



МОЛОДЫЕ

В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

№ 9/10 сентябрь-октябрь 2010

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

■ Учредитель

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Главный редактор

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Над номером работали:

Т.С. Макаренко, Н.А. Макарова,
(г. Москва)

■ Литературный редактор

Е.Ю. Макаренко

■ Дизайн-верстка:

В.А. Пронин

■ Тел редакции:

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

Подготовка журнала к печати осуществляется при поддержке Российской государственной юношеской библиотеки

■ Номер сверстан и подготовлен к печати

ООО «Век информации»

■ Генеральный директор

С.А. Пичуричкин

■ Главный редактор

А.С. Щербаков
Тел. (495) 626-86-11, (495) 626-42-76
www.nashsait.com
125 047, Москва а/я 20
ООО «Век информации»

3 Вручены награды РБА

4 Статут общественной медали «За вклад в развитие библиотек»

■ ДЕЛА СЕКЦИОННЫЕ

5 Т.С. Макаренко Заседание секции РБА «Молодые в библиотечном деле» — 18 мая 2010, г. Томск

■ КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ПОЛИТИКА: открытая трибуна

8 Т.С. Макаренко Десять лет поиска и совершенствования в работе секции РБА «Молодые в библиотечном деле»

17 О.А. Чувильская Концепция молодежной политики в отрасли культуры города Москвы

■ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ И О МОЛОДЫХ

26 М.П. Захаренко Молодежный кадровый ресурс отрасли: основные результаты первого этапа исследования

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

- 38 К.В. Горбулева** Востребованность информационных ресурсов разными категориями читателей: исследование молодых
- 45 Е.В. Хорошко** Библиотекарь и современность: поиск образа

■ **МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ БИБЛИОТЕК: сегодня и завтра**

- 52 Ж.А. Землякова** Развитие социального партнерства как формат деятельности молодых библиотекарей
- 62 Н.С. Редькина** Способы и формы вовлечения молодежи в инновационный процесс (опыт Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения РАН)
- 74 А.В. Доценко** Молодой библиотекарь Новосибирской области: пути профессионального становления

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ:

- **КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ПОЛИКТИКА: открытая трибуна**
- **УЧИТЬСЯ — РАЗВИВАТЬСЯ — СОЗИДАТЬ ОБСУДИМ!**
- **КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ: мнение директора библиотеки**

Уважаемые коллеги!

Я благодарна всем, кто поздравил меня с награждением медалью «За вклад в развитие библиотек». Медаль была вручена 20 мая 2010 г. на торжественном мероприятии, посвященном 15-летию Российской библиотечной ассоциации на XV Ежегодной конференции Российской библиотечной ассоциации Всероссийского библиотечно-го конгресса. Эта награда — оценка того, труда, тех конструктивных шагов по развитию молодежного библиотечного движения, которые были сделаны не только за 10 лет работы секции «Молодые в библиотечном деле», но и в период разработки и реализации программы работы с молодыми специалистами Библиотечного благотворительного фонда начатой еще в 1993 г.



И то, что я оказалась в числе первых награжденных этой медалью, — заслуга не только моя, но и ваша. Всех тех, кто поддерживал развитие этого направления, понимая, что развитие библиотек, их модернизация невозможны без модернизации библиотечных профессий и их носителей — библиотечного персонала.

*Председатель Постоянного комитета секции
«Молодые в библиотечном деле»,
главный редактор журнала
«Молодые в библиотечном деле»
Татьяна Сергеевна Макаренко*

Поздравляем, коллеги!

В связи с 15-летием Российской библиотечной ассоциации и 10-летием секции «Молодые в библиотечном деле» коллеги, стоявшие у истоков молодежного библиотечного движения и успешно развившие его в своих регионах, были награждены Почетной грамотой РБА за вклад в развитие молодежного библиотечного движения в России:

Виноградова Татьяна Валентиновна,
заведующий сектором Пермской государственной ордена «Знак Почета»
краевой универсальной библиотеки им. А.М. Горького;
Донская Наталья Федоровна,
директор Кемеровской областной библиотеки для детей и юношества;
Иенатова Людмила Федоровна,
директор Ставропольской краевой юношеской библиотеки;
Соловьева Ирина Васильевна,
директор Омской областной юношеской библиотеки;
Толмачева Людмила Павловна,
президент МОО «Клуб директоров юношеских библиотек Сибири».



Статут общественной медали «За вклад в развитие библиотек»



1. Общественная медаль «За вклад в развитие библиотек» является неправительственной наградой, учрежденной Российской библиотечной ассоциацией (РБА) с целью признания заслуг граждан в развитии библиотечного дела России.

2. Медаль «За вклад в развитие библиотек» вручается:

- за вклад в развитие общественно-профессионального библиотечного движения;
- за содействие общественному признанию библиотек и библиотечной профессии, спонсорскую и благотворительную поддержку библиотечной деятельности;

• за многолетнюю плодотворную деятельность по развитию библиотек, повышению эффективности их работы и отдельных направлений библиотечной деятельности;

• за плодотворную работу по подготовке и повышению квалификации библиотечных специалистов;

• за верность профессии;

• за вклад в развитие международных связей библиотек.

3. Предложения о награждении выдвигаются членами РБА и выносятся на рассмотрение секций РБА.

4. Президент РБА обладает правом самостоятельного выдвижения кандидатов на награждение.

5. Решение о награждении медалью «За вклад в развитие библиотек» принимает Совет РБА по представлению Президента РБА и Секций РБА. Удостоверение к медали подписывает Президент РБА.

6. Награждение производится во время проведения Всероссийского библиотечного конгресса - Ежегодной Конференции РБА.

7. Статут общественной медали «За вклад в развитие библиотек» утверждается Советом РБА.

*Утвержден Советом РБА.
Протокол № 45-С от 16 мая 2010 года*

Дела секционные

ЗАСЕДАНИЕ СЕКЦИИ «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ» — 18 мая 2010, г. Томск

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



Заседание секции «Молодые в библиотечном деле» на Всероссийском библиотечном конгрессе, XV Ежегодной Конференции Российской библиотечной ассоциации состоялось 18 мая 2010 г. Основная тема «Молодые в библиотечном деле: стратегия развития в непрерывно меняющихся условиях». Заседание было юбилейным — в десятый раз собрались те, кого волнуют проблемы кадрового ресурса отрасли и, конечно, библиотечная молодежь. Участниками стали более 50 представителей юношеских, детско-юношеских, муниципальных и специальных библиотек Саратова, Новосибирска, Кемерово и Кемеровской области, Челябинска, Екатеринбурга, Ставрополя, Омска, Казани, Москвы, Якутска, Томска и Томской области. Участниками заседания были также преподаватели и студенты Томского областного колледжа культуры и искусств им. В.П. Шишкова и института культуры в рамках Томского государственного университета. Активное участие в работе Секции приняла заместитель начальника департамента культуры Томской области А.В. Матвеева.

На заседании было сделано 11 докладов. Глубокая заинтересованность слушателей к ним проявилась в вопросах, заданных докладчикам, и комментариях по поводу раскрываемых проблем. Условно доклады можно разбить на несколько блоков.

К первому блоку, раскрывающему кадровую молодежную политику в сфере культуры и библиотек, в частности, можно отнести два доклада: Т.С. Макаренко, Председателя Постоянного комитета секции РБА «Молодые в библиотечном деле», руководителя информационно-консалтингового центра «Библиотечная карьера» (Москва), и О.А. Чувильской, генерально-го директора Центральной универсальной научной библиотеки им. Н.А. Некрасова (Москва).





Т.С. Макаренко в докладе «Десять лет поиска и совершенствования» раскрыла политику Секции по формированию молодежного библиотечного движения страны. Остановилась на основных направлениях работы Секции, которые в прошедшее десятилетие развивались наиболее активно. Это:

- разработка системы мероприятий;
- патронирование идей и лидеров;
- развитие проектных, организационных и лидерских качеств молодых специалистов;
- публикации проектных работ, результатов научных и социологических исследований молодых;
- информационная поддержка Секции.

О.А. Чувильская познакомила участников заседания с проектом «Концепция молодежной политики отрасли культуры города Москвы», а также раскрыла основные тенденции и перспективы молодежной кадровой политики в отрасли культуры.

Второй блок — исследования молодых и о молодых. В докладе **М.П. Захаренко**, заместителя директора Российской государственной библиотеки для молодежи (Москва) «Молодежный кадровый ресурс отрасли: основные результаты этапа исследования» были изложены результаты первого этапа исследования, проводимого Секцией. **Е.В. Хорошко**, заведующая отделом обслуживания Томской областной детско-юношеской библиотеки в докладе «Библиотекарь и современность: поиск образа» представила результаты изучения читательского представления образа библиотекаря «Каким видят библиотекаря читатели». **К.В. Горбулева**, заведующая отделом автоматизированных информационно-библиотечных услуг, Государственной публичной научно-технической библиотеки

России (Москва), в докладе «Востребованность информационных ресурсов разными категориями читателей: исследования молодых» познакомила участников заседания с исследованием, проведенным молодыми специалистами ГПНТБ по изучению читательских потребностей в электронных ресурсах, предоставляемых библиотекой.

Третий блок включал наработки текущих лет и итоги прошедшего десятилетия в развитии молодежного библиотечного движения, а также доклады, раскрывающие различные аспекты деятельности Советов молодых специалистов.



Л.Ф. Игнатова, директор Ставропольской краевой юношеской библиотеки, в докладе «Молодые в библиотечном деле: формирование профессиональной элиты» раскрыла роль образовательных мероприятий, проводимых Советом молодых специалистов Ставрополья, в формировании как библиотечной элиты края, так и профессионалов сферы культуры. *Е.А. Бусыгина*, специалист по связям с общественностью Саратовской областной библиотеки для детей и юношества им. А.С. Пушкина, в докладе «Идеи, итоги, перспективы молодых библиотекарей Саратовской ОБДЮ им. А.С. Пушкина в Год молодежи» познакомила с делами молодых, подробно остановившись на III Форуме молодых библиотекарей России, прошедшем в Саратове в ноябре 2009 г. Кстати, Е.А. Бусыгина приехала на Конференцию РБА по гранту секции «Молодые в библиотечном деле» как дипломант конкурса «Свершения и мечты молодых библиотекарей Росси — 2009», проходившего в рамках Форума. *А.В. Доценко*, главный библиотекарь Новосибирской областной юношеской библиотеки, в докладе «Молодой библиотекарь Новосибирской области: пути профессионального становления» раскрыла работу с молодыми специалистами на сегодняшнем этапе ее развития, а также остановилась на истории развития молодежного библиотечного движения Сибири, т.к. сама стояла у его истоков. *С.Е. Редина*, библиотекарь инновационно-методического отдела Научной библиотеки Южно-Уральского государственного университета (Челябинск), в докладе «Формула профессионального роста: опыт работы Совета молодых специалистов НБ Южно-Уральского ГУ» отразила динамику развития Совета за 1,5 года, прошедших с момента его создания. *Ж.А. Земляникина*, главный библиограф муниципальной компьютерной библиотеки ЦСМБ г. Омска в докладе «Развитие социального партнерства как формат деятельности молодых библиотекарей» подробно остановилась на одном из значимых направлений работы библиотек и, конечно, Творческого совета ЦСМБ, одного из старейших и успешно работающих Советов молодых специалистов в библиотечной сфере России.

Так многогранно была представлена работа библиотек с молодыми специалистами. Доклады вызвали большой интерес, о чем свидетельствовали вопросы, задаваемые докладчикам.

По окончании состоялось заседание Постоянного комитета Секции.



Кадровая молодежная библиотечная политика: открытая трибуна*

ДЕСЯТЬ ЛЕТ ПОИСКА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В РАБОТЕ СЕКЦИИ РБА «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ»



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

Если быть точнее, не 10 лет, а 17 лет поиска и совершенствования, потому что до создания Секции «Молодые в библиотечном деле» работа с молодыми специалистами осуществлялась в рамках программы Библиотечного благотворительного фонда. Было проведено:

- Четыре Всероссийских конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (1994–2000 гг.). Работа над методикой организации и проведения конкурса как комплексного мероприятия велась постоянно, разрабатывалась система патронирования лауреатов и участников, формировались специальные премии, совершенствовались организационные основы.

Большим авторским коллективом (Ю.А. Гриханов, М.А. Ермолаева, Л.М. Инькова, С.Д. Колегаева, Т.Я. Кузнецова, О.А. Лаврёнова, Т.С. Макаренко) был подготовлен к печати и издан совместно со Свердловской областной универсальной научной библиотекой им. В.Г. Белинского сборник материалов трех Всероссийских конкурсов на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и

* Статьи этого номера подготовлены на основе докладов, заслушанных на заседаниях секций «Молодые в библиотечном деле», библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, а также секции центральных библиотек субъектов Российской Федерации на Всероссийском библиотечном конгрессе: XV Ежегодной сессии Конференции Российской библиотечной ассоциации (Томск, 16–21 мая 2010).



специалистов «Молодые в библиотечном деле».**

- Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов «БИБЛИОТЕКА XXI века: БИБЛИОТЕЧНЫЕ КАТАЛОГИ», состоявшаяся в Москве 24-25 мая 2000 г. В журнале «Библиография» была опубликована большая подборка докладов молодых специалистов с этого мероприятия.

I Международная научно-практическая конференция «Молодые в библиотечном деле» (23-24 апреля 2001 г. Москва), которая собрала единомышленников, как тех, кто участвовал в предыдущих мероприятиях Фонда, так и тех, кто приехал на конференцию впервые.

На юбилейном заседании секции присутствуют и выступят с докладами участники Первой международной конференции «Молодые в библиотечном деле», развивающие и поддерживающие молодежное библиотечное движение в своих регионах — Л.Ф. Игнатова (директор Ставропольской КЮБ), Н.С. Редькина (в 2001 г. — главный библиограф ГПНТБ СО РАН, лауреат III Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (1999 г.), сегодня — заведующая научно-технологическим отделом ГПНТБ СО РАН, кандидат педагогических наук), М.П. Захаренко (в 2001 г. — главный библиотекарь ЦГБ г. Омска, лауреат III Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (1999 г.), сегодня — заместитель директора РГБМ) — те, с кем начинали работу в этом направлении еще до создания секции.

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

Основные задачи, которые поставила перед собой Секция:

- сосредоточение усилий ученых и специалистов на разработке проблем молодежной политики как в отдельной библиотеке, так и в библиотеках России в целом;

- укрепление межведомственных связей библиотек с целью развития и расширения и обмена информационными ресурсами, в том числе инновационными разработками, раскрывающими проблемы привлечения, вовлечения и закрепления молодых ученых и специалистов в библиотеке;

- организация, поддержка научно-исследовательской работы и внедрение в практику прикладных разработок с целью совершенствования форм и методов работы с молодыми учеными и специалистами библиотечного дела.

Работа секции развивалась по **двум проблемным направлениям**:

- профессиональное и социальное развитие молодых специалистов библиотек;

- развитие и совершенствование форм и методов работы библиотек с молодыми кадрами.

** Молодые в библиотечном деле: сб. материалов трех Всерос. конкурсов на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (1994, 1996-1997, 1998-1999). / Библ. благотв. фонд, Свердл. обл. универ. науч. б-ка им. В.Г. Беллинского; Сост. и отв. за вып. Т.С. Макаренко; науч. ред. Л.М. Инькова, Ю.А. Гриханов. — М.; Екатеринбург — 2001. — 184 с. — (Программа: Молодые в библиотечном деле).



Первое заседание Секции прошло в 2001 г. в г. Саратове на VI Ежегодной сессии Конференции РБА. Очень символичным было то, что библиотечная молодежь и те руководители, кому интересно это направление работы с персоналом, через десять лет опять собрались в Саратове, на III Форуме молодых библиотекарей России — 2009.

Наиболее активно развивались следующие направления работы с молодыми специалистами:

- система массовых мероприятий;
- патронирование идей и лидеров;
- развитие проектных, организационных и лидерских качеств молодых специалистов;
- публикации в профессиональной периодике;
- информационная поддержка деятельности Секции.

▪ Система массовых мероприятий

Массовые мероприятия можно условно разделить на развивающие и стимулирующие.

В группу **развивающих мероприятий** отнесены научно-практические и образовательные мероприятия. В свою очередь, в подгруппу научно-практических мероприятия вошли: конференции, творческие встречи, чтения. Школы, семинары, творческие лаборатории, практикумы, мастер-классы составили образовательные мероприятия.

В группу **стимулирующих мероприятий** вошли: конкурсы, посвящения в библиотекари. Особым направлением конкурсного мотивационного направления являются премии (именные — мэра, выдающегося библиотечного деятеля; а также приуроченные к юбилейной дате) и почетные знаки.

Необходимо отметить, что в последнее время всё чаще в молодежной среде особенно на всероссийском, межрегиональном или областном уровнях, организуются комплексные мероприятия, включающие и развивающе-образовательные, и стимулирующие формы, — это форумы; слеты, конвенты. Примером может служить и Форум молодых библиотекарей России, и Молодежный библиотечный конвент, и Мастер-форум молодых библиотекарей Кузбасса и целый ряд других мероприятий.

