемы, с которыми приходится считаться. Говоря о специалистах библиотеки, их профессионализации, нельзя не рассматривать порог компетентности. Возникает противоречие: с одной стороны, нужно постоянно повышать уровень знаний, с другой, есть граница, перейдя которую сотрудник уже не способен эффективно справляться со служебными обязанностями. Причины — недостаток специальных знаний и умений, отсутствие необходимых индивидуально-психологических и деловых качеств, недостаточного интеллектуального потенциала или организаторских способностей. Причин много — суть одна: у каждого сотрудника есть определенный потенциал, который необходимо правильно установить. Именно поэтому у нас в библиотеке есть мероприятия по планированию карьеры.

Рассмотрим ситуацию: сотрудника выдвинули на очередное повышение («специалист» ранее уже был назначен «старшим специалистом»). После первого повышения в качестве «старшего специалиста» сотрудник продолжал выполнять свои обязанности и курировал работу еще нескольких специалистов того же структурного подразделения. Поскольку сотрудник прекрасно справлялся с этими функциями, его решили «продвигать» дальше. Назначили руководителем вновь создаваемого структурного подразделения. Однако достаточно скоро стало очевидно, что компетентный «старший специалист» оказался некомпетентным менеджером (управленцем). Вместо того, чтобы организовать работу, он пытался сам выполнить работу, с которой не справлялись сотрудники.



Далеко не каждый высококлассный специалист может стать менеджером — это и есть проявление порога компетентности. Нужно помнить о том, что крайне сложно отыграть кадровые назначения назад.

В библиотеке на протяжении последних пяти лет ведется работа с кадровым резервом. Были отобраны сотрудники, которые обладают не только высоким профессиональным уровнем, готовые взять на себя общее руководство отделом, но и выполнение определенных высокосложных функций. Разработано Положение о кадровом резерве. Каждый сотрудник кадрового резерва имеет свой план развития, обучается в Школе управления по различным направлениям, Школе качества, а также на производственных совещаниях руководителей структурных подразделений, участвует в работе всероссийских семинаров и совещаний, за ним закреплен наставник.

Поскольку в основу процесса формирования резерва должна быть положена комплексная профессиональная и социально-психологическая аттестация, а кадровый резерв относится к наиболее перспективной части сотрудников, отобранной по результатам аттестации, естественно, что многие из них обладают значительно более высоким порогом компетентности нежели тот, который определен текущим планом резерва.

В нашей библиотеке аттестация проходит не менее одного раза в пять лет. Мы ее проводим и с позиции руководителя структурного подразделения, и с позиции сотрудников. Разрабатывается анкета, опросные листы, аттестационная карта. Проведение не формальной аттестации, а соединение оценок подчиненных и руководителя позволяет более качественно планировать деятельность, карьеру, разрабатывать программу и стратегию библиотеки в целом. Опыт проведения аттестации в нашей библиотеке был положительно оценен Коллегией Государственного комитета Псковской области по культуре и предложен в качестве успешного примера для реализации в других учреждениях культуры.

Отдельно коснусь **должностных инструкций как составляющих профессиональной грамотности**. Должностная инструкция не должна носить формально-абстрактный характер, а призвана отражать реальные задачи и функции. Как было отмечено ранее, в основе функциональной структуры управления лежит конкретная функция, закрепленная за тем или иным подразделением. Однако многие документы через некоторое время уже не отвечают той или иной цели, которая предусматривалась. Возникает естественный вопрос: «Нужны ли должностные инструкции, положения о подразделениях или можно обойтись без них?». В управленческой работе немаловажную роль играет не только правильное оформление должностной инструкции в соответствии с требованиями, утвержденными Министерством труда и социального развития РФ, как ее способность сохранить утвержденный перечень и порядок, но и создание документа, понятного и используемого сотрудниками учреждения. Для того, чтобы сделать документ рабочим, а не формальным, организаторами учреждения часто изобретаются различные методики его составления. Как показывает опыт, в случае, когда люди сами берут на себя обязанности и определяют круг своих полномочий и ответственности, вопрос о контроле и поддержании мотивации исполнения должностной инструкции не возникает. Она подписывается сотрудником осознанно.



У нас разработана технология составления должностной инструкции и внесения изменений в старую. Сразу отмечу, что такую технологию нельзя рассматривать, как научную, и она, конечно, не является единственно верной, но с её помощью можно оптимально распределить направления деятельности в подразделениях при участии сотрудников, их добровольном принятии на себя ответственности.

Основные этапы подготовки должностной инструкции следующие:

- анализ деятельности структурного подразделения;
- подготовка материала;
- работа с руководителем отдела;
- работа с сотрудником отдела;
- описание и внедрение инструкции.

В вопросе формирования профессионала не последнее место занимает **вопрос профессиональных ценностей**. У сотрудников должны быть ориентиры, которые он выбирает, осваивает, выполняя свою профессиональную деятельность. Можно выделить следующие ценности: работа под руководством высококомпетентного руководителя, чтобы он разбирался не только в общих принципах, но и был профессионалом в основах знаний по библиотечному делу, прекрасно владел персональным компьютером. Это было особенно важно, когда в 2009 году в нашей библиотеке было внедрено комплексное автоматическое обслуживание читателей.

Руководитель должен:

- знать систему работы библиотек различных систем и ведомств;
- мочь работать в коллективе единомышленников (пример: рабочие группы по организации крупномасштабных мероприятий; группа по внедрению качества);
- создавать возможность повышения квалификации;
- формировать условия служебного роста (особенно для молодых — возраст до 35 лет, а их 30% в нашей библиотеке).

С этой целью **молодым сотрудникам было предложено создать Совет** и, можно сказать, что он уже имеет свои наработки, осуществляет свои перспективные планы. Совет молодых нашей библиотеки принимал участие в региональном конкурсе социальной рекламы. Их плакат «Прочти книгу и помни» был признан победителем в номинации «Наша культура» и направлен от региона на всероссийский конкурс.

Именно перечисленные мною профессиональные ценности, их реализация в нашей библиотеке, могут рассматриваться как факторы, влияющие на удержание специалистов в библиотеке с целью предотвращения миграции в другие библиотеки.

Говоря о проблемах с кадрами в региональной библиотеке, я не могу не остановиться еще на одном вопросе, который волнует меня как руководителя. Очень сложно, как, наверное, и во многих региональных библиотеках, **решается вопрос с пополнением и воспроизводством кадров с высшим специальным образованием**. Уже пять лет, как в Псковском филиале Санкт-Петербургского университета культуры закрыто заочное библиотечное отделение, библиотечное дневное отделение колледжа искусств также приходилось отстаивать. Вопросы полномасштабной работы учебных заведений библиотечного про-



филя ставился мною постоянно, но так и не решен. Поэтому в библиотеку могут приходиться выпускники только библиотечного отделения колледжа искусств, да и то дневное отделение колледжа. В этой ситуации формировать профессионала в библиотеке приходится самим за счет кадров с непрофильным образованием. А это делать очень и очень сложно и затратно, поскольку требования к персоналу областной библиотеки достаточно высоки.

ГАРМОНИЗАЦИЯ УЧЕБНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗАЦИЙ И КАДРОВОЙ СТРУКТУРЫ БИБЛИОТЕК



Вера Александровна НИКУЛИНА,
директор Кемеровской областной научной
библиотеки им. В.Д. Федорова
(г. Кемерово)

В государственных и муниципальных библиотеках Кемеровской области на 01.01.2010 работают 537 библиотечных специалистов в возрасте до 36 лет (24%), в т.ч. в областных библиотеках — 33%, в муниципальных библиотеках городских округов — 25%, в библиотеках муниципальных районов — 20%.

От общего числа выпускников Института информационных технологий Кемеровского государственного университета культуры и искусств в библиотеки пришли работать

- в 2007 г. — 32%;
- в 2008 г. — 37%;
- в 2009 г. — 54 %.

К сожалению, в отличие от промышленных предприятий, библиотеки не устраивают охоту за квалифицированными кадрами, т.к. по-прежнему нет возможностей привлечь их выгодными условиями труда, но, в то же время одной из причин «возвращения» молодых специалистов в библиотеки стало динамичное развитие библиотечной отрасли, которое я связываю, в том числе, и с появлением возможностей у руководителей библиотек повышать оплату труда, предоставлять новые рабочие места, связанные с широким использованием современных информационных технологий.

Уровень подготовки кадров, престиж учебного заведения определяют, в свою очередь, во многом тем, насколько хорошо вуз ориентирован в состоянии современного библиотечного производства, как широко используются в обучении студентов современные технологии. Кемеровская



высшая библиотечная школа известна в России технологическим подходом к библиотечному образованию. Будущий библиотечный специалист, рассматривает любую деятельность, как определенную технологию, в нашем случае, — технологию по производству библиотечно-информационных продуктов и услуг, что также помогает выпускникам найти работу и в других сферах. В настоящее время, на наш взгляд, связь библиотеки и вуза становится более актуальной. В библиотечном деле ситуация может обостриться: есть опасения, что с переходом на подготовку бакалавров и магистров вузы перестанут обучать специалистов в традиционном варианте.

