



# МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

№ 6 июнь 2009

## СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

### ■ Учредитель

Татьяна Сергеевна Макаренко

### ■ Главный редактор

Татьяна Сергеевна Макаренко

### ■ Над номером работали:

Т.С. Макаренко, Н.А. Макарова,  
Э.А. Юрковская (г. Москва),  
Т.В. Виноградова (г. Пермь)

### ■ Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

### ■ Дизайн-верстка:

К.В. Батищева  
Н.В. Можарова

### ■ 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. Щербаков

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

КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

- 3 **В.А. Никулина, В.М. Лашцевская**  
Кадровая библиотечная политика: молодежный аспект, или Легко ли быть молодым

### ■ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ: ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ — БИБЛИОТЕКАРЬ

- 11 **Т.В. Виноградова** Конференция завершена, конкурс состоялся, надеемся на новую встречу!

- 15 **О.А. Бородина** Система ценности персонала библиотеки как средство повышения эффективности работы

*Приложение 1.* Анкета сотрудников со стажем работы до 5 лет.

*Приложение 2.* Сводные результаты анкеты сотрудников со стажем работы до 5 лет.

*Приложение 3.* Опросник «Обзор ценностей».

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 09083120  
Тираж 945 экз.  
Номер подписан к печати

Приложение 4. Опросник «Профиль личности».

**38 Л.Е. Власова, И.А. Челпанова** Современный библиотекарь: гендерный подход

Приложение 1. Анкета «Какая же она женщина-библиотекарь (взгляд библиотекарей)?»

Приложение 1. Анкета «Какая же она женщина-библиотекарь (взгляд читателей)?»

## ■ НАУКУ — В ПРАКТИКУ БИБЛИОТЕК

**50 Н.В. Уразко** Исследуя — развиваемся: социологические опросы как основа организации библиотечного обслуживания населения Андроповского района

## ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ:

- МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА
- КОНКУРС, КОНКУРС, КОНКУРС ...
- НОВОЕ — ХОРОШО ЗАБЫТОЕ СТАРОЕ
- СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУКА: организация и результаты

# Кадровая молодежная библиотечная политика: открытая трибуна



КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

## КАДРОВАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ПОЛИТИКА: МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ, или ЛЕГКО ЛИ БЫТЬ МОЛОДЫМ



**Вера Александровна НИКУЛИНА**,  
президент Некоммерческого библиотечного партнерства «Кузбасские библиотеки»,  
директор ГУК «Кемеровская областная научная библиотека им. В.Д. Федорова»  
(г. Кемерово)

**Вера Михайловна ЛАЩЕВСКАЯ**  
заслуженный работник культуры,  
главный библиотекарь  
ГУК «Кемеровская областная научная библиотека им. В.Д. Федорова»  
(г. Кемерово)



В государственных и муниципальных библиотеках Кемеровской области на 01.01.2009 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%. Молодых специалистов — выпускников различных вузов и ссузов (окончивших их в 2006–2008гг.) — 2,1%, из них выпускников Кемеровского государственного университета культуры — 0,6%.

Мы сетуем, что из библиотек уходили и уходят, в основном, молодые сотрудники. А вот мнение коллег из Дании: Чем больше от нас будет уходить, тем сильнее будет костяк тех, кто остается. Также считают и руководители библиотек США<sup>1</sup>.

Это суждение зарубежных коллег можно было бы принять вне дискуссии. Но для нашей практики важно знать, каковы причины текучести, кто и почему уходит? Кто виноват? Что делать?

На эти вопросы мы отвечаем в течение последнего десятилетия.

Миграция молодых специалистов после окончания высших и средних учебных заведений в другие отрасли происходит, прежде всего, из-за низкого общественного статуса библиотечной профессии.

В современной России, как ранее в развитых странах, происходит интенсивное перераспределение молодежной занятости. СМИ и реклама активно формируют стереотип легких заработков. В условиях несоответствия системы профессиональной подготовки структуре производства трудно и бесполезно было бы искусственно удерживать молодежь в рамках определенной профессиональной группы, руководствуясь только приверженностью полученной специальности.

Не последнюю роль играет изменение в системе трудовых ценностей — смещение предпочтений от нематериальных ценностей к материальным. Таким образом, девальвация прежних трудовых норм и бесперспективность библиотеки как места приложения сил в глазах молодежи никак не способствуют ее интеграции. Трудовая книжка в отделе кадров библиотеки исполняет, зачастую, роль «тылового прикрытия» на период перехода в иные структуры.

Как пишут специалисты в области молодежной политики, постулат советской трудовой политики о приверженности в течение всей жизни избранной специальности сегодня не кажется незбытым. В условиях рынка и весьма агрессивной рекламы его «прелестей» нет ничего удивительного в том, что профессиональные ориентации, направленность профессиональной интеграции молодежи определяются спросом на профессию, а, значит, зависят от реальных возможностей для жизненного самоопределения, предоставляемых молодому человеку той или иной специальностью. И с этой точки зрения его стремление не только улучшать свое профессиональное мастерство, но и больше зарабатывать, продвигаться по службе, вполне понятно. Изменились приоритеты — молодежь не идет в библиотеки, науку, на производство. Все хотят быть топ-менеджерами и получать бонусы. Это общегосударственная проблема, и только силами библиотечного сообщества ее не решить.

С середины 1990-х гг. формируется нормативная база государственной молодежной политики, проблемы молодежи признаны обществом и

<sup>1</sup> Библиотека — 2007. — № 12. — С. 8.

находятся в центре внимания власти, региональной в том числе. Приняты целевые программы: федеральная программа «Молодежь России», региональная целевая программа «Молодежь Кузбасса», определившие правовые и организационные возможности активной и последовательной политики в отношении молодежи. В ноябре 2000 г. принят Закон «Об общих принципах осуществления государственной молодежной политики в Кемеровской области».

2000 годы — время практической реализации активной молодежной политики в Кемеровской области на основе комплексной нормативно-правовой базы. Наиболее активно осуществляются такие направления, как льготное жилищное кредитование, содействие занятости, поддержка студенчества. Кемеровская высшая библиотечная школа известна в России технологическим подходом к библиотечному образованию. Будущий библиотечный специалист, осваивая любую деятельность, рассматривает ее как определенную технологию, в нашем случае, — технологию по производству библиотечно-информационных продуктов и услуг, что также помогает выпускникам найти работу в иных сферах.

Институт информационных и библиотечных технологий КемГУКИ осуществляет профессиональную подготовку по специальности «Библиотечно-информационная деятельность» по следующим квалификациям: «Библиотекарь-библиограф, преподаватель», «Референт-аналитик информационных ресурсов». Студентам всех квалификаций дается основательная информационно-аналитическая подготовка: в процессе обучения они осваивают информационно-аналитические, образовательные, коммуникативные, рекламные, презентационные и другие управленческие технологии.

Однако вуз испытывает сложности с набором на квалификацию «Библиотекарь-библиограф-преподаватель» в силу все той же непристижности библиотечной профессии, а также отсутствия системы целевого набора по заявкам библиотек и муниципальных органов управления, непоследовательности мер по реализации кадровой политики в библиотечной сфере.

В библиотечном деле ситуация может обостриться: есть опасения, что с переходом на подготовку бакалавров и магистров вузы перестанут обучать специалистов в традиционном варианте. Отрасли нужны не только менеджеры и референты-аналитики, но каталогизаторы, комплектаторы, библиографы (хотя этот термин скоро вообще может уйти из профессионального лексикона).

Сокращается и количество бюджетных мест в университете: если в 1970-1980 гг. на первый курс библиотечного факультета набор по специальности «Библиотековедение и библиография» составлял 180



человек, то сегодня план набора на библиотечную специальность не превышает 40. Вторым «отягчающим» фактором в кадровом обеспечении библиотек молодыми квалифицированными специалистами является технологическое отставание библиотек от уровня современного информационного сервиса. Это провоцирует невысокий престиж библиотечной профессии у молодых людей, получивших современное образование.

Одновременно с нехваткой квалифицированных специалистов в библиотеки приходит немало работников с высшим непрофильным образованием. И это удивляет — библиотечные специалисты не идут, а выпускники других вузов — охотно. Особенно активно этот процесс развивается на юге Кузбасса, где функционирует Педагогическая академия. Так, в ЦБС г. Новокузнецка за 2 года пришли 8 специалистов. И это не только не снижает кадровый голод, но порождает массу новых проблем. Их надо учить, ориентировать на библиотечную сферу деятельности. Делать это необходимо не в системе повышения квалификации, а на базе образовательных учреждений. Видимо, так и будет в перспективе в соответствии с Болонским процессом и вступлением России в ВТО, подготовкой бакалавров и магистров.

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

В целях повышения информационной культуры сотрудников библиотеки на базе филиала «Кузнецкая библиотека ЦБС г. Новокузнецка создано отделение Центра обучения информационной культуре «Класс» — «Практик». Представляет интерес спецкурс «Развитие персонала библиотеки на базе технологий управления знаниями». Первый уровень — вхождение в профессию, второй уровень — библиотекарь-практик. Организованы занятия в рамках обучающего курса «Основы информационной культуры» для библиотекарей образовательных учреждений Новокузнецка, обучение сотрудников ЦБС в компьютерном зале по программе «От «0» до Интернет».

Проблемы кадровой политики, подготовки резерва, профориентации всегда были в центре внимания организованного в 1982 г. Совета директоров универсальных и массовых (ныне — государственных и муниципальных публичных) библиотек. Совет — коллегиальный орган управления и методического обеспечения библиотек Кемеровской области — создан для реализации и защиты экономических, социальных прав библиотек и их сотрудников, удовлетворения профессиональных интересов, повышения профессиональной компетентности. Формой работы Совета являются заседания и Круглые столы, как наиболее приемлемые, демократичные для обсуждения проблем и принятия рекомендаций, решений, предложений.

Так, темой Круглого стола 2008 г. стал молодежный аспект кадровой

политики.

Были обсуждены темы:

- Требования к уровню подготовки молодого библиотекаря. Образовательный стандарт высшего профессионального образования в области культуры и искусства;
- Проблемы престижа профессии. Позиционирование библиотеки как привлекательного для молодых учреждения и потенциального места работы;
- Планы и программы подготовки резерва руководителей и специалистов: опыт целевого набора абитуриентов; Мотивация на работу в библиотеке в процессе учебы. Организация практики студентов в библиотеках области, в т.ч. совмещение учебы и работы для непосредственного знакомства с лучшими библиотеками и системами;
- Профессиональное развитие молодых в контексте социальных приоритетов молодежи: планирование карьеры, участие в творческих проектах, профессиональных конкурсах, стажировках. Реализация интеллектуальных и творческих способностей молодых специалистов в профессиональной деятельности;
- Адаптация молодого специалиста в библиотеке: случайность или подготовленная программа развития кадров? Наставничество, воспитательная работа в библиотеке по формированию профессионального патриотизма.

Приоритетный региональный проект «Культура» предусматривает целый комплекс мер поощрения молодежи 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, в т.ч. бесплатными путевками на лечение и отдых, заграничные поездки;
- предоставление беспроцентных кредитов на приобретение жилья.

Так, за 4 года получили жилищные сертификаты 12 сотрудников ЦБС г. Новокузнецка.

Для сотрудников областных библиотек, библиотек городов Новокузнецк, Кемерово, Междуреченск, Прокопьевск, Беловского, Мариинского, Прокопьевского районов девиз «Работать в библиотеке престижно и модно» — не пустые слова.

Корпоративные традиции — посвящение в библиотекари, наставничество, встречи поколений, уважительное отношение к ветеранам праздничные капустники, коллективные посещения театров — все, что мы объединяем понятием «климат в библиотеке», — способствуют адаптации молодежи в коллективе

библиотеки и желанию посвятить себя профессии. В ЦБС г. Новокузнецка проходят ежегодные встречи поколений «Листья одного дерева». Вовлечение молодых в проведение корпоративных мероприятий, поручение им ответственных заданий, выступления в СМИ — все это повышает престиж профессии.

Серьезной мотивацией для профессионального роста, развития инициативы, профессиональной компетенции и ответственности молодых специалистов является их участие в престижных (в т.ч. зарубежных) командировках. Активное включение молодежи в разработку творческих проектов, участие в профессиональных конкурсах вырабатывает и закрепляет способность своевременно реагировать на обновление в библиотечной сфере, оперативно применять инновации и оставаться в профессии.

Главный библиотекарь Молодежной библиотеки детской ЦБС г. Кемерово А.В. Трутнева приняла участие в работе IV Межрегионального слета молодых библиотекарей Сибири в г. Новосибирске «Профессионализм и творчество молодых — библиотекам XXI века». Анна Владимировна стала победителем в конкурсе проектов и заняла второе место в конкурсе-фотосессии «Фотография с любимой книгой». Она избрана членом координационного совета объединения молодых библиотекарей по Сибирскому федеральному округу, создаваемого на базе Новосибирской областной юношеской библиотеки.

Молодые сотрудники ЦБС Прокопьевского района принимают участие во всех конкурсах и программах («Проба пера», «Читать престижно», др.) в номинации «Самый молодой участник».

Администрация ЦБС г. Междуреченск создает условия для продвижения и самореализации молодых сотрудников: перевод специалиста из филиала в ЦБ, поощрение авторских проектов, система повышения квалификации в Школе молодого библиотекаря, участие в ежегодном конкурсе «Библиотекарь года».

Мы не надеемся на быстрое «перевоспитание» молодежи, изменение общественных приоритетов, но предполагаем, что ситуация с молодыми в библиотеках (во всяком случае, в Кемеровской области) может измениться не только благодаря усилиям библиотек, но и в связи с сокращением штатов в тех учреждениях и организациях, куда стремились выпускники вузов и молодые специалисты (банки, рекламные, компьютерные, консалтинговые фирмы, торговля), а также с высвобождением, особенно в сельской местности, большого числа школьных учителей и библиотекарей. Так, статистика последних 2 лет показывает закрытие 128 сельских малокомплектных школ и, соответственно, их библиотек.

Итогом профессионального года в библиотеках Кузбасса стала VIII ежегодная сессия Конференции некоммерческого библиотечного партнерства «Кузбасские библиотеки» «Современная кадровая библиотечная политика Кузбасса: молодежный аспект», проведению которой предшествовали и кото-

рую, во многом подготовили Круглые столы — молодежный круглый стол «Мы — молодые специалисты» и круглый стол (в рамках Совета директоров) «Кадровая библиотечная политика: молодежный аспект. Опыт библиотек Кемеровской области». Конференция собрала 165 специалистов из 33 библиотек различных организационно-правовых форм и форм собственности Кемеровской области, творческую интеллигенцию, представителей Управления культуры, молодежной политики и спорта г. Кемерово, преподавателей Кемеровского государственного университета культуры и искусств и Областного колледжа культуры и искусств. В рамках сессии состоялись заседания семи секций, заслушаны более 40 докладов.