Особое, важное место в стимулировании профессионального творчества и мастерства занимают конкурсы.



Как видно из схемы, для молодых специалистов проводятся разнообразные конкурсы. Все эти мероприятия носят статус всероссийских, региональных, муниципальных. Происходит постоянное их развитие и совершенствование.

На начальном этапе деятельности, становления молодежного библиотечного движения региональные мероприятия проходили под эгидой и при активном участии Секции, но с развитием регионального молодежного движения эти функции стали менее активны. Это естественно, поскольку, во-первых, с появлением в 2003 г. журнала «Молодые в библиотечном деле», с представлением деятельности секции на страницах «Информационного бюллетеня РБА» появилось много публикаций, раскрывающих содержательные методические, а в чем-то и методологические принципы и подходы к проведению тех или иных мероприятий, созданию молодежных профессиональных общественных объединений.

У сегодняшней библиотечной молодежи есть возможность, проанализировав предыдущий опыт, создать своё мероприятие — мероприятие сегодняшнего дня. А без обращения к опыту молодых «первой волны» «изобретаются велосипеды».

Сейчас в поселках, малых и больших городах России происходит такое количество мероприятий, что отследить по печатным и электронным СМИ удается далеко не всё. Так, в 2009 г. удалось выявить свыше 50 мероприятий, я думаю, их было намного больше.

Сегодня на всероссийском уровне под эгидой Секции и при значительной, весомой поддержке регионов проходит Форум молодых библиотекарей России, как комплексное, в чем-то итоговое мероприятие, дающее возможность раскрыть творческий потенциал молодых специалистов библиотек России. В рамках мероприятия проводятся два конкурса:

- **«СВЕРШЕНИЯ И МЕЧТЫ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ РОССИИ»:** конкурс инновационных проектов.
- **«ЛИДЕР МОЛОДЕЖНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ДВИЖЕНИЯ»:** конкурс молодежных профессиональных библиотечных объединений.

Лауреаты этих конкурсов награждаются премиями РБА. Так, в 2009 г. премии получили четыре лауреата этих конкурсов.

■ Патронирование идей и лидеров

Патронирование в рамках деятельности Секции развивается по двум направлениям:

- **поддержка конкретных личностей-лидеров** (премии, гранты на участие в конференциях, стажировки);
- **поддержка идей** в виде проектов (гранты).

На начальном этапе, когда молодежное библиотечное движение находилось в стадии развития, много внимания уделялось поддержке идей. Основной задачей было включение наибольшего количества молодых специалистов в процесс саморазвития, развития проектных, организационных компетенций. Именно поэтому осуществлялась организационная, идеологическая поддержка региональных мероприятий со стороны Секции, а также финансовая — со стороны Министерства культуры Российской Феде-



рации при активном лоббировании Секции. Такие мероприятия, как Слет молодых библиотекарей Сибири, Межрегиональная конференция молодых библиотекарей Юга России, сыграли ключевую роль в становлении молодежного библиотечного движения в этих регионах, способствовали созданию молодежных профессиональных общественных объединений (советов, клубов, творческих групп и т.п.).

В этот же период активно поддерживались и конкретные личности-лидеры:

Стажировки. В начале 2000-х годов 13 молодых специалистов и руководителей организаторов работы с молодыми по представлению Секции посетили США (программа «Открытый мир») и Германию.

Премии молодые специалисты получают за участие в конкурсах. В настоящий период это конкурсы «Свершения и мечты молодых библиотекарей России» и «Лидер молодежного библиотечного движения», а ранее премии получали победители Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела.

Гранты на участие в конференциях — этот вид поощрения активно используется Секцией с самой первой конференции. В последние годы победители всероссийских конкурсов ежегодно получают гранты на участие во Всероссийском библиотечном конгрессе: Ежегодной сессии Конференции РБА. На томской сессии Конференции РБА присутствует и выступит с докладом Елена Александровна Бусыгина, специалист Саратовской ОБДЮ дипломант конкурса «Свершения и мечты молодых библиотекарей России — 2009», принимает участие в конференции РБА по гранту Секции.

▪ Развитие проектных, организационных и лидерских качеств молодых специалистов

Кроме программных заседаний, на Ежегодной конференции РБА Секцией для молодых специалистов принимающего города планировались также специальные мероприятия. За прошедшие годы (начиная с 2002 г.) мы проработали несколько вариантов работы в интерактивном режиме с молодыми специалистами принимающего региона и приехавшей библиотечной молодежью:

- мероприятия, проведенные специалистами, приехавшими из других регионов на Конференцию РБА (**2002 г., Ярославль** — занятие по технологии «Open Space/Открытое пространство» на тему «Идеи молодых — будущему библиотек» провела *А.Г. Акимова*, заместитель директора Новосибирской ОЮБ; а в **2008 г., Ульяновск** — занятие по технологии «Open Space/Открытое пространство» на тему «Библиотечная молодежь и гуманитарные ценности XXI века» провела уже *И.Г. Кононова*, заместитель директора, руководитель Тренинг-центра «Карьера» Ставропольской краевой юношеской библиотеки; **2003 г., Псков** — специалисты «Службы психолога» Ставропольской КЮБ *И.Г. Кононова* и *Т.Н. Сергеева* провели тренинг профессионального роста из цикла «Карьера»);
- мероприятия, проведенные хозяевами Конференции (**2007 г., г. Брянск** — тренинг «Методика Гражданского Форума» про-



вела **Н.В. Нестерова** главный библиотекарь научно-методического отдела Брянской областной научной универсальной библиотеки им. **Ф.И. Тютчева**).

Организаторы Секции убедились, что заседания и интерактивные формы обучения приносят пользу всем участникам. Мероприятия, проводимые на заседаниях Секции — очень эффективный, но сегодня до конца не используемый инструмент творческого развития молодых специалистов, консолидации сил в закреплении молодых кадров, в первую очередь, принимающего региона. Необходимо отметить, к сожалению, не всегда библиотеки регионов используют уникальную возможность общения, работы рука об руку с лучшими специалистами России, возможность развития, повышения квалификации своих сотрудников, особенно молодых во время Ежегодных сессий Конференций РБА, надеясь только на свои местные приемы повышения квалификации молодежи. Привнесение в региональную библиотечную среду нового, незнакомого специалистам региона — дорогого стоит. Мы считаем, что необходимо продолжать организацию подобных, но несколько видоизмененных мероприятий, несмотря на ряд объективных сложностей.

Надо отметить, что **секция «Молодые в библиотечном деле» первая, кто ввела в работу секции, кроме докладов, и интерактивные формы.** Это произошло еще в 2002 г. в Ярославле на заседании Секции на VII Ежегодной сессии Конференции РБА.

■ Публикации (статьи, заметки) в профессиональной периодике

Раскрытие творческого потенциала молодых специалистов и представление его библиотечному сообществу осуществляется также и через публикации в профессиональной периодике. Основу статей составляют конкурсные работы и доклады молодых специалистов на конференциях, слетах, форумах. Бывают также и инициативные статьи. Публикации молодых специалистов, которые представляются и поддержаны Секцией, как в печатной, так и в электронной прессе, в основном раскрывают два направления:

- профессиональное и творческое развитие молодых специалистов библиотек;
- деятельность молодых специалистов библиотек.

Направление «Развитие молодых специалистов» включает публикации на темы:

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

Направление «Деятельность молодых специалистов» формируется из публикаций, представляющих всё многообразие библиотечных сфер деятельности, в которых задействованы молодые специалисты, как профессиональных, так и общественных.

Печатные издания, наиболее активно публикующие материалы молодых специалистов:

- «Информационный бюллетень РБА» 2003-2010 гг. — свыше 30 публикаций;



журнал «Молодые в библиотечном деле» — 2003-2010 гг. — около 250 публикаций.

Необходимо отметить, что и в других профессиональных изданиях все чаще встречаются публикации молодых специалистов. Некоторые журналы даже создали молодежные рубрики. Примерами могут быть журнал «Библиография», новосибирский журнал «Библиосфера».

■ Информационная поддержка деятельности Секции.

В настоящий период деятельность Секции и молодежного библиотечно-го движения освещается как печатными, так и электронными профессиональными изданиями.

• Печатные издания:

- «Молодые в библиотечном деле» — журнал всероссийского уровня, отражает дела и события молодежного библиотечного движения; имеет рубрику «Дела секционные», анонсирующую и представляющую мероприятия Секции и молодежного библиотечного движения; лучшие конкурсные работы молодых специалистов, статьи молодых специалистов — основа журнала;

- сеть региональных периодических изданий молодежного библиотечного движения развивается за счет газет и продолжающихся изданий общественных профессиональных объединений (советов, клубов и т.п.), например, «БЭМС (газета молодых библиотекарей ЦСМБ г. Омска)», «Это Мы!..» (газета Молодежного Совета ЦБС г. Ижевска), продолжающееся издание «Голос молодых: информ-курьер» (Совет молодых библиотекарей Ставрополя), «Библиорадуга» (газета Андроповской ЦБС и Клуба «Империя библиотечной молодежи») и другие;

- выпускаются сборники материалов проведенных мероприятий, примерами могут служить такие издания как «Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров: Тезисы выступлений научно-практической конференции и материалы областного межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле», Пермь (издается постоянно один раз в два года); «Молодые в библиотечном деле: инновации молодых — актив развития общества: сборник материалов (V Межрегионального съезда молодых библиотекарей Сибири)», Красноярск; «Молодые в библиотечном деле Омской области: материалы межведомственной областной научно-практической конференции, Омск и многие другие подобные издания.

• Электронные ресурсы:

- секция «Молодые в библиотечном деле» [Электронный ресурс] // Российская библиотечная ассоциация [сайт]: www.rba.ru/or/comitet/zas_sec.php?s_sce=27;

- секция «Молодые в библиотечном деле» [Электронный ресурс] // Методобъединение: виртуальное методическое объединение библиотек, работающих с молодежью [сайт]: <http://vmo.rgbm.ru>;

В настоящее время создается раздел «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ» на портале LIBRARY.ru, который будет состоять из ряда подразделов:



- Молодежное библиотечное движение: портреты молодежных библиотечных объединений (представление объединений по регионам);
- Всё о молодых в библиотечном деле (отечественный и зарубежный массив публикаций: библиографическое описание с аннотациями, рефератами, а также полнотекстовые материалы, расположенные по тематическому рубриктору);
 - Творчество молодых (материал будет расположен по тематическому рубриктору):
 - программно-проектные разработки;
 - исследовательская деятельность;
 - художественное и изобразительное творчество;
 - Электронное представление журнала «Молодые в библиотечном деле»:
 - статья главного редактора;
 - аннотированный указатель публикаций 2003-20... г. (материал будет расположен по тематическому рубриктору);
 - электронная версия номеров журналов.
 - Консультационная служба / Задай вопрос профессионалу (по проблемам работы с молодыми специалистами).

Подводя итоги работы Секции «Молодые в библиотечном деле» с библиотечными коллективами России за 10 лет, можно сделать следующие выводы:

1. Сделан акцент на проблемах кадровой ситуации в целом по отрасли.
2. Впервые на суд широкой общественности вынесены не только проблемы молодых библиотекарей, но и продемонстрированы достижения молодых.
3. Создано и развивается молодежное библиотечное движение:
 - с целью объединения для реализации конкретных дел создаются общественные профессиональные объединения молодых специалистов в библиотеках, городах, областях, краях, республиках;
 - для общения, обсуждения каких-либо проблем создаются профессиональные группы в социальных сетях;
 - с целью самовыражения создаются блоги как индивидуальные, так и коллективные (библиотечные).
4. Термин «Молодые в библиотечном деле» стал брендом в классическом его понимании. Термин используют специалисты библиотек в названиях конференций, конкурсов, слетов и т.п. Этот бренд под свои знамена собирает все большее количество работников библиотек, происходит саморазвитие движения.
5. За эти годы в молодежном библиотечном движении
 - сформировалось поколение «молодых первой волны» — тех, с кем начинали и те, кто сегодня руководят библиотеками, являются заместителями директоров, заведующими крупными отделами, защитили диссертации, были и есть депутатами муниципальных объединений, являются носителями молодежной идеологии на различных уровнях;
 - выросло новое поколение молодых, которые воспринимают и термин «молодые в библиотечном деле», и движение как данность.
6. Движение перешагнуло границы России и активно развивается в Ка-



захстане, на Украине, в Беларуси, а, может быть, где-то и в других странах.

7. Начинает складываться информационное печатное и электронное пространство молодых библиотекарей.

8. Сделана попытка создать документ, раскрывающий как пути развития кадровой молодежной политики, так и молодежного библиотечного движения в Российской Федерации.

Что же ждет Секцию, в чем ее роль на современном этапе:

1. Секция РБА «Молодые в библиотечном деле» как структура общественной организации должна стать координационно-методическим центром молодежного библиотечного движения в России, способствуя реализации кадровой молодежной политики в библиотечной сфере.

2. Реализация кадровой молодежной политики будет осуществляться на основе стратегического документа, обсужденного библиотечным сообществом и утвержденного общим голосованием на ближайших сессиях Ежегодной конференции РБА 2011 г. и 2012 г., с учетом направлений:

- Молодые — в библиотечное дело;
 - Молодые в библиотечном деле;
 - Молодые — библиотечному делу;
- и на основе корпоративных проектов:
- «Библиотекарь — профессия XXI века»;
 - «Библиотечное студенчество»;
 - «Библиопрофи»;
 - «Информационный форум»;
 - «Профессиональное и научное творчество молодых»;
 - «Молодые — молодым».

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

- Ввести на Всероссийском библиотечном конгрессе: Ежегодной Конференции Российской библиотечной ассоциации:

- акцию «Посвящение в профессию» для молодых библиотекарей региона, в котором проходит Конференция;

- встречи молодых участников Конференции с руководством РБА.

- Поощрение лауреатов и дипломантов всероссийских конкурсов молодых библиотекарей:

- дипломами и премиями РБА;

- грантами РБА на участие во Всероссийском библиотечном конгрессе: Ежегодной Конференции Российской библиотечной ассоциации;

- Разработка системы стипендий РБА:

- стипендии аспирантам;

- стипендии студентам.

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



КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В ОТРАСЛИ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ

Оксана Александровна ЧУВИЛЬСКАЯ,
генеральный директор ГБУК г. Москва «Центральная универсальная
научная библиотека им. Н.А. Некрасова»,
руководитель Молодежного совета
Департамента культуры Правительства Москвы
(г. Москва)



Молодежная политика столицы основана на активном участии молодежи (студентов, молодых специалистов, аспирантов, молодых ученых и т.д.), объединенной в молодежные советы, организации и объединения. **Сегодня можно с уверенностью сказать о том, что московская молодежь активно и масштабно включена в управление и решение ключевых проблем жизни города.**

В 2005 г. было принято Постановление Правительства Москвы, которое заложило принципиально новую структуру молодежной политики города. В исполнение постановления Правительства Москвы от 29 ноября 2005 года №962-ПП «О дополнительных мерах по совершенствованию работы с молодежью и студентами в городе Москве», эффективного участия молодых специалистов в реализации мероприятий государственной политики города Москвы в отношении молодежи в столице из 43 органов исполнительной власти ведут свою работу 40 отраслевых советов молодых специалистов.

В Департаменте культуры города Москвы с 2006 г. функционируют **6 отраслевых Советов** молодых специалистов по следующим направлениям:

- театрално-концертной деятельности;
- музейно-выставочной работы;
- образовательных учреждений;
- культурно-просветительской работы (библиотеки и клубы);
- кинофикации.

В целях координации деятельности отраслевых советов молодых специалистов отраслей культуры и объединения их в единую структуру в 2009 году создан объединенный Молодежный совет Департамента культуры, в состав которого входят председатели отраслевых молодежных советов, представители молодежных советов при Управлениях культуры административных округов. Цель Совета — определение стратегии и приоритетных направлений в реализации молодежной политики, направленной на создание профессиональных, социально-экономических, правовых, организационных, творческих условий для самореализации и становления молодых специалистов отрасли культуры.



В соответствии с целью основными задачами Совета являются:

- создание условий для эффективной профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;
- реализация программ содействия социальной адаптации и повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда;
- развитие системы социальной поддержки молодых специалистов отрасли культуры;
 - содействие расширению правовых и организационных условий и гарантий для становления и развития молодежи, наиболее полной ее самореализации;
 - формирование у молодежи активной жизненной позиции, готовности к участию в общественной жизни города;
 - привлечение молодежи к членству и деятельности в молодежных объединениях системы учреждений Департамента культуры г. Москвы;
 - развитие партнерских отношений с молодежными объединениями с целью реализации молодежной политики в области культуры, изучения опыта, совершенствования форм и методов работы с молодежью.