Одновременно с нехваткой квалифицированных специалистов в библиотеки приходит **немало работников с высшим непрофильным образованием**. Особенно активно этот процесс идёт на юге Кузбасса, где функционирует Педагогическая академия. И это не только не снижает «кадровый голод», но и порождает массу новых проблем. Сотрудников без библиотечного образования надо учить, ориентировать на библиотечную сферу деятельности. Делать это необходимо не в системе повышения квалификации, а на базе образовательных учреждений. Видимо, именно это планируется в соответствии с Болонским процессом и подготовкой бакалавров и магистров.

Все больше специалистов склоняются к мнению о подготовке специалистов из тех, кто уже закрепился в библиотеке, что потребует расширения корпоративной (в библиотеках), вечерней, заочной, дистанционной форм обучения (в учебном заведении).

Обеспокоены библиотеки недостаточной мотивированностью студентов на библиотечную профессию, порождающей кадровый голод. Решение проблемы видится в консолидации усилий учебных заведений, готовящих кадры для библиотек, и профессионального сообщества. Одной из таких попыток стала Региональная интеллектуально-творческая лаборатория, учрежденная на базе КемОНБ им. В.Д. Федорова, которая объединила студентов, библиотечных специалистов, преподавателей КемГУКИ, занимающихся научно-исследовательской и практической деятельностью*.

Какие специалисты нужны библиотекам в настоящее время?

Изменение критериев отбора и обучения связано с серьезными изменениями, происходящими в библиотеках и продиктованы они новыми требованиями, предъявляемыми к ним населением. Общеизвестно, что пользователи все успешнее ведут поиск информации в веб-ресурсах самостоятельно. Интернет открыл широкую возможность быстрого и простого получения релевантной информации. Дружественные пользователю онлайн-системы дают ему возможность непосредственного доступа к информации, минуя библиотекаря.

Однако цифровая информационная среда не только чрезвычайно велика по объёму, но и сложна: ресурсы Интернета плохо организованы, им недостаёт надёжности и стабильности, которые свойственны традиционным ресурсам. Поэтому пользователям не обойтись без помощи библиотекарей: некоторые учёные считают, что они и впредь останутся посредниками между конечным пользователем и информационными ресурсами. Одновременно с появлением разнообразия вариантов получения информационных



услуг растут ожидания пользователей от квалифицированных библиотекарей, ориентирующихся во всех вопросах, владеющих исчерпывающей информацией обо всех ресурсах библиотеки и имеющих возможность с любой точки доступа предоставить эти ресурсы.

Задача библиотекарей, находясь «в гуще информационного потока», уметь «взять за руку» того, кто ищет информацию, и помочь ему найти, оценить и получить нужные материалы. Библиотекари, изменив и модернизировав свою деятельность, становятся в большей степени информационными специалистами.

Очевидно, что помимо традиционных знаний книги и библиотечного дела библиотекари должны отвечать и новым требованиям. В этой ситуации библиотечному сообществу совместно с представителями высшей школы необходимо строить модель компетентности библиотекаря, что должно отражаться в стандарте образования.

Современный этап развития высшего библиотечно-информационного образования предполагает введение компетентностного подхода, направленного на подготовку конкурентоспособных, мобильных специалистов с перспективным мышлением, готовых к постоянным изменениям, обладающих инициативностью и способностью к самообразованию на протяжении всей жизни. Одним из ключевых требований к современному библиотечному специалисту становится владение информационными компетенциями.

В последнее десятилетие в библиотеках идут активные процессы реорганизации структур, которые, в первую очередь, происходят в связи с необходимостью совершенствования системы обслуживания пользователей. К этим изменениям должно быть готово молодое поколение специалистов, их ждут совершенно новые библиотеки, и эти библиотеки ждут специалистов со знаниями в области информационной технологий, умеющих разбираться в различных электронных ресурсах, протоколах поиска и пользования, в вопросах авторского права, умениями отбирать надёжную, аутентичную и релевантную информацию в виртуальных ресурсах.

Перемены в библиотеках касаются системы доступа и формирования информационных ресурсов; развития справочно-библиографического аппарата и доступности его пользования; информационной работы; сохранности ресурсов и многое другое. В основу преобразований организационной структуры Кемеровской областной научной библиотеки лег «Стратегический план развития библиотеки», который определил приоритетные направления ее развития:

- совершенствование системы формирования и поиска ресурсов и доступа к справочному аппарату библиотеки;
- улучшение восприятия нашей библиотеки пользователями библиотечных услуг;
- совершенствование доступа к фонду за счет использования цифровых технологий;
- модернизация услуг;
- создание комплексной технической модели «гибридной» библиотеки.



В результате трансформации структуры удалось решить проблемы, связанные с управлением библиотеки, расширить сотрудничество между отделами; достичь интеграции деятельности отделов; уничтожить автономию отделов; улучшить партнерские отношения с организациями и учреждениями региона, усовершенствовать внутрибиблиотечные технологии.

В соответствии с поставленными задачами был сформирован Центр комплексного обслуживания, который поддерживает систему сквозного обслуживания. Сформирована группа предметных библиотекарей. В библиотеке реализуется 18 корпоративных проектов. Руководит реализацией и курирует работу определенного направления — менеджер проекта.

В библиотеке создана группа референтов-аналитиков информационных ресурсов — недавних выпускников КемГУКИ по этой специальности. В библиотеке осознают, что по мере информатизации общества информационная аналитика становится самостоятельной профессиональной сферой информационной деятельности, требующей особой подготовки. Референт-аналитик информационных ресурсов — это дипломированный специалист, который занимается информационно-аналитическими технологиями, то есть технологиями глубокой интеллектуальной переработки разнообразной информации.

На наш взгляд, именно в библиотеках, как в наиболее «продвинутых» информационных учреждениях способны оценить и использовать их умение изучения информационных потребностей пользователей; проведение информационно-аналитического мониторинга; информационное сопровождение процессов управления; информационный поиск в Интернет-ресурсах; подготовка информационных продуктов и услуг; подготовка и редактирование аналитических текстов; подготовка и рассылка новостной информации; создание презентаций; подготовка деловых документов.

В библиотеке существует система непрерывного образования, сотрудникам предоставляются оплачиваемые дни самообразования, реализуется программа занятий в рамках так называемой «деловой среды», курсы повышения квалификации, творческие командировки и многое другое.

А как молодежная политика, в том числе и библиотечная?

Администрация Кемеровской области занимает активную позицию в реализации молодежной политики в разработке комплексной нормативно-правовой базы. Наиболее активно осуществляются такие направления, как льготное жилищное кредитование, содействие занятости, поддержка студенчества.

В отношении молодежи прослеживается тенденция перехода от патернализма к стимулированию самостоятельности и активности в достижении своих целей, развития потенциала в интересах государства и отрасли.

Приоритетный региональный проект «Культура», реализуемый в Кузбассе предусматривает целый комплекс мер поощрения молодых в учреждениях культуры. Для закрепления молодых специалистов в библиотеках оказывается значительная материальная поддержка: ежемесячные доплаты из дифференцированного фонда (в библиотеках Кемеровской области он утвержден Администрацией области в размере 22% фонда оплаты труда);



внеочередная аттестация по итогам работы; премирование за участие в конкурсах программ и проектов, предоставление беспроцентных кредитов на приобретение жилья.

Создано Кузбасское библиотечное объединение «Молодые профессионалы». Цель его — повышение статуса молодых библиотекарей, формирование позитивного самоощущения в профессии, помощь в установлении профессионально значимых контактов.

Созданный в Кемеровской областной научной библиотеке им. В.Д. Федорова — Молодежный совет (в библиотеке 43 библиотечных работника в возрасте до 36 лет) ставит целью содействие профессиональной адаптации молодых сотрудников, создание условий для реализации творческих, научно-практических проектов и программ, стимулирование профессиональной и социальной активности молодых, помощь в профориентации, профессиональную помощь в подготовке к поступлению в КемГУКИ, областной колледж культуры, сотрудничество с молодежными библиотечными объединениями России.

Областным библиотекам переданы посреднические функции по позиционированию и презентации библиотек для будущего трудоустройства выпускников;

Ведется работа по выявлению потенциальных рабочих мест в библиотеках, требующих замещения молодыми специалистами, и целенаправленный, индивидуальный подбор молодых претендентов из числа работников библиотек, студентов и выпускников библиотечных отделений учебных заведений области.

Разработка кадровой библиотечной политики в регионе, повышение качества подготовки библиотечно-информационных кадров, взаимодействие работодателей и образовательных учреждений, — постоянные темы для обсуждения на конференциях и круглых столах Некоммерческого библиотечного партнерства «Кузбасские библиотеки», на Советах директоров библиотек Кемеровской области и других региональных встречах библиотечной общественности. На V Сибирском библиотечном форуме, который прошел в 2009 г., дебютировала секция «Библиотеке информационного века — научный поиск молодых», на которой были представлены доклады выпускников и студентов Кемеровского государственного университета культуры и искусств.

Между тем, новое молодое поколение не случайно называют «поколением почему», — они не боятся открыто спрашивать о сути решений, от кого бы они не исходили, они независимы в своих суждениях, уверены в себе, амбициозны и ожидают немедленного поощрения. Они требуют от руководителей доверия путём выдвижения на более высокие должности и предоставления им того способа трудовой деятельности, который они выбирают. И это мы их руководители должны учитывать.

* Алексеева О.Н. Региональная интеллектуально-творческая лаборатория // Молодые в библиотечном деле. — 2010. — № 5/6. — С. 66-71.



КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ БИБЛИОТЕК: кто придет на смену ветеранам?