VIII ежегодной сессией Конференции некоммерческого библиотечного партнерства «Кузбасские библиотеки» «Современная кадровая библиотечная политика Кузбасса: молодежный аспект» приняты рекомендации, часть из которых уже реализована или находится в активной стадии реализации:

- Создано Кузбасское библиотечное объединение «Молодые профессионалы», цель которого — повышение статуса молодых библиотекарей, формирование позитивного самоощущения в профессии, помощь в установлении профессионально значимых контактов.
- Молодежное творческое объединение «Млечный путь» ЦБС Прокопьевского района предполагает возможность расширения спектра профессионального общения и ощущения причастности к корпоративному региональному братству.
- Молодежный совет, созданный в центральной библиотеке Кузбасса — Кемеровской областной научной библиотеке им. В.Д.Федорова (в библиотеке 43 библиотечных работника в возрасте до 36 лет) ставит своей 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;
- Начато выявление потенциальных рабочих мест в библиотеках, требующих замещения молодыми специалистами, и целенаправ-



ленный, индивидуальный подбор молодых претендентов из числа работников библиотек, студентов и выпускников библиотечных отделений учебных заведений области;

- Возобновлены на новом этапе развития библиотек наставничество и стажировки, индивидуальное планирование карьеры, формирование и подготовка резерва руководителей и специалистов, мероприятия по закреплению молодых специалистов в библиотеках, привлечению молодых к участию в творческих проектах и профессиональных конкурсах;
- Создаются базы практики в библиотеках по месту проживания студентов с гарантией последующего их трудоустройства (по согласованию КемГУКИ с управлениями/отделами культуры территорий);
- В рамках программы «ОНБ — региональный центр непрерывного образования» разработаны формы повышения квалификации, переподготовки сотрудников библиотек в условиях контактного и дистанционного обучения.

## Исследования молодых: объект исследования — библиотекарь

*Этот раздел мы открываем заметкой Татьяны Валентиновны Виноградовой, которая многие годы курирует работу с молодыми специалистами Пермского края. Она представит вам два постоянно действующих мероприятия — Краевой межведомственный конкурс «Молодые в библиотечном деле» и Краевую научно-практическую конференцию «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров», которая проводится по итогам конкурса. Благодаря им мы можем познакомиться с размышлениями и результатами исследований молодых пермских коллег. Одним из объектов их исследований стал библиотекарь.*

**«КОНФЕРЕНЦИЯ ЗАВЕРШЕНА,  
КОНКУРС СОСТОЯЛСЯ,  
НАДЕЕМСЯ НА НОВУЮ ВСТРЕЧУ!»**

**Татьяна Валентиновна ВИНОГРАДОВА,**  
главный библиотекарь отдела научно-исследовательской и  
методической работы Пермской краевой  
универсальной библиотеки им. А.М. Горького  
(г. Пермь)



Такими словами завершилась очередная VI краевая научно-практическая конференция молодых специалистов, где подводятся итоги Краевого межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле».

Слово «надемся» прозвучало недаром. Ситуация с молодыми кадрами, действительно, вызывает тревогу и по количественному составу (может уменьшиться число участников) и по качественному (поднятая в конкурсных работах проблематика не будет отличаться глубиной, актуальностью, раскрыта не на должном уровне). Пока наши опасения напрасны. На IV краевом конкурсе «Молодые в библиотечном деле» оценивались 44 работы, представленные 43 авторами (I конкурс 2002 г. — 29 работ). Возрастной состав последнего конкурса: до 25 лет — 21%, до 30 лет — 35%, до 35 лет — 44%. Библиотекари-участники конкурса, в основном, уже определились в профессии: 9% — методисты, 19% — библиографы, 28% — заведующие секторами, отделами, филиалами, 12% — главные специалисты, 7% — заместители директоров. Молодые представили библиотечное дело 20 территорий края.

Номинации конкурса неизменны вот уже 10-й год. В номинации «Исследования» по сравнению с предыдущим конкурсом увеличилось число заявленных работ. По-прежнему большой популярностью пользуются номинации. «Прикладные разработки» и «Идеи, инновационные предложения». Проблемы, поднятые молодыми специалистами актуальны, соответствуют современным тенденциям библиотечной науки и практики:

- методика оценки качества сайта библиотеки;
- использование мультимедиа-презентации для привлечения к познавательному чтению;
- развитие читательского интереса детей через библиографические формы работы;
- рекламные акции (book bus — книжный автобус);
- опыт правового просвещения в библиотеке юного потребителя; и другие.

Сохранилась номинация «Путь к успеху», которую поддерживает уже второй раз Пермская краевая организация российского профсоюза работников культуры. Тематика работ определяется заранее. Например, на последнем конкурсе — «Моя мама — библиотекарь». Материалы этой номинации уже были представлены в № 9 за 2008 г. журнала «Молодые в библиотечном деле».

В настоящем номере представляем материалы главы «Профессия библиотекаря в меняющемся мире» из сборника «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров». В издание вошли статьи победителей IV краевого межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле» и тексты выступлений на научно-практической конференции.

Участники конкурса пытаются рассмотреть различные аспекты библиотечной профессии, используя гендерный подход, определяя её место в информационном обществе, анализируя ценностные ориентации личности библиотекаря. Работы молодых специалистов основаны на изучении

смежных дисциплин: социологии, психологии, менеджмента. Конкурсанты провели и собственные исследования среди сотрудников вузовских и муниципальных библиотек, назвали ряд мероприятий, оказывающих непосредственное влияние на раскрытие творческого потенциала и самореализацию библиотекарей.

Оргкомитет отметил глубокое содержание конкурсных работ А. Власовой, И. Челпановой, Ю. Голышевой, О. Бородиной, их выступления на VI краевой межведомственной научно-практической конференции «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров» (16 апреля 2008 г., Пермь) также вызвали заинтересованность коллег.

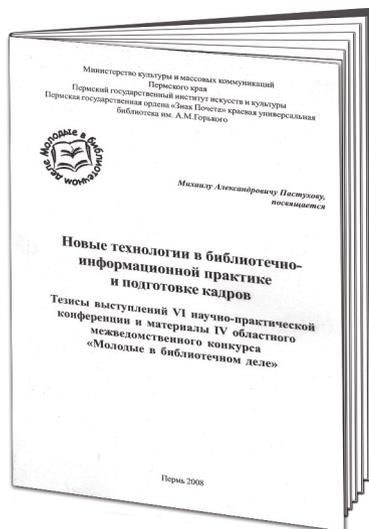
В настоящее время в краевой библиотеке им. А.М. Горького уже приступили к разработке Положения о V межведомственном конкурсе «Молодые в библиотечном деле», который запланирован на 2010 год. Обсуждается вопрос о внесении изменений в номинации. Так, номинация «Прикладные разработки» будет иметь тематическую направленность, и посвящена писателю В.П. Астафьеву. С 1 сентября 2009 года по май 2010 года проходит акция «Пермский край читает Астафьева». Она посвящена 85-летию со дня рождения Виктора Петровича Астафьева, жизнь и творческая судьба которого в 40-60 гг. была связана с городами нашего края Чусовым и Пермью. Акция включает разнообразные мероприятия для школьников, учителей, библиотекарей. Поэтому можно ожидать от молодых специалистов творческих работ в рамках этого проекта.

Надемся продолжить сотрудничество с Пермской краевой организацией российского профсоюза работников культуры, которая на III и IV конкурсах осуществляла экспертизу работ и финансовую поддержку лауреатов в номинации «Путь к успеху» (для членов профсоюза). Форма конкурсных материалов уже прошла согласование — это электронные презентации уроков по профориентации на библиотечную профессию среди старшеклассников. Важность такой деятельности особых комментариев не требует.

Итоги каждого конкурса и радуют, и заставляют задуматься. Во всех библиотечных коллективах созданы условия для раскрытия возможностей молодых специалистов, достаточно ли мер используется для обновления знаний этой части библиотекарей. В библиотеках, где к конкурсам начинают готовиться своевременно, планомерно, наверное, и результаты весомее. Вызывает гордость и тот факт, что многие наши конкурсанты поднимаются на следующую ступень творческого и профессионального развития. Их успехи заметны на краевом уровне. Так, в 2009 году лауреатами краевого конкурса «Библиотекарь года» признаны в номинациях: «Лучшая из профессий — библиотекарь детский» О.В. Лобатюк, заведующая информационным центром по защите детства



Центральной детской библиотеки им. П.П. Бажова МУК «Межпоселенческая ЦБС» Краснокамского района; «Библиотекарь — профессионал» — Е.Н. Казанцева, заведующая отделом методико-библиографической работы МУК «Частинская ЦБС»; «Библиотекарь — инноватор» — А.В. Рейнш, методист-менеджер МУК «ЦБС» г. Соликамска. Все они активные участники и лауреаты конкурсов и научно-практических конференций молодых специалистов, можно сказать, что прошли определенную школу, которая их сделала успешными в профессии.



**Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров: тезисы выступлений VI научно-практической конференции и материалы IV Краевого межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле» / М-во культуры и массовых коммуникаций Перм. края, Перм. гос. ин-т искусств и культуры, Перм. Гос. Орденанк «Знак Почета» краев. универс. б-ка им. А.М. Горького; сост. Т.В. Виноградова. — Пермь, 2008. — 118 с.**

## СИСТЕМА ЦЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА БИБЛИОТЕКИ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

**Ольга Александровна БОРОДИНА,**  
заведующая сектором Научной библиотеки  
Пермского государственного университета.  
Диплом лауреата II степени номинации «Исследования»  
IV Краевого межведомственного конкурса  
«Молодые в библиотечном деле»  
(г. Пермь)



*Каждая библиотека, прежде всего,  
библиотекарем держится,  
из-за него же и падает.*

**К.Н. Дерунов**

(Библиотечный деятель, теоретик  
библиотечного дела и библиографии  
конца XIX в. и начала XX в.)

Научная библиотека Пермского государственного университета является одной из крупнейших и старейших (90 лет) вузовских библиотек Пермского края, обладает большой информационной базой и устоявшимися связями с библиотеками вузов Перми и всего Уральского региона.

Фонд библиотеки составляет около 1,5 млн. единиц хранения и представляет собой практически все типы и виды информационных ресурсов: от книг и периодических изданий — до электронных носителей информации и ресурсов удаленного доступа. В настоящее время в структуре библиотеки 5 абонементов, 11 читальных залов, 600 мест для читателей. В штате библиотеки насчитывается более 80 человек.

Библиотека как информационный, культурный и образовательный центр ежедневно сталкивается с изменяющимися запросами читателей, ростом требований к объему, содержанию и качеству предоставляемых услуг. Поэтому к профессии библиотекаря, как, впрочем, и к любой другой, предъявляются все более высокие требования.

В настоящее время одной из составляющих информационной культуры личности признается культура чтения, поэтому профессионалам библиотечного дела, прежде всего, предстоит решить главную задачу — вернуть читателя к чтению в широком его понимании, как способа общения с явлениями мировой



культуры. Процесс формирования культуры чтения — это овладение принципами работы с документной информацией, воспитание навыков анализа и синтеза, умения самостоятельно приобретать знания. Уровень культуры чтения библиотекаря как специалиста по работе с документной информацией, книгой обусловлен не только спецификой библиотечного профессионального образования, но и уровнями его общей культуры и эрудиции логического и творческого мышления [3].

Звание библиотекаря было известно в России как одно из самых почетных, на эту должность могли претендовать только важные государственные сановники, в основном мужчины. В XIX веке в библиотеках побывали М.Н. Загоскин, В.Ф. Одоевский, И.А. Крылов. Очевидно, что для того, чтобы быть библиотекарем, нужно иметь определенные знания, умения, личностные качества, — обладать определенным профессиональным сознанием, включающим профессиональное самосознание. Создание профессионального коллектива, способного не только успешно ориентироваться в сложных технологических процессах современности, но и использовать их, — основная управленческая задача любой библиотеки.

Библиотеки в значительной степени держатся на энтузиазме, инициативе, знаниях и опыте старшего и среднего поколения работников. Но время не стоит на месте, с развитием информационных технологий им все сложнее осваивать новые методы библиотечной работы, и естественно, их должны сменять молодые сотрудники, разбирающиеся в этих вопросах. К сожалению, зачастую такие работники надолго в библиотеке не задерживаются. Возникает закономерный вопрос: «Почему же так происходит?».

Проблема «текучести» кадров — одна из тех проблем, с которыми сталкивается любая организация. Человеку часто приходится делать нелегкий выбор: трудно найти работу, которая была бы по душе, и хорошо оплачивалась. Для библиотек эта проблема всегда была и остается одной из самых актуальных. Особенно она актуальна для вузовской библиотеки, которая зависит от учебного процесса, и если сотрудник уходит во время сессий, когда нагрузка значительно возрастает, коллективу приходится нелегко. Но еще тяжелее, когда уходит молодой специалист-профессионал, который мог бы внести реальный вклад в общее дело. Этим в большей степени и было обусловлено проведение ряда исследований в библиотеке Пермского государственного университета.

Во многих видах и формах деятельности человек выступает не как изолированная единица, а как представитель той или иной социальной группы — семьи, трудового коллектива, нации, — опираясь во многих случаях не только и не столько на индивидуальный, сколько на групповой опыт и групповые нормы поведения. Эффективность социальной адаптации библиотекарей зависит от характера и условий деятельности сотрудника, индивидуальных и личных особенностей членов библиотечного коллектива, способов влияния и взаимовлияния в процессе производственной деятельности, уровня зрелости коллектива.

По просьбе директора библиотеки и при содействии других вузовских библиотек Перми нами была разработана анкета. Исследование было проведено в пяти вузовских библиотеках г. Перми (Государственный университет (ПГУ), технический университет (ПГТУ), сельскохозяйственная академия (ПГСХА), фармацевтическая академия (ПГФА), педагогический университет (ПГПУ) в анкетировании приняли участие 70 сотрудников со стажем работы до 5 лет. По результатам анализа стало ясно, что, не считая финансовой проблемы (низкая заработная плата), на уход сотрудника особо не влияют условия труда, психологический климат в коллективе, и даже отношения с руководителем отдела. Как показала анкета, профессия библиотекаря трактуется как интересная, и многие приходят работать в библиотеку по зову души, из-за любви к книге, для своего совершенствования и профессионального роста. [2] Но, несмотря на это, текучесть кадров все также остается достаточно высокой (*Приложение 1, 2*).

Исходя из этого было сделано предположение, что, возможно, сотрудники уходят из библиотеки по причине несовпадения своих взглядов и убеждений с традициями данного учреждения. В библиотеке Пермского государственного университета было проведено исследование ценностно-потребностной сферы персонала вузовской библиотеки.