Основными аспектами развития Молодежного Совета являются:

1. Межотраслевое взаимодействие.
2. Мониторинг молодежного рынка труда, обеспечение занятости и востребованности на рынке труда молодых специалистов отрасли культуры.
3. Развитие социально значимой инициативы молодежи.
4. Оказание правовой и психологической помощи молодым специалистам.
5. Развитие системы наставничества на рабочих местах.
6. Законотворческая деятельность.
7. Создание условий для организации профессиональной деятельности молодежи и молодых специалистов.
8. Организация системы социальной поддержки молодых специалистов и молодежи отрасли культуры.
9. Создание условий для интеллектуального и творческого развития молодежи.
10. Информационное обеспечение молодежной политики в области культуры.

Молодежный совет Департамента культуры образован только в 2009 году, но:

- Молодые представители учреждений отрасли культуры постоянно участвуют в заседаниях Коллегии Департамента культуры города Москвы, Совета директоров московских библиотек и театров, а также принимают участие в Активе работников культуры, во встречах Мэра Москвы с творческой интеллигенцией и молодежью, в работе тематических круглых столов. Так, в Департаменте культуры города Москвы под патронажем Первого заместителя Руководителя Департамента культуры города Москвы, круглый стол «Молодежная кадровая политика в отрасли культуры: тенденции и перспективы». В мероприятии приняли участие представители Кабинета дублеров и Молодежного совета Департамента культуры, а также молодые специалисты отрасли культуры;



- Представители Молодежного совета Департамента культуры приняли участие в выездном обучающем семинаре, организованном Департаментом семейной и молодежной политики на базе пансионата «Ершово», в Форуме московской молодежи с участием делегаций от регионов Центрального федерального округа РФ;

- В 2009 г. по инициативе молодежного совета Центральной универсальной научной библиотеки им. Н.А. Некрасова г. Москвы был проведен Слет молодых специалистов отрасли культуры города Москвы «Молодежь. Культура. Город». В рамках мероприятия подготовлен и утвержден пакет нормативных документов по деятельности Молодежного совета Департамента культуры, утверждена «Концепция молодежной политики отрасли культуры города Москвы», поддержанная Руководителем Департамента культуры Правительства Москвы сейчас документ готовится для рассмотрения на заседании Правительства (октябрь 2010 г.).

При всех успехах и достижениях молодых, безусловно, имеется ряд проблем, требующих комплексного решения. Необходимо формировать благоприятные условия для самореализации, творческого и карьерного роста молодых специалистов отрасли культуры, что дает возможность раскрыться и реализовать свой потенциал не через 10-15 лет работы, зачастую, когда специалист уже «перегорел». Другая проблема — низкая заработная плата в учреждениях отрасли культуры, это приводит к тому, что уходят из сферы культуры молодые, но уже опытные сотрудники, а новые не приходят. Отсутствие системы доплат и надбавок в учреждениях культуры, в отличие от учреждений образования, которые доплачивают своим молодым специалистам. Очень важной проблемой молодых специалистов отрасли культуры является отсутствие социального пакета и поддержки.

Разработка Концепции была обусловлена:

- признанием роли молодежи как стратегического ресурса развития общества;
- пониманием важности государственной поддержки молодых специалистов и молодежи в современных условиях социально-экономического развития общества;
- активизацией процессов взаимодействия на принципах сотрудничества и партнерства молодежных отраслевых объединений.

Концепция разработана с целью выработки целостного подхода к формированию и осуществлению молодежной политики в отрасли культуры. Документ разработан на основе Конституции Российской Федерации, Указа Президента РФ «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики», Закона г. Москвы № 39 «О молодежи» (от 30.09.09 г.), Постановления Правительства Москвы № 962-ПП «О дополнительных мерах по совершенствованию работы с молодежью и студентами в городе Москве» (от 29.11.05 г.).

Цель Концепции — определение стратегии и приоритетных направлений молодежной политики, направленной на создание профессиональных, социально-экономических, правовых, организационных, творческих условий для самореализации и становления молодых специалистов отрасли культуры.



В соответствии с Концепцией основными задачами в осуществлении молодежной политики являются:

- создание условий для эффективной профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;
- реализация программ содействия социальной адаптации и повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда;
- развитие системы социальной поддержки молодых специалистов отрасли культуры;
- содействие расширению правовых и организационных условий и гарантий для становления и развития молодежи, наиболее полной ее самореализации;
- формирование у молодежи активной жизненной позиции, готовности к участию в общественной жизни города;
- привлечение молодежи к членству и деятельности в молодежных объединениях системы учреждений Департамента культуры г. Москвы;
- развитие партнерских отношений с молодежными объединениями с целью реализации молодежной политики в области культуры, изучения опыта, совершенствования форм и методов работы с молодежью.

Реализация Концепции позволит:

- повысить уровень деловой и общественно-политической активности молодежи;
- улучшить экономические, социально-бытовые и жилищные условия молодежи в отрасли культуры;
- усовершенствовать систему социальной поддержки и правовой защиты молодежи отрасли культуры;
- поднять имидж и престиж работника отрасли культуры;
- повысить конкурентоспособность молодежи на рынке труда, определить реальную потребность сферы культуры в молодых специалистах в целом, и каждого учреждения сферы культуры в отдельности;
- сформировать у молодежи более активную жизненную позицию и готовность к участию в общественно-политической жизни г. Москвы.

Приложение

ПРОЕКТ

«Утверждаю»

Первый заместитель Руководителя
Департамента культуры г. Москвы

А.С.Попова

« _____ » _____ 2010 г.

Концепция молодежной политики в отрасли культуры

Введение

Москва — уникальный город, крупнейший город Российской Федерации по численности населения, ведущий центр политической, экономиче-



ской, финансовой и культурной жизни страны.

Для дальнейшего успешного социально-экономического развития города необходимо укреплять позиции г. Москвы в науке, развитии новых технологий, в культуре и других областях.

Успешное решение этих задач невозможно без участия молодежи, как наиболее социально активной части населения города.

Сфера культуры представляет собой один из ресурсов общественного и экономического развития города, один из базовых факторов развития территории.

Культура имеет фундаментальное значение как регулятор поведения и основы деятельности человека, как в его частной, так и в общественной жизни.

Библиотеки, музеи, театры, парки, музыкальные и художественные школы — это центры культуры, которые охватывают все сферы общественной жизни города и способствуют созданию и сохранению единого культурного пространства г. Москвы.

У молодых профессионалов отрасли культуры есть знания, энергия и огромный творческий потенциал, направленные на сохранение и развитие культуры города и страны в целом.

Разработка концепции обусловлена:

- признанием роли молодежи как стратегического ресурса развития общества;
- пониманием важности государственной поддержки молодых специалистов и молодежи в современных условиях социально-экономического развития общества;
- активизацией процессов взаимодействия на принципах сотрудничества и партнерства молодежных отраслевых объединений.

Концепция разработана с целью выработки целостного подхода к формированию и осуществлению молодежной политики в отрасли культуры.

Концепция разработана на основе Конституции РФ, Указа Президента РФ «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики», Закона г. Москвы № 39 «О молодежи» (от 30.09.09 г.), Постановления Правительства Москвы № 962-ПП «О дополнительных мерах по совершенствованию работы с молодежью и студентами в городе Москве» (от 29.11.05 г.).

Концепция реализуется в отношении:

- граждан РФ в возрасте от 14 до 30 лет, проживающих на территории г. Москвы и работающих в системе учреждений Департамента культуры г. Москвы;
- молодых специалистов, работающих в системе учреждений Департамента культуры г. Москвы;
- молодежных объединений, созданных в различных учреждениях системы Департамента культуры г. Москвы.

Основные термины, используемые в настоящей Концепции

1. **Молодежь, молодые граждане** — граждане Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет, имеющие место жительства на территории города Москвы, обучающиеся или работающие в городе Москве.



2. **Государственная молодежная политика города Москвы** (далее — **государственная молодежная политика**) — система государственных мер, направленных на создание правовых, экономических, социальных условий для реализации молодыми гражданами своих конституционных прав, участия молодежи в системе общественных отношений и реализации ею экономического, интеллектуального и духовного потенциала в интересах общества.

3. **Молодые специалисты** — молодые граждане, впервые поступившие на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и работающие по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения.

4. **Молодежные объединения** — созданные в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации и зарегистрированные в установленном порядке на территории города Москвы некоммерческие организации, общественные объединения, в том числе не зарегистрированные в качестве юридического лица, не менее 50 процентов членов (участников) которых составляет молодежь.

5. **Молодежный совещательно-консультативный орган** — коллегиальный орган, состоящий из молодых граждан, созданный органами государственной власти города Москвы, органами местного самоуправления внутригородских муниципальных образований в городе Москве (далее - органы местного самоуправления) или организацией для участия молодежи в разработке и принятии управленческих решений.

6. **Общественные инициативы** — система мер, предлагаемых молодежным объединением или организацией, участвующей в реализации государственной молодежной политики.

Цели и задачи молодежной политики в области культуры

Цель Концепции - определение стратегии и приоритетных направлений в реализации молодежной политики, направленной на создание профессиональных, социально-экономических, правовых, организационных, творческих условий для самореализации и становления молодых специалистов отрасли культуры.

В соответствии с целью Концепции основными задачами в осуществлении молодежной политики являются:

- создание условий для эффективной профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов;
- реализация программ содействия социальной адаптации и повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда;
- развитие системы социальной поддержки молодых специалистов отрасли культуры;
- содействие расширению правовых и организационных условий и гарантий для становления и развития молодежи, наиболее полной ее самореализации;
- формирование у молодежи активной жизненной позиции, готовности к участию в общественной жизни города;
- привлечение молодежи к членству и деятельности в молодежных объе-



динениях системы учреждений Департамента культуры г. Москвы;

- ведение разъяснительной работы субъектами молодежной политики сферы культуры о правовой базе отрасли;
- разъяснение нормативно-правовых актов, выпускаемых федеральными и региональными органами власти среди молодых специалистов отрасли, студентов и выпускников творческих ВУЗов;
- развитие партнерских отношений с молодежными объединениями с целью реализации молодежной политики в области культуры, изучения опыта, совершенствования форм и методов работы с молодежью.

Принципы городской молодежной политики в области культуры

Комплексность — создание условий для всестороннего развития молодежи с учетом ее потребностей и интересов.

Инициативность — создание условий для реализации социальных и общественных инициатив молодежи.

Сотрудничество — обеспечение участия и координации действий всех заинтересованных в реализации молодежной политики организаций, объединений и физических лиц.

Адекватность — соответствие реализуемой молодежной политики и мер по обеспечению поддержки молодежи ее потребностям.

Доступность — доступ к полной и достоверной информации, необходимой для развития молодежи и молодежных объединений при реализации молодежной политики в области культуры всем ее участникам.

Преимственность — последовательность принимаемых решений при формировании и реализации молодежной политики в области культуры.

Основные направления реализации молодежной политики в области культуры

1. Создание условий для организации профессиональной деятельности молодежи и молодых специалистов:

1.1 оказание помощи в профессиональной адаптации молодых специалистов;

1.2 создание программ профессиональной ориентации молодежи и переквалификация молодых специалистов по выборной специальности в сфере культуры;

1.3 организация системы молодежных практик в системе учреждений Департамента культуры г. Москвы;

1.4 поддержка мероприятий по созданию и определению процента молодых сотрудников в учреждениях культуры (квотирование), рекомендуемого для руководителей учреждений;

1.5 создание в учреждениях культуры системы продвижения по карьерной лестнице творческих и активных молодых специалистов;

1.6 создание системы подготовки кадров и повышения квалификации работников культуры;

1.7 формирование кадрового резерва руководителей среднего звена из числа молодых специалистов отрасли культуры;

1.8 проведение профессиональных конкурсов, общественных акций по повышению престижа и имиджа работника сферы культуры;

1.9 проведение мастер-классов, демонстрационных занятий опытными и уважаемыми работниками сферы культуры для молодых специалистов;



1.10 работа по возобновлению института наставничества в учреждениях культуры.

2. Организация системы социальной поддержки молодых специалистов и молодежи отрасли культуры:

2.1 разработка комплекса мер по совершенствованию морального и материального стимулирования молодых специалистов и молодежи (введение системы надбавок, доплат и выплат; оплата стажировок; профессиональных командировок; развитие системы профессионального туризма);

2.2 поддержка молодежи в жилищной сфере (меры, направленные на улучшение жилищных условий молодежи отрасли культуры);

2.3 ответственные за финансовую поддержку и обеспечение работы молодежных советов, выделение статьи расходов на мероприятия связанные с реализацией молодежной политики в области культуры - Департамент культуры города Москвы и Департамент семейной и молодежной политики города Москвы;

2.4 содействие включению в коллективные договоры раздела «Молодежная политика» (условия труда и социальные гарантии молодежи и молодых специалистов).

3. В сфере укрепления и развития молодежного движения, организации межотраслевого сотрудничества:

3.1 организовывать общественный контроль работы муниципальных образований в сфере досуговой деятельности и проведения культурно-массовых мероприятий, силами представителей молодежных организаций, молодыми специалистами отрасли культуры, студентов творческих ВУЗов;

3.2 проводить регулярные встречи с руководителем, заместителями руководителя и представителями Департамента культуры г. Москвы и отраслевых подразделений (кинофикации, театров, музеев, музыкальных и художественных школ, библиотек и клубов, парков);

3.3 организовывать и проводить межотраслевые молодежные слеты, форумы;

3.4 регулярно проводить «круглые столы», дискуссии по проблемам молодежи в отрасли культуры;

3.5 организовывать участие инициативной молодежи в межрегиональных и международных мероприятиях по проблемам молодежи.

4. Создание условий для интеллектуального и творческого развития молодежи:

4.1 создание механизмов по привлечению инициативной молодежи к решению актуальных задач отрасли культуры, учитывая опыт существующих организаций - Департамента семейной и молодежной политики, ГУ Гражданская смена и Студенческое Правительство дублеров;

4.2 создание экономических и организационных условий для развития молодежных объединений, движений и инициатив в учреждениях системы Департамента культуры г. Москвы;

4.3 организация мероприятий, интересных для молодежи, конкурсов (например «Лучший по профессии», «Самый молодой специалист в»);

4.4 организация бесплатных или льготных посещений молодежью музеев, театров, кинотеатров, концертов и иных культурно-досуговых мероприятий.



5. Информационное обеспечение молодежной политики в области культуры:

5.1 проведение исследований и мониторингов положения молодежи и молодых специалистов в учреждениях системы Департамента культуры г. Москвы;

5.2 поддержка молодежных средств массовой информации, освещающих вопросы молодежной политики;

5.3 создание банка данных инициативной молодежи отрасли культуры;

5.4 разработка методических материалов по работе с молодежью для молодежных объединений;

5.5 регулярное освещение молодежной темы в СМИ и на сайте Департамента культуры г. Москвы;

5.6 предусмотреть возможность создания «молодежной странички» на сайте Департамента культуры г. Москвы;

5.7 разработать единую символику для отраслевых молодежных советов системы Департамента культуры г. Москвы (входящих в Молодежный Совет Департамента культуры).

Заключение

Концепция молодежной политики в отрасли культуры осуществляется следующими участниками:

государственными органами и их должностными лицами - Департамент культуры и Департамент семейной и молодежной политики г. Москвы;

молодежными объединениями – Студенческое Правительство дублеров, Молодежная экспертная группа при Мэре Москвы и Молодежный Совет Департамента культуры г. Москвы, состоящий из представителей учреждений:

- театрально-концертной деятельности (театры и концертные организации);

- музейно-выставочной работы;

- образовательных учреждений;

- культурно-просветительской работы (библиотеки, клубы и парки);

- кинофикации и кинопрокаты.

молодыми гражданами, работающими в системе учреждений Департамента культуры г. Москвы.

Реализация настоящей Концепции позволит:

- повысить уровень деловой и общественно-политической активности молодежи;

- улучшить экономические, социально-бытовые и жилищные условия молодежи в отрасли культуры;

- усовершенствовать систему социальной поддержки и правовой защиты молодежи отрасли культуры;

- поднять имидж и престиж работника отрасли культуры;

- повысить конкурентоспособность молодежи на рынке труда, определить реальную потребность сферы культуры в молодых специалистах в целом, и каждого учреждения сферы культуры в отдельности;

- сформировать у молодежи более активную жизненную позицию и готовность к участию в общественно-политической жизни г. Москвы.



МОЛОДЕЖНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕСУРС ОТРАСЛИ: ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕРВОГО ЭТАПА ИССЛЕДОВАНИЯ



Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,
заместитель директора по региональным
и общественным связям Российской государственной
библиотеки для молодежи
(г. Москва)

Среди многочисленных кадровых проблем отечественной библиотечной сферы низкая мотивация труда молодых специалистов на протяжении длительного периода, обусловленного значительными социально-экономическими изменениями в нашей стране, занимает одну из лидирующих позиций. Управление профессиональной мотивацией персонала признается в высшей степени значимой для успешного развития библиотеки, но четкого понимания того, как его эффективно осуществлять, у большинства руководителей пока нет. Нам представляется, что, прежде всего, важно раскрыть внутренний потенциал, мобилизовать творческую активность молодых библиотечных сотрудников. Однако этого нельзя добиться без понимания движущих сил, определяющих их социальное поведение и внутренние посылы (мотивацию) работы в библиотеке. Под профессиональной мотивацией мы понимаем обусловленный выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

За последние два десятилетия в нашей стране библиотечная профессия изменила свой социальный статус. Она стала восприниматься обществом как профессия для неудачников, которые не могут реализовать себя в другой, более престижной сфере. Несмотря на то, что многие библиотекари считают свою профессию важной (проникнуты ею), во внешней среде такое отношение обычно не получает понимания и поддержки. Социальный престиж, значимость, привлекательность библиотечной профессии в обществе находятся на низком уровне.