Татьяна Николаевна ТЕРЕНТЬЕВА,
директор
Новосибирской областной юношеской библиотеки
(г. Новосибирск)



Одна из основных проблем, стоящих перед библиотечным сообществом России и нашей области, в частности, — кадровая. Происходит старение кадров, стремительно растет средний возраст библиотекарей, тогда как интенсивное развитие современных информационных технологий, внедрение инновационных процессов вызывают потребность в квалифицированных сотрудниках, особенно молодых.

Новосибирская областная юношеская библиотека последние годы уделяет пристальное внимание изучению прогноза кадровых потребностей, диагностике кадровой ситуации в области. Анализ кадрового состава позволяет говорить о том, что более 30% специалистов в ближайшие годы уйдут на пенсию, освободив рабочие места для молодежи, способствуя значительному обновлению библиотечных кадров. Средний возраст сотрудников во многих библиотеках области достигает сейчас 46-48 лет.

Новосибирская областная юношеская библиотека занимается мониторингом кадровой ситуации в библиотеках области. Предварительные итоги свидетельствуют о тенденции серьезных кадровых изменений: где-то они уже произошли, в каких-то районах ситуация просто критическая. Так, например, в Северном районе из 32 специалистов библиотек 14 сотрудников в возрасте до 35 лет, в Новосибирском районе на 49 ветеранов — только 2 молодых сотрудника, в г. Бердске — из 60 сотрудников молодых только 5. В библиотеках Чистоозерного района за последние 2 года произошел массовый уход на пенсию опытных специалистов преклонного возраста, на их место пришли молодые сотрудники, к сожалению, не имеющие ни опыта, ни соответствующего образования.

В соответствии с прогнозами в ближайшие годы практически все библиотеки столкнутся со значительным омоложением библиотечного персонала вследствие массовой замены уходящих на пенсию специалистов молодыми сотрудниками.

Исследования социологов, психологов, библиотечников доказывают, что библиотека жизнеспособна, если поддерживается равновесие



возрастных пропорций: 30-35% сотрудников в возрасте до 30 лет, 30-35% в возрасте от 31 до 45 лет, 30-35% сотрудников старше 45 лет.

В настоящее время ситуация выглядит иначе. Где взять достойную замену уходящему поколению специалистов? Каким образом в процессе смены поколений обеспечить прием и адаптацию новых работников?

Если анализировать новую смену библиотечных кадров в Новосибирской области, то мы видим, что у новых сотрудников, как правило, среднее специальное или высшее педагогическое образование, а в отдаленных районах области (Северный, Чистоозерный и др.) высокий процент сотрудников, имеющих общее среднее образование. В целом, очень мало специалистов, имеющих профессиональное библиотечное образование.

В Новосибирске подготовкой специалистов для библиотек области занимаются два учебных заведения: Новосибирский областной колледж культуры и искусства (библиотечно-информационное отделение) и Новосибирский государственный педагогический университет (факультет культуры и дополнительного образования). К сожалению, уже многие годы на «наши» специальности очень маленький набор, поступает на очное обучение около 10 человек, к выпускному экзамену их остается чуть больше половины. Причем не секрет, что по окончании обучения выпускники далеко не всегда идут работать в библиотеки. Заочная же форма обучения востребована, туда идут учиться охотно уже работающие библиотекари, не имеющие соответствующего образования.

Причин недобора на наши специальности довольно много, назовем основные:

- низкая заработная плата (в некоторых муниципальных библиотеках заработная плата сотрудника составляет около 5 тысяч рублей);
- непрестижность профессии;
- недостаточно высокий имидж библиотек в целом;
- отсутствие перспективы карьерного роста (что важно для молодого человека);
- невозможность получить (купить) жилье.

Именно поэтому среди студентов и выпускников наших профильных учебных заведений нередко встречаются «случайные» люди, не планирующие в дальнейшем работать в библиотеках.

Причем, если ранее в библиотеках было большое число вакансий, трудно было их заполнить, то сейчас такой проблемы нет. Сокращения в коммерческих структурах и безработица привели к тому, что на библиотеках давно нет объявлений: «Требуется библиотекарь».

Проблема состоит в том, чтобы профессионально адаптировать новые кадры, обучить и затем «задержать» их в профессии, поскольку для многих сотрудников это случайный, а не осознанный выбор места работы. Среди новых работников немало яркой творческой молодежи и именно её хотелось бы удержать в библиотеке. Ведь нередко происходит «вымывание» перспективных молодых кадров в более привлекательные и оплачиваемые отрасли.



Новосибирская областная юношеская библиотека уже пережила массовый уход специалистов пожилого возраста и довольно давно вступила в тот период, когда в библиотеке преобладают молодые специалисты (в библиотеке из 39 специалистов 25 сотрудников в возрасте до 35 лет). Возрастной состав руководителей отделов — в среднем 36 лет, самому молодому — 24 года. Только четыре специалиста библиотеки имеют среднее специальное образование, у всех остальных — высшее.

У нас — самые молодые библиотечные кадры в области, чем мы не без основания гордимся. Наверное, так и должно быть в юношеской библиотеке, мы по опыту знаем, что для молодежи особо привлекательным является общение с ровесниками. Юный персонал также является причиной того, что к нам охотно идет работать молодежь. Поэтому расхожий образ библиотеки, как места где между пыльных стеллажей бродит бабушка в тапочках, — это не про нас.

Как библиотека, работающая с юношеством, и к тому же имеющая молодой кадровый состав мы не понаслышке знаем все самые острые проблемы.

Что же такое молодой специалист, выпускник высшего учебного заведения, пришедший на работу в библиотеку? Это молодой человек с высокой самооценкой, амбициями, уверенный в себе, зачастую представляющий библиотеку учреждением гораздо более примитивным, чем школа или НИИ. В свою очередь ветераны библиотечной профессии нелестно отзываются о выпускниках учебных заведений, упрекая их в слабой подготовке к практической работе, узости кругозора и других грехах. Действительно, у выпускников имеются серьезные пробелы в знаниях. Для некоторых юных сотрудников является откровением существование двух писателей с фамилией Островский, а с Толстыми — так вообще полная сумятица.

Для того, чтобы поднять уровень профессионализма, каждая библиотека разрабатывает свою программу повышения квалификации кадров с учетом образования, стажа, должности сотрудников. Такая перспективная программа имеется и в нашей библиотеке. Она адресована трём основным группам сотрудников: новичкам, специалистам со стажем и руководителям отделов.

Поскольку у нас работает большинство сотрудников с педагогическим образованием (только около трети специалистов имеет библиотечное образование), то много сил и времени требуется для приобщения «неспециалистов» к библиотечным премудростям.

Молодой кадровый состав библиотеки характеризует еще одна общая черта — отсутствие жилья (из 39 сотрудников юношеской библиотеки 15 человек снимает квартиры или комнаты) и один сотрудник ежедневно ездит на работу фактически из другого города (два часа в одну сторону).

Нельзя сказать, что сейчас у сотрудников областных библиотек низкий уровень заработной платы. Она существенно выросла благодаря поддержке администрации области. Сейчас специалисты нашей библиотеки, например, в 2010 году в среднем получают около 16 тысяч рублей.



Это уже отразилось на том, что значительно снизилась текучесть кадров, которая долгое время составляла для нас проблему. Тем не менее, даже с такой заработной платой молодым сотрудникам непросто оплачивать наемное жилье.

Для молодежи очень ценной является возможность карьерного роста, а сотрудники юношеской библиотеки имеют такую возможность. Руководители отделов библиотеки у нас молоды, структура библиотеки гибкая, формируется в ответ на потребности молодых пользователей, и у каждого сотрудника есть возможность реализовать себя и сделать карьеру в результате ротации кадров. Молодежь ценит такую возможность.

Помимо того, в библиотеке работает Совет молодых специалистов, созданный в 2005 году. Он объединяет молодых специалистов, опекает новых сотрудников, оказывает содействие их профессиональному и творческому развитию. Участие в работе Совета повышает уровень вовлеченности молодежи в управление библиотекой и реализацию поставленных перед библиотекой целей и задач.

В декабре 2009 года по инициативе молодых специалистов нашей библиотеки была создана общественная организация «Гильдия молодых библиотекарей Новосибирской области». Основной задачей является развитие системы взаимодействия молодых библиотекарей Новосибирской области для поддержки их профессиональной и творческой деятельности. Сейчас формируется план работы гильдии на ближайшие три года с учетом предложений молодых специалистов из библиотек области. Наша библиотека готова поддержать все начинания молодых профессионалов, имея солидный опыт работы с молодежью.

Новосибирская областная юношеская библиотека уже пять лет проводит летнюю школу молодых библиотекарей. С целью полного погружения молодых библиотекарей в процесс обучения мы практикуем выездные школы в лучших библиотеках области, проводим их на базе нашей библиотеки, пробуем самые разнообразные формы обучения, включаем выезды для знакомства с опытом работы лучших городских и сельских библиотек, выступления педагогов-профессионалов и большое количество интерактивных форм работы. Молодые специалисты имеют возможность приобрести и теоретические знания и практические навыки.

В 2009 году проходила V Летняя школа молодых библиотекарей. Участие в ней приняли 40 молодых библиотекарей. И хотя, принимая во внимание сложную финансовую ситуацию, мы планировали организовать её для городских библиотекарей, оказалось, что участники приехали и из самых дальних уголков области (Северный, Баганский, Венгеровский, Чистоозерный, Краснозерский, Купинский и др. районы).