Ценностные ориентации представляют собой сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам. Ценностные ориентации действуют как на уровне сознания, так и на уровне подсознания, определяя направленность волевых усилий, внимания, интеллекта [1].

В исследовании приняли участие две группы сотрудников библиотеки (по 15 человек в группе). Все они — женщины:

- первая группа — сотрудники со стажем менее 5 лет и возрастом до 30 лет;
- вторая группа — сотрудники со стажем более 5 лет — возрастом до 45 лет. Сотрудники этой группы являются носителями традиций и ценностей вузовской библиотеки.

Критерий «образование» для данного исследования мы посчитали не значимым.

В качестве методик исследования были выбраны личностные тесты-опросники:

- многомерный личностный опросник Э. Шострома (ЛИО);
- опросник ценностей, разработанный профессором Ш. Шварцем;
- тест-опросник самооотношения В.В. Столина и С.Р. Пантелеева (ОСО);
- проективный цветовой тест (в качестве дополнительного материала).

Корреляционный метод показал взаимосвязь всех опросников.

Опросник личностных ориентации (ЛИО) был создан американским

психологом Эвереттом Шостромом в 1963 году. Отправным пунктом исследования была концепция самоактуализирующейся личности, наиболее полно изложенная в работах А. Маслоу. Развивая идею А. Маслоу, Э. Шостром дает свои характеристики самоактуализирующейся личности. Он вводит понятия «актуализатор» и «манипулятор».

Манипулятор может быть определен как личность эксплуатирующая, использующая или контролирующая себя и других в целях самозащиты. Противоположным манипулятору является актуализатор, который может быть определен как личность, которая принимает себя и других как субъектов с уникальным потенциалом, как выразителей своего уникального «Я». Актуализирующаяся личность верит своим чувствам, знает свои потребности и предпочтения. Во многом проявление самоактуализации Шостром связывает с понятиями «компетентность во времени» и «опора на себя». По его мнению, самоактуализирующаяся личность является наиболее компетентной во времени и обладает большей опорой на себя, большей независимостью от других.

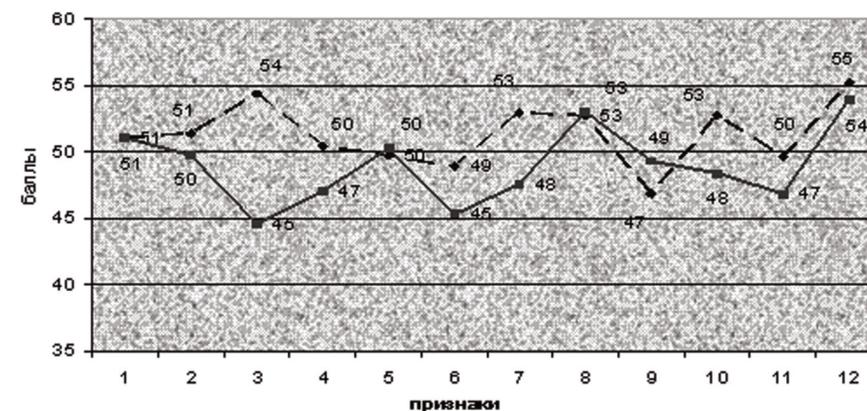
По тесту ЛИО для самоактуализирующейся личности соотношение опора на других / внутренняя опора составляет 1:3, для несамоактуализирующейся — 1:1. В обеих группах респондентов это соотношение было равным 1:1.4. Этот результат свидетельствует о том, что опрошиваемые сотрудники библиотек — нормальные личности, которые принимают существующий порядок вещей, преобладающие мнения в коллективе, но в то же время они достаточно уверены в себе и чувствуют свою значимость для коллектива.

Согласно тесту личностных ориентаций, отношение времени отражает степень, в которой человек ориентирован на «настоящее». Соотношение внутренняя компетентность / внутренняя некомпетентность составляет для самоактуализирующейся личности 1:8, для несамоактуализирующейся 1:3. В нашем исследовании это соотношение было 1:1.6 — для молодых сотрудников, 1:1.7 — для работников со стажем свыше 5 лет. Результаты показывают достаточно низкое соотношение, что свидетельствует о том, что большинство респондентов — несамоактуализирующиеся личности, чье прошлое незначительно влияет на настоящее, а цели в будущем не связаны с деятельностью в настоящем. Скорее всего, библиотекари выполняют лишь свою основную работу, и даже если у них остается рабочее время, они, скорее всего, предпочтут общение трудовой деятельности.

Но, все-таки, исходя из графика (рис. 1), самоактуализация первой группы (чуть выше среднего значения 50) выше второй по нескольким показателям. Для нас важны значительные расхождения по блоку ценностей: ценность самоактуализации и экзистенциальность, гибкость. Первая группа ставит ценность самоактуализации значительно выше, но ей не хватает гибкости в поведении, во взаимодействии с окружающими людьми. Вторая группа ставит ценность самоактуализации ниже, а гибкость в реализации у нее выше, и это может говорить о склонности сотрудников придерживаться существующих принципов до такой

степени, что они становятся для них догматичными. Эту тенденцию мы можем проследить и в тесте самоотношения.

Особенности внутренней динамики самосознания, структура и специфика отношения личности к собственному «Я» оказывают регулирую-



№	Наименование признака
1	временная компетентность
2	шкала внутренней опоры
3	ценность самоактуализации
4	экзистенциальность (гибкость)
5	реактивная чувствительность
6	спонтанность
7	самоуважение
8	принятие себя
9	природа человека
10	синергия (целостность)
11	прятие агрессии
12	способность к близким контактам

— ромб — до 5 лет — квадрат — более 5 лет

Рис. 1. Результаты тестирования по многомерному личностному опроснику Э. Шостром (ЛИО)

щее влияние практически на все аспекты поведения человека, играя важнейшую роль в установлении межличностных отношений, в постановке и достижении целей, в способах формирования и разрешения кризисных ситуаций, в адекватной включенности субъекта в различного рода психокоррекционные и психотерапевтические мероприятия.

Тест опросника самоотношения (ОСО) построен в соответствии с разработанной В.В. Столиным иерархической моделью структуры самоотношения. Данная версия опросника позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности:

1) **глобальное самоотношение** измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственного «Я» испытываемого;

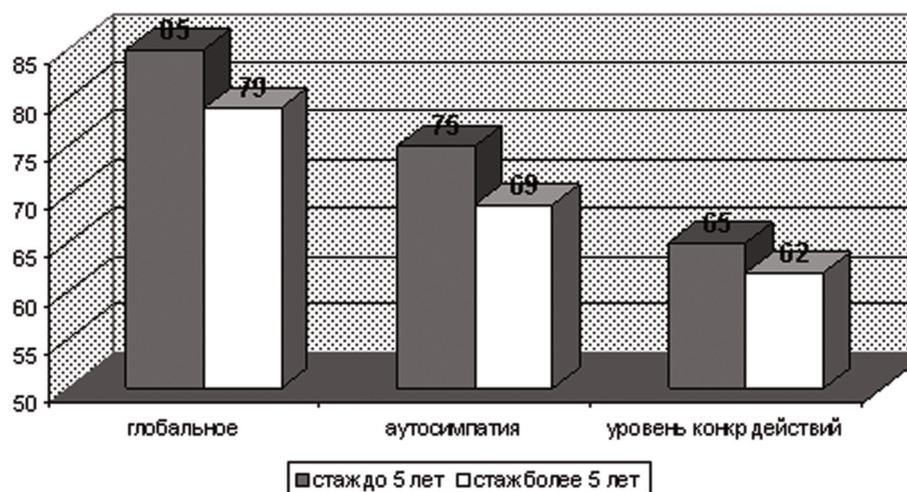
2) **аутосимпатия** фиксирует содержание на основе эмоционального чувства привязанности и расположенности к себе (самопринятие, самообвинение);

3) **уровень конкретных действий** (готовность к ним) в отношении к своему «Я».

На гистограмме (рис. 2) видно, что показатель уровня конкретных действий по обеим группам недостаточно высокий. После подробной диагностики в группах, выяснилось, что в первой группе 10 человек готовы к изменениям, а во второй группе — только 5 человек. Можно сделать вывод, что основной мотивацией этих людей остаться на данной работе может стать, прежде всего, возможность совершенствоваться и расти как личность.

Кроме этого, налицо значительная разница между уровнями глобального самоотношения и уровнем конкретных действий, что говорит о завышенном «себялюбии». Рассматривая данный факт в аспекте общей низкой самоактуализации можно сделать вывод о низкой эффективности работы организации в целом.

**Самоотношение работников библиотеки**



**Рис. 2. Результаты тестирования по опроснику самоотношения В.В. Столина (ОСО)**

По результатам теста ЛИО (рис. 1), наибольшее значение из обеих групп имеет показатель способности к близким контактам. Рассмотрим, как это проявляется в тесте ценностных ориентаций Шварца.

Согласно теории Ш. Шварца, ценности личности существуют на уровнях:

- **нормативных идеалов;**
- **индивидуальных приоритетов.**

Первый уровень более стабилен и отражает представления человека о том, как нужно поступать, определяя тем самым его жизненные принципы и структуру ценностей, оказывающую наибольшее влияние на всю личность, но не всегда проявляющуюся в реальном социальном поведении («обзор ценностей» — первая часть опросника). Второй уровень более зависит от внешней среды и описывает ценности на уровне поведения, то есть индивидуальные приоритеты, наиболее часто проявляющиеся в социальном поведении личности («профиль личности» вторая часть опросника) [4]. Приложение 3, 4.

Посмотрим на таблицу ранговых значений типов ценностей, для наглядности мы разбили обе группы на подгруппы в зависимости от стажа работы (табл. 1). Итак, у молодых сотрудников (до 1 года) и на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов на первом месте самостоятельность, а в реальном социальном поведении проявляется также и стремление к достижениям. Но, что мы наблюдаем уже у работников со стажем от 1 до

**Табл. 1. Ранговые значения типов ценностей в зависимости от стажа работы**

**а) на уровне нормативных идеалов**

**б) на уровне индивидуальных приоритетов**

Стаж / Тип ценностей	а) на уровне нормативных идеалов				б) на уровне индивидуальных приоритетов			
	до года	от 1 года до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 10 до 20 лет	до года	от 1 года до 5 лет	от 6 до 10 лет	от 10 до 20 лет
Конформность	4	6	7	5	9	6	5	6
Традиции	10	9	9	6	10	7	8	7
Доброта	3	4	1	3	3	2	1	2
Универсализм	2	1	5	1	4	5	4	3
Самостоятельность	1	2	3	2	1	3	3	4
Стимуляция	7	5	6	8	8	8	10	8
Гедонизм	3	7	4	7	5	9	7	9
Достижения	6	8	8	9	2	4	6	5
Власть	9	10	9	10	7	10	9	10
Безопасность	5	3	2	4	5	1	2	1

5 лет: на уровне нормативных идеалов (жизненных принципов) на первом месте остается самостоятельность, но уже на уровне социального поведения в коллективе на первое место выходят безопасность и доброта. У сотрудников со стажем от 6 до 10 лет на том и другом уровне главными остаются доброта и безопасность. Напрашивается вывод, что те, кто не ушел за это время из библиотеки, подстраиваются под существующие в коллективе нормы и правила. Но что интересно, на уровне нормативных идеалов у сотрудников со стажем от 10

а) опросник ценностей



б) профиль личности



Рис. 3. Результаты тестирования по методу Шварца. Модель отношений между мотивационными типами ценностей

до 20 лет работы вновь на втором месте проявляется самостоятельность, хотя на уровне социального поведения все остается без изменений. На это стоит обратить особое внимание, так как для этой группы мотивацией могло бы стать поручение какого-либо ответственного дела, и их самоуважение от этого значительно бы повысилось.

Построение лепестковой диаграммы по методу Шварца (рис.3) наглядно демонстрирует существенное снижение «открытости изменениям» и смещением интересов в сторону «консерватизма» работников со стажем более 5 лет. Кроме этого, анализ по методу Шварца показывает усиление со стажем работы таких групп ценностей как конформность, традиция, доброта, безопасность.

Для наших сотрудников на первом месте все-таки взаимоотношения с коллегами (взаимопомощь, доброжелательность, понимание и уважение). Это подтверждает и цветовой тест, в основе которого лежит предположение о том, что выбор цвета отражает настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности (табл. 2). Каждый цвет спектра является пусковым сигналом, вызывающим у человека разнообразные, но осознаваемые в полной мере ассоциации.

Так, «мое дело» и «друзья» большинство раскрасили в малиновый цвет, трактуемый, как потребность в гармоничных отношениях, любви, понимании и принятии, а «коллег» и «я сама» в желтый цвет — эмоциональный

Табл. 2. Результаты проективного цветового теста

Мое дело	Библиотека	Коллеги	Ответственность	Деньги	Я сама	Свобода	Жизнь	Гармония	Дом	Семья	Друзья	Счастье	Увлечение	Отдых
5	1	4	3	3	4	4	2	2	2	2	5	4	3	4

1. Синий (душевный покой, стабильность, объединение и чувство принадлежности к группе)	5. Малиновый (фиолетовый) — (потребность в гармоничных отношениях, любви, понимании и принятии)
2. Зеленый (действие, упорство, настойчивость, целеустремленность, самоутверждение, признание)	6. Коричневый (физическое тело, ощущения, безопасность)
3. Красный (энергия, активность, жизненная сила, воля к победе)	7. Черный (отрицание, протест, неприятие, тревога)
4. Желтый (жизнерадостность, эмоциональный комфорт, радость, ожидание большого счастья)	8. Серый (независимость, пассивность, нерешительность)

комфорт, удовольствие, радость. Интересно, что понятие «библиотека» оказалось в созвучии с понятием «гармония» и окрашено было в синий цвет — душевный покой, стабильность.

В вузовской библиотеке сложился достаточно сплоченный и дружный коллектив, главными приоритетами которого стали взаимопомощь, понимание, доброжелательность. Но людям, которые ориентированы прежде всего на дело, в таком коллективе достаточно сложно. Исходя из этого, сотрудники, которые больше нацелены на какой-то результат в работе, попадая в такую организацию, не находили себя, и уходили, т.к. не было соответствующей мотивации в достижении цели. А работники, которые оставались в организации, просто подстраивались под существующие в коллективе нормы и ценности.

Ценности являются хорошим индикатором процессов социального и индивидуального изменения, возникающего в результате исторических, социальных и личных событий. Используя субъективные методики тестирования ценностных ориентаций, самоотношения и самоактуализации, вполне можно составить как индивидуальный портрет библиотекаря, так и раскрыть ценности, присущие организации в целом. Подобранные таким образом тесты хорошо коррелируют и дают богатый материал для раскрытия ценностных ориентаций, как на уровне личности, так и на уровне группы.