Руководители библиотек стараются максимально сохранить опытные и квалифицированные кадры, заботясь при этом о притоке молодых специалистов. По классическим пропорциям менеджмента персонала, любая организация, в том числе библиотека, жизнеспособна, если в ней поддержи-



ваются равновесие возрастных категорий сотрудников: 30-35% — до 30 лет; 30-35% — в возрасте 31-45 лет; 30-35% — старше 45 лет. Однако реальная кадровая ситуация в библиотечно-информационной сфере существенно отличается от идеальной. Средний возраст сотрудников библиотеки часто варьируется в диапазоне от 45 до 55 лет, доля же молодых коллег не превышает 17-20%. Однако, есть и позитивные примеры, когда число молодых специалистов в библиотеке соответствует оптимальным показателям. Что же побуждает молодежь работать в библиотеке?

В социально-демографическом аспекте общероссийских исследований кадровой ситуации в библиотечном деле пока не проводилось. Локальные социологические кадровые исследования осуществляются в библиотеках регионального и муниципального уровней. За последние пять лет (2004-2009 гг.) такие исследования проводились, например, в Республике Бурятия, Алтайском, Красноярском, Пермском, Ставропольском краях, Владимирской, Курской, Омской, Сахалинской, Тверской, Челябинской областях, Ханты-Мансийском автономном округе. Однако они не распространяются на весь регион, ограничиваясь обычно областной научной библиотекой или городской ЦБС. Объективную картину численного состава библиотечных работников (в том числе по образованию и возрасту) можно будет получить по результатам Федерального статистического наблюдения (т.н. Всероссийской библиотечной переписи), проведение которой планируется в текущем году.

А пока что (в ожидании количественных показателей федерального масштаба) по инициативе автора статьи под эгидой Российской библиотечной ассоциации (Секция «Молодые в библиотечном деле», Секция публичных библиотек и Секция юношеских библиотек) в 2009-2010 гг. проводится комплексное конкретно-социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России». Его первый (общий) этап проходил с мая по ноябрь 2009 г. (разработка вопросника, распространение, заполнение, сбор анкет) без выделения приоритетных баз исследования. В декабре 2009 г. — январе 2010 г. была осуществлена первичная техническая обработка полученных данных, что дало возможность их содержательного анализа. В рамках планируемого второго этапа (май-декабрь 2010 г.) предполагается комплексная оценка кадровой ситуации, сфокусированная на десяти выбранных нами наиболее характерных регионах России (с использованием авторской методики изучения системы профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов).

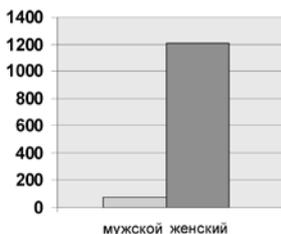
Цель исследования — выявить основные мотивы, определить позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность молодых сотрудников российских библиотек. Для сбора репрезентативного материала использовалась случайная выборка контингента молодых сотрудников публичных библиотек России. Анкеты распространялись посредством электронной и почтовой рассылки, размещения на сайтах РБА (<http://www.rba.ru/news>) и РГБМ (<http://vmo.rgb.ru>), публикации в профессиональной печати (в частности, в «Информационном бюллетене РБА», № 51, 2009 г.).

В выборочную совокупность для анализа вошли сведения о 1280 респондентах, представляющих практически все существующие разновидности

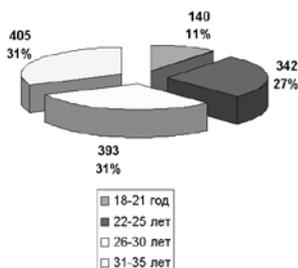


Социально-демографический состав респондентов

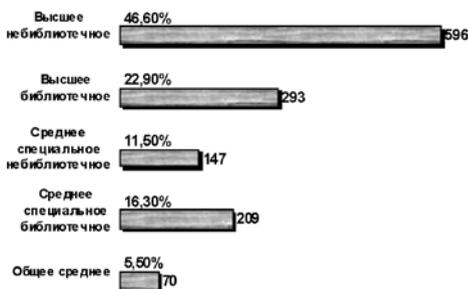
Пол



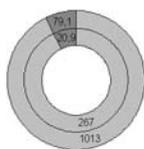
Возраст



Образование



Должность



■ 1. Рядовые специалисты
■ 2. Разноуровневые руководители

публичных библиотек из большинства регионов России (исключение составили федеральные библиотеки, из них не поступило ни одной анкеты). Тип анкеты — анонимный, поэтому не всегда можно было определить, из какой именно библиотеки, и из какого региона она поступила. Примерно в 40% случаев анкеты присылались по электронной почте с личных адресов, что не позволяло установить местонахождение респондента. Однако анализ доступных сведений (по сопроводительным письмам, конвертам, электронным адресам) свидетельствует о широком географическом охвате: анкеты поступили из более чем 120 населенных пунктов 56 субъектов Российской Федерации. К сожалению, генеральную совокупность (количество библиотечных специалистов до 36 лет, работающих в публичных библиотеках России) подсчитать не представляется возможным из-за отсутствия соответствующих достоверных статистических и обобщающих аналитических данных. Кадровый ресурс библиотечной отрасли в исследуемом нами аспекте фактически не изучен. Репрезентативность выборки в данном случае обеспечивается благодаря однородности социально-демографической профессиональной группы респондентов.

Для технической обработки массива анкет использовалась компьютерная программа «Да-система» (пятая модифицированная версия). Эта программа сравнительно проста в освоении и поддерживает все операции при работе с данными — ввод, различные варианты обчета и вывода результатов, подготовку таблиц и фактографического от-



чета. Компьютерная обработка анкет значительно снижает трудоемкость и повышает оперативность получения фактографических сведений, дает разноплановые возможности для сопоставления ответов.

Проанализируем социально-демографический срез участников проведенного нами исследования. В опросе приняли участие молодые сотрудники публичных библиотек в возрасте до 36 лет. Выделенные в анкете четыре возрастные группы распределились практически равномерно, за исключением самой молодой категории — от 18 до 21 года, в силу того, что это еще студенческий возраст и период выбора профессии.

Обозначенные возрастные границы обусловлены демографическими особенностями современной кадровой ситуации в отрасли и не совпадают с общепринятыми возрастными параметрами, определяющими социальную группу «молодежь» (в частности «Стратегия государственной молодежной политики Российской Федерации» (2006) ориентирована преимущественно на молодых граждан в возрасте 18-30 лет).

В опросе приняли участие респонденты с разным уровнем образования. Самая многочисленная группа (46,6%) — специалисты с высшим небиблиотечным образованием, т.е. пришедшие работать в библиотеку из других профессиональных сфер. Это обстоятельство подтверждает результаты целого ряда локальных региональных исследований и характеризует существующую тенденцию в целом по отрасли.

Среди опрошенных рядовые специалисты (к ним в данном исследовании отнесены библиотекари, библиографы и другие категории функциональных специалистов), составляющие 79,1%, разноуровневые руководители (к данной категории отнесены заведующие секторами, отделами, филиалами, заместители директоров и директора) — 20,9%.

Подавляющее большинство — 44,7% — сотрудники городских публичных библиотек. 21,5% представляли детские и юношеские библиотеки; 17,2% — областные научные / универсальные; 10,5% — районные, поселенческие и 4,9% — сельские, межпоселенческие.

Опросная часть анкеты первого этапа исследования включала девять вопросов, предполагающих комплексную оценку профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов. При составлении анкеты для удобства респондентов использовались вопросы закрытые и полузакрытые, альтернативные и безальтернативные. На наш взгляд, перечень вариантов в альтернативных вопросах достаточно полно охватывает пространство возможных ответов. Поскольку нельзя предположить всё, что думает каждый респондент; тем, чье мнение не совпадало ни с одним из вариантов, предлагалось написать свой ответ на отдельном поле. В анкете был предусмотрен также социально-демографический блок, который традиционно включал вопросы, касающиеся возраста, пола, стажа, занимаемой должности, образования.

Среди существенных вопросов выделим такие: «Удовлетворены ли Вы работой в библиотеке?», «Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются...», «Что стимулирует Вас к эффективной работе?», «Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?».



Степень удовлетворенности работой в библиотеке у молодых сотрудников различна, однако в целом ее можно расценивать как высокую (см. рис. 3). Лишь 7 человек (0,5 %) твердо ответили «нет» и 78 (6,1%) ответили «скорее нет, чем да». В то время как 398 опрошенных (31,1%) полностью удовлетворены работой в библиотеке и 797 (62,3%), что составляет большинство, выбрали ответ «да, но не в полной мере».



Рис. 1. Степень удовлетворенности работы в библиотеке

Анализ полученных данных показал, что уровень удовлетворенности работой зависит от возраста и образования респондентов. Молодые сотрудники в возрасте от 18 лет до 21 года с общим средним или средним специальным небиблиотечным образованием в значительно большей степени удовлетворены работой, чем коллеги с более высоким уровнем образования и старше по возрасту. Самый низкий процент ответа «да, но не в полной мере удовлетворен» у группы респондентов с высшим библиотечным образованием в возрасте 26-30 лет. Это можно объяснить тем, что к указанному возрасту молодой сотрудник, получив предметный опыт трудовой деятельности, может уже осознанно планировать перспективы профессионального развития, происходит более глубокий анализ личностных способностей и возможностей, проявляются профессиональные амбиции.

Существенные различия в ответах респондентов на этот вопрос зависят и от библиотечного стажа: с увеличением количества проработанных лет уменьшается процент сотрудников, полностью удовлетворенных работой в библиотеке. Так, 42,2% новичков со стажем до одного года утвердительно ответили «да, полностью удовлетворены», а среди специали-



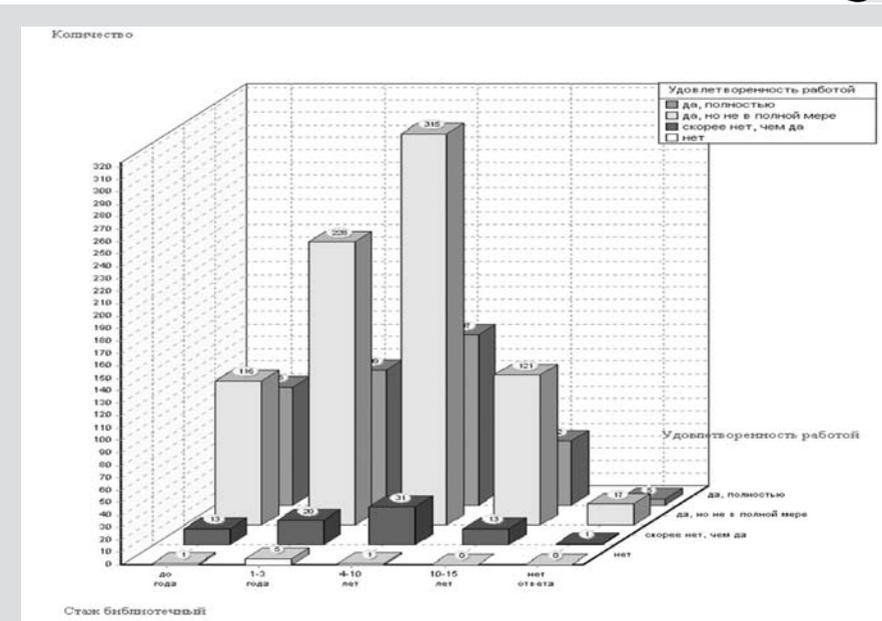


Рис. 2. Удовлетворенность работой в библиотеке в зависимости от стажа

стов со стажем 10-15 лет таких лишь 28%. Незначительное, но все же увеличение доли недовольных работой в библиотеке можно проследить с ростом стажа: 1-3 года — 5,5%, 4-10 лет — 6,4% и 10-15 лет — 7,0%. Стабильно высокий показатель ответа «да, но не в полной мере удовлетворен» у всех выделенных категорий по стажу библиотечной работы, за исключением группы «до 1 года».

Полученные сведения позволяют предположить, что специалисту с большим стажем работы и, соответственно, молодому по возрасту свойственно начало развития основных профессиональных способностей, это период профессионального поиска и становления, молодёжь пребывает в состоянии «профессионального оптимизма», который с годами может утрачиваться. Специалисты, работающие в библиотеке 5-10-15 лет, достигли периода, когда профессионализация во многом состоялась, наблюдается постоянство отношения к однажды выбранному направлению деятельности, уже есть определенные карьерные успехи и видимые результаты собственного вклада в достижения библиотеки. Вместе с тем, они помнят другие, «лучшие времена», видят отрицательную динамику отношения общества к библиотеке.

Для ответа на вопрос «**Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для Вас являются...**» респондентам было предложено 11 вариантов с правом выбора нескольких одновременно. После обработки анкет ответы по факторам привлекательности библиотечной работы распределились (по убыванию) следующим образом:



- доступ к информации — 58,1%;
- работа с людьми, общение — 55,6%;
- возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень — 51,2 %;
- гарантии социальной и экономической стабильности — 38,3%;
- возможность заниматься интересным делом — 38,1%;
- творческий характер работы — 36,8%;
- работа с книгами — 32,6%;
- возможность реализовать свой интеллектуальный потенциал — 28,4%;
- благоприятный психологический микроклимат в коллективе — 28,0%;
- активное внедрение новых технологий — 17,8%;
- публичная работа / проведение публичных мероприятий — 12,0%;
- другое — 0,9%.

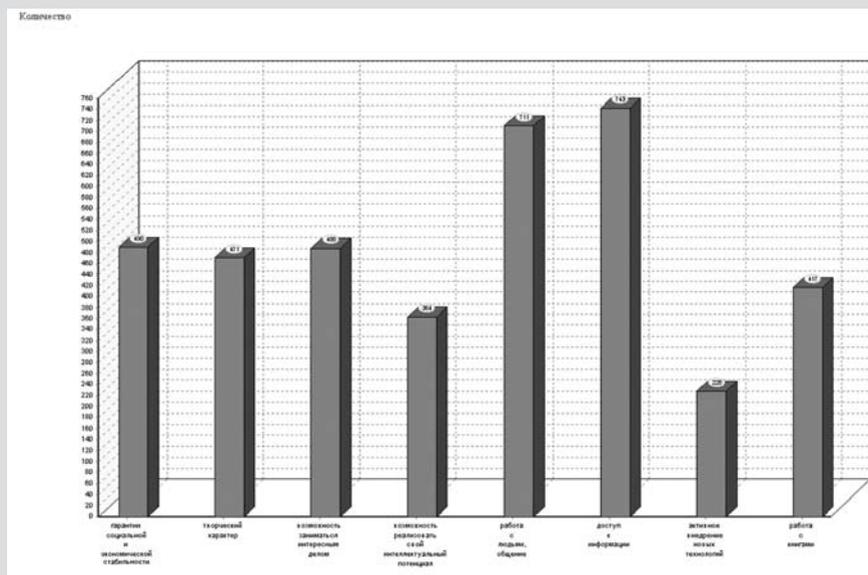


Рис. 3. Основными привлекательными чертами работы в библиотеке для вас являются...

Наиболее значимые для респондентов факторы привлекательности библиотечной работы в зависимости от занимаемой должности по частоте ответов выглядят следующим образом (см. таблицу):



*Ранжирование факторов привлекательности библиотечной профессии
в зависимости от занимаемой респондентами должности*

Должность \ Факторы привлекательности	Рядовые специалисты	Руководители разного уровня
- доступ к информации	1	3
- работа с людьми, общение	2	1
- возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень	3	2
- работа с книгами	4	8
- гарантии социальной и экономической стабильности	5	6
- творческий характер работы	6	4
- возможность заниматься интересным делом	7	5
- благоприятный психологический микроклимат в коллективе	8	9
- возможность реализовать свой интеллектуальный потенциал	9	7
- активное внедрение новых технологий	10	10
- публичная работа / проведение публичных мероприятий	11	11
- другое	12	12

Как видно из таблицы, первые три места в ответах руководителей и рядовых специалистов практически совпадают: их привлекают, прежде всего, постоянный доступ к информации и предоставляемая возможность для повышения культурно-образовательного уровня, а также работа и общение с людьми.