В 2010 году темой летней библиотечной школы будет «Библиотека 2.0: ориентир на молодежь». Главные принципы построения Библиотеки 2.0, с точки зрения библиотекаря, — это использование всех доступных технологических новшеств и вовлечение пользователей в совершенствование библиотечных сервисов. Помощь и поддержку в прове-



дении этой летней школы нам готовы оказать Российская библиотечная ассоциация, Российская государственная библиотека для молодежи и Новосибирский областной колледж культуры и искусств. Интерес к ней уже проявили и специалисты из других регионов России.

В течение 10 лет Новосибирская областная юношеская библиотека проводила конкурсы профессионального мастерства молодых библиотекарей «Лучшие из лучших». Конкурс постоянно трансформируется, последние пять лет он проводится в форме фестиваля, участие в нем стало коллективным. Это яркое зрелищное мероприятие, проходящее на сценах домов и дворцов культуры, в котором участвуют не только библиотекари, но и их юные читатели.

Через проведение этих мероприятий мы реализуем задачу содействия повышению квалификации, росту профессиональных знаний, умений и развитию творческой активности молодых специалистов библиотечного дела. Причем результатом проведения фестиваля является ещё и повышение статуса библиотеки, её имиджа в городе или районе. Даже администрация муниципальных образований нередко по-другому смотрит уже на работу библиотеки и оценивает её.

Ежегодно библиотека проводит мероприятия регионального и межрегионального масштаба, направленные на консолидацию библиотечной молодежи, развитие инновационной деятельности библиотек, выявление и обогащение интеллектуального потенциала молодых специалистов.

В 2008 года Новосибирская ОЮБ являлась организатором VII Межрегионального слета молодых библиотекарей Сибири «Профессионализм и творчество молодых — библиотекам XXI века». В 2009 году это был межрегиональный форум «Библиотека — среда творческого и интеллектуального развития молодёжи», собравший более 150 человек — представителей Томска, Барнаула, Улан-Удэ, Екатеринбурга, всех районов Новосибирска и Новосибирской области.

В 2010 году межрегиональный характер носит библиотечная полемика «Эволюция традиционной деятельности для молодёжи в свете новых социальных тенденций», участие в которой готова принять Российская государственная библиотека для молодежи.

Удачной оказалась практика проведения зональных мероприятий по повышению квалификации: мастер-классов, тренингов, семинаров, круглых столов для специалистов муниципальных библиотек. Это позволяет нам охватить более широкий круг сотрудников муниципальных библиотек и, в первую очередь, сделать их доступными сельским библиотекарям области.

Мы начали практиковать выездные мероприятия для молодежи в районах области: Дни абитуриентов, Дни любимой молодежной книги и др. Они открыты для посещения нашими сельскими коллегами, для которых становятся своего рода мастер-классом. Таким образом мы пытаемся содействовать решению проблемы обучения молодых кадров и их адаптации в профессии. Разумеется, одним нам это не под силу: мы работаем в тесном сотрудничестве с областными и районными библио-



теками, Новосибирским библиотечным обществом, учебными заведениями и т.д.

В целом, работу с кадрами библиотек необходимо привести в единую систему и наметить первоочередные шаги для закрепления молодых специалистов библиотек. Еще раз обозначу ряд проблем, которые характерны для всех библиотек Новосибирской области и требуют особого внимания не столько библиотечной общественности, сколько органов власти:

1. Предоставление жилья молодым специалистам областных библиотек и выпускникам учебных заведений, готовым работать в области, на селе. Причем, это может быть не только отдельная квартира, но и место в общежитии.
2. Помимо жилья молодым специалистам необходимы места в детских садах. Молодые мамы вынуждены работать на 0,5 ставки, чтобы по очереди с папами сидеть с ребенком. Частные детские сады слишком дороги, а мест в государственных образовательных дошкольных учреждениях не всем хватает.
3. Существует потребность в специалистах высшей и средней специальной квалификации. Нет замены квалифицированным сотрудникам, уходящим на пенсию. Не хватает методистов, библиографов — тех, кто может учить «новичков».
4. Особое внимание необходимо уделять тем, кто уже пришел в профессию, но не имеет специального образования. Обучение дорогое, не все сотрудники библиотек готовы его оплачивать, особенно сложно это для сельских библиотекарей. Необходимо развивать заочные и дистанционные формы обучения, сделать их доступными для всех желающих. Причем, это может быть как первое, так и второе высшее образование. Возрастает роль дополнительного и непрерывного профессионального образования.
5. Беспокоит невысокий уровень практических навыков и недостаточный общий уровень подготовки в учебных заведениях: это и элементарная неграмотность, и узкий кругозор молодых специалистов. Причем эта проблема — общая для многих учебных заведений и не зависит от того, какой факультет заканчивал молодой человек.

Эти проблемы обсуждались на коллегии департамента культуры Новосибирской области в 2010 году, был намечен ряд мер для их решения, в том числе планируется строительство общежития для работников учреждений культуры. Однако другие проблемы требуют не менее пристального внимания, поскольку от их решения зависит кадровый потенциал библиотек нашей области



МОЛОДЁЖНЫЙ СОВЕТ В БИБЛИОТЕКЕ: ДАНЬ МОДЕ ИЛИ СТРАТЕГИЯ?

Валентина Аврамовна МАЛЫШЕВА,
директор Сахалинской областной универсальной
научной библиотеки
(г. Южно-Сахалинск)



Каждая библиотека так или иначе выстраивает свою кадровую политику, заботится о том, чтобы было, кому продолжать традиции и развивать новые направления библиотечной деятельности. Одна из главных ролей в определении стратегии подготовки кадров к работе в новых условиях, в привлечении в профессию молодых принадлежит руководителю библиотеки. Именно под его руководством, а часто и при его непосредственном участии рассматриваются и пробуются различные формы и варианты, изучаются резервы и имеющиеся возможности. Думаю, со мной согласится большинство членов библиотечного сообщества: огромная энергия уходит на создание команды, на выстраивание системных отношений. Известно, что добиться слаженной работы в большой степени помогает то неуловимое, но очень осязаемое, что называется атмосферой, сложившейся в коллективе. На мой взгляд, она наиболее благоприятна в том случае, когда рядом работают сотрудники разных поколений. Это как в хорошей семье: есть кому традиции сохранять, опытом и знаниями делиться, есть кому стремиться навстречу новому, не боясь ошибок и ушибов. Всё это присутствовало в Сахалинской областной универсальной научной библиотеке, что позволило ей даже в трудные перестроечные годы не только сохранить коллектив профессионалов, но и добиться определённых успехов в модернизации деятельности, в создании системы библиотечного обслуживания, отвечающей требованиям сегодняшнего дня.

Но со временем всё более четко выявлялась проблема обновления кадрового состава. Молодёжь в коллективе, конечно, была, но когда встал вопрос о формировании кадрового резерва управленцев среднего и высшего звена,



готовых решать задачи дня завтрашнего, вдруг обнаружилось, что самым молодым из тех, кто способен возглавить библиотеку или её структурные подразделения, уже за пятьдесят. Это заставило всерьёз задуматься о причинах. Одна из них лежала на поверхности: в библиотеку стали приходить молодые сотрудники без библиотечного образования. Такое было и раньше, но в последние годы, когда исчезла возможность приглашать выпускников библиотечных вузов, такая практика стала обычной. Правда, в библиотеке молодым предоставлены все возможности: и получить на льготных условиях профессию на библиотечном отделении Сахалинского колледжа искусств, и повышать квалификацию на различного рода семинарах, тренингах, курсах, практикумах, и осваивать новые технологии; и выбрать дело в соответствии со способностями и интересами каждого (у нас не только не возбраняется, но, и в случае серьёзного и обоснованного проявления желания перейти на работу в другое подразделение, это стремление — найти себя в профессии — поддерживается). И это позволяло до поры, до времени неплохо решать профессиональные задачи. Молодые более или менее успешно участвовали в научно-исследовательской и методической работе, выступали на конференциях, занимались проектной деятельностью. Но всё это под руководством опытных сотрудников. Нельзя сказать, что амбиции совсем отсутствовали. Однако, как показал опыт, наряду с амбициями молодым зачастую не хватало не только профессиональных знаний, а и желания брать на себя ответственность, умения выстраивать отношения с коллегами, отвечать за свои предложения и действия. И потом, амбициям, даже здоровым, не всегда сопутствуют качества лидера. Молодёжь продолжала оставаться ведомой, зачастую выражая потребительскую позицию. Появилась опасность разрушения механизма, обеспечивающего преемственность, в том числе, в управлении. Молодые ощущали себя членами коллектива отделов и секторов, но не членами единой команды. Выявилось, что многим молодым не свойственно то, что называют «корпоративным духом». А ведь именно любовь не только к своей профессии, но и к своей библиотеке, гордость за неё, желание, чтобы её престиж в глазах пользователей и населения поднимался день ото дня, отличает среднее и старшее поколение сотрудников нашей библиотеки. **В каком бы отделе и на каком месте ты не работал — от директора и до сотрудника службы охраны — ты работаешь на достижение общей цели: так можно определить главное кредо коллектива нашей библиотеки. Успех одного обеспечен усилиями многих и многих, ведь библиотечный труд, может быть, как никакой другой — труд коллективный.** Осознание этого помогает решать самые сложные задачи.