Нельзя не отметить пользу такого психологического тестирования коллектива. Зная особенности групп, можно целенаправленно строить работу по дальнейшему творческому и профессиональному развитию библиотекарей, дать им возможность для свободной самореализации, и это касается не только молодых библиотекарей. Полученные результаты помогли определить психологические особенности, профессиональное сознание и потенциал коллектива библиотеки, наметить возможности и перспективы развития библиотеки.

Исследование, проведенное в библиотеке Пермского государственного университета, стало импульсом для ряда мероприятий, способствующих раскрытию творческого потенциала и самореализации сотрудников. Большая часть из них была направлена на повышение квалификации. Характер задач и требований, предъявляемых в настоящее время к информационно-библиотечной деятельности, переход на современные технологии обуславливают необходимость совершенствования информационно-библиографического обслуживания в вузовской библиотеке, а значит, и наличие высококвалифицированных специалистов, способных помочь читателю в наше непростое время.

За последние два года прошли курсы повышения квалификации по иностранным языкам в рамках национального образовательного проекта и «Информационно-коммуникационные технологии в библиотечном деле». Всего обучились 40 человек.

Краткосрочное обучение по программе в Сибирском (г. Новосибирск) региональном центре непрерывного образования, «Организация работы с электронными ресурсами в библиотеке» прошли 6 человек.

По программе «Использование новых технологий в работе современной вузовской библиотеки» (г. Луисвилль, Кентукки, США) обучились 4 человека.

В конференции Крым-2007 «Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса» приняли участие 2 человека.

Прочитано 14 докладов, в том числе на юбилейной конференции «Библиотекарь и время». Публикации сотрудников были включены в отчет университета: написано 29 статей, которые опубликованы в 10 сборниках.

Отметила юбилей библиотека юридического факультета — 10 лет. Был выпущен сборник «Библиотека в эпоху перемен», куда вошли статьи сотрудников библиотеки.

Впервые в работе библиотеки активно проводили презентации, раскрывающие различные ресурсы:

- отдел художественной литературы (вновь образованный);
- «Электронный век образования (на примере ресурсов издательства «Эльзевир»);
- CD КонсультантПлюс: высшая школа. Специальная подборка для студентов юридических и экономических специальностей;
- книга «Ординская пещера — длиннейшая подводная пещера России».

В рамках программы «Неделя вузовской библиотеки» 29 сотрудников посетили библиотеки государственных вузов г. Перми, знакомясь с различными направлениями деятельности.

Сотрудники библиотеки приняли участие в традиционных конкурсах «Библиотека года», «Библиотекарь года».

В вузовской библиотеке был проведен конкурс «Реклама в библиотеке». Его цели: активизация деятельности библиотеки и выявление имеющихся у нее ресурсов, выявление свежих, наиболее плодотворных идей, творческой активности библиотекарей. Это — возможность поощрить самых инициативных, перспективно мыслящих библиотекарей. Основные критерии оценки работ: актуальность, новизна, практическая значимость, возможность использования, ясность изложения, хорошее оформление представленной работы. В конкурсе приняли участие все отделы библиотеки и отдельные сотрудники. Были представлены следующие номинации:

- «Твори, выдумывай, пробуй!» (индивидуальные работы);
- «Что не сделаешь один — сделаем вместе!» (коллективные работы);
- «Свежее решение: сказано — сделано»;
- «Все гениальное — просто!»;
- «Сейте разумное, доброе, вечное».

В этом году запланировано провести конкурс на лучшее оформление выставки. Уже сейчас все отделы активно включились в работу по подготовке выставок для читателей.

Современная библиотека должна стать значимой организацией, потому что это, прежде всего, — информационный центр, а, как известно: «кто владеет информацией — управляет миром». Но сделать ее такой смогут только люди, работающие в этой структуре, профессионалы своего дела, знающие эту систему изнутри.

#### *Литература:*

1. Бабаева, С. К. Ценностные ориентации личности и их проявление в образовательном процессе /С.К. Бабаева // Социол. образования. — 2007. — № 8. — С. 69-78.
2. Бородин, О. А. Профессиональная адаптация сотрудников вузовских библиотек Перми: (по материалам анкетирования) /О.А.Бородин //Библиотеки вузов Урала: проблемы и опыт работы. — Екатеринбург, 2006. — Вып. 7. — С. 91-93.
3. Збаровская, Н. В. Деловые игры для занятий библиотечных специалистов /Н.В.Збаровская. — М., 2005. — 120с.
4. Карандашев, В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности /В.Н. Карандашев. — СПб., 2004. — 70 с.

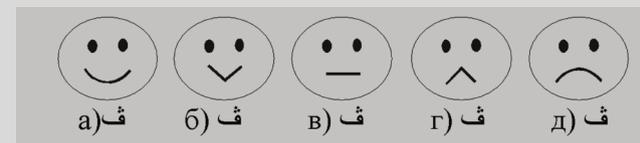
#### Приложение 1

#### Анкета

Цель анкетирования — выяснить мотивы выбора работы и возможности социальной и профессиональной адаптации сотрудников со стажем работы в библиотеке вуза до 5 лет.

Вам следует выбрать не более одного ответа на заданный вопрос. Заранее благодарим за участие в исследовании, результаты которого будут использованы в работе библиотеки с кадрами.

1. Какое выражение лица соответствует Вашему настроению, когда Вы думаете или говорите о библиотеке, в которой работаете?



2. Что послужило причиной Вашего прихода на работу в библиотеку?

- а) посоветовали родственники, друзья, знакомые
- б) мое собственное желание
- в) так сложились обстоятельства
- г) случайный выбор
- д) другое \_\_\_\_\_

3. Чем Вас привлекает профессия библиотекаря?

- а) спокойная и размеренная работа
- б) возможность общения с людьми
- в) возможность работать с книгами
- г) возможность совершенствоваться и расти как личность
- д) другое \_\_\_\_\_

4. Какие трудности Вы испытали в период профессиональной адаптации?

- а) несоответствие теоретических знаний практическим требованиям
- б) отсутствие четких указаний, что от меня требуется
- в) адаптация в новом коллективе
- г) отсутствие наставника
- д) другое \_\_\_\_\_

5. Возникает ли у Вас желание перейти в другой отдел библиотеки?

- а) да
- б) иногда
- в) не думала об этом
- г) нет
- д) другое \_\_\_\_\_

6. Каким образом руководитель отдела влияет на взаимоотношения в Вашем коллективе?

- а) существует единство действий руководителя и коллектива
- б) участие руководителя в вопросах личной жизни работника
- в) мнение руководителя имеет влияние на взаимоотношения
- г) приоритет волевого и организационного решения руководителя
- д) другое \_\_\_\_\_

7. Опишите психологическую атмосферу в Вашем коллективе?

- а) доброжелательная
- б) деловая
- в) напряженная
- г) состояние конфликта
- д) другое \_\_\_\_\_

8. Какие формы повышения квалификации для Вас более приемлемы?

- а) информационные и тематические обзоры
- б) лекции, семинары...
- в) деловые игры, тренинги...
- г) стажировки (другие отделы, библиотеки)
- д) другое \_\_\_\_\_

9. Что для Вас наиболее важно в вашей работе:

- а) чтобы работа признавалась и ценилась
- б) уровень заработной платы и прочие виды вознаграждений
- в) возможность работать с широким кругом людей
- г) возможность пользоваться литературой (учеба в университете)
- д) чтобы работа давала возможности для профессионального роста и совершенствования

10. Если бы Вам предложили другую работу, что могло бы повлиять на Ваше решение остаться здесь?

- а) повышение заработной платы
- б) улучшение условий труда
- в) оценка по достоинству моей работы и достижений
- г) обеспечение условий для проявления моих творческих способностей
- д) возможность повышения своих профессиональных качеств
- е) другое \_\_\_\_\_

11. Укажите, пожалуйста:

Возраст: \_\_\_\_\_  
Образование: \_\_\_\_\_

## Приложение 2

### Результаты анкеты по 5 вузам

1. Какое выражение лица соответствует Вашему настроению, когда Вы думаете или говорите о библиотеке, в которой работаете?



а) 53% (37 чел.)   б) 17% (12 чел.)   в) 30% (21 чел.)

2. Что послужило причиной Вашего прихода на работу в библиотеку?

- а) посоветовали родственники, друзья, знакомые — 10% (7 чел.)
- б) мое собственное желание — 44% (31 чел.)
- в) так сложились обстоятельства — 42% (29 чел.)
- г) случайный выбор — 4% (3 чел.)
- д) другое \_\_\_\_\_

3. Чем Вас привлекает профессия библиотекаря?

- а) спокойная и размеренная работа — 14% (10 чел.)
- б) возможность общения с людьми — 39% (27 чел.)
- в) возможность работать с книгами — 42% (29 чел.)
- г) возможность совершенствоваться и расти как личность — 36% (25 чел.)
- д) другое \_\_\_\_\_

4. Возникает ли у Вас желание перейти в другой отдел библиотеки?

- а) да — 10% (7 чел.)
- б) иногда — 14% (10 чел.)
- в) не думала об этом — 14% (10 чел.)
- г) нет — 57% (40 чел.)

5. Какие трудности Вы испытали в период профессиональной адаптации?

- а) несоответствие теоретических знаний практическим требованиям — 26% (18 чел.)
- б) отсутствие четких указаний, что от меня требуется — 16% (11 чел.)
- в) адаптация в новом коллективе — 20% (14 чел.)
- г) отсутствие наставника — 4% (3 чел.)
- д) другое — 36% (25 чел.) (не испытывали трудностей)

6. Опишите психологическую атмосферу в Вашем коллективе?

- а) доброжелательная — 62% (43 чел.)
- б) деловая — 37% (26 чел.)

- в) напряженная — 9% (6 чел.)  
г) состояние конфликта — 0,6% (1 чел.)

**7. Каким образом руководитель отдела влияет на взаимоотношения в Вашем коллективе?**

- а) существует единство действий руководителя и коллектива — 59% (41 чел.)  
б) участие руководителя в вопросах личной жизни работника — 14% (10 чел.)  
в) мнение руководителя имеет влияние на взаимоотношения — 14% (10 чел.)  
г) приоритет волевого и организационного решения руководителя — 13% (9 чел.)

**8. Какие формы повышения квалификации для Вас более приемлемы?**

- а) информационные и тематические обзоры — 41% (20 чел.)  
б) лекции, семинары... — 22% (15 чел.)  
в) деловые игры, тренинги... — 32% (22 чел.)  
г) стажировки (другие отделы, библиотеки) — 46% (32 чел.)

**9. Что для Вас наиболее важно в вашей работе:**

- а) чтобы работа признавалась и ценилась — 53% (37 чел.)  
б) уровень заработной платы и прочие виды вознаграждений — 33% (23 чел.)  
в) возможность работать с широким кругом людей — 22% (15 чел.)  
г) возможность пользоваться литературой (учеба в университете) — 16% (11 чел.)  
д) чтобы работа давала возможности для профессионального роста и совершенствования — 34% (24 чел.)

**10. Если бы Вам предложили другую работу, что могло бы повлиять на Ваше решение остаться здесь?**

- а) повышение заработной платы — 67% (47 чел.)  
б) улучшение условий труда — 20% (14 чел.)  
в) оценка по достоинству моей работы и достижений — 13% (9 чел.)  
г) обеспечение условий для проявления моих творческих способностей — 16% (11 чел.)  
д) возможность повышения своих профессиональных качеств — 20% (14 чел.)

**11. Укажите, пожалуйста:**

Возраст:

- от 20 до 30 - 62% (43 чел.)  
от 30 до 40 - 17% (11 чел.)  
от 40 до 60 - 21% (15 чел.)

Образование:

- высшее — 55% (38 чел.)                      сред./спец. — 24% (17 чел.)  
н/высшее — 14% (10 чел.)                      среднее — 7% (5 чел.)

**Обзор ценностей**

**Инструкция:** В этом опроснике вам нужно ответить на вопрос: «**Какие ценности важны для меня (как руководящие принципы моей жизни) и какие ценности менее важны для меня?**» Приведены два списка ценностей, ваша задача заключается в том, чтобы оценить степень важности каждой ценности. Как руководящий принцип моей жизни эта ценность является:

Противоположной моим принципам	Не важной	Важной	Очень важной	Высшей значимости
-1	0	1 2 3 4 5	6	7

Для начала просмотрите ценности из Списка №1, выберите одну из них, которая является самой важной для Вас, и оцените ее значимость (отметка «7»). Далее выберите ценность, которая наиболее противоречит Вашим принципам, и оцените ее (отметка «- 1»). Если нет такой ценности, выберите ценность, наименее важную для Вас, и оцените ее отметкой «0» или «1», в соответствии с ее значимостью. Затем оцените все остальные ценности из Списка №1. Так же поступите и со Списком №2.