Одновременно обращают на себя внимание и факторы-аутсайдеры: на последних местах оказались внедрение новых технологий (известно, что многие библиотеки из-за ресурсных ограничений лишены такой возможности), а также публичная деятельность. Довольно резко разнятся показатели привлекательности, касающиеся: возможности работы с книгами (руководители объективно отстранены от прямого обслуживания пользователей), творческого характера работы (руководители, вероятно, так считают исходя из своей реальной повседневной менеджерской практики) и возможности заниматься интересным делом (руководители более свободны в выборе приоритетов профессиональной деятельности и менее зависимы от ограни-



чений). Некую «золотую середину» факторов привлекательности занимают гарантии социально-экономической стабильности библиотечной работы, что одинаково важно как для рядовых сотрудников, так и для равноуровневых руководителей (данное обстоятельство приобретает особую значимость в условиях экономического кризиса).

Обращаясь к многофакторному анализу ответов на тот же вопрос о привлекательности библиотечной профессии, можно выделить в качестве приоритетных — с большим отрывом от остальных — первые три позиции («доступ к информации», «возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень» и «работа с людьми, общение»). Это характерно для всех групп респондентов, независимо от возраста, стажа, образования, должности и вида библиотеки (только у сотрудников областных научных библиотек на третьем месте — «гарантии социальной и экономической стабильности»). Анализ полученных данных позволяет заключить, что эти три показателя могут быть квалифицированы как объективные и универсальные для привлечения молодых сотрудников к библиотечной профессиональной деятельности.

Варианты ответов по мотивационным факторам (вопрос «**Что стимулирует Вас к эффективной работе?**») распределились следующим образом:

- позитивная оценка, поддержка руководства, вознаграждение — 54,3%;
- интерес, творчество — 50,7%;
- самореализация — 38,5%;
- межличностные отношения, микроклимат в коллективе — 34,6%;
- совпадение интересов библиотеки и сотрудника, общность целей — 23,0%;
- личность руководителя — 22,1%;
- справедливость оплаты — 21,1%;
- самостоятельность профессиональной деятельности — 19,0%;
- имидж библиотеки — 17,2%;
- служебная перспектива — 15,2%;
- почет и уважение — 13,0%;
- участие в проектах, крупных региональных, межрегиональных, всероссийских акциях — 12,8%;
- соревнование, азарт — 1,8%;
- другое — 1,2 %.

Выделение в качестве приоритетных первых четырех факторов характерно для всех групп респондентов независимо от возраста, стажа, образования, должности (кроме руководителей высшего звена). Молодых сотрудников привлекает в библиотечной работе, потребностно определяет разнообразие и творческий характер этой профессиональной деятельности позитивная оценка и поддержка руководства, возможность проявить себя (самореализоваться). Результаты опроса показывают, что библиотечной молодежи свойственна корпоративная мотивация (высокую значимость имеют межличностные отношения, благоприятный микроклимат в коллективе, совпадение интересов библиотеки и сотрудника, имидж библиотеки). Для них важно ощущать себя сопричастными к общему делу, быть востребованными, а вопрос оплаты при этом отодвинут на «второй план».



Если проанализировать мотивационные факторы в зависимости от возраста респондентов, то можно обозначить следующую картину. Для респондентов в возрасте до 25 лет важными являются «личность руководителя» (особенно для возрастной группы 18-21 год), «справедливость оплаты», «самостоятельность профессиональной деятельности», «служебная перспектива», в то же время «почет и уважение», «имидж библиотеки» и «участие в проектах» в меньшей степени влияют на мотивацию. Данному периоду жизни свойственно начало развития основных профессиональных способностей, это период профессионального поиска и становления.

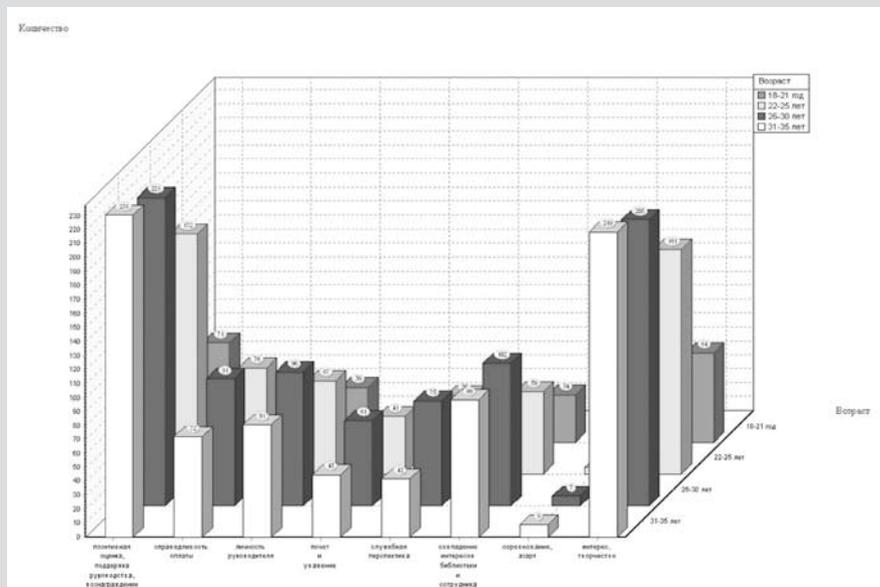


Рис. 4. Мотивационные факторы в зависимости от возраста респондентов

Что касается возрастной группы 26-30 лет, то «совпадение интересов библиотеки и сотрудника» и «служебная перспектива» для них важнее, чем для других возрастных категорий, потому что к этому возрасту молодой сотрудник, получив опыт трудовой деятельности, может уже более осознанно планировать перспективы профессионального развития.

Возрастная группа 31-35 лет приоритетными для себя определила «имидж библиотеки», «совпадение интересов библиотеки и сотрудника» и «самостоятельность профессиональной деятельности». Это может объясняться тем, что данная возрастная категория переживает период последовательности и постоянства в однажды выбранном направлении, уже есть определенные достижения и видимые результаты, человек находится на пике работоспособности. Именно такие сотрудники библиотеки наиболее стабильны в своем трудовом поведении и им предпочтительно доверять ответственные участки профессиональной деятельности.



Обратим внимание, что такой фактор как «соревнование, азарт» практически у всех возрастных категорий оказался на последнем месте. Здесь есть над чем поразмышлять!

Полученные в ходе исследования данные также показывают, что для руководителей разного уровня (заведующий сектором, отделом, филиалом, библиотекой) важными мотивационными факторами являются:

- межличностные отношения;
- самостоятельность профессиональной деятельности;
- имидж библиотеки.

Существенно отличается ситуация у руководителей высшего уровня (заместитель директора, директор), где на первое место выходят «статусные» факторы - «позитивная оценка, поддержка руководства, вознаграждение», а только затем «межличностные отношения» и «самостоятельность профессиональной деятельности».

Один из важных показателей, характеризующих степень востребованности библиотечной работы со стороны молодых специалистов, – причины неудовлетворенности. Так и был сформулирован специальный вопрос: «**Каковы причины возможной неудовлетворенности работой в библиотеке?**».

В анкете предлагалось 13 вариантов ответов с возможностью выбора нескольких из них. Анализ полученных данных позволил составить своеобразный рейтинг причин возможной неудовлетворенности. Так, подавляющее большинство опрошенных, как и следовало ожидать, на первое место поставили такой показатель, как «низкая зарплата» (76,4%), затем «слабая материально-техническая база» (30,1%) и на третьем месте — «непрестижность профессии» (21,3%). Далее ответы по убыванию распределились следующим образом:

Выделение в качестве главных причин профессиональной неудовлет-



воренности первых трех обозначенных позиций свойственно практически всем респондентам, независимо от их возраста, стажа, должности, а также вида библиотеки (лишь сотрудники областных научных библиотек на второе место выдвигают показатель «непрестижность профессии» — перед позицией «слабая материально-техническая база»). Объективно отличается градация возможных причин в зависимости от образования респондентов. В ответе на данный вопрос молодые библиотечные специалисты с общим средним и средним специальным небиблиотечным образованием на третье место поставили фактор «нехватка профессиональных знаний».

Тем, чье мнение не совпадало ни с одним из предложенных формализованных вариантов, предлагалось дать свой ответ на отдельном поле. Некоторые ответы вызывают интерес, например: «нет полной реализации творческих и интеллектуальных способностей»; «не хватает поддержки и помощи как начинающему специалисту от непосредственного руководителя и коллектива»; «плохое руководство»; «стереотипность мышления большинства коллектива»; «медленное изменение подходов во всех сферах деятельности — «низы не могут — верхи не хотят»; «в коллективе много пожилых людей и неизбежно возникают столкновения поколений, или «вопрос отцов и детей». Укажем, что среди собственных вариантов ответов более 40 человек оптимистично написали, что «нет неудовлетворенности, все устраивает».

В контексте заявленной проблематики проводимого исследования представляется целесообразным акцентировать внимание на некоторых моментах и сформулировать ряд предварительных выводов по результатам его первого этапа:

Признание российским библиотечным профессиональным сообществом чрезвычайно актуальной проблемой управление трудовой мотивацией персонала, особенно молодых специалистов (основание — готовность и высокая активность библиотек в проводимом нами исследовании).

Большая заинтересованность руководителей библиотек в позитивном изменении существующей сложной кадровой ситуации (о чем свидетельствуют сопроводительные письма к присылаемым массивам анкет, телефонные звонки из регионов, конкретные предложения об участии в следующем этапе исследования).

Полученные данные позволили сформировать перечень мотивационных стимулов к труду и проранжировать их приоритетность и зависимость от разновидности библиотек, возраста, должности молодого сотрудника.

В заключение можно констатировать, что результаты первого этапа проводимого конкретно-социологического исследования, выделенные для проблемного анализа, дают основание предположить: профессиональная мотивация молодых сотрудников библиотек является в целом положительной, так как подавляющим большинством респондентов четко позиционируются факторы привлекательности библиотечной профессии и удовлетворенности работой в библиотеке. Просматривается внутренняя мотивация библиотечной молодежи, которая выступает ключевым условием профессионального развития. В то же время на привлекательность библиотечной



работы и, одновременно, неудовлетворенность ею значительно влияют возраст, образование, стаж и должность респондентов.

Учитывая, что профессиональная мотивация представляет собой процесс формирования мотивов и базируется на основе сложной совокупности человеческих потребностей, которые постоянно меняются (в зависимости от возраста, стажа, статуса, должности), для создания системы устойчивой профессиональной мотивации молодых сотрудников библиотек руководителям необходимо не только определять эти потребности, но также стремиться создавать условия для их удовлетворения и позитивной корректировки.

Руководители библиотек должны смотреть на мотивацию с точки зрения своих подчиненных, учитывая их потребности. Для достижения наилучших результатов работы библиотеки необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, создать такие условия, чтобы он мог и хотел эффективно выполнять поставленные задачи.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ РАЗНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ ЧИТАТЕЛЕЙ: ИССЛЕДОВАНИЕ МОЛОДЫХ



Кира Владимировна ГОРБУЛЕВА,
заведующая отделом автоматизированных
информационно-библиотечных услуг ГПНТБ России
(г. Москва)

За последние несколько лет отдел обслуживания ГПНТБ России пополнился молодыми сотрудниками, получившими высшее библиотечное

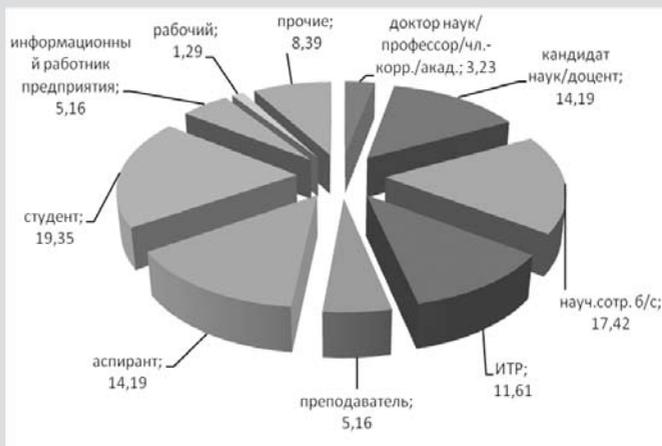


Интернет-зал ГПНТБ России

образование, имеющими теоретические знания и желающими совершенствовать методы обслуживания читателей. Инициативная группа молодых сотрудников при поддержке руководства библиотеки систематически организует и проводит анкетирование по различным направлениям обслуживания пользователей библиотеки: занимается обработкой данных, выявляет характеристиче-

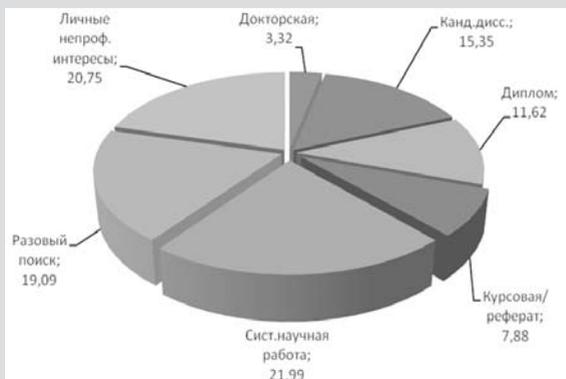


**Категории пользователей интернет-зала
(% от общего числа пользователей зала в 2009 г.)**



ские черты изменения читательского спроса, контингента пользователей и их подготовленности к использованию информационных технологий в библиотеке.

Зал интернет и автоматизированных информационно-библиотечных услуг открыт в ГПНТБ России с 1989 года. Основной его задачей является организация доступа пользователей к разнообразным информационным ресурсам, включая доступ в Интернет и фонду электронных носителей информации, которые предоставляются читателям ГПНТБ России бесплатно. Зал оборудован современными компьютерами с доступом в Интернет, компьютерами для самостоятельной работы пользователей (обработкой информации и создания творческих работ (дипломов, диссертаций), лазерным принтером (с сетевым режимом работы), сканерами для самостоятельного



Основные цели поиска информации читателями интернет-зала ГПНТБ России

сканирования пользователями фрагментов правомерно обнаруженных статей, изданий и малообъемных произведений из фонда ГПНТБ России.

В интернет-зале анкетирование читателей проводится ежегодно с декабря 2006 г. Были сформированы анкеты для выявления особенностей востребованности изданий ГПНТБ России на различных

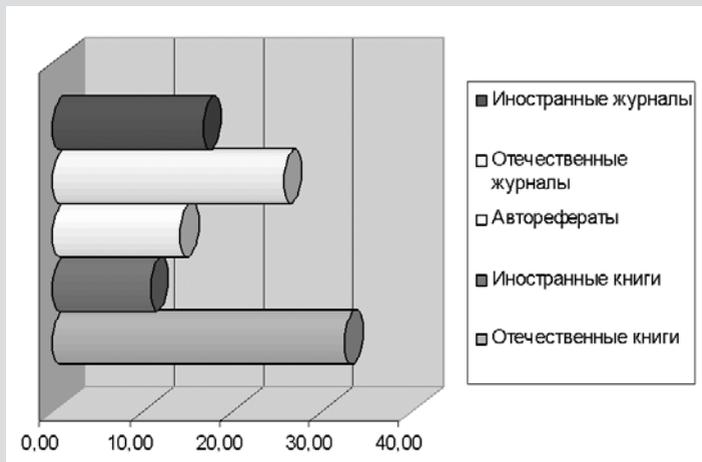


носителях информации и с различным уровнем доступа. Особое внимание уделено востребованности электронных ресурсов, предоставляемых пользователям в удаленном доступе. Проводится анализ данных по различным категориям пользователей с целью выявления их тематических предпочтений, как в целом по всем видам изданий и источников информации, так и, в частности, по научным электронным ресурсам.

С 2006 г. в библиотеке было отмечено снижение спроса на электронные ресурсы, которое объясняется подключением университетов и ряда академических институтов к значительному числу полнотекстовых ресурсов. Однако в 2008-2009 году увеличивается число научно-производственных объединений и НИИ прикладного характера, которые, оправившись после кризиса, вновь начинают работать в ГПНТБ России.

Основные категории пользователей интернет-зала (в % от общего числа пользователей зала в 2009 г.): студенты — 19,35%, научные сотрудники без ученой степени — 17,42%, кандидаты наук/доценты — 14,19%, аспиранты — 14,19%, инженерно-технические работники — 11,61%, преподаватели — 5,16%, доктора наук/профессора/чл.-корр./академики — 3,23%.

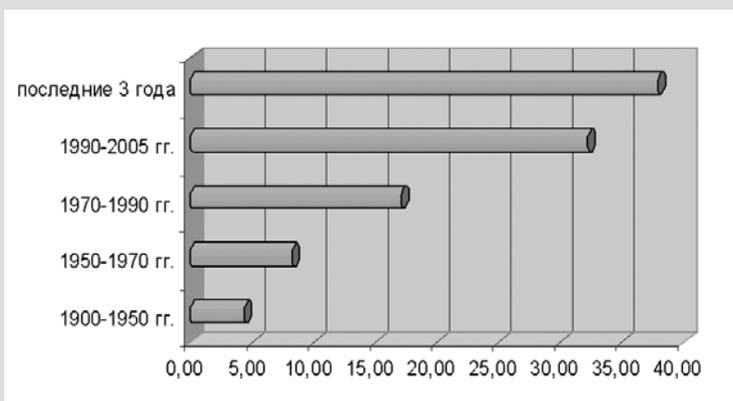
Анализ сведений о целевом назначении поиска информации различными категориями читателей показал, что почти 19% читателей требуются данные для написания докторской или кандидатской диссертации, более чем 29% пишут курсовые работы и дипломы, обучаясь в вузах, более 40% — занимаются систематическим поиском актуальной информации, важной для их профессиональной деятельности.