Что же делать? Как добиться того, чтобы придя в библиотеку, молодёжь не только приобрела профессию, но и чтобы эта профессия стала делом всей жизни? Как научить достигать победы не любой ценой, а совместными усилиями работающих рядом, через диалог, через создание партнёрских, конструктивных отношений? Ведь чтобы создавать новые проекты, сейчас мало быть даже крепким профессионалом, нужно совмещать творчество с менеджерскими навыками. Изучив опыт других библиотек, мы решили создать Молодёжный Совет. Не скрою, вначале инициатива исходила от руководства библиотекой и не сразу была принята молодыми. План выполняем,





*Молодежный совет с В.А. Малышевой, директором
Сахалинской областной универсальной научной библиотеки*



Председатель молодежного совета Светлана Цебизова

работу свою делаем, в мероприятиях участвуем — зачем ещё нужен какой-то совет? Ведь есть же профсоюзная организация. Таково было мнение многих. К этому вопросу пришлось обращаться не один раз, пока всё-таки не была создана инициативная группа, и прошло первое собрание молодых сотрудников, на котором был выбран руководящий орган из трёх человек.

В июне 2010 года Молодёжному Совету Сахалинской областной универсальной научной библиотеки исполнился год. Кажется, совсем немного. Но этого срока оказалось достаточно, чтобы увидеть первые результаты. Мне бы не хотелось сейчас перечислять мероприятия, инициатором и исполнителем которых стал Молодёжный Совет. Такой опыт есть и в других библиотеках страны. Главное, на мой взгляд, то, как появление молодёжного объединения повлияло на жизнь библиотеки, на отношения внутри коллектива, на отношение молодых сотрудников и к своей профессии, и к библиотеке.

Основной итог: Молодёжный совет не превратился в формальный орган, созданный «ради галочки». Молодые библиотекари, получив право на выбор направлений, по которым им интересно работать, мероприятий, в которых им интересно участвовать, одновременно получили и ответственность. За этот год в результате совместных действий по разработке и внедрению различных проектов и программ, за реализацию которых полностью отвечали члены Молодёжного Совета, повысилась активность, заинтересованность в результате и, что самое важное, поддержка и ответственность друг за друга.



В информационно-библиотечных проектах без всякого давления со стороны администрации, а только по решению совета, стали принимать участие молодые сотрудники из подразделений библиотеки, должностные инструкции которых не предусматривают функции обслуживания пользователей: курьер, юрист, программисты, администраторы баз данных, инспектор отдела кадров, редакторы. Для молодых важным стало не только место работы, но и то, что ты входишь в молодёжное объединение и, наряду со всеми отвечаешь за всё, что входит в сферу его деятельности. Совместная работа позволила молодым более глубоко вникнуть в цели и задачи библиотеки на современном этапе развития, почувствовать себя причастными к решению проблем, стоящих перед ней, определить своё место в их решении.

Конечно, на первых порах это создавало проблемы: заведующим структурными подразделениями трудно было свыкнуться с мыслью, что теперь при составлении графика работы нужно считаться с тем, что молодым сотрудникам необходимо резервировать время для реализации проектов, напрямую не связанных с деятельностью конкретного отдела или сектора. Но постепенно всё наладилось, и теперь, увидев и оценив результаты, руководители среднего звена оказывают всяческую поддержку молодёжным инициативам. Больше внимания молодёжь потребовала и у директора, и у его заместителей. Раньше не каждый сотрудник решался прийти со своими предложениями непосредственно к руководству. Теперь, обсудив чьё-либо предложение на Молодёжном Совете, его передают на согласование директору, либо заместителям. Бывает и так, что оно выносится на заседание совета при директоре, или на научно-методический совет с приглашением автора предложения. Председатель Молодёжного Совета, его члены достаточно часто обсуждают с директором вопросы, связанные с деятельностью Молодёжного Совета, в том числе, связанные с финансовым, либо материально-техническим обеспечением молодёжных инициатив. Всё это позволяет руководству библиотеки лучше узнавать возможности каждого из молодых сотрудников, видеть их способности в решении проблем и учитывать это в определении направлений кадровой политики. Так, по предложению Молодёжного Совета, руководство библиотеки сочло возможным пересмотреть планы командировок для участия в научно-практических конференциях, проходящих в различных регионах России, в том числе в Москве и Санкт-Петербурге, профинансировать участие в таких мероприятиях молодых сотрудников. Обязательным условием было подготовить выступление на конференцию и по приезду внести предложения по внедрению полученных знаний в практику работы СахОУНБ. До сих пор это условие выполняется, что позволяет повысить качество профессиональной подготовки молодых специалистов, а также активизировать работу библиотеки по актуальным направлениям.

Ещё одним положительным моментом стало улучшение отношений между разными поколениями сотрудников. У Молодёжного Совета появился авторитет, его члены стали пользоваться заслуженным уважением, к ним стали прислушиваться, в них поверили. Их, что называется, «увидели». Сейчас при обсуждении какого-нибудь вопроса можно услышать: а давайте поручим это Молодёжному Совету, может быть, они найдут неординарное решение.





Участие Молодежного Совета в работе Дальневосточного образовательного форума «Зимний СелиСах»



Молодые сотрудники тоже всё реже считают старшее поколение «ретро-градами и консерваторами». Наоборот, более глубокое проникновение в тайны профессии, познание её различных граней заставило молодых, особенно из числа тех, кто не имеет библиотечного образования, убедиться в том, как сложна профессия библиотекаря, библиографа, методиста, специалиста по общественным связям. Как важны не только глубокие знания, но и опыт.

Активное участие Молодёжный Совет принимает и в общественной жизни библиотеки. Так, например, молодые взяли на себя организацию новогодних утренников для детей и внуков сотрудников библиотеки. В 2009 году состоялся замечательный, яркий и красочный праздник, который запомнился и интересным сценарием, и оформлением зала, и формой проведения. В 2010 году этот проект получит продолжение. Незабываемыми стали и оригинальные поздравления коллектива от членов Молодёжного Совета в «День матери», в Общероссийский день библиотек, на 8 Марта.

Но на этом наша молодежь не остановилась. Главный акцент своей деятельности Молодёжный Совет сделал на работе вне стен библиотеки, на распространение её идей, влияния во внешнем мире. Одним из первых проектов Молодёжного Совета стало участие в работе Дальневосточного образовательного форума «СелиСах» («Зимний СелиСах», «Осенний СелиСах») — регионального аналога знаменитого форума «Селигер». Члены Молодёжного Совета на 10 дней выезжали к месту проведения форума, где обеспечивали информационную поддержку мероприятий, в том числе путём организации выставок документов, предоставления доступа в интернет,





Книжный флешмоб

выполнения информационных запросов его участников. Кроме этого, сами становились участниками круглых столов, творческих лабораторий*.

В июне 2010 года член Молодёжного совета Юлия Лысич, пройдя несколько туров испытаний, вышла в финал и получила приглашение на участие в работе всех трёх потоков молодёжного форума «Селигер – 2010». Таким образом, она стала первым библиотекарем России, принявшим участие в работе столь авторитетного молодёжного мероприятия всероссийского уровня. Юлия прошла обучение в первом на Сахалине проекте подготовки тренеров-модераторов социальных инициатив в молодежной среде, который предполагает обучение технологиям ведения тренинговых групп, формирование коммуникативных навыков, навыков самопрезентации, формирования и развития групп в молодежной среде, командообразования, лидерских качеств, а также личностного роста. Вместе с волонтером Игорем Фирсовым (помощником депутата Сахалинской области, участником школы подготовки тренеров) Юля провела несколько четырехчасовых тренингов для молодых сотрудников библиотеки. Библиотекари приобрели новые навыки, необходимые как для работы с читателями, так и для эффективного взаимодействия в трудовом коллективе.

Участие в подобных мероприятиях позволило молодым сотрудникам библиотеки установить связи с молодёжными организациями города, найти партнёров для проведения библиотечных мероприятий. Так, например, в марте 2010 года Молодежный Совет принял участие в акции книжный флешмоб «Я читаю Чехова», посвященной 150-летию со дня рождения писателя, организованной совместно с участниками и организаторами зим-

* Кургузова С.В. Информационная поддержка региональных инновационных процессов: вклад молодых специалистов СахОУНБ // Молодые в библиотечном деле — 2010. — № 1/2. — С. 55-64.



него Дальневосточного молодежного образовательного форума «СелиСах-2010» в здании супермаркета.

Если говорить о мероприятиях большого общественного значения, в работе которых приняли участие члены Молодежного Совета библиотеки, то стоит назвать форум «Стратегия-2020», который состоялся в г. Южно-Сахалинске в сентябре 2009 года. Форум представлял собой дискуссионную площадку, на которой представители общественных организаций, политических партий, областных органов власти, деятелей науки и культуры, гости из федерального центра — депутаты Госдумы РФ обсуждали широкий круг вопросов экономики и геополитики, демографии и культуры, образования и науки. Молодые библиотекари приняли участие в нескольких дискуссиях, имели возможность задать вопросы высоким гостям, руководителям области, обсудить проблемы совместно с представителями студенчества и работающей молодёжи Сахалина и Курил. Считаю, что участие в подобных мероприятиях должны принимать не только руководители библиотек, но и молодые сотрудники. Это даёт молодым чувство причастности ко всему, что происходит в Сахалинской области, возможность услышать точку зрения авторитетных людей, получить ответы на вопросы, что называется, из первых рук. Кроме этого, молодые сотрудники получают возможность научиться правилам ведения дискуссий такого высокого уровня, формулировать свои вопросы и предложения, наметить точки соприкосновения с молодёжными общественными организациями. Да просто найти единомышленников и партнёров всех возрастов для осуществления библиотечных проектов! Всё это — бесценный опыт в деле формирования личности, воспитания качеств лидера.