**Список ценностей №1:**

1. \_\_ РАВЕНСТВО (равные возможности для всех)
2. \_\_ ВНУТРЕННЯЯ ГАРМОНИЯ (быть в мире с самим собой)
3. \_\_ СОЦИАЛЬНАЯ СИЛА (контроль над другими, доминантность)
4. \_\_ УДОВОЛЬСТВИЕ (удовлетворение желаний)
5. \_\_ СВОБОДА (свобода мыслей и действий)
6. \_\_ ДУХОВНАЯ ЖИЗНЬ (акцент на духовные, а не на материальные вопросы)
7. \_\_ ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ (ощущение, что другие заботятся обо мне)
8. \_\_ СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК (стабильность общества)
9. \_\_ ЖИЗНЬ, ПОЛНАЯ ВПЕЧАТЛЕНИЙ (стремление к новизне)
10. \_\_ СМЫСЛ ЖИЗНИ (цели в жизни)
11. \_\_ ВЕЖЛИВОСТЬ (предупредительность, хорошие манеры)
12. \_\_ БОГАТСТВО (материальная собственность, деньги)
13. \_\_ НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (защищенность своей нации от врагов)
14. \_\_ САМОУВАЖЕНИЕ (вера в собственную ценность)
15. \_\_ УВАЖЕНИЕ МНЕНИЯ ДРУГИХ (учет интересов других людей, избегание конфронтации)



16. \_\_ КРЕАТИВНОСТЬ (уникальность, богатое воображение)
17. \_\_ МИР ВО ВСЕМ МИРЕ (свобода от войны и конфликтов)
18. \_\_ УВАЖЕНИЕ ТРАДИЦИЙ (сохранение признанных традиций, обычаев)
19. \_\_ ЗРЕЛАЯ ЛЮБОВЬ (глубокая эмоциональная и духовная близость)
20. \_\_ САМОДИСЦИПЛИНА (самоограничение, устойчивость к соблазнам)
21. \_\_ ПРАВО НА УЕДИНЕНИЕ (право на личное пространство)
22. \_\_ БЕЗОПАСНОСТЬ СЕМЬИ (безопасность для близких)
23. \_\_ СОЦИАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ (одобрение, уважение других)
24. \_\_ ЕДИНСТВО С ПРИРОДОЙ (слияние с природой)
25. \_\_ ИЗМЕНЧИВАЯ ЖИЗНЬ (жизнь, наполненная проблемами)
26. \_\_ МУДРОСТЬ (зрелое понимание мира)
27. \_\_ АВТОРИТЕТ (право быть лидером или командовать)
29. \_\_ МИР КРАСОТЫ (красота природы и искусства)
28. \_\_ ИСТИННАЯ ДРУЖБА (близкие друзья)
30. \_\_ СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ (исправление несправедливости, забота о слабых)

#### Список ценностей №2:

31. \_\_ САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ (надеющийся на себя)
32. \_\_ СДЕРЖАННЫЙ (избегающий крайностей в чувствах и действиях)
33. \_\_ ВЕРНЫЙ (преданный друзьям, группе)
34. \_\_ ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫЙ (трудолюбивый, вдохновенный)
35. \_\_ ОТКРЫТЫЙ К ЧУЖИМ МНЕНИЯМ (терпимый к различным идеям и верованиям)
36. \_\_ СКРОМНЫЙ (простой, не стремящийся привлечь к себе внимание)
37. \_\_ СМЕЛЫЙ (ищущий приключений, риск)
38. \_\_ ЗАЩИЩАЮЩИЙ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ (сохраняющий природу)
39. \_\_ ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ (имеющий влияние на людей и события)
40. \_\_ УВАЖАЮЩИЙ РОДИТЕЛЕЙ И СТАРШИХ (проявляющий уважение)
41. \_\_ ВЫБИРАЮЩИЙ СОБСТВЕННЫЕ ЦЕЛИ (отбирающий собственные намерения)
42. \_\_ ЗДОРОВЫЙ (не больной физически или душевно)
43. \_\_ СПОСОБНЫЙ (компетентный, способный эффективно действовать)
44. \_\_ ПРИНИМАЮЩИЙ ЖИЗНЬ (подчиняющийся жизненным обстоятельствам)
45. \_\_ ЧЕСТНЫЙ (откровенный, искренний)
46. \_\_ СОХРАНЯЮЩИЙ СВОЙ ИМИДЖ (защита собственного «лица»)
47. \_\_ ПОСЛУШНЫЙ (исполнительный, подчиняющийся правилам)
48. \_\_ УМНЫЙ (логичный, мыслящий)
49. \_\_ ПОЛЕЗНЫЙ (работающий на благо других)
50. \_\_ НАСЛАЖДАЮЩИЙСЯ ЖИЗНЬЮ (наслаждение едой, сексом, развлечениями)



51. \_\_ БЛАГОЧЕСТИВЫЙ (придерживающийся религиозной веры и убеждений)
52. \_\_ ОТВЕТСТВЕННЫЙ (надежный, заслуживающий доверия)
53. \_\_ ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ (интересующийся всем, пытливым)
54. \_\_ СКЛОННЫЙ ПРОЩАТЬ (стремящийся прощать другого)
55. \_\_ УСПЕШНЫЙ (достигающий цели)
56. \_\_ ЧИСТОПЛОТНЫЙ (опрятный, аккуратный)
57. \_\_ ПОТВОРСТВУЮЩИЙ СВОИМ ЖЕЛАНИЯМ (занимающийся тем, что доставляет удовольствие)

#### Приложение 4

##### Профиль личности

Инструкция: Ниже приведены описания характеристики некоторых людей. Пожалуйста, прочитайте каждое описание и подумайте, насколько каждый человек похож или не похож на Вас. Поставьте крестик в одной из клеток справа.

	Очень похож на меня	По- хож на меня	В неко- торой степени похож на меня	Немого похож на ме- ня	Не похож на меня	Совсем не похож на меня
1. Придумывать что-то новое и быть изобретательным важно для него. Он любит поступать по-своему, на свой лад						
2. Для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и дорогих вещей						
3. Он считает, что важно, чтобы с каждым человеком в мире обращались одинаково. Он верит, что у всех должны быть равные возможности в жизни						
4. Для него очень важно показать свои способности. Он хочет, чтобы люди восхищались тем, что он делает						



5. Для него важно жить в безопасном окружении. Он избегает всего, что может угрожать его безопасности						
6. Он считает, что важно делать много разных дел в жизни. Он всегда стремится к новизне						
7. Он верит, что люди должны делать то, что им говорят. Он считает, что люди должны придерживаться правил всегда, даже когда никто не видит						
8. Для него важно выслушать мнение людей, которые отличаются от него. Даже если он не согласен с ними, он все равно хочет их понять						
9. Он считает, что важно не просить большего, чем имеешь. Он верит, что люди должны довольствоваться тем, что у них есть						
10. Он всегда ищет повод для развлечения. Для него важно делать то, что доставляет ему удовольствие						
11. Для него важно самому решать, что делать. Ему нравится быть свободным в планировании и выборе своей деятельности						
12. Для него очень важно помогать окружающим. Он хочет заботиться об их благополучии						
13. Для него очень важно преуспеть в жизни. Ему нравится производить впечатление на других людей						
14. Для него очень важна безопасность его страны. Он считает, что государство должно быть готово к защите от внешней и внутренней угрозы						
15. Он любит рисковать. Он всегда ищет приключений						
16. Для него важно всегда вести себя должным образом. Он хочет избегать действий, которые люди сочли бы неверными						



17. Для него важно быть главным и указывать другим, что делать. Он хочет, чтобы люди делали то, что он говорит						
18. Для него важно быть преданным своим друзьям. Он хочет посвятить себя своим близким						
19. Он искренне верит, что люди должны заботиться о природе. Заботиться об окружающей среде важно для него						
20. Быть религиозным важно для него. Он очень старается следовать своим религиозным убеждениям						
21. Для него важно, чтобы вещи содержались в порядке и в чистоте. Ему действительно не нравится беспорядок						
22. Он считает, что важно интересоваться многим. Ему нравится быть любознательным и пытаться понять разные вещи						
23. Он считает, что все народы мира должны жить в гармонии. Содействовать установлению мира между всеми группами людей на земле важно для него						
24. Он думает, что важно быть честолюбивым. Ему хочется показать насколько он способный						
25. Он думает, что лучше всего поступать в соответствии с установившимися традициями. Для него важно соблюдать обычаи, которые он усвоил						
26. Для него важно получать удовольствие от жизни. Ему нравится «баловать» себя						
27. Для него важно быть чутким к нуждам других людей. Он старается поддерживать тех, кого знает						



28. Он полагает, что всегда должен проявлять уважение к своим родителям и людям старшего возраста. Для него важно быть послушным							
29. Он хочет, чтобы со всеми поступали справедливо, даже с людьми, которых он не знает. Для него важно защищать слабых							
30. Он любит сюрпризы. Для него важно, чтобы его жизнь была полна ярких впечатлений							
32. Продвижение вперед в жизни важно для него. Он стремится делать все лучше, чем другие							
33. Для него важно прощать людей, которые обидели его. Он старается видеть хорошее в них и не держать обиду							
34. Для него важно быть независимым. Ему нравится полагаться на себя							
35. Иметь стабильное правительство важно для него. Он беспокоится о сохранении общественного порядка							
36. Для него очень важно все время быть вежливым с другими людьми. Он старается никогда не раздражать и не беспокоить других							
37. Он по-настоящему хочет наслаждаться жизнью. Хорошо проводить время очень важно для него							
38. Для него важно быть скромным. Он старается не привлекать к себе внимание							
39. Он всегда хочет быть тем, кто принимает решения. Ему нравится быть лидером							
40. Для него важно приспособливаться к природе, быть частью ее. Он верит, что люди не должны изменять природу							

### Ключ для обработки результатов

Тип ценностей	Номера пунктов опросника	
	ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ (уровень нормативных идеалов) — список 1 и 2	ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ (уровень индивидуальных приоритетов)
Комфортность	11, 20, 40, 47	7, 16, 28, 36
Традиции	18, 32, 36, 44, 51	9, 20, 25, 38
Доброта	33, 45, 49, 52, 54	12, 18, 27, 33
Универсализм	1, 17, 24, 26, 29, 30, 35, 38	3, 8, 19, 23, 29, 40
Самостоятельность	5, 16, 31, 41, 53	1, 11, 22, 34
Стимуляция	9, 25, 37	6, 15, 30
Гедонизм	4, 50, 57	10, 26, 37
Достижения	34, 39, 43, 55	4, 13, 24, 32
Власть	3, 12, 27, 46	2, 17, 39
Безопасность	8, 13, 15, 22, 56	5, 14, 21, 31, 35

## СОВРЕМЕННЫЙ БИБЛИОТЕКАРЬ: ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД



**Любовь Евгеньевна ВЛАСОВА,**  
ведущий библиограф  
абонемента учебной литературы  
библиотеки культурно-информационного центра  
Пермской сельскохозяйственной академии  
(г. Пермь)

**Ирина Анатольевна ЧЕЛПАНОВА,**  
главный библиотекарь СБО  
библиотеки культурно-информационного центра  
Пермской сельскохозяйственной академии  
(г. Пермь)



*Книжные люди, друзья мои близкие,  
Верные слуги и маршалы книжные.  
Милые тихоголосые женщины,  
В книгах всеведущи, в жизни застенчивы,  
Душ человеческих добрые лекари,  
Чувств и поступков — библиотекари.  
Л. Ошанин*

Выбрав эту тему, мы хотели выяснить, почему в нашем обществе существует стереотип, что библиотекарь — «женская профессия». Связано ли это утверждение с социальными причинами или с психологическими особенностями, присущими женщине. Кроме того, нас интересовало, как может повлиять учет гендерных отношений в библиотечной коммуникации на работу библиотеки.

Для того чтобы понять особенности гендерно-толерантных отношений в современной библиотечной коммуникации, требуется совершить небольшой экскурс в историю.

Первые, наиболее крупные библиотеки возникали при дворцах правителей и в монастырях. К знаниям изначально допускались только мужчи-

ны. Эволюция библиотеки происходила в направлении от «клуба избранных мужчин» к учреждению, предоставляющему право пользования всем желающим, независимо от пола и социального положения. Когда должность библиотекаря утратила ореол избранности, началась ее феминизация. Мировая история говорит о том, что те сферы деятельности, которые в силу разных обстоятельств становятся малопрестижными и низкооплачиваемыми, со временем неизбежно феминизируются [2]. В России, начиная с 20-х годов XX в. и по настоящее время, феминизация библиотечной профессии достигла особого размаха.

Первой женщиной-библиотекарем на Руси считается княгиня Ефросиния Полоцкая (XI в.). С детских лет она была «умна книжному писанию». Училась дома при княжеском дворе, где имела широкий доступ к книгам. Находя усаду и силы в чтении священного писания, княжна любила бывать в храме. Духовной красоте и совершенствам княжны соответствовала ее необыкновенная привлекательность. Едва Ефросиния достигла 12 лет, как к ее родителям стали являться просители руки княжны для себя или своих сыновей. Но она выбрала служение Богу. Тайно от всех Ефросиния ушла из родного княжеского дома в Борисоглебский монастырь к тетке игуменье. В свободное от молитвы время она проводила в переписывании рукописей. Часть переписанных Ефросиньей книг продавалась богатым церквям и монастырям, а вырученные деньги по ее просьбе раздавали нуждающимся. Ефросиния основала два монастыря — женский и мужской, где создавались прекрасные памятники книжного искусства, например Погодинское Евангелие. На склоне лет Ефросиния приняла решение посетить Иерусалим. Заболев в пути, княжна умерла и была погребена в Иерусалимском монастыре. Через 14 лет после ее кончины вместе с другими реликвиями православные монахи перевезли мощи Ефросинии в Киев. Память о Ефросинии, как о первой женщине-библиотекаре живет и в наши дни. Еще в домонгольское время Ефросинья была канонизирована Православной церковью и было написано «Житие Ефросинии Полоцкой». И сейчас ее можно считать покровительницей библиотек и просвещения народа [9].

В промежутке между XII и XVIII вв. женщины-библиотекари периодически появлялись в монастырях, но значительно больше их стало в период народничества. События 1917 г. вызвали приток женщин в библиотечную профессию. В связи с продвижением политики всеобщей грамотности в стране массово стали создаваться школы и библиотеки. А так как мужчины на тот период времени занимались войной, просвещением занимались женщины. Из элитного учреждения библиотеки превратились в массовое. Система высшего образования в эти годы была основана на привлечении значительного количества женщин. Число женщин-библиотекарей постоянно росло: к середине 70-х гг XX века они составляли большую часть сотрудников российских библиотек. Однако в организации, оказывающие уп-

равленческое либо идеологическое воздействие на библиотечную политику, допускались преимущественно мужчины. В этом отношении Россия не была исключением из общемировой тенденции. Лишь немногим женщинам удавалось (и удастся сейчас) преодолеть незримый барьер, препятствующий продвижению женщин по служебной лестнице.

В России 90-х гг. появились образы, восхваляющие иждивенческую позицию женщины: жена состоятельного господина, занимающаяся лишь собой и воспитанием детей. Привлекательными стали образы женщин: топ-модели, домохозяйки — отсюда престиж библиотечной профессии резко упал. Беззаветное служение своему делу на фоне тяжелого материального положения библиотек, представляется никому не нужным [2].

В последние годы существует жизненный стереотип библиотекаря-неудачника, так как на эту специальность в вузы поступают те, кто не смог поступить на более престижную специальность или не имеет на это материальных средств.

Исследователь библиотечного имиджа Ю.М. Матвеев считает, что постоянное обсуждение негативного имиджа библиотек становится навязчивой идеей. Большинство исследователей анализируют именно отрицательные образы библиотекарей. Хотя негативные стереотипы и имеют хождение в обществе, и это, безусловно, сказывается на имидже профессии, главным виновником нередко оказывается профессиональная литература, поскольку именно она, в конечном счете, утверждает, что библиотечная профессия не ценится обществом. Еще более усугубляет ситуацию то обстоятельство, что пришедшие в библиотечную профессию новички, узнают о кризисе профессии именно из профессиональной литературы, в итоге получается замкнутый круг [6].

В рассмотренной нами эволюции гендерных отношений в сфере библиотечных коммуникаций в социокультурном контексте исторических эпох удалось проследить их прямую взаимосвязь. Феминизация библиотечной профессии стала следствием множества факторов и приобрела особую остроту в России начала XXI в.