Виды изданий, наиболее необходимых пользователям библиотек, в % (для изданий на всех видах носителей информации)

Сегодня нельзя однозначно сказать, что только электронные ресурсы интересуют читателей. Следует отметить, что большинство участников анкетирования пользуются комплексом традиционных фондов и доступом к электронным источникам информации одновременно. При этом значительное предпочтение отводится русскоязычным изданиям. Как и прежде,





*Наиболее востребованные издания читателями ГПНТБ России
(в % для изданий на всех видах носителей информации)*

наиболее востребованной является литература за последние три года после выхода в свет, что составляет более 37% от общего объема спроса.

Спрос на издания в интервале 1990–2009 гг. составляет почти 70% от общего объема, что может быть интересным для перспектив создания электронных библиотек и полнотекстовых коллекций по науке и технике.

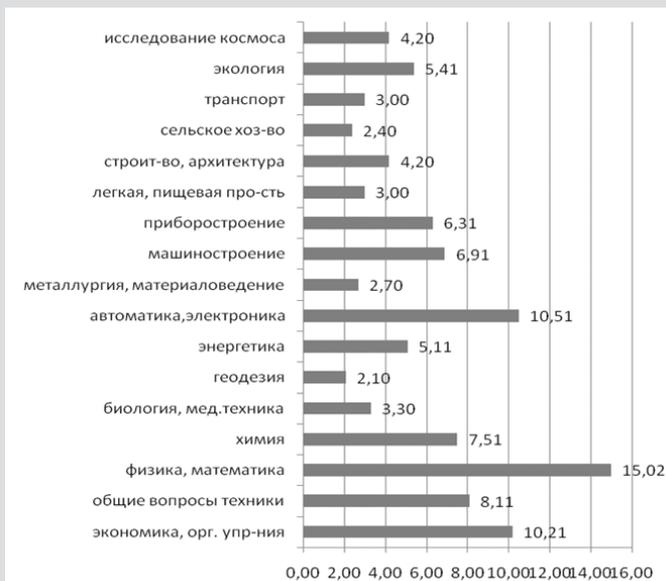
Особый интерес представлял вопрос об использовании доступа к ресурсам интернет всех категорий и уровней доступа. Как показало анкетирование, более 56% читателей используют интернет-ресурсы в своей работе. Наиболее активно используют поиск по ресурсам Интернет преподаватели вузов и представители категории «доктор наук/ профессор/ чл. корреспондент/ академик». Самый низкий показатель характерен для группы научных сотрудников без ученой степени, который составил лишь 45% от общего числа респондентов в этой группе.

В процессе анализа результатов анкетирования были получены данные о приоритетных тематических направлениях, по которым производится поиск полнотекстовых документов (книг и статей) для различных категорий читателей.

В 2009 г. значительное смещение тематических направлений поиска произошло из-за резкого увеличения числа студентов ряда технических университетов, активно посещающих библиотеку, увеличению числа сотрудников научно-исследовательских институтов, работающих по передовым направлениям науки, а также и введению критериев, требующих анализа экономической составляющей любой научной проблемы (инновационная составляющая научных исследований).

В списке ВУЗов, студенты и аспиранты которых наиболее активно работают с информацией и пишут самостоятельные работы, используя не только фонды своих библиотек, но и фонды ГПНТБ России, лидируют МГТУ им. Баумана, МАИ, ГУУ, МГУ им. Ломоносова, МАТИ-РГТУ им. Циолковского, МЭИ, РХТУ им. Менделеева, МИСиС, МГСУ, МЭСИ.





Тематические разделы, наиболее востребованные пользователями Интернет-зала



Приоритетные тематические области студентов вузов при поиске в электронных источниках информации

Приоритетные тематические области аспирантов вузов при поиске в электронных источниках информации



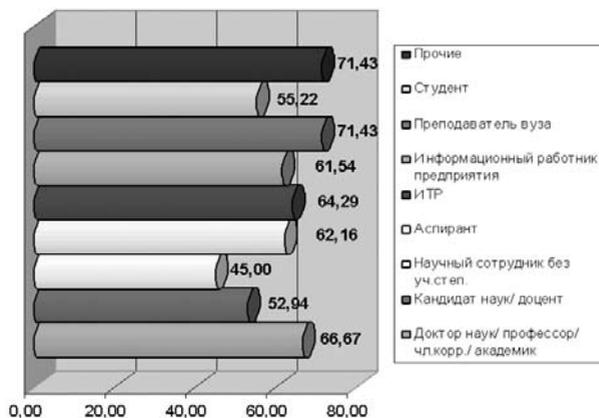
Приоритетными тематическими областями научных интересов студентов вузов при поиске в электронных источниках информации являются различные аспекты материаловедения, глобальные сети, биотехнологии, машиностроение, химическое производство, физика и химия материалов и сплавов, металлургия, экология, аналитическое сопровождение технологий и т.д. Студентов в значительной мере интересуют книги, сборники и только затем периодические издания.

За последние несколько лет снизился спрос на литературу по тематикам: персональные компьютеры и интернет, микроэлектроника, автоматика, угольная промышленность, и др. И это не случайно. Эти направления относятся к числу прошедших пик своего бурного развития и в данный момент являются стабильно развивающимися, а не новыми для инновационного развития науки и общества.

Интересно выделить наиболее востребованные журналы именно в электронном виде. В первую очередь, к ним относятся:

Thin Solid Films, Reinforced Plastics,
Microelectronic Engineering,
Carbon,
Biomaterials,
Journal of Alloys and Compounds“Diamond and Related Materials,
Cement and Concrete Research,
Ceramics International,
Journal of Chemical Thermodynamics,
Computational Materials Science,
Journal of Magnetism and Magnetic Materials,
Acta Biomaterialia,
Applied Surface Science, Calphad,
Composites Part A:Applied Science and Manufacturing и многие другие.

Наибольшей популярностью у читателей в 2009 г. пользовались следующие электронные ресурсы:



*Востребованность
электронных ресурсов
различными
категориями читателей*



Электронная библиотека диссертаций РГБ;
 Научная база данных ACS Web Editions издательства American Chemical Society;

Электронная библиотека ScienceDirect издательства Elsevier (коллекция «материаловедение»);

Журналы Научной Электронной Библиотеки (eLibrary);

Электронная библиотека SPIE (SPIE Digital Library);

Научные журналы издательства Taylor & Francis Group;

Журналы American Institute of Physics;

Научная база данных Oxford Journals Online издательства Oxford University Press;

Научная база данных Nature Materials издательства Nature Publishing Group;

Научная база данных Science Online-Science Now издательства American Association for the Advancement of Science.

Востребованность литературы и информации в библиотеке, ее тематическая направленность отражает развитие наиболее актуальных разделов науки в обществе. При этом библиотека должна создать инновационный подход к формированию фонда, включающего электронные ресурсы, обслуживанию читателей, максимально персонифицируя работу с ведущими представителями научных школ, с целью ускорения поиска информации и обеспечения наиболее точного и полного удовлетворения спроса российской науки на информацию.

Основной проблемой в использовании электронных ресурсов в ГПНТБ России является недостаточно эффективный поиск информации пользователем (некорректный запрос и/или плохая ориентация в полном объеме доступной информации). Это происходит на фоне постоянно расширяющегося доступа к ресурсам путем подключения к ним новых организаций и университетов.

Сотрудники отдела ведут активную рекламу новых условий поиска и новых источников информации, которые появляются постоянно. Это привлекает в библиотеку новых читателей и позволяет им получить навыки современного информационного поиска по предоставляемым им ресурсам.

Комплексное использование не только электронных изданий, но и всего спектра ресурсов, включая фонд ретроизданий, который востребован при научных работах многими специалистами, является основой деятельности ГПНТБ России по обеспечению информацией отрасли науки и образования.

Основными направлениями работы в отделе обслуживания читателей с электронными информационными ресурсами являются:

1. Продолжение модернизации системы консультирования или консультационного сопровождения пользователя (как физического, так и юридического лица).

2. Создание системы курирования информационного поиска по научным направлениям опытными специалистами (особенно для работы научных сотрудников и специалистов в узкой научной области).

3. Проведение ежемесячных семинаров для сотрудников библиотеки



всех подразделений обслуживания читателей и пользователей (не только для ознакомления с новыми информационными ресурсами, но и для корректировки общей схемы и последовательности поиска информации).

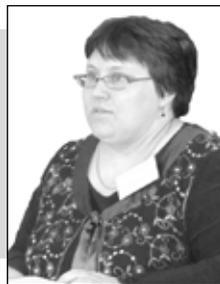
4. Проведение систематических семинаров для читателей как по видам ресурсов, так и по особенностям поиска для различных тематических разделов науки и техники.

5. Своевременное оповещение всех подразделений библиотеки о подключении библиотеки к новым информационным ресурсам, а также подготовке информационных материалов для научных учреждений, представители которых являются пользователями ГПНТБ России.

Эти направления деятельности в последние годы развиваются в отделе и будут в дальнейшем дорабатываться и адаптироваться к особенностям каждой категории пользователей интернет-зала.

БИБЛИОТЕКАРЬ И СОВРЕМЕННОСТЬ: ПОИСК ОБРАЗА

Елена Владимовна ХОРОШКО,
заведующая отделом обслуживания
Томской областной детско-юношеской библиотеки
(г. Томск)



XXI век — это век стремительных перемен, насыщенности информации, соответственно, быстрой перестройки своих взглядов и действий. Сегодня библиотеки направляют свои усилия на техническое перевооружение, создание электронных ресурсов, комплектование фондов современной литературой и периодическими изданиями. Библиотечные специалисты стали активно овладевать современными методами работы с читателями, стремясь соответствовать уровню современных требований и потребностей меняющегося общества.

Современный библиотекарь должен достаточно мобильно ориентироваться в «море» информации, владеть современ-



ными информационными технологиями, активно сотрудничать с окружающими предприятиями, учреждениями, коммерческими организациями, а детский библиотекарь должен ещё быть педагогом и воспитателем. Значит, на первый план должны выходить такие качества, как коммуникативность, активность, грамотная речь, память, умение убеждать. Присутствуют ли эти качества у современных библиотекарей?

В Томской ОДЮБ проводилось социологическое исследование, целью которого стало осмысление современного образа библиотекаря (эмоционально-образного восприятия личности библиотекаря). В результате стало возможным выявление основных черт идеального образа библиотекаря глазами читателя.

Сбор информации проводился методом анкетирования. Для этого была составлена анкета «Библиотекарь глазами читателя». В опросе приняли участие 200 человек.

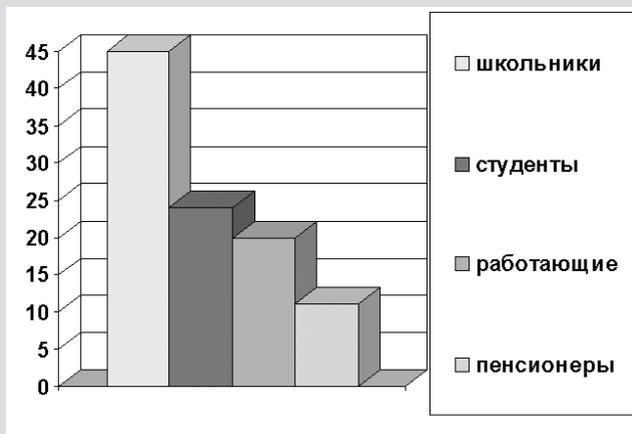
Возрастной диапазон от 15 до 65 лет, из них школьников — 45%, студентов — 24%, работающих — 20%, пенсионеров — 11%. Большинство опрошенных молодые люди до 25 лет.

57% опрошенных имеют читательский стаж от 1 до 3 лет;

29% — от 4 до 7 лет;

13%; — от 8 до 10 лет;

1% — более 10 лет.



Какие качества библиотекаря вам нравятся?

Больше всего читатели ценят в библиотекарях:

доброжелательность (48 чел);

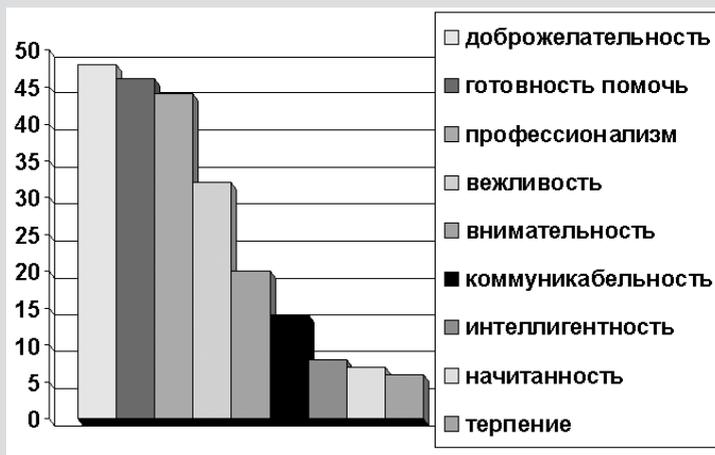
готовность помочь или отзывчивость (46);

профессионализм (44);

вежливость (32);

внимательность (20).





Называют также: коммуникабельность, интеллигентность, начитанность, терпение. Такие ответы позволяют сделать вывод о достаточно высокой оценке человеческих качеств библиотекарей.

Каким бы вы хотели видеть современного библиотекаря?



На вопрос также были даны такие ответы:

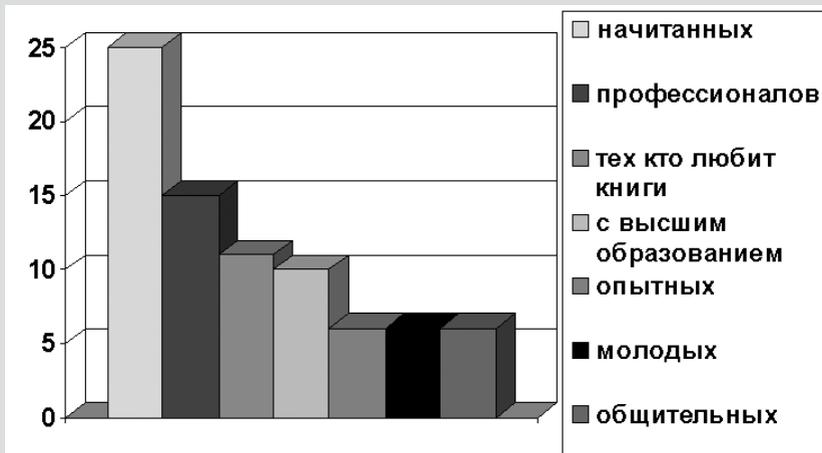
- беспристрастным и объективным по отношению к читателю;
- умеющим работать с людьми, улыбчивым, образованным, остроумным, терпеливым, ненавязчивым;
- умеющим успокоить читателя, стильным, аккуратным, в специальной форме одежды.

Если бы вы были директором библиотеки, то каких библиотекарей приняли на работу?

- начитанных (кто много читает, знает книги) — 25%;
- профессионалов — 15%;



- тех, кто любит книги — 11%;
- с высшим образованием — 10%;
- опытных, молодых, общительных — 6%.



Кроме этого были такие ответы:

- разносторонне развитых;
- разбирающихся в различных отраслях знаний;
- тех, кто действительно хочет работать, а не вынужден;
- аккуратных во

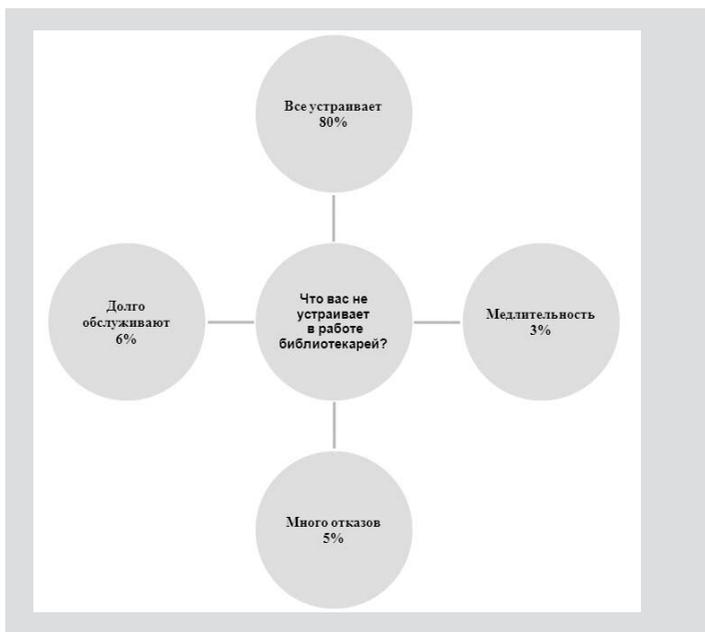
внешнем виде;

- не только женщин, но и мужчин.