Большой интерес у молодых специалистов вызвало обсуждение вопроса о территориальных притязаниях Японии и стратегии развития Сахалина к 2025 году. Участники Форума почерпнули новую информацию о реализации ряда шельфовых проектов и создании на их основе нефтегазохимических производств, переводе объектов энергетики и жилого фонда на газ, а также о рассматриваемых перспективах создания углехимического производства и топливно-энергетического кластера на территории Углегорского района, формировании надежной транспортной сети, привлечении инвестиций в модернизацию объектов социальной инфраструктуры. Для реализации таких грандиозных планов Сахалинской области необходимы молодые профессионалы с инновационным мышлением, творческим потенциалом и здоровыми амбициями.

Сегодня Молодежный Совет СахОУНБ — молодой творческий союз единомышленников, в который входят 20 специалистов из разных структурных подразделений библиотеки. В общественно-профессиональном объединении каждый реализует свои творческие идеи и амбициозные планы. Одни генерирует идеи, другие участвуют в созидательном и управленческом процессе реализации творческих проектов и программ, а все вместе разрабатывают предложения для администрации СахОУНБ по вопросам библиотечно-информационной деятельности. В планах Молодежного Совета много интересных мероприятий: это и создание образовательной площадки для формирования информационной культуры в молодежной среде





Проведение тренингов с молодыми специалистами Сахалинской областной универсальной научной библиотеки

и участие в Фестивале книги, который пройдёт на Сахалине и Курилах в мае 2011 года в рамках областной программы по патриотическому воспитанию, в котором примут участие писатели не только области, но и России, и целый ряд проектов по использованию новых технологий в продвижении библиотеки и чтения в нечитающую среду.

Конечно, многими своими успехами Молодёжный Совет обязан своему лидеру — Светлане Александровне Цебизовой. Молодые библиотекари так и говорят: «Молодёжный совет — это Цебизова». Это к вопросу о том, какую роль играет лидер в молодёжном объединении. Наверное, как и в любом другом — главную. Светлана — не только замечательный организатор, она профессионал, любящий своё дело и стремящийся делать его максимально хорошо. Также ответственно она относится и ко всему, что определяет деятельность совета. И члены Совета уважают своего лидера. Видя, сколько сил и времени она тратит на то, чтобы молодёжь наравне со всеми почувствовала себя ответственной за всё, что происходит в библиотеке, как продвигает проекты Молодёжного Совета, как много помогает своим молодым коллегам ощутить себя профессионалами — другие по иному начинают относиться и к работе, и к общественным делам. Но председатель Молодёжного Совета не забывает о смене и уже сейчас готовит тех, кто, может быть, уже завтра сможет заменить её. Важно то, что её усилиями создана команда, деятельность которой заметна не только в библиотеке, но и в городе, в области. В 2010 году на имя директора пришли первые благодарственные письма от партнёров и организаций, где за проведённые мероприятия про-





Молодёжный совет — организатор праздников для детей и сотрудников библиотеки

сят отметить именно Молодёжный Совет библиотеки. Три члена совета получили благодарственные грамоты. По представлению Молодёжного Совета, администрация библиотеки премировала 9 членов совета. Молодёжный Совет библиотеки настолько заметен в городе, что некоторые учреждения просят поделиться опытом создания подобных советов.

Можно спорить о том, нужны ли такие молодёжные объединения в других библиотеках или организациях, но нашей библиотеке такой совет очень помог выявить интересных, подающих надежды сотрудников, проверить их в деле, создать систему обратной связи молодёжь — руководители. Уходя в отпуск в 2010 году, заведующие структурными подразделениями оставляли исполнять обязанности не, как раньше, того, кто имеет больший стаж работы в отделе или секторе, а молодых, зарекомендовавших себя работой в проектах Молодёжного Совета, сотрудников. Уже есть первый пример назначения на должность заведующего структурным подразделением сотрудника в возрасте 24 лет. Причём, из другого отдела. И в этом человеке не ошиблись. Теперь в библиотеке уверены — смена есть! И трудностей с созданием резерва руководящих кадров не будет.



МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ БЕЛАРУСИ: опыт, проблемы, перспективы



Ирина Борисовна СТРЕЛКОВА,

*Библиотека Белорусского государственного университета
культуры и искусств*

(г. Минск, Республика Беларусь)

Инвестиции в кадровые ресурсы и, в первую очередь, в молодых, становятся долгосрочным вложением в конкурентоспособность библиотечных учреждений. Судьбу библиотеки сегодня определяет хорошо обученный, правильно организованный, мотивированный на саморазвитие и развитие своей профессиональной карьеры персонал, который хочет и может работать независимо от социально-политического положения в стране, недостатка финансирования и невысокого, в сравнении с другими, рейтинга нашей профессии.

Человеку свойственно постоянное уточнение своего места в профессии, осмысление своего отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе. Результаты анкетирования и интервьюирования студентов 1-5 курсов факультета информационно-документных коммуникаций (ФИДК) Белорусского государственного университета культуры и искусств, а также молодых специалистов первых двух лет работы показывают, что для молодых людей, поступивших в высшее учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. Нередки случаи, когда уже к концу первого, а особенно часто — на втором или третьем году обучения у студентов наблюдается дестабилизация отношения к выбору профессии и процессу овладения ею. При этом отмечается потеря интереса, разочарование в профессиональном выборе, которые сопровождаются мыслями о смене учебного заведения и/или специальности.

В Республике Беларусь существует система государственного распределения выпускников, которая имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным можно отнести: стремление государственных органов управления решить кадровые потребности библиотек, в первую очередь, областного и районного уровня, в специалистах с высшим образованием (так называемый госзаказ); выпускники должны отработать по специальности не менее двух лет (по целевым направлениям — не менее 5 лет), что способствует их закреплению в профессии, значительно уменьшает переход в другие сферы деятельности сразу после окончания университе-



Профессиональная самооценка молодых специалистов:

- **54,8%** респондентов (до 26 лет) уверенно отвечают, что смогут достичь большего при определённых условиях;
- **52%** специалистов (из числа ответивших) в возрасте от 26 до 35 лет также считают себя способными на большее при определённых условиях.

Библиотека БДУКМ

та. Вместе с тем, желания выпускников ФИДК часто вступают в противоречия с необходимостью выполнения госзаказа. Кроме того, при распределении библиотечкарей-библиографов приоритет отдается библиотекам системы Министерства культуры Республики Беларусь для регионов страны, в результате чего библиотеки

других систем и ведомств (прежде всего, школьные и вузовские) укомплектовываются молодыми специалистами в меньшей степени. Студенты, которые обучались за свои средства, трудоустраиваются самостоятельно, и только четверть из них, в силу различных причин, приходят на работу в библиотеки. Низовой уровень (сельские, горпоселковые библиотеки), в основном, обеспечивается выпускниками Могилевского государственного библиотечного колледжа.

Взгляды студентов библиотечной специальности на свою профессию в процессе учебы и после неё меняются, и, к сожалению, не всегда в лучшую сторону. Каждому из наших респондентов (студенты 3-5 курсов и молодые специалисты первых двух лет работы) были заданы одни и те же вопросы: 1) изменились ли Ваши представления о собственной специальности на протяжении учебы в вузе? как именно?; 2) будете ли Вы работать по специальности после окончания срока государственного распределения?; 3) считаете ли Вы свой выбор верным? Ответы выглядели следующим образом: у 65,8% респондентов представления о собственной специальности на протяжении учебы изменились в лучшую сторону:

- *«Раньше немного стеснялась говорить, что я учусь на библиотекаря, но со временем начала уважать свою профессию. Мало того, заметила, что и окружающие меня люди тоже относятся к моей профессии с уважением.»;*

- *«У меня полностью поменялись представления о профессии. Библиотекарь – это очень интеллектуальный и, мало того, очень активный человек (в моём представлении)».*

22,9% студентов разочаровались в выбранной профессии; продолжать работать по специальности планирует 60% респондентов, однако:

- *«Нет, не планирую. Я получаю второе высшее образование и уйду из этой сферы. К сожалению, эта профессия больше для души, чем для жизни... Мне бы не хотелось менять профессию, но придётся »;*

- *«Если заработная плата останется такой же низкой, то, скорее всего, я вынуждена буду искать другое место работы...».*



Важнейшие факторы для молодых специалистов библиотек Беларуси:

- уровень оплаты труда (**83,3%**)
- возможность работы под руководством профессионала (**71,4%**)
- комфортный социально-психологический климат в коллективе (**59,5%**)
- наличие перспективы служебного роста (**66,7%**)

Библиотека БДУКМ

Значимость профессиональных факторов для молодых специалистов библиотек:

Наименование факторов	Степень важности	Менее года	От года до 2-х лет
Возможность постоянно повышать свою профессиональную квалификацию	Очень важно	40,0%	33,3%
	Важно	60,0%	66,7%
Наличие перспективы служебного роста	Очень важно	70,0%	26,7%
	Важно	30,0%	66,7%
Возможность реализовывать свои знания, профессиональные компетенции	Очень важно	40,0%	20,0%
	Важно	40,0%	73,3%

Библиотека БДУКМ

Свой выбор считает верным 65,5% респондентов (из них — 17% студентов 3 курса; 17% студентов 4 курса; 22,9% молодых специалистов):

«Верный выбор или нет — покажет время, но я точно знаю, что никогда я не знала бы столько, сколько сейчас, без этой профессии. Но если бы начать всё сначала, я бы не пошла в БГУКИ: эта специальность мало пригодится для жизни насущной...»