Исследуя современный коллектив библиотеки, мы провели опрос, целью которого было выяснение, какая же она, женщина-библиотекарь. Анкетирование проводилось с двух сторон: «изнутри», т.е. опрашивались непосредственно сами библиотекари (190 чел.) и «снаружи», вопросы, касаемые персоны библиотекаря, получили читатели, в нашем случае — студенты вуза, преподаватели (254 чел.).

Говоря об анкетировании библиотекарей, поясним, что исследуемые отвечали на анкеты двух видов: первая анкета помогла оценить некоторое гражданское и общественное положение средней работницы библиотеки (возраст, образование, семейное положение, увлечения, отношение к своей профессии и т.д.). Задача второй анкеты заключалась в психологической

характеристике, а точнее, в определении степени коммуникабельности современных женщин-библиотекарей, т.к. нельзя не согласиться с тем, что общительность, умение и желание идти на контакт с читателем является важным в библиотечной практике.

Результаты исследования «изнутри», говорят о том, что женщина-библиотекарь — это, в большинстве своем, доброжелательная, легко идущая на контакт, экстравертная особа. Коммуникабельность средней работницы библиотеки варьируется от нормальной до повышенной. Зачастую современные библиотекари — это никак не «милые, тихоголосые женщины...» (хотя и «тихоголосые», но только благодаря требованиям профессиональной этики), они не будут смущаться повышенного внимания, найдут выход из трудной ситуации. Недаром многие из библиотекарей мечтали быть в детстве актрисами, певицами, балеринами. Об общительности и активной жизненной позиции говорит и то, как сотрудницы библиотек проводят свободное время: они общаются с друзьями, занимаются спортом, танцами, путешествуют, как по родному краю, так и по стране, и даже за рубежом.

Судя по результатам исследования, большинство женщин (53%), работающих в библиотеке, любят свою профессию, у многих (43%) работа стоит на одном из первых мест. Небольшой процент (15%) женщин еще в детстве мечтали работать в библиотеке, чуть больше половины (51%) признают, что выбор данной профессии не случаен, таким образом, незаинтересованных людей в современных библиотеках совсем не много.

Отвечая на вопрос о востребованности библиотечной профессии в обществе, большинство (56%) выбрали положительный ответ, а вот говоря о перспективах социального статуса библиотек, можно сказать, что мнения разделились поровну, хотя, пессимистический ответ — «понижается», встречался чаще (49%), чем оптимистический — «повышается» (30%) и вселяющий надежду — «не меняется» (21%).

Говоря о гендерном аспекте библиотечной профессии, нужно отметить, что более 60% женщин-библиотекарей считают свою профессию исключительно женской, и что мужчине работать в библиотеке не престижно, т.к. это низкооплачиваемый и «легкий» труд. Однако многие хотели бы видеть в своем коллективе мужчин: кто-то усматривает в их появлении возможность разрядки психологической обстановки, кто-то считает, что появление мужчин-специалистов способствовало бы более быстрому технологическому развитию библиотеки.

Несмотря на самоотверженную любовь к профессии, время диктует свои правила. Так, при необходимости сменить место работы более половины женщин-библиотекарей обратили бы внимание на размер предлагаемой заработной платы (51%). На втором месте после заработной платы — коллектив (30%), на третьем — возможность самовыражения (29%). Но большинство женщин не собирается менять место работы.

Одной из отличительных особенностей женщин-библиотекарей является их любовь к чтению и книге. Читают они много и разнообразно. Кто-то перечитывает классику, кто-то следит за новинками мировой литературы, хотя есть и те, кто ограничивается чтением специальной литературы, периодики и чтением сказок и произведений школьной программы с детьми. Все зависит от свободного времени каждой женщины. Ведь если есть семья (семейных по результатам опроса более 70%), плотный график работы (такой, что порой приходится брать работу «на дом»), то выходит, что характер чтения продиктован лишь обстоятельствами. Но такой вывод не может быть справедливым, поскольку по результатам опроса при проведении свободного времени, чтение стоит наравне с занятием спортом, общением с семьей, друзьями, то есть, библиотекари по-прежнему читают, стараются быть в курсе новинок книжного рынка, что, бесспорно, способствует их профессиональному развитию.

Теперь обратимся к результатам исследования «снаружи». 254 читателям было предложено ответить на шесть вопросов:

1. Согласны ли Вы с утверждением, что «библиотекарь» — это женская профессия?
2. Представляете ли Вы мужчину в роли библиотекаря?
3. Какие мужчины, по-вашему, идут работать в библиотеку?
4. Женщина-библиотекарь, это:
  - «синий чулок»;
  - «деловая женщина»;
  - «хозяйюшка»;
  - «модница-кокетка»;
  - свой вариант ответа.
5. Каков, по-вашему мнению, идеальный образ современного библиотекаря?
6. Встречался ли вам библиотекарь, который запомнился?

Итак, по поводу утверждения о профессии библиотекаря, как о женской, мнения разделились поровну, с перевесом в один голос в пользу того (51%), что все-таки не только женская профессия (кстати, как мы отметили ранее, на подобный вопрос сами библиотекари отвечают, что это женская профессия (60%). Читатели-мужчины также не считают профессию библиотекаря только женской (97%).

Многие представляют мужчину в роли библиотекаря, да и сами библиотекари не отказались бы от мужского присутствия в коллективе. Так как средний возраст женщин-библиотекарей свыше 40 лет, многие из них настороженно относятся к современным технологиям (например, компьютерным), а мужчины, в большинстве своем, с техникой на «ты». Немаловажную роль играет физическая сила мужчин (тяжелые стопки книг — реалии нашей профессии и т.д.). Фактором гармонизации атмосферы в женском

коллективе может стать учет гендерных отношений в библиотечной коммуникации (при условии примерного соотношения женщин и мужчин 70 : 30).

Около половины (47%) из читателей затрудняются ответить на вопрос о том, какие мужчины идут работать в библиотеки, а более половины (53%) из ответивших считают, что это люди, заинтересованные в библиотечном деле и любящие книгу. Названы и другие причины для работы мужчин в библиотеках: ограничение трудоспособности и, как следствие, невозможность применения себя в других профессиях.

66% респондентов считают, что современная женщина-библиотекарь — это «интеллектуалка» и «деловая женщина», причем 44% объединяют эти варианты, т.е. получается — «деловая женщина — интеллектуалка» (что не совпадает с представлением о себе самих библиотекарей). Некоторые читатели (11%) выбрали вариант ответа «хозяйюшка». Никто из респондентов не выбрал вариант «синий чулок», хотя среди ответов попадались (23%) характеристики вроде «не от мира сего». Можно провести параллель с эволюцией образа библиотекаря в литературе: от «синего чулка» (Анна Петровна из романа И. Эренбурга «День второй») до женщины-«интеллектуалки» (Сонечка в одноименном произведении Л.Е. Улицкой).

Говоря об идеальном образе современной женщины-библиотекаря, на первое место читатели ставят профессиональные качества: начитанность, знание литературы и умение в ней ориентироваться. Среди личных качеств читатели выделяют: вежливость, ум, внимательность, интеллигентность.

На вопрос «встречался ли Вам библиотекарь, который запомнился?» 57% читателей ответили утвердительно. Из качеств, которыми привлёк этот библиотекарь, на первом месте — личные: доброжелательность, уважительное отношение к читателю, внимательность; на втором — профессиональные.

Итак, современный читатель довольно четко представляет образ современного библиотекаря. Говоря о гендерности, можно утверждать, что читателя мало волнует, какого пола библиотекарь будет его обслуживать, самое главное, чтобы это был отзывчивый, внимательный, интеллектуальный, знающий современные технологии профессионал своего дела. Хотя многие девушки-респондентки отмечают, что женщины-библиотекари более лояльно общаются с читателями-мужчинами. В силу этих причин девушки предпочли бы общаться с библиотекарем-мужчиной и предполагают, что такое взаимодействие было бы более профессиональным.

В мире существует социологический подход для градации профессий на мужские и женские, как на профессии и полупрофессии. Согласно сложившимся в социологии представлениям, профессии, в полном смысле слова, — это организованное сообщество экспертов, предлагающих к решению конкретных проблем эзотерическое, доступное только профессионалам знание. Профессии располагают системой инструктивных материалов и системой обучения, наряду с посвящением через экзамен и другие

формальные процедуры. Считается, что профессии вырабатывают собственные этические кодексы и правила поведения. Наконец, представители профессий — обычно независимые, вольно практикующие специалисты, получающие не фиксированное жалование, а гонорар, размер которого зависит от успеха или неудачи профессионала (врачи, адвокаты). К «полупрофессиям» же относят социальную работу, школьное преподавание и библиотечное дело. Другим словами, — это «профессии сердца, а не ума». Поскольку библиотекари распространяют знания, а не создают их, и поскольку предполагается, что они стремятся удовлетворить потребности и запросы клиентов, то и библиотечное дело относят к числу «полупрофессий», обслуживающих клиентов, а не профессий, где клиентам предписывают, исходя из специализированного, сокровенного знания (как это делают, например, юристы). Последние относятся к «мужским», «властным» профессиям, в которых знания создают и контролируют: первые — к «женским», «слабым» профессиональным занятиям, где знания только распространяются в соответствии с запросами клиентов.

Однако в наши дни главенствующее положение заняли профессиональные сообщества, объединяющие профессионалов с общим наименованием, но выполняющие разные функции. К таким профессиям относятся инженеры и ряд других профессий, в том числе и библиотекари. Профессиональные сообщества дают своим членам возможность легче приспосабливаться к меняющимся тенденциям, что позволяет более оптимистично смотреть на будущее нашей профессии. Суть миссии библиотекаря состоит в том, чтобы войти в уникальный мир человека и не просто помочь ему найти нужную информацию, но — понять его проблему, его глубинные потребности, определившие его запросы. Для этого библиотекарю требуется высококвалифицированное владение диагностическими техниками. Библиотекарь оказывается одним из привилегированных профессионалов рубежа веков, сочетающим в себе умения психолога, педагога и информационного работника. Из всего этого можно сделать вывод, что библиотекарь все-таки не полупрофессия, а полноценная профессия.

Возвращаясь к вопросу о женской библиотечной профессии, отметим, что именно женщина, ввиду своих природных особенностей, имеет более гибкую психику и найдет общий язык практически с любым человеком. Усидчивость, скрупулезность, целеустремленность, аккуратность и внимательность женщин к работе известны всем. Сообразительность и гибкость мышления, способность к анализу и оценкам, коммуникативность и социальная компетентность — вот качества, присущие женщине. Получается, что профессия библиотекаря, хоть и является полноценной, но она не может в полной мере удовлетворить мужские амбиции в этом мире и не является для них привлекательной.

Говоря о привлекательности библиотечной профессии, нельзя утверждать, что она непривлекательна только для мужчин, в последнее время и

женщины, выбирая профессию, большее внимание уделяют финансовой стороне вопроса и возможности карьерного роста. Другое дело, что женщина в силу своих социальных обязанностей (мать, жена) должна искать место работы, которое устраивало бы и её, и её семью.

Но семейные женщины-библиотекари — это только одна из составляющих современного коллектива библиотеки. Свое место в библиотеке находят и женщины, которые стремятся к самоутверждению посредством карьеры, это женщины-руководители.

Еще одна небольшая часть коллектива современной библиотеки — это девушки-студентки вузов. В их жизни работа в библиотеке играет роль не финансового источника или средства сделать успешную карьеру, а источника получения информации.

Нельзя также не отметить, что в связи с такой социально-демографической проблемой, как старение населения, в библиотеках работает много женщин пенсионного возраста. Для этой категории сотрудниц библиотека является и дополнительным финансовым источником и возможностью самореализации.

Из нашего исследования складывается четкая картина о равном влиянии социальных причин феминизации библиотечной профессии и, соответственно, психологических особенностей женщины. К социальным причинам можно отнести: низкую оплату труда рядового библиотекаря, невысокий социальный статус профессии в обществе, ввиду этого мужчины могут самодостаточно себя чувствовать в библиотеке только на руководящих должностях.

#### *Литература:*

1. Ванеев, А. Н. Конфликты в библиотеке: предупреждение и разрешение / А.Н. Ванеев. — СПб.: Профессия, 2001. — 128 с.
2. Езова, С. А. Грани библиотечного общения: учеб. пособ. / С.А. Езова. — М.: Профиздат, 2002. — 156 с.
3. Езова, С. А. Культура общения библиотекарей: учеб.-метод. пособие / С.А. Езова. — М.: ЛИБЕРЕЯ, 2004. — 144 с.
4. Логинова, Н. В. Групповой портрет в интерьере библиотеки / Н. В. Логинова // Библиотековедение. — 2007. — № 1. — С. 123.
5. Матвеев, Ю. М. Исследование проблем имиджа библиотек в зарубежных странах / Ю. М. Матвеев // Библиотековедение. — 2006. — № 6. — С. 94.
6. Морева, О. Н. Профессиональные судьбы выпускников библиотечного вуза: итоги исследования / О.Н. Морева // Библиотековедение. — 2007. — № 3. — С. 122.
7. Соколов, А. В. Интеллигенты и интеллектуалы в библиотечной профессии / А. В. Соколов // Библиотековедение. — 2007. — № 1. — С. 114.
8. Спиридонова, М. П. Первая женщина — библиотекарь / М. П. Спиридонова // Библиотека. — 2002. — № 10. — С. 74 — 75.
9. Чернышева, Е. А. К истории библиотечной коммуникации: гендерные аспекты / Е. А. Чернышева // Библиотековедение. — 2007. — № 3. — С. 109-113.



## Приложение 1

## Анкета для сотрудников вузовских библиотек

Уважаемые коллеги!

Просим Вас, заполнить данную анкету. Этим Вы поможете нам исследовать современный коллектив вузовских библиотек! Заранее СПАСИБО!

1. Ваш возраст:

- от 20 до 30 лет
- от 40 до 50 лет
- от 30 до 40 лет
- от 50 лет и старше

2. Образование (высшее и т.д.)

3. Специальность по окончании учебного заведения

4. Должность в библиотеке

5. Стаж работы в библиотеке

6. Случаен ли ваш выбор нашей профессии?

7. Кем мечтали быть в детстве?

8. Собираетесь ли в ближайшее время менять работу (профессию)?

9. Какую роль в своей жизни Вы отводите библиотеке?

10. Считаете ли Вы свою профессию востребованной в обществе?

11. По-вашему, социальный статус библиотечной профессии на современном этапе:

- понижается
- повышается
- не меняется
- свой вариант

12. Трудно ли Вам работать в женском коллективе?

13. Считаете ли Вы свою профессию женской?

14. Почему, на Ваш взгляд, в библиотеках работают в основном женщины?

15. Хотели бы Вы видеть в своем коллективе мужчин (обоснуйте ответ)?