Что вас не устраивает в работе библиотекарей?

- Все устраивает — 80%;
- Долго обслуживают — 6%,
- Медлительность — 3%,
- Много отказов — 5%.

Кроме этого называют рассеянность, равнодушие, часто теряют формуляр, медлительность.



С каким растением ассоциируется образ библиотекаря?*

- Ромашка - 35%;
- Фиалка - 27%;
- Березка - 7%;
- Ландыш - 5%;
- Роза - 5%;
- Колокольчик, подснежник, пальма, дуб.

Хотели бы вы работать в библиотеке?



* Этот же вопрос задали коллеги из г. Екатеринбурга и г. Косимова Рязанской области своим читателям. В ответах читателей из г. Екатеринбурга на первое место вышла ромашка — 12%, а читатели г. Косимова поставили, все ту же скромную ромашку на второе место — 25%. (Абрамова О.А. Современный образ библиотекаря // Молодые в библиотечном деле. — 2006. — № 5/6. — С. 37-42; Деева Е.А. А как нас представляют в образе цветка /Е.А. Деева, О.Б. Батогазина // Там же. — 2007. — № 7/8. — С. 52-56.



Обобщая результаты анкетирования, можно сказать:

- Читатели в основном доверяют библиотекарям, считая их добрыми и отзывчивыми людьми. Отрадным является тот факт, что библиотекари по их мнению должны любить свою работу, с душой относиться к своему делу, читатели приходят к нам еще и за общением.
- Необходимо отметить, что читатели не очень знакомы с профессией библиотекаря, отсюда и отсутствие интереса к ней. В этой ситуации есть над чем поразмыслить. Отпугивает и маленькая зарплата.
- По анкетам, которые заполняли читатели, можно составить обобщённый портрет современного библиотекаря - это добрый, отзывчивый, уравновешенный человек, профессионал, увлеченный книгой, любящий свою работу и людей. Он имеет большой творческий потенциал и желание работать. Он не просто «приходит на службу» и отсиживает свою нищенскую зарплату — он живёт своей работой. Он эрудирован и стремится к новым знаниям.

Библиотечная профессия никогда не принадлежала к числу «доходных» и престижных. Проблема молодых поколений в библиотеке стояла всегда. Вступление молодежи в профессиональную жизнь непосредственно связано с приоритетами экономики, отраслей, предприятий, профессий. Всегда существовали престижные и непрестижные специальности. Поменялись модели получения доходов, возрос и уровень притязаний современных молодых людей. Средства массовой информации настойчиво внедряют в сознание мысль: мало зарабатываешь — меняй профессию, ищи другие более успешные пути в жизни. Сегодня есть такое мнение, что в библиотеках работают неудачники, случайные люди. Но это далеко не всегда верно. Да, конечно, текучка кадров существует, как и недостаток молодых специалистов, однако в библиотеке работают далеко не случайные люди. Ведь большинство работают с увлечением и большой самоотдачей. Случайные люди в библиотеках не задерживаются, как правило уходят.

В Томске ведется подготовка библиотечных специалистов высшей и средней квалификации. (Томский ГУ Институт искусств и культуры специальности «Библиотечно-информационная деятельность»; Томский областной колледж культуры и искусств, специальность «Библиотековедение»). Ежегодно в нашу библиотеку приходят на практику студенты, многие из которых затем остаются работать. Также к нам приходят специалисты, имеющие высшее небиблиотечное образование. Это и неплохо, ведь молодежь с педагогическим, психологическим образованием приносит в библиотеку новые формы работы.

С целью совершенствования профессионального мастерства библиотекарей в ТОДЮБ на протяжении ряда лет работает «Школа мастерства». Обучение ведется по программе и включает в себя занятия для начинающих библиотекарей.

Существует проблема закрепления молодых кадров в библиотеке. Пришедшая в библиотеку молодежь работает, как правило, на рядовых долж-



ностях библиотекарей отделов обслуживания. Основные причины ухода из профессии: низкая заработная плата, отсутствие карьерного роста, то, что качество труда библиотекаря никак не отражается на вознаграждении за этот труд. Это основные причины и их прежде всего надо иметь в виду, говоря о стимулировании и социальной поддержке молодых библиотекарей. Молодым талантливым библиотекарям необходимо: оказание содействия в получении профессионального образования и повышении квалификации; создание условий для проявления творчества и участия в проектной деятельности; материальная поддержка и заинтересованность в результатах своего труда.

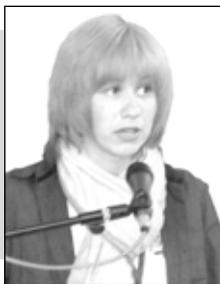
В условиях рыночной экономики, низкой заработной платы и соответственно невысокого престижа профессии библиотекаря «старение» кадров становится одной из важнейших проблем отрасли.

Происходит снижение конкурса на библиотечные специальности, отток выпускников учебных заведений и специалистов библиотек в другие сферы деятельности в поиске более высокой зарплаты



Молодые специалисты библиотек: сегодня и завтра

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ФОРМАТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ



Жанна Анатольевна ЗЕМЛЯКОВА,
главный библиограф компьютерной библиотеки
МУК «Централизованная система
муниципальных библиотек г. Омска»
(г. Омск)

Партнерские отношения — это совместное путешествие с целью создания будущего для обеих сторон, лучшего, чем то, которое могла бы достигнуть каждая сторона в одиночку.

Ричард Кох

Как небольшой библиотеке стать успешной, представительной и популярной не только у населения, но и у органов власти, общественных организаций, бизнеса и преломить сложившийся стереотип «библиотека — это книгохранилище»? Нам удалось в определенной мере добиться нового взгляда на библиотечную деятельность и приобрести надежных партнеров благодаря энергии молодых, новым формам и методам работы, развитым коммуникациям.

Мы — это Муниципальная детская компьютерная библиотека — одна из ведущих библиотек муниципального учреждения культуры «Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска», информационный центр, сочетающий задачи общедоступной библиотеки с функциями образовательного, интеллектуального и культурного сервисного центра. Информационные и компьютерные технологии, традиционные печатные и электронные ресурсы в комплексе создали условия и возможность для проявления профессиональной компетенции молодых специалистов.

Основной персонал библиотеки — 16 сотрудников, из них библиотечных специалистов — 44%; имеют высшее и среднее техническое или педагогическое (по информатике) образование — 38%; средний возраст — 31 год, более 60% сотрудников — в возрасте до 30 лет. Все специалисты библиотеки владеют набором знаний и умений в области информационных и компьютерных технологий, необходимый уровень которых считается обя-





Коллектив Муниципальной детской компьютерной библиотеки г. Омска

зательным минимумом при приеме на работу. Активная профессиональная позиция сотрудников, инновационность мышления и творческий подход в течение 9 лет работы библиотеки отмечены 42 наградами. В 2010 году библиотека приняла участие в областном конкурсе среди общедоступных (публичных) библиотек Омской области «Библиотека года» и стала победителем в номинации «Лучшая городская библиотека» по итогам работы за 2009 год.

Социальное партнерство — конструктивная форма взаимодействия с другими организациями, учреждениями и пользователями — является одной из основных функций компьютерной библиотеки. Оно необходимо, чтобы совместными усилиями решать значимые социальные проблемы, возникающие как внутри библиотеки, так и вне её.

Сложилась следующая структура социальных коммуникаций:

- связи с органами государственной власти на муниципальном и региональном уровнях;
- связи с коммерческими организациями;
- связи с некоммерческими организациями.

Библиотека и органы власти

Общественная значимость компьютерной библиотеки в глазах населения и органов власти усиливается внедрёнными инициативами, поэтому закономерно стремление коллектива ответить на вызовы времени социально значимыми проектами и программами. Интернет-викторина «История





Организаторы и участники интернет-акции «История российских спецслужб: прошлое и настоящее»

российских спецслужб: прошлое и настоящее» стала первым совместным проектом управления ФСБ России по Омской области и библиотеки. В викторине приняли участие учащиеся школ города Омска, Омской области, Твери и Краснодарского края. Особое впечатление на участников оказала торжественная церемония награждения победителей призами и памятными дипломами, которая состоялась в помещении управления ФСБ России по Омской области.

Необходимо отметить, что библиотека старается учесть интересы партнёров, ориентируясь именно на долговременное сотрудничество, а не на разовую благотворительность, милосердие в отношении нуждающихся. Опыт успешного партнерства возникает тогда, когда организации начинают работать совместно, осознав, что это выгодно каждому из них и обществу в целом. Примером такого взаимодействия можно назвать ежегодный Городской конкурс компьютерной графики и анимации «Протяни руку помощи», где партнерами библиотеки являются: Федеральная служба РФ по контролю за оборотом наркотиков по Омской области и Департамент образования Администрации города Омска. Социальное партнерство организаторов конкурса — это заинтересованность каждой из взаимодействующих сторон в поиске путей решения социальной проблемы, на объединении усилий и возможностей каждого для реализации общей идеи — популяризации здорового образа жизни и взаимопомощи среди молодёжи. Результат для библиотеки — рост количества участников и качества работ, присланных на конкурс, привлечение новых пользователей и партнеров.





Городской конкурс компьютерной графики и анимации «Протяни руку помощи»



Следует отметить, что социальное сотрудничество с библиотекой строится не только на организации городских акций и крупных мероприятий. Партнеры библиотеки являются абонентами группового и индивидуального информирования, с ними ведется активная переписка по электронной почте, обмен информационными сообщениями для размещения на сайтах. Специалисты библиотеки по приглашению департамента информационной политики и общественных отношений Администрации города Омска работают в жюри городских смотров-конкурсов таких как «Лучшая дворовая елка» или «Омские улицы» и пр. Управление дизайном городской среды и рекламы, оценив деятельность библиотеки, помогло нам в организации и проведении конкурса на разработку логотипа библиотеки. Начальник Управления вошёл в состав конкурсной комиссии.

Библиотека активно поддерживает и развивает новые партнерские отношения с органами власти на муниципальном уровне и получает высокую оценку своей деятельности. Лидером по количеству охваченных структурных подразделений муниципалитета стал проект «Информационная культура муниципального служащего», цель которого — повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих города Омска в области использования современных информационных технологий. Партнерами по проекту выступили: Управление делами Администрации города Омска; МУ «Управление информационно-коммуникационных технологий»; ООО «ИПК «ПРОМЭКС-Инфо», региональный представитель Сети



КонсультантПлюс; ЗАО «Коммед-инфо». В результате реализации проекта к началу 2010 года на 132 практикумах обучение прошли 817 служащих из 5 окружных администраций Омска, аппарата Мэра города, 14 департаментов, 7 управлений Администрации города Омска; Омского городского Совета; городской избирательной комиссии; МУ «Управление информационно-коммуникационных технологий» и «Автохозяйство Администрации города Омска». Специалистами библиотеки разработаны обучающие программы по четырем из семи темам, вошедшим в курс:

- «Основы компьютерной грамотности»;
- «Электронные таблицы Microsoft Excel»;
- «Основы работы в сети Интернет»;
- «Электронная презентация Microsoft PowerPoint».

В настоящее время сотрудниками библиотеки ведется работа над программой по формированию информационной культуры населения, направленной на реализацию постановления Правительства РФ от 15 июня 2009 г. N 478 «О единой системе информационно-справочной поддержки граждан и организаций по вопросам взаимодействия с органами власти и органами местного самоуправления с использованием информационно-коммуникационной сети Интернет».

Инициатива библиотеки 2010 года — областная интернет-олимпиада «По страницам истории», посвященная 65-летию Великой Победы — совместный проект Министерства образования Омской области, бюджетно-

*Участники проекта
«Информационная
культура муниципального
служащего»*



го образовательного учреждения Омской области «Дом учителя и детского творчества» и компьютерной библиотеки. Опубликованные на сайте библиотеки четыре блока заданий ребята выполняли на первом этапе викторины. Далее победители первого тура разрабатывали мультимедийную презентацию, посвящённую Великой Отечественной войне. Всего в олимпиаде приняли участие 480 школьников Омска и Омской области.

Молодые специалисты помогают библиотеке выстроить новый тип социальных отношений с местными органами власти, например, через молодежные советы/команды мэра, глав округов. Так, например, специалист нашей библиотеки вошел в 2008 году, как представитель Молодежного совета МУК «ЦСМБ г. Омска», в состав Молодежной секции Совета при Мэре города Омска по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике.

Библиотека и коммерческие организации

Для того, чтобы заинтересовать своих партнеров, молодым специалистам библиотеки необходимо обладать, наряду с высоким профессионализмом, развитыми личностными качествами, такими, как коммуникативность, креативность, ответственность. Сотрудникам библиотеки необходимо разъяснить представителям различных социальных групп, что все участники социального партнерства получат позитивный эффект. В 2009 году совместно с компанией ООО «Мобильное телевидение» и провайдером тренинговых и консалтинговых услуг «XXI век» библиотеке впервые удалось разместить рекламный баннер на городских автобусах и создать видеоролик «Омская виртуальная справка», который транслировался на видеомониторах городского транспорта.

Социальное партнерство с некоторыми организациями переходит в годы крепкой дружбы. На протяжении девяти лет постоянным партнером библиотеки является ЗАО «Компания «КОММЕД», которая осуществляет



Рекламный баннер муниципальной детской компьютерной библиотеки на городском автобусе





*Участники
интернет-конкурса
«Лучший Шерлок Интернета»*



поддержку информационной системы библиотеки, программного обеспечения и оказывает консультационную помощь. Издательство «Открытые системы» поддерживает библиотеку в комплектовании документного фонда, предоставляет призы для участников мероприятий. Академия компьютерной живописи, графики и дизайна «Панкова» размещает в галерее библиотеки выставки своих лучших воспитанников. Компанией ООО ИПК «ПРОМЭКС-Инфо» и обществом с ограниченной ответственностью «ТехЭксперт» осуществляется бесплатное обновление правовых систем «КонсультантПлюс» и «Кодекс».

Крепкие и многолетние связи с представителями бизнеса помогли библиотеке в Год молодежи реализовать целый комплекс информационно-просветительских мероприятий, ориентированных на молодежную аудиторию. Благодаря финансовой поддержке магазина «Компьютерная галерея», культурно-досугового центра «Маяковский», Драматического Лицейского театра и Городского драматического театра «СТУДИЯ» Любви Ермолаевой библиотека смогла учредить ряд конкурсов с хорошим призовым фондом. Особый интерес у молодых читателей библиотеки вызвал интернет-конкурс «Лучший Шерлок Интернета», цель которого — выявление навыков поиска информации в глобальной сети и привлечение внимания молодежи к творческому наследию Артура Конан Дойля. В конкурсе принимали участие молодые люди в возрасте до 18 лет. Каждый участник в течение часа выполнил 3 блока заданий по поиску информации в Интернете: файловый, тематиче-



Работы участников конкурса компьютерной графики «Рисуем индейцев»



ский и фактографический.

А в конкурсе компьютерной графики «Рисуем индейцев», посвященном 220-летию со дня рождения Джеймса Фенимора Купера, приняли участие 63 подростка, умеющих создавать рисунки и коллажи с помощью компьютера. Самые удачные конкурсные работы размещены на сайте компьютерной библиотеки www.complib.omsk.ru.

Особое внимание в формировании круга социальных партнеров библиотеки занимают средства массовой коммуникации: телевидение, электронные масс-медиа, печать. Молодые сотрудники с помощью СМИ помогают создать современный образ библиотеки как центра коммуникаций, динамично развивающегося, необходимого элемента повседневной жизни современного человека, поэтому представители СМИ — частые гости в библиотеке.

Библиотека и некоммерческие организации

Традиционное сотрудничество с центрами социального обслуживания населения, школами и детскими домами, подростково-молодежными клубами в нашей библиотеке получило развитие в совместном формировании информационной компетенции молодых омичей. Молодые специалисты библиотеки, наблюдая тягу детей к компьютерным технологиям, заметили, что интерес к компьютеру часто опережает умение правильно и безопасно пользоваться им. Так появился новый проект «Школа компьютерных гени-





*Участник проекта
«Школа компьютерных
гениев»*

ев» для ребят 9-11 лет детского дома №6 и средней общеобразовательной школы №113. На уроках Школы молодые библиотекарши в игровой и диалоговой форме знакомят «юных гениев» с компьютером, его устройством и возможностями; вместе с помощью компьютера осваивают рисование; поиск информации в сети Интернет; учатся виртуальному общению; создают



*Участники Омской городской
студенческой олимпиады по
информационным технологиям
«IT-Олимп»*





Интерактивная выставка Омского музея просвещения «От чего ушел прогресс, или Мы считаем... Омск — родина компьютера?!»



на компьютере фотоальбомы и интернет-дневники, а также узнают много интересного о робототехнике и искусственном интеллекте.