Многие респонденты отметили, что на занятиях преподаватели специальных дисциплин достаточно часто и интересно рассказывают о профессии библиотекаря, о направлениях деятельности современных библиотек, о возможностях творческой самореализации в условиях библиотеки и др.

Рейтинг профессиональных ценностей для молодых специалистов, проработавших в библиотеке по распределению менее года, и для тех, кто имеет библиотечный стаж около двух лет, выглядит следующим образом: на первом месте — *наличие перспективы служебного роста, далее следуют воз-*



возможность реализовывать свои знания, профессиональные компетенции и т.д. и возможность постоянно повышать свою квалификацию. Что касается возможности работы по полученной библиотечной специальности, то здесь прослеживается следующая тенденция: только часть молодых специалистов, работающих в библиотеке менее года и около двух лет, своё стремление к служебному росту связывает с дальнейшей работой по полученной специальности (70% к 40% и 66,7% к 33,3%, соответственно).

Поскольку управление карьерой — это, на наш взгляд, удачная возможность сочетать интересы обеих сторон процесса взаимоотношений «молодой специалист — библиотека», насущной задачей руководства библиотеки должно быть создание условий, при которых молодые специалисты смогут максимально полно реализовать свой потенциал и развиваться в направлении, соответствующем потребностям библиотеки. Эффективно организованное ежедневное общение руководителей библиотеки со своими подчинёнными позволит им лучше узнать своих молодых сотрудников, их сильные стороны, а также уникальные стимулы и мотивы, движущие ими: каковы карьерные устремления каждого молодого специалиста? что самое важное для этого человека? какие формы признания и вознаграждения выше всего он ценит? и каковы, исходя из этого, будут идеи непосредственного руководителя и директора библиотеки относительно признания профессиональных достижений данного специалиста и управления его профессиональной карьерой, чтобы молодому специалисту захотелось остаться в библиотечной профессии? Мы убеждены, что, если руководство библиотеки даёт молодым специалистам возможность развивать и углублять свои профессиональные знания и компетенции, передвигая их с проекта на проект, поручая интересные, творческие задания, предлагая различное дополнительное обучение, они отвечают преданностью, как своей библиотеке, так и профессии в целом, а библиотека приобретает более квалифицированных и универсальных специалистов.

Горизонтальная карьера для молодого специалиста может включать: расширение или усложнение задач и профессиональных контактов; накопление опыта; развитие профессиональных компетенций; выполнение роли руководителя временной рабочей группы, проекта и т.п.; привлечение к различным видам научно-исследовательской работы; обновление профессиональных знаний с помощью различных форм обучения (практикумы, Школы молодых профессионалов, круглые столы, участие в интересных и престижных семинарах, международных научно-практических конференциях, стажировки в других библиотеках, конкурсы профессионального мастерства); организация «Дней самоуправления», когда молодые специалисты смогут попробовать себя в любой роли, вплоть до директора ЦБС; участие в конкурсах на лучшую научно-методическую статью или образовательный проект; участие в организации производственной практики студентов библиотечной специальности, в системе профориентации и др.

Мы уверены, что формирование благоприятных условий для самореализации, творческого и карьерного роста молодых специалистов, возможностей раскрыться и реализовать свой потенциал не через 10–15 лет, а сегодня, — это задача и молодёжных общественных объединений или неформаль-



ных профессиональных групп, советов молодых специалистов и т.п. Опыт российских и украинских коллег показывает, что создание подобных объединений решает серьёзную проблему — целенаправленно создаёт команду молодых специалистов, способных занять лидирующие позиции в системе библиотек города, региона, страны. К сожалению, в Беларуси Совет молодых специалистов существует и успешно действует только в Республиканской научно-технической библиотеке (с 2006 г.) как самостоятельное формирование, которое объединяет в своем составе 70 молодых сотрудников до 35 лет. Деятельность Совета молодых специалистов способствует профессиональному росту молодых сотрудников, расширению их кругозора, созданию условий для проявления их творческой инициативы, развитию профессиональных связей. Молодые специалисты развивают в себе способность к самообразованию, учатся делиться приобретенными знаниями и опытом, что позитивно влияет не только на качество труда молодых библиотекарей, но и способствует укреплению внутрикорпоративных связей и ценностей. А наличие положительной корпоративной культуры, в которой психологический комфорт и чувство причастности к «команде библиотеки» стоят не на последнем месте, зачастую является важным мотивационным моментом в развитии профессиональной карьеры молодого специалиста и показателем эффективности руководства библиотекой, прежде всего, в отношении закрепления молодых специалистов в профессии.

Мне хочется остановиться ещё на одной проблеме — научные кадры и научная деятельность в библиотеках Беларуси. Вот только один факт:



Не останавливаясь подробно на ситуации в этом направлении, обозначу проблемы, которые характеризуют настоящее положение дел:

- При белорусских библиотеках отсутствуют собственные аспирантуры, Советы по защите;
- Невозможно сделать резкий рывок в науке;



- Отсутствие инициативы государства и общества;
- НИР не является приоритетом для библиотек;
- На НИР выделяются в библиотеках небольшие ресурсы – финансирование критическое;
- Отсутствуют специальные научно-исследовательские структурные подразделения в библиотеках;
- В штате нет научных сотрудников;
- Недостаточное финансирование НИР – одна из важнейших причин оттока кадров;
- Не освоены в полной мере возможности проектной деятельности;
- Требования к профессии значительно изменились, а её общественное восприятие осталось прежним.
- Недостаточное финансирование НИР – одна из важнейших причин оттока кадров;
- Не освоены в полной мере возможности проектной деятельности;
- Требования к профессии значительно изменились, а её общественное восприятие осталось прежним.

ВОВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ КАДРОВ В СИСТЕМУ СОЗДАНИЯ И ОБМЕНА ИННОВАЦИЯМИ

Татьяна Валентиновна ВИНОГРАДОВА,
 заведующая сектором отдела научно-исследовательской и
 методической работы
 ГКУК «Пермская государственная краевая универсальная
 библиотека им. А.М. Горького»
 (г. Пермь)



В муниципальные библиотеки Пермского края ежегодно поступает на работу до 40% библиотекарей в возрасте до 30 лет. Утверждение, что молодежь не идет в библиотеки, не совсем верно. Проблема заключается в том, что они приходят на короткий срок. Каким образом задержать молодые кадры, вызвать и развить интерес к осознанно или даже случайно выбранной профессии? Об этом задумываются многие руководители библиотек, педагоги. Успехи, удачные решения пермских библиотекарей в этом направлении, надеемся, представят интерес для библиотечной общественности.

В Пермской краевой библиотеке им. А.М. Горького 21 апреля 2010 г. состоялась VII Краевая межведомственная научно-практическая конференция молодых специалистов «Новые технологии в библиотечно-



информационной практике и подготовке кадров». Идея проведения подобного мероприятия родилась и была впервые осуществлена ещё в 1998 году. Авторы лучших выступлений были поощрены поездками на общероссийские и международные конференции, в том числе — «Крым-1998».

С тех пор прошло уже достаточно времени, но эта традиция не прерывается и имеет свое развитие. Если в первых научно-практических конференциях участвовали по 50 человек, то изменение формата мероприятия с 2002 года вызвало повышенный интерес молодых библиотекарей и руководителей библиотек. Это послужило толчком к принятию важного и своевременного решения: организовать с 2002 года помимо конференции конкурс «Молодые в библиотечном деле» Пермской области. При разработке Положения о конкурсе использовалась существующая в то время программа ББФ «Молодые в библиотечном деле», документы Всероссийских конкурсов молодых специалистов, опыт российских коллег по работе в данном направлении. Конкурс сразу задумывался как областной и межведомственный, сейчас его статус краевой. Объяснение этому — традиционно прочные связи с библиотеками разной ведомственной подчиненности. Периодичность проведения конкурса также как у конференции — раз в два года. С каждым годом увеличивается число участников. Если на I конкурс поступили заявки от 29 библиотекарей, то на V конкурс — от 49. За этот период в 8 раз увеличился фонд стимулирования, что повысило материальную заинтересованность участников конкурса.

Хочется более подробно остановиться на мероприятиях 2010 года. В пятом конкурсе оценивались 43 работы 49 участников, четыре человека представили по две работы. Возрастной состав конкурсантов: до 25 лет — 46%, до 30 лет — 25%, до 35 лет — 29%. Активно заявили о себе материалы студентов в форме электронной презентации своего учебного заведения.

Профессиональный состав участников:

- библиотекари — 24% (самая многочисленная творческая группа);
- библиографы и сотрудники Центров правовой информации — 19%;
- заведующие секторами, филиалами — 17%;
- методисты — 9%;
- специалисты отделов комплектования — 6%;
- программисты — 4%.