16. Если Вам придется сменить место работы, Вы прежде всего, будете выбирать:

- Коллектив
- Зарплату

- Возможность самореализации
- Свой вариант ответа

17. Принимаете ли Вы участие в политической жизни страны?

18. Как Вы проводите свободное время?

19. Ваше увлечение (хобби)?

20. Семейное положение?

21. Как близкие относятся к Вашей профессии?

22. Ваше отношение к моде?

23. Обычно Вы в курсе новинок на книжном рынке?

24. Что именно Вы читаете в данное время?

## Приложение 2

Уважаемый читатель!

Просим заполнить данную анкету. Этим Вы очень поможете нам провести важное исследование. Заранее СПАСИБО!

1. Согласны ли Вы с утверждением, что «библиотекарь — это женская профессия»?

2. Представляете ли Вы мужчину в роли библиотекаря?

3. Какие мужчины, по-вашему, идут работать в библиотеки?

4. Женщина-библиотекарь — это:

- «синий чулок»
- «интеллектуалка»
- «деловая женщина»
- «хозяйюшка»
- «модница-кокетка»
- свой вариант ответа \_\_\_\_\_

5. Каков, по-вашему, идеальный образ современного библиотекаря?

6. Встречался ли Вам библиотекарь, который запомнился? (Если да, то чем именно)

7. Немного о себе (нужное подчеркнуть)

Вы:

- студент
- преподаватель
- другое \_\_\_\_\_

Ваш пол: мужской/женский \_\_\_\_\_



## ИССЛЕДУЯ — РАЗВИВАЕМСЯ: социологические опросы как основа организации библиотечного обслуживания населения Андроповского района

**Наталья Васильевна УРАЗКО,**  
главный библиотекарь  
инновационно-методического центра  
МУК «Андроповская МЦРБ»  
(с. Курсавка, Ставропольский край)



Современное развитие библиотечного дела, происходящее в условиях стремительных общественных и экономических перемен, немисливо без постоянной его настройки на новые требования, критерии, ориентиры. Незаменимым инструментом такой перенастройки, корректировки в работе являются социологические исследования и опросы.

Тематика исследований, проводимых сегодня в больших и малых библиотеках, очень широка: они охватывают все аспекты, все стороны библиотечной деятельности — обслуживание, массовую работу, управление. В библиотеках Андроповского района большое внимание уделяется изучению читательских интересов различных групп с целью полного удовлетворения спроса читателя, расширения этого интереса, привлечения новых читателей.

Для более углубленной работы с пользователями мы применяем различные методы изучения читательского спроса:

- беседы;
- анализ формуляров и отзывов читателей;
- анализ массовых мероприятий;
- наблюдение;
- анкетирование;
- экспресс-опрос.

...

2007 год в России был объявлен Годом чтения, разработана национальная программа поддержки и развития чтения. Библиотеки Андроповского района включились в движение по привлечению к книге, продвижению лучших образцов литературы в широкие слои читателей. «Время читать!» — так названа наша акция, в рамках которой прошел **социологический опрос «Читающий...»**. Это широкомасштабное и важное мероприятие проводилось в целях привлечения органов власти и общественности к проблемам приобщения нечитающих слоев населения к книге, создания позитивного образа библиотеки как центра по продвижению чтения и книги. Опрос охватывал представителей разных социальных групп и статусов: глав поселений, депутатов, предпринимателей, сельскохозяйственных работников, работников медицинских учреждений, педагогов, студентов и читающие семьи. Представители СМИ обеспечивали освещение акции в местной газете.

В ходе исследования мы узнали, как относятся к чтению наши земляки, какое самое читающее село в нашем районе и другие интересные факты, связанные с андроповцами и чтением.

### Опросники по исследуемым категориям читателей и потенциальных читателей социологического опроса «Читающий...»

#### Педагог

1. С чем можете сравнить чтение интересной книги?
2. Что бы Вы посоветовали прочесть коллегам из современной прозы?
3. Какое из прочитанных произведений произвело на вас неизгладимое впечатление с точки зрения педагога?
4. Ваш любимый афоризм.
5. Какое произведение, на Ваш взгляд, может перевоспитать трудного подростка?

#### Сельскохозяйственный работник

1. Каким был, на Ваш взгляд, список книг, которые выдержат испытание временем?
2. Что Вы сейчас читаете?
3. Каких книг Вам не хватает в библиотеке?
4. Какой литературный герой Вам стал особенно близок? Как сумел автор тронуть Вас этим характером?
5. Как Вы понимаете высказывание Г. Манна «Сегодняшние книги — завтрашние деяния»?

**Бизнесмен**

1. Какому из литературных жанров Вы отдаете предпочтение?
2. Какую книгу Вы бы взяли с собой в рабочую поездку?
3. О каком сказочном персонаже вы можете сказать: «Этот образ списан с меня»?
4. Какую книгу Вы сейчас читаете?
5. Продолжите фразу «Читать необходимо, для того чтобы...».

**Депутат**

1. Часто ли Вы читаете?
2. Какую литературу предпочитаете?
3. Есть такое понятие «кинотерапия». Какую книгу Вы читаете чаще всего, когда болеете?
4. Какой из литературных героев Вам наиболее близок и понятен?
5. Если бы Вы писали книгу, о чем бы она была?

**Студент, ученик**

1. Как часто Вы обращаетесь к книге?
2. Стал ли кто-то из современных авторов Вашим кумиром? В чем, на Ваш взгляд...?
3. Ваш любимый литературный герой? В чем Вы хотели бы на него походить, а в чем — нет?
4. От кого Вы узнаете об интересных книгах, которые стоит прочитать?
5. Бывало ли так, что Вы плакали над книгой?

**Медицинский работник**

1. Ваша настольная книга?
2. Какую литературу, помимо специальной, Вы читаете?
3. Если бы Вас по распределению направили бы в Африку, как знаменитого доктора Айболита, произведения каких авторов Вы бы с собой взяли?
4. Какие детские книги необходимо читать малышам с самого рождения?
5. Продолжите фразу «Читать — ...».

**Семья**

1. В Вашей семье зачитываются ли отрывки литературных произведений вслух?
2. Какое произведение прочитали все члены Вашей семьи?
3. Назовите любимых положительных и отрицательных героев из прочитанных произведений.
4. С семьей какого художественного произведения Вы можете сравнить свою семью?
5. Какую книгу с целью воспитания Вы невзначай подкладывали своим детям?

В рамках акции «Время читать» с сентября по ноябрь прошел читательский опрос «Проголосуй за свою книгу». Его цель — определить рейтинг популярности наиболее читаемых книг в Андроповском районе. Участниками опроса была детская, и подростковая аудитория. Мы выяснили, что классическая литература занимает сегодня не последнее место в структуре чтения подростков. И это вызвано не только тем, что произведения классической литературы включены в школьную программу. Средства массовой информации стали чаще пропагандировать их, экранизировать, что привлекает внимание молодежи к творчеству классиков. Это «Евгений Онегин» А. Пушкина, «Ася» И. Тургенева, «Преступление и наказание» Ф.М. Достоевского, «Мастер и Маргарита» М.А. Булгакова и другие. В этой возрастной группе у девочек появляется любовь к поэзии. В число любимых авторов попали М. Цветаева, Э. Асадов, С. Есенин.



С целью совершенствования обслуживания читателей, более полного удовлетворения читательских запросов юношества, в 2008 году было проведено анкетирование «Чтение молодежи и библиотека». Опрошены все основные группы молодежи:

- а) учащиеся средних школ, студенты колледжа «Интеграл»;
- б) работающая молодежь;
- в) безработная молодежь.

На вопросы анкеты отвечали юноши и девушки в возрасте от 14 до 21 года. 100% опрошенных являются читателями библиотек, причем посещают библиотеки по месту учебы — 41%, записаны в ЦРБ — 59%. 24% респондентов посещают библиотеки для того, чтобы подготовиться к занятиям; 19% — чтобы найти что-нибудь интересное для чтения; 15% опрошенных ходят в библиотеку для того, чтобы ознакомиться со свежими газетами, журналами; 14% просто любят порыться в книгах; 17% ответивших на вопросы анкеты считают, что в библиотеке можно приятно провести время; 5% хотят больше узнать о своей будущей профессии; у 3% респондентов посещения библиотеки связаны с хобби; 2% указали, что им интересно посещать библиотечные мероприятия и, наконец, 1% опрошенных указали, что встречаются с друзьями в библиотеке.

Нам было интересно узнать, к чьим советам прислушивается молодежь, выбирая книги для чтения. Выяснилось, что 22% опрошенных читают то, что им советуют друзья; 33% читают то, что рекомендует учебная программа; 19% читают то, что случайно показалось интересным; 15% советуются с библиотекарем; 11% прислушиваются к советам членов своей семьи.

Довольны ли молодые люди тем, как удовлетворяются их запросы в библиотеках? 55% ответили «большой частью доволен»; 36% ответили «да»; 7% — «большой частью недовольны»; 2% — «абсолютно недовольны».



Главным для себя в библиотеке опрошенные считают наличие всех нужных изданий (это отметили 34% респондентов), далее по значимости следуют: помощь при подготовке сочинений, рефератов, докладов (21%), возможность получить широкую информацию в различных областях знания (18%), профессионализм и коммуникабельность библиотекаря (11%), быстрая выдача требуемых книг (9%), возможность принять участие в библиотечных мероприятиях (7%).

Насколько интересны молодежи библиотечные мероприятия? Какие? В каких они приняли бы участие? 54% респондентов отдали предпочтение игровым мероприятиям, 19% хотели бы участвовать в работе клубов по интересам, 27% любят вечера поэзии, читательские конференции, литературно-музыкальные встречи.

Многие библиотеки в последнее время расширяют спектр услуг, чтобы привлечь максимальное количество читателей. Мы предложили молодым людям ответить на вопрос: «Какие услуги они хотели бы получать в библиотеке?» Оказалось, что более всего молодым необходимы консультации специалистов различных областей знания: психологов, юристов, экономистов, искусствоведов — это отметили 41% опрошенных:

- 20% — хотели бы иметь возможность сделать в библиотеке ксерокопию;
- 18% — обучиться работе на компьютере;
- 11% — изучать иностранные языки;
- 9% — обучаться эффективному чтению;
- 1% — обучаться стенографии, машинописи на курсах.

Каким носителям информации молодые доверяют больше? 71% респондентов ответили, что более достоверной и авторитетной они считают информацию, представленную в печатном виде, 29% больше доверяют электронным носителям информации.

Какой, по мнению молодых пользователей, должна быть юношеская библиотека? 84% считают, что юношеская библиотека должна стать информационным центром для молодежи и о молодежи, с компьютерным классом, информационным центром «Образование и карьера», залом электронных каталогов, мультимедиа-кабинетом, интернет-классом, где Интернет был бы бесплатным и безлимитным. 16% хотят, чтобы юношеская библиотека оставалась традиционной.

Какую литературу читает с наибольшим интересом молодежь? В анкете мы предложили распределить по степени предпочтения разные литературные жанры, а также ряд тематических направлений. Результаты получились следующие:

- первое место — отечественная и зарубежная классика;
- второе — приключения, фантастика, детективы, триллеры, исторические романы;
- третье — газеты и журналы;

- четвертое — любовные романы, медицина и здоровье;
- пятое — современная отечественная литература, страноведческая литература (история стран и народов), естественно-научная литература;
- шестое — искусствоведение, поэзия;
- седьмое — закон, гражданство, право;
- восьмое — литература по экономике, маркетингу, менеджменту, политике и публицистике.

Одним из главных вопросов в анкете был следующий: читателям предлагалось перечислить пять книг, которые они выбрали бы в подарок самим себе. Почти 100% опрошенных указали энциклопедические издания, толковые, языковые словари, энциклопедические словари. Многие назвали произведения писателей «серебряного века» и русского зарубежья, классиков зарубежной и русской литературы (В. Шекспир, В. Гюго, М. де Сервантес, Абрамов, А. Толстой, Ф. Достоевский, Лопе де Вега, М. Лермонтов, Ж. Верн и др.). Были названы также пособия по различным предметам, изучаемым в средней школе, пособия для поступающих в вузы, задачки.

Какие же выводы можно сделать из проведенного исследования? Прежде всего: молодежь хочет учиться, любит учиться и ищет помощи в библиотеке. Поэтому особое внимание необходимо уделять комплектованию библиотек современной учебной литературой, литературой энциклопедического и справочного характера. Очень нужны молодым консультации психологов, различные курсы. Все это говорит о том, что молодое поколение нуждается, прежде всего, в библиотеке — информационном центре, оснащенном электронными техническими средствами, способном полностью удовлетворить их читательские запросы.

#### Анкета участника акции «Чтение молодежи и библиотека»

1. К какой группе молодежи Вы относитесь?
  - а) учащаяся молодежь
  - б) работающая
  - в) безработная
2. Читателем каких библиотек Вы являетесь?
  - а) ЦРБ
  - б) школьной
  - в) библиотеки колледжа
3. Цель посещения библиотеки?
  - а) подготовка к занятиям
  - б) найти что-нибудь интересное для чтения
  - в) ознакомиться со свежими номерами газет и журналов
  - г) свой вариант



4. Кто советует Вам выбирать книги для чтения?

- а) друзья
- б) учебная программа
- в) библиотекарь
- г) члены семьи

5. Довольны ли Вы удовлетворением Ваших запросов в библиотеке?

- а) да
- б) нет
- в) большей частью доволен
- г) большей частью недоволен

6. Что является для Вас главным в библиотеке?

- а) наличие всех нужных изданий
- б) возможность получать широкую информацию в различных областях знания
- г) профессионализм и коммуникабельность библиотекаря
- д) быстрая выдача требуемых книг
- е) возможность принять участие в библиотечных мероприятиях

7. Какие библиотечные мероприятия Вам наиболее интересны?

- а) игровые мероприятия
- б) клубы по интересам
- в) вечера поэзии
- г) читательские конференции
- д) литературно-музыкальные встречи

8. Какие услуги Вы хотели бы получить в библиотеке?

- а) консультирование специалистов (психологов, юристов и т.д.)
- б) сделать в библиотеке ксерокопию
- в) обучиться работе на компьютере
- г) изучать иностранные языки
- д) обучаться стенографии, машинописи на курсах.

9. Каким носителям информации Вы доверяете?

Свой вариант \_\_\_\_\_

10. Какой, по Вашему мнению, должна быть юношеская библиотека?

Свой вариант \_\_\_\_\_

11. Какую литературу Вы читаете с наибольшим интересом?

- а) отечественная и зарубежная классика
- б) приключения, фантастика
- в) современная зарубежная литература, газеты и журналы
- г) любовные романы, медицина и здоровье

- д) современная отечественная литература, история стран и народов, естественно — научная литература
- е) искусствоведение, поэзия
- ж) закон, гражданство, право
- з) литература по экономике, маркетингу, менеджменту, политике и публицистике

12. Назовите пять книг, которые Вы выбрали бы в подарок самим себе:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Спасибо за сотрудничество



Чаще всего исследования носят маркетинговый характер, то есть с их помощью библиотека хочет решить конкретную проблему или комплекс проблем.