По приглашению некоммерческого партнерства «Омский клуб выпускников обменных программ» специалисты библиотеки вошли в состав экспертного совета Омской городской студенческой олимпиады по информационным технологиям «IT-Олимп». На базе библиотеки были проведены семинары «Безграничные возможности Интернета» и «Повышение правовой грамотности инвалидов по зрению», организованные совместно с Омским клубом выпускников обменных программ в рамках проекта «Использование современных информационных технологий для интеграции инвалидов по зрению в обществе».

С 2003 года библиотека является единственным в Омском регионе участником международного корпоративного проекта «Виртуальная справочно-информационная служба публичных библиотек». Партнерские отношения с АНО «Институт информационных инициатив» и Российской государственной библиотекой для молодежи сделали возможным реализацию городского проекта «Омская виртуальная справка». Партнеры оказали техническую поддержку в виде обеспечения online доступа к программному продукту для организации виртуального справочно-информационного обслуживания и физического размещения службы на сервере Library.ru. Сегодня Служба вышла в режим корпоративного обслуживания четырьмя муниципальными библиотеками.



Оригинальный подход молодых специалистов помогает библиотеке в организации качественно нового партнерства с творческими организациями. По нашей инициативе в библиотеке развернута интерактивная выставка Омского музея просвещения «От чего ушел прогресс, или Мы считаем... Омск — родина компьютера?!». На выставке представлены как редкие экземпляры вычислительной техники, так и простейшие средства для счета, многие из которых можно испытать в работе: суаньпань; арифмометр «Феликс»; компьютеры, выпущенные в 80-90-е годы; палочки с зарубками и бирки для счета. В рамках выставки проходят творческие встречи с Арсением Анатольевичем Гороховым — выдающимся омским конструктором, членом Российской инженерной академии, создателем первого в мире персонального компьютера, названного им «интеллектор». Участвуя в реализации данного проекта, музей получил возможность расширить круг своих посетителей, привлечь новые категории населения; решая проблему нехватки площадей, раздвинуть границы размещения, а библиотека приобрела новый привлекательный объект библиотечной среды и расширила читательскую аудиторию.

Современная библиотека находится в таких условиях, когда без установления взаимовыгодного социального партнерства ей сложно быть востребованной учреждением. Наша библиотека стремится стать тем каналом, через который всё большее число горожан может включиться в процесс социального партнёрства, где по-новому раскроются возможности библиотеки, а совместные усилия помогут в решении социально значимых проблем.

СПОСОБЫ И ФОРМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС (ОПЫТ ГПНТБ СО РАН)



Наталья Степановна РЕДЬКИНА,
заведующая научно-технологическим отделом
ГПНТБ СО РАН,
кандидат педагогических наук
(г. Новосибирск)

Инновационная технология делает возможным такие вещи и действия, о которых раньше никто не мечтал! А современный уровень развития техники, информационных технологий и оборудования позволяет найти принципиально новые подходы к организации библиотечной технологии и информационно-библиотечного обслуживания.



Для развития инновационного процесса в библиотеке необходимо создать площадку для творчества, диспутов, научных и экспертных дискуссий, выставок, конкурсов, интенсивного погружения в особую среду, формирующую инновационность мышления и особый дух, позволяющий «обгонять не догоняя», стимулировать инновационную активность в первую очередь молодежи как важнейшего социального и инновационного ресурса.

В последние годы библиотечная молодежная политика активно продвигается: стали издаваться профессиональные журналы; проводятся конкурсы, мероприятия (семинары, конференции, тренинги); появились тематические форумы, Интернет-страницы, блоги, целью которых является помощь начинающим библиотекарям в приобретении дополнительного профессионального опыта и реализации интересных идей, конструктивных планов, неординарных проектов, что, несомненно, способствует сохранению и развитию лучших традиций российского библиотечного дела.

Гармоничная совокупность внутренних и внешних факторов обеспечивает необходимые и достаточные условия для развития молодежи, а, в конечном счете, и развития библиотеки в целом. В связи с этим, в первую очередь, необходимо добиться значительного роста инновационной активности молодежи путем информационной и организационной поддержки достижений молодежи, значимых для развития конкретной библиотеки, создания механизмов, стимулирующих инновационное поведение и участие молодежи в разработке и реализации инновационных идей. Молодые специалисты должны иметь возможность, как внутри библиотеки, так и вне ее, организовать собственные рабочие площадки, на которых можно будет презентовать свои разработки, провести встречи, знакомить других сотрудников со своими идеями и достижениями в сфере библиотечных инноваций.

Под инновацией (англ. «innovation» — нововведение, новшество, новаторство) понимается использование новшеств в виде новых технологий, видов продукции и услуг, новых форм организации производства и труда, обслуживания и управления. Каковы результаты инноваций? Во-первых, существенно обновляется и расширяется ассортимент услуг и репертуар выпускаемых информационных продуктов, повышается их технический уровень и качество. Во-вторых, инновации служат точками опоры в повышении эффективности технологических производственных процессов и операций, экономии ресурсов, снижении трудозатрат. В-третьих, инновации характеризуются существенными социальными последствиями, способствуя повышению производительности труда и квалификации сотрудников, способствуя более полному удовлетворению читательских запросов и потребностей.

Каким образом вовлечь молодые и перспективные кадры в инновационный процесс? Рассмотрим опыт ГПНТБ СО РАН — крупнейшей на территории Сибири и Дальнего Востока библиотеки.

Конкурсы

Формирование инновационного поведения и в целом инновационной культуры сотрудников — одна из важнейших целей ГПНТБ СО РАН. Так, под девизом «Отсутствие новых идей есть показатель неблагополучия коллектива!» в 2009 году в ГПНТБ СО РАН состоялся конкурс инновационных



предложений «Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности», который проводился в целях повышения производительности труда, внедрения новой и совершенствования традиционной библиотечной и информационной технологии, улучшения обслуживания читателей (реализации новых форм и услуг), оптимального использования производственных площадей, экономии материальных и трудовых затрат.

Согласно разработанному Положению о конкурсе (Приложение 1), в нем могли принять участие все сотрудники Библиотеки, включая индивидуальные и коллективные предложения, а также совместные предложения ряда отделов, подготовленные в установленной форме. Конкурсной комиссией рассматривались любые предложения, которые могли быть рекомендованы к внедрению в библиотечную, информационную, научную, научно-методическую практику, в хозяйственную или управленческую деятельность ГПНТБ СО РАН, а также предложения, вносящие принципиально новое в производственный процесс библиотеки и дающие реально ощутимый эффект: повышение производительности труда, экономию трудовых и материальных ресурсов, улучшение качества и сокращение сроков выполняемых работ и т.п. Предложения могли быть результатом собственного творчества, а также заимствованиями из передового опыта других учреждений. Главный критерий оценки — практическая эффективность нововведения и целесообразность внедрения в Библиотеке.

В конкурсную комиссию было подано 27 предложений от сотрудников различных подразделений ГПНТБ СО РАН. Ряд предложений (самостоятельных или в соавторстве со старшими коллегами) поступили от молодых специалистов. Первое место не было присуждено. Предложениям, связанным с формированием положительного имиджа библиотеки, присуждено 2 место:

1. **Технология адресного информирования читателей библиотеки** описана в предложении **М.А. Плешаковой — молодого специалиста Лаборатории информационно-системного анализа**. В настоящее время информацию об изменениях, происходящих в Библиотеке, читатели могут получать через сайт, в личной или телефонной беседе с библиотекарем. И здесь необходимо учитывать, что некоторая информация может вообще не дойти до читателя, если он сам не предпримет соответствующих действий для ее получения. Автором предлагается при минимальных затратах со стороны Библиотеки и согласии читателя (после заполнения специальной анкеты) оказывать новую услугу — своевременное информирование (о новостях, изменении графика работы, новых ресурсах и услугах) по электронной почте, а для отдельных категорий читателей (докторов и кандидатов наук, почетных читателей) — sms-рассылка с сайтов операторов мобильной связи. Данная услуга — еще один канал для рекламы библиотеки, информирование о предлагаемых читателям продуктах и услугах.

2. **Вопросу размещения сенсорных киосков с информацией о ГПНТБ СО РАН в общественных местах** посвящено предложение **Л.Б. Шевченко — молодого научного сотрудника Лаборатории информационно-системного анализа**. Сенсорный киоск — или электронный киоск — это специальное устройство, управляемое через прикосновение к сенсорному экрану. Инструкция



позволит получить необходимую информацию даже не знакомому с Интернетом человеку. Сенсорный киоск может оказывать широкий спектр дополнительных информационно-коммуникационных услуг:

- предоставление справочной информации по книжным и цифровым изданиям в местах общественного доступа: на вокзалах, в аэропортах, торговых центрах, библиотеках, почтовых отделениях, административных и образовательных учреждениях, банках, на выставках и пр.;
- виртуальное посещение культурно-просветительских объектов;
- организация интернет-конференций и телемостов;
- создание точек удаленного доступа к информационным базам;
- комплектование библиотек на основе информационно-поисковой системы.

Сенсорный киоск — это электронная реклама услуг библиотек. Он может дать возможность потенциальному посетителю круглосуточно и оперативно получать информацию об информационных ресурсах библиотек города. В настоящее время сенсорные киоски используются во многих зарубежных и российских (РНБ, РГБ, БАН) библиотеках. Размещение подобных киосков с информацией о ГПНТБ СО РАН (или библиотек города) в общественных местах станет удобным источником информации для читателей и привлечет внимание к библиотекам.

Предложением, связанным с повышением качества и эффективности обслуживания за счет автоматизации отдельных процессов и операций, присуждено **3 место**.

Создание модуля учета финансовых расчетов с абонентами России в АРМ МБА было предложено группой авторов (И.Ю. Красильникова, Е.А. Кукула, С.Р. Баженов и Р.М. Паршиков — молодой специалист Отдела автоматизированных систем). В результате создания модуля в АРМ МБА системы ИР-БИС планируется высвободить не менее 60 часов в месяц (720 часов в год), повысить производительность труда при подготовке финансовых отчетов, сократить затраты времени удаленных пользователей на ожидание информации об остатках или долгах финансовых средств, усовершенствовать технологический процесс (за счет сокращения операций по необоснованному дублированию учета поступивших, выполненных заказов; устранения лишних операций по подготовке отчетов в Microsoft Excel; рационального комплексирования традиционных операций путем использования автоматизированных режимов при подготовке сообщений абонентам об остатке или долге финансовых средств). У сотрудников Отдела межбиблиотечного абонеента повысится удовлетворенность трудом при оперативно выполняемой работе. Кроме того, ожидается положительный управленческий эффект при подготовке финансовых отчетов и контролю по платным услугам абонентов МБА.

Поощрительные места получены следующими участниками конкурса:

1. Отдел периодики (зал журналов) выступил с предложением **о внедрении учета книговыдачи журналов в автоматизированном режиме**, что позволит экономить бланочную продукцию и финансовые средства при формировании репертуара отечественных и иностранных журналов, иметь оперативную информацию о спросе на издания (авторы О.Р. Евшина, О.М. Белоусова).



2. Проблема совершенствования редакционно-издательских и полиграфических процессов нашла отражения в предложении Н.Ф. Починковой, Н.В. Вишняковой. В результате самостоятельного оформления полноцветных обложек и иллюстраций срок исполнения будет составлять от 2-х дней до 1 недели (на сегодняшний день сторонними специалистами работа выполняется от 2-х недель до 1 месяца). Экономический эффект от внедрения составит более 50 000 руб. в год (более 10 обложек).

3. Предложение по оптимизации вторичного отбора в массиве изданий, передаваемых из научных читальных залов в фонд основного книгохранения поступило от сотрудников Отдела хранения фондов (авторы: О.П. Федотова, Г.С. Шибаева). На сегодняшний день при передаче изданий в книгохранение, массив делился на издания, принимаемые в основной фонд и исключаемые по установленным причинам. При этом отработка картотек по всем параметрам (принятым при списании из основного фонда) сотрудниками отдела хранения фондов при увеличении объемов так называемых «минусовых изданий» сокращает технологическое время на их отработку, снижает качество отбора. Предлагается все «минусовые» издания передавать в отдел (согласно действующей инструкции) технически обработанными, где «безусловной» частью (профильные, частого спроса и т.д.) вливаются в фонд, а часть «условно принятые» (подлежащие мониторингу спроса, экспертированию и т.д.) выделяется в отдельную расстановку и в течение года до формирования актов проходит отработку по всем принятым в отделе формальным и неформальным критериям, по завершении которой издания вливаются в фонд, либо формируются акты на списание, передаваемые на Комиссию по сохранности фондов. В результате достигается экономия трудозатрат при приеме-передаче изданий из научного читального зала (около 500 часов в год), повысится качество формирования фонда основного книгохранения.

4. Предложение о введении автоматизированного учета рабочего времени поступило из Отдела кадров (автор: С.А. Максимова). Внедрение автоматизированного учета рабочего времени (особенно в условиях гибкого графика работы) повысит уровень дисциплины, приведет к сокращению потерь рабочего времени и будет способствовать повышению производительности труда, что ведет к прямому экономическому эффекту. Система будет предоставлять надежную информацию о времени работы сотрудников, позволит администрации контролировать нарушения, связанные с опозданиями, ранними уходами, выявлять переработки, а также сократит время на заполнения в ручном режиме журнала учета рабочего времени.

Кроме того, отмечены другие интересные предложения и вынесены благодарности отделам, принявшим участие в конкурсе.

1. Вопрос реорганизации сайта ГПНТБ СО РАН затронут в предложении О.В. Кулевой — молодого научного сотрудника Научно-технологического отдела и Т.А. Калюжной. Виды деятельности ГПНТБ СО РАН многоаспектны, ее организационная структура (наличие и взаимосвязь структурных элементов) достаточно сложны. Сайт ГПНТБ СО РАН представляет пользователю библиотеки значительное число электронных ресурсов и различного вида библиотечные и информационные услуги, предлагаемые традиционной



библиотекой. Поэтому очень важно разработать сайт, максимально удобный для пользователя с функциональной точки зрения, а также готовый для продвижения в поисковых системах. Реорганизация сайта библиотеки предлагается по следующим направлениям:

- дизайнерское и навигационное оформление;
- структурирование содержательного наполнения (контента).

Авторы отмечают, что создание шаблона сайта необходимо с привлечением сторонних разработчиков. Разработка и внедрение в промышленную эксплуатацию обновленного сайта ГПНТБ СО РАН будет способствовать укреплению имиджа библиотеки как крупного информационного, методического и научного центра региона, продвижению библиотечных ресурсов и услуг с использованием виртуальных сервисов, позволит рационально управлять контентом, а также повысит ее взаимодействие с библиотечным сообществом.

2. **Апробация методики LibQual** с целью исследования возможности ее внедрения в деятельность библиотек региона для получения оценки качества оказываемых услуг и производимых продуктов предложена **О.В. Макеевой** — молодым специалистом **Отдела научной и методической работы**. Предлагаемая методика разработана на основе маркетинговой методики SERVQUAL (сокращение от Service Quality) и широко используется в практике работы американских академических библиотек с 1999 г. Ее внедрение в ГПНТБ СО РАН даст возможность:

- получить реальную оценку качества производимых библиотекой продуктов и оказываемых услуг с точки зрения пользователей;
- определить наиболее востребованные ресурсы и услуги;
- создать эталон или модель этих ресурсов, желательный для пользователей ГПНТБ СО РАН;
- привлечь к библиотеке разные категории пользователей и внимание вышестоящих организаций, а значит, повысить имидж библиотеки, как проявляющей заботу о своих пользователях и старающейся идти в ногу со временем;
- продемонстрировать приоритетную направленность деятельности библиотеки — удовлетворенность пользователей предоставляемыми и оказываемыми услугами и другое.

Он-лайнное анкетирование пока не является широко распространенной формой в практике работы российских библиотек, однако именно эта форма позволяет неограниченно расширить контингент респондентов, сократить трудозатраты сотрудников по проведению анкетирования, экономить печатные материалы. На основании полученных результатов могут быть приняты меры по повышению качества услуг (продуктов), что позволит повысить социальную эффективность деятельности библиотеки и привлечь новых читателей.

3. **Вопросу оптимизации технологии МБА ИРБИС в работе с абонентами сети ННЦ** посвящено предложение **Н.С. Лисовской** и **Р.М. Паршикова**, заключающееся в поэтапном подключении абонентов к БД МБА с целью мониторинга пути заказов и разработки системы автоматического предупреждения абонента о задолженности. Это приведет к повышению произво-



длительности труда при приеме и обработке требований, сократит сроки их обработки и затраты времени сотрудников МБА во всех звеньях технологического процесса, включая библиотеки сети ННЦ.

Конкурс инновационных предложений проходил на высоком профессиональном уровне, получены интересные и перспективные идеи организационно-технологического, методического и управленческого характера, которые войдут в стратегический план развития ГПНТБ СО РАН и получат поддержку при внедрении.

Научные мероприятия

В феврале 2008 года в ГПНТБ СО РАН впервые состоялась Научная сессия молодых библиотечных специалистов СО РАН, приуроченная