Для участия в конкурсе подали заявки библиотекари 16 территорий края. Авторы 8 работ — сельские библиотекари. По-прежнему полны идей, инновационных замыслов библиотекари научных библиотек вузов. Наиболее активно участвуют сотрудники трех государственных вузов: Пермского государственного университета, Пермского государственного технического университета, Пермской государственной сельскохозяйственной академии.

Положение о V Краевом межведомственном конкурсе молодых специалистов Пермского края «Молодые в библиотечном деле» имело свои особенности. В номинации «Исследования» основное внимание уделялось маркетинговым и социологическим исследованиям чтения среди различных групп населения. Такая направленность выбрана неслучайно. Библио-



теки края активно включились в продвижение Национальной программы поддержки и развития чтения, и кому, как не молодым, показать свое отношение к этой актуальной тематике, предложить нестандартные решения проблемы. Требования к конкурсным работам предъявлялись достаточно серьезные. В данной номинации особое внимание при оценке уделялось умению участников сделать обоснованные выводы в связи с изученным вопросом и выработать конкретные предложения по совершенствованию работы своих библиотек. Задача, безусловно, сложная. Более успешными оказались работы сотрудников вузовских библиотек. Причем, такая ситуация характерна для всех наших конкурсов.



*Участники и
победители V
Краевого конкурса*

Вторая номинация в предыдущих конкурсах называлась «Прикладные разработки», в Положении V Краевого конкурса тематическая направленность была определена более конкретно: «Печатные и электронные издания, посвященные продвижению творчества В.П. Астафьева и темы «65-летие Победы в Великой Отечественной войне». Поясню, что с 2009 года в



крае проходит акция «Пермский край читает Астафьева», к проведению которой были привлечены коллективы многих школ, писатели, театральные деятели, сотрудники музея политических репрессий «Пермь-36», редакторы краевого радио. Имя В.П. Астафьева для Пермского края неслучайное, жизнь и становление его как писателя в 40-60 годы были тесно связаны с уральским городом Чусовой. В V Краевом конкурсе молодых специалистов Пермского края первое и второе место за создание электронных изданий присуждено сельским библиотекарям Сивинского и Большесосновского районов, многие из которых уже принимали участие в предыдущих конкурсах и также достаточно успешно.

Третья номинация «Идеи. Инновационные предложения» сохраняется уже много лет без изменений, результаты также бывают очень интересны.

Тематика конкурсных работ и выступлений на научно-практической конференции разнообразна, например:

- создание электронной библиотеки редких и ценных книг в вузовской библиотеке;
- Web-средства массовой и рекламной работы вузовской библиотеки;
- молодежный арт-клуб в юношеской библиотеке,
- форум сайта «Объединения муниципальных библиотек» г. Перми, как универсальный инструмент справочно-библиографического обслуживания;
- влияние современных информационных технологий на чтение студентов и т.д.

В каждой номинации объявлены по три победителя, которые получают дипломы и денежные премии. Без внимания не остался ни один участник конкурса. Благодарностями, подарками от Краевой библиотеки им. А.М. Горького, Краевой детской библиотеки им. Л.И. Кузьмина, методического объединения вузовских библиотек, книготорговой фирмы «Лира-2», фирмы «Круг-Риэл» (нашего постоянного спонсора), поощрены все молодые инициативные библиотекари.

Требования к содержанию номинации «Путь к успеху» меняются каждый раз. Эту номинацию уже третий год поддерживает Пермская краевая организация Российского профсоюза работников культуры. На IV Конкурсе основная тематика посвящалась теме «Моя мама — библиотекарь», они получились очень интересными, большинство вошли в сборник, который был представлен на конгрессе РБА в Ульяновске на секции «Молодые в библиотечном деле» и получил положительные отклики. Часть материалов затем публиковалась в российском журнале «Молодые в библиотечном деле»*. В этом году в номинации «Путь к успеху» рассматривались презентации, сценарные материалы уроков профориентации среди старшеклассников, посвященные библиотечной профессии. Тема трудная, но поднимать ее надо молодым: их обращения будут более понятны и доступны сверстникам. Накопленный опыт работы по профориентации позволит библиотекарям в дальнейшем принять достойное участие во Всероссийских конкурсах, которые планируются в рамках «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2011-2020гг.».

Материалы конкурса и конференции публикуются в специальном сбор-



нике «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров». Мы тесно сотрудничаем с редакцией российского журнала «Молодые в библиотечном деле», что способствует продвижению идей библиотекарей нашего края в профессиональную печать. В 2005 году № 9/10 полностью был посвящен инновациям пермских молодых библиотекарей.

Участие в конкурсах, конференциях, разработка программ, проектов, публикации в профессиональной печати, характеризуют любого библиотекаря как человека творческого, способного к саморазвитию. Именно эти деятельностные характеристики являются и критериями другого краевого ежегодного конкурса «Библиотекарь года». Вызывает гордость тот факт, что многие наши конкурсанты уже нашли признание на более высоком уровне. Так, в 2009 году в пяти номинациях победителями признаны библиотекари до 35 лет, прошедшие определенную школу молодежных конкурсов и конференций, которая сделала их успешными в профессии.

Многолетнюю историю существования имеет и межтерриториальный фестиваль библиотечных коллективов «Алмазный ключ», проводимый в Горнозаводском муниципальном районе. Его организатор — Управление социального развития и взаимодействия с территориями данного района. Если вышеназванные конкурсы финансировались Министерством культуры Пермского края, то здесь ситуация другая. Примеров, когда мероприятие такого масштаба проводится только за счет местных и спонсорских средств, не так много. В программу фестиваля входит подведение итогов конкурса творческих работ в девяти номинациях и гала-представление библиотечных коллективов. Требования к содержательной части номинаций каждый раз меняются, жюри из ведущих специалистов краевых библиотек рассматривает не менее ста работ, в основном это издательская продукция библиотек. Такое количество работ говорит о популярности этого мероприятия. Но ценность его еще в том, что одна из номинаций обязательно предназначена только для молодых библиотекарей: 2004 год — номинация «Дебют», 2006 год — номинация «Витамин чтения», 2008 год — номинация «Так молода и деятельна поросль», в 2010 году — номинация «Молодые — молодым», многие из них предполагали выбор лучшей авторской программы.

Положительный опыт работы с молодыми библиотекарями имеется и в других территориях края: несколько лет назад учреждена ежегодная премия «Надежда» для молодых библиотекарей г. Соликамска, в ЦБС создано молодежное объединение, получившее название Совет библиотечного будущего. Совет планирует решать вопросы адаптации начинающих библиотекарей, повышения квалификации и другие. Руководители библиотек городов Березники, Перми, Горнозаводска предоставляют возможность библиотекарям-победителям конкурсов участвовать в российских молодежных слетах, форумах. Все эти мероприятия надолго остаются в памяти участников, являются стимулом для саморазвития.

Взросший уровень конкурсных работ, творческий подход к освещению актуальных библиотечных проблем, активность молодых библиотекарей в делах библиотечного сообщества края позволяет надеяться, что будущее библиотек в надежных руках.



Авторам нашего журнала

ПАМЯТКА

Редакция готова рассматривать статьи и заметки, присланные на почтовый адрес:

- компьютерный вариант (распечатка с прилагаемым компакт-диском);
- машинописный вариант (на одной стороне стандартного листа А4
- а также по электронной почте: mbr1@yandex.ru

При подготовке материала (компьютерный вариант) необходимо придерживаться следующих правил:

- текст (не должен иметь сокращений и нерасшифрованных аббревиатур, даже хорошо известных и часто встречаемых):
 - представляется отдельным файлом в формате Microsoft Word для Windows;
 - используется стандартные шрифт Times New Roman и стандартный размер шрифта — 12 pt, междустрочный интервал — 1,5 pt, поля не менее 3 см, без переносов.
- фото (в обязательном порядке высылается фотография автора(ов); иллюстративные фотографии должны нести информационную нагрузку):
 - представляются отдельным файлом, формата TIF не менее 300 dpi или JPG (не присылать в Word-ом документе !!!), размер фотографии не менее 6x6 см;
 - должны быть снабжены четкими информативными подписями в отдельном файле формата Word.
- графики, таблицы
 - представляются отдельным файлом;
 - должны иметь название или нумерацию.
- список литературы должен представлять собой полное библиографическое описание цитируемых и рекомендуемых работ (здесь вы специалисты, не нам вам объяснять!!!).

Автор несет ответственность за точность приводимых экономико-статистических данных, фактов, цитат, имен собственных, географических названий и прочих сведений.

Статья должна быть подписана всеми авторами.

Редакция оставляет за собой право сокращать текст статьи и количество иллюстративных материалов.

Тонорар пока не выплачивается, однако авторский экземпляр журнала высылается в обязательном порядке.

Обращаем особое внимание на то, что к статье должны быть приложены следующие сведения об авторе(ах):

1. ФИО (полностью) _____
2. Число, месяц, год рождения _____
3. Занимаемая должность _____
4. Полное название учреждения _____
5. Ученая степень, звания, награды _____
6. Домашний адрес (с индексом), телефон _____
7. Служебный адрес (с индексом), телефон, E-mail _____
8. Паспортные данные, номер страхового свидетельства, ИНН _____

Для заметок

Для заметок