В 2007 г. в рамках акции «Наркотики против нас — мы против наркотиков» был проведен социологический опрос среди учащихся 8-11 классов некоторых сел Андроповского района. В опросе приняли участие 275 человек, из них 159 девушек и 116 юношей. Среди них в возрасте:

- 14 лет — 52 человека;
- 15 лет — 68 человек;
- 16 лет — 81 человек;
- 17 лет — 74 человека.

На вопрос «Есть ли в твоем окружении люди, употребляющие наркотики?» все 275 человек ответили «Нет». На четвертый вопрос: «Откуда ты узнаешь о наркотиках?»:

- 27 человек ответили — от родителей;
- 205 человек — из лекций специалистов;
- 43 человека указали другие источники — СМИ.

В ответе на 5-й вопрос «Тебе предлагали наркотики?» все 275 человек ответили «Нет».

На вопрос «Сможешь ли ты в любой жизненной ситуации сказать «Нет наркотикам?» — 264 человека ответили «Да», 11 человек ответили «Не знаю».

В последней строке мы предлагали респондентам вписать интересующие их вопросы, адресованные специалистам-медикам. В основном это были вопросы:

- «Как по внешнему виду определить, употребляет человек наркотики или нет?»



- «Содержатся ли в обычных лекарственных препаратах: (анальгин, цитрамон) наркотики?»

- «Может ли возникнуть привыкание к обычным препаратам, например, капли от насморка и др.»

Вопросы задали 4,5% респондентов.

Опрос показал, что среди респондентов нет подростков, употребляющих наркотические вещества, 72% опрошенных узнают о наркотических средствах из лекций специалистов, 9,8% — от родителей, 18,2% — из средств массовой информации.

Все 100% опрошенных пишут, что им никогда не предлагали наркотики. 96% опрошенных утверждают, что в любой жизненной ситуации смогут сказать «Нет наркотикам!», а 4% ответили — «Не знаю». Это именно те подростки, с которыми необходимо продолжать проводить подобные мероприятия.

Свои вопросы специалистам задали 5% опрошенных. Возможно большая часть этих респондентов и есть те, которые на вопрос «Сможешь ли ты в любой жизненной ситуации сказать: «Нет наркотикам!» — ответили «Не знаю».

Исходя из этого, напрашивается вывод: подобные мероприятия с участием специалистов необходимо проводить систематически и выявлять тех детей, которые находятся в «зоне риска», и проводить с ними индивидуальные занятия.

#### Анкета участника эстафеты- акции

##### «Наркотики против нас — мы против наркотиков»

1. Возраст

2. Пол

3. Есть ли в твоём окружении люди, употребляющие наркотики:

- Нет;
- Если да, то, какого возраста.

4. Откуда ты знаешь о наркотиках?

- от друзей
- из журналов
- из лекций специалистов
- от родителей
- укажите другие источники

5. Тебе предлагали наркотики?

- никогда не предлагали
- да (назови место)

6. Кому ты сказал об этом?

- никому
- другу
- родителям
- кому-то другому

7. Сможешь ли ты, в любой жизненной ситуации сказать: «Нет наркотикам!»

- да
- нет
- не знаю

8. Есть ли у тебя вопрос к нашим специалистам?

- да
- нет

В целях изучения проблемы отношения молодых людей с. Курсавка к курению, алкоголизму и наркомании и использования полученных результатов в работе центральной районной библиотеки было проведено социологическое исследование «Молодежь XXI века: нравственные, культурные ориентиры и здоровый образ жизни».

Проводилось исследование в октябре-ноябре 2008 года методом анкетного опроса среди учащихся школ и студентов колледжа «Интеграл» — пользователей библиотеки.

Всего было опрошено 110 респондентов в возрасте от 14 до 20 лет, среди них 51 юноша, 59 девушек.

Им было предложено ответить на 19 вопросов.

Данные социологического исследования показали, что в формировании здорового образа жизни, воспитании нравственности и культуры подростков и молодежи имеются проблемы. Их много, разных, сложных. Алкоголизм, наркомания, агрессивность, жестокость молодежи — далеко не полный перечень негативных явлений, оказывающих влияние на отдельную часть молодежи нашего села.

Поэтому все большее значение в системе современного воспитания имеет сегодня формирование нравственно здоровой молодежи.

#### Анкета

##### «Молодежь XI века: нравственные, культурные ориентиры и здоровый образ жизни»

1. Здоровый образ жизни — это:

- активность личности
- занятия спортом
- укрепление нравственного и физического здоровья
- отказ от вредных привычек



- Ваш образ жизни можно назвать здоровым?

2. Курите ли Вы?

- да
- нет

3. В табачном дыме содержится большое количество вредных веществ: никотин, аммиак, синильная кислота, канцерогенные и радиоактивные вещества. Знали ли Вы об этом?

- да
- нет

4. Согласны Вы с тем, что курящие школьники и студенты учатся хуже, чем некурящие сверстники?

- да
- нет

5. Никотин разрушает не только легкие, но и сердце, кровообращение. Как Вы относитесь к курильщикам? \_\_\_\_\_

6. Ваше отношение к нетрезвым людям, появляющимся в общественных местах?

- пренебрежение
- осуждение
- сочувствие
- жалость
- равнодушие
- затрудняюсь ответить

7. Вы влюблены и проводите вечера вместе с её/его/ компанией. Если молодые люди, включая Вашу новую любовь, часто принимают алкоголь, то, как Вы поведете себя?

- выпиваю вместе со всеми
- выражаю безразличие, если другие пьют
- побуду немного и уйду
- затрудняюсь дать ответ.

8. Был ли такой случаи, когда Вы приняли большую дозу алкоголя?

- да, несколько раз
- да, один раз
- не принимаю большую дозу алкоголя.

9. Как Вы считаете, какие причины побуждают молодых людей принимать алкоголь, токсические и наркотические вещества?

- любопытство
- подражание другим
- депрессия

- самоутверждение
- от безделья
- желание расслабиться
- попытка разнообразить унылую, скучную жизнь
- наслаждение, показать, что крутые
- Затрудняюсь ответить на вопрос.

10. Если Вы заметили, что друг или подруга принимают наркотики, то как поступите?

- серьезно поговорю с другом о последствиях их употребления
- посоветую обратиться к врачу
- сообщу родителям
- другое \_\_\_\_\_

11. На вечеринке идет по кругу сигарета «с травкой». Настала ваша очередь.

- попробую сигарету «с травкой»
- не буду пробовать
- другое \_\_\_\_\_

12. Грубость, наглость, жестокость, раздражительность — такие эмоциональные нарушения характерны для подростков и молодежи, употребляющих алкоголь и наркотические средства. Есть ли такие среди ваших друзей и товарищей?

- да
- нет

13. Курение, алкоголизм, наркомания в молодежной среде — это: \_\_\_\_\_

14. Как Вы относитесь к падению нравственности в обществе?

- отрицательно
- равнодушно
- положительно
- затрудняюсь ответить на данный вопрос.

15. Разговаривают ли с Вами родители о последствиях употребления алкоголя, наркотических средств?

- да
- нет

16. Из каких источников Вы получаете информацию о вреде курения, наркомании, алкоголя?

- из чтения литературы
- от родителей
- на уроках в школе
- из средств массовой информации
- из всех источников
- другое \_\_\_\_\_



17. Какие качества личности Вы особенно цените в себе и своих одноклассниках, друзьях?

- общительность
- веселье
- доброта
- ум
- другое \_\_\_\_\_

18. Отдыхая, Вы отдаете предпочтение?

- общению с друзьями
- развлечениям
- предпочитаю смотреть телепередачи и кинофильмы
- занимаюсь самообразованием
- читают книги и журналы
- затруднились дать ответ.

19. Чем же в будущем предполагает заниматься молодежь села?

- работать
- учиться
- развлекаться
- другое \_\_\_\_\_

20. Возраст \_\_\_\_\_

21. Пол

- женский
- мужской



Сегодня, с введением в действие приоритетного национального проекта «Развитие АПК», задача воссоздания порушенной инфраструктуры отрасли встает в полный рост, и очевидно, что без повышения роли библиотек в данном направлении в системе информационного обслуживания не обойтись.

Осознавая важность национального проекта «Развитие АПК» библиотекари района строили свою деятельность по программе «Информационное поле Андроповского агрария» (2007-2008 гг.), основной целью которой является создание качественной системы оперативного информирования пользователей, осуществляющих деятельность в аграрном секторе, а также, населения Андроповского района по вопросам сельскохозяйственной направленности.

Библиотекари укрепили взаимоотношения с сельхозниками. Выяснили уровень информированности андроповцев в данном аспекте, а также, насколько необходима предлагаемая помощь. Основой первого этапа мониторинга потребностей аграриев и населения стали разработанные и распро-

страненные анкеты, их результаты показали, что 94% респондентов знают о существовании нацпроекта, но недостаточно хорошо владеют информацией об его направлениях, основных позициях. Из них 67% узнали о нем из СМИ, 17% — из официальных источников администрации Андроповского муниципального района, 10% слышали от знакомых.

Анкетирование позволило выявить информационные лакуны и конкретные запросы заинтересованных лиц. Итак, 41% опрошенных желает получать оперативную информацию об инновационных технологиях в сельскохозяйственной отрасли, налогообложении, 20% — интересуется господдержка малых форм хозяйствования (кто и на каких условиях может получить), 19% — заинтересовало одно их важных направлений нацпроекта — доступное жилье для молодых специалистов, 12% респондентов необходима информация по конкретной тематике (например, разведение овец), 8% опрошенных далеки от аграрного сектора и вопросы данной области их не интересуют.

Основная часть опрошенных сельскохозяйственных работников не против обсудить вопросы развития АПК и обменяться опытом в ходе дискуссий, круглых столов, организуемых библиотекарями, но в период спада полевых работ. В остальное время им хотелось бы получать оперативную информацию, в том числе в режиме «вопрос-ответ». Специалисты-животноводы, а также специалисты бухгалтерских служб выразили желание встречаться чаще. Эти данные легли в основу разработки информационного обеспечения программы «Информационное поле Андроповского агрария», в ходе ее реализации мнения и пожелания уточнялись путем опроса. Последним этапом мониторинга стало анкетирование потребителей информации об эффективности библиотечной деятельности в области развития агропромышленного комплекса. Осуществление задуманного было бы невозможно без тесного сотрудничества с Управлением сельского хозяйства и охраны окружающей среды администрации Андроповского муниципального района. Основным консультантом для разработчиков программы стал начальник управления Василий Григорьевич Бандилет. Его своевременные поправки, подсказки придали библиотечной работе многогранность и глубину.

#### Анкета

1. Знаете ли Вы о существовании национального проекта «Развитие АПК»?
  - Да
  - Нет
2. Если Ваш ответ варианта «Да», то назовите, пожалуйста, источник информации:
  - СМИ
  - Библиотека
  - Узнали от знакомых



3. Знаете ли Вы о существовании библиотечного проекта «Информационное поле Андроповского агрария?»

- Да
- Нет

4. Если Ваш ответ варианта «Да», то назовите, пожалуйста, источник информации

- СМИ
- Библиотека
- Узнали от знакомых

5. Какой информации в этом аспекте Вам не хватает и какую Вы хотели бы получить в рамках реализации библиотечного проекта «Информационное поле Андроповского агрария»? (Ваши предложения) \_\_\_\_\_



Развитие гражданской политической и правовой, в том числе и избирательной культуры, является важным направлением формирования гражданского общества. Библиотека заняла весомое место в работе с избирателями. Мы рассматриваем такую работу как отдельное направление своей деятельности, которая осуществляется в тесном сотрудничестве с местными администрациями. В нее вовлечены библиотеки-филиалы, центральная районная библиотека, методический отдел, центр правовой информации, которые оказывают им консультационную и информационную поддержку.

В феврале 2007 года состоялась встреча с кандидатами депутатов в Государственную Думу Ставропольского края. Перед началом мероприятия всем присутствующим было предложено принять участие в экспресс-опросе, который состоял всего из трех вопросов.

#### Анкета

##### участника встречи с кандидатами в депутаты ГДСК

1. Придете ли Вы на выборы?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить.

2. Верите ли Вы в то, что кандидаты, которых мы выбираем, изменят жизнь к лучшему?

- а) да;
- б) нет;
- в) затрудняюсь ответить.

3. Делая выбор, вы отдаете предпочтение:

- а) красивым словам кандидатов;
- б) реальным делам.
- в) затрудняюсь ответить.

Было опрошено 214 респондентов. На вопрос «Придете ли Вы на выборы?» 174 человек (72%) ответили «Да». На вопрос «Верите ли Вы, что кандидаты, которых мы выбираем в депутаты, изменят жизнь к лучшему?»: 197 человек (92%) ответили «Нет»; 8 человек (3,7%) ответили «Да», 9 человек (4,2%) затруднились ответить. На что, делая выбор, респонденты обращают внимание:

- 201 человек (94%) ответили — на реальные дела;
- 2 человека (0,9%) — красивые слова кандидатов;
- 11 человек (5,1%) — затруднились ответить.

Опрос показал, что основная масса присутствующих (72%) собираются на избирательные участки, веря, что кандидаты, став депутатами, изменят жизнь к лучшему. Большинство (92%) не верят, красивым словам кандидатов практически никто не верит, только (0,9%), а 94% опрошенных не ждут от кандидатов реальных дел.



Социологические исследования являются незаменимым источником информации, позволяющим учесть образовательные, информационные и культурные потребности населения, «выстроить» надлежащие отношения с органами власти и управления, привлечь к работе библиотеки внимание и финансовую поддержку спонсоров, определить место той или иной библиотеки на рынке библиотечно-информационных услуг, и с учетом всех этих обстоятельств сформировать миссию библиотеки и ее имидж в глазах читателей и пользователей.

# ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ СКАЗКИ БАБУШКИ ЛЕНЫ



Они приобщают ребят к более осмысленному пониманию окружающего мира, способствуют развитию творческой фантазии. Книга написана доступным понятным языком.

Несомненным её достоинством является то, что она связывает занимательный сказочный сюжет с энциклопедическими сведениями о животном и растительном мире.

Сказки удачно апробированы на собственных внуках. Иллюстрации выполнены профессиональным художником, членом Союза художников России, Борисом Клементьевым и Елизаветой Глазковой (9 лет), внучкой автора.

**Издание послужит замечательным подарком любому ребенку**

Заказ книги: +7 910 472-6185, +7 905 598-5071

Сайт: [www.skazok.ru](http://www.skazok.ru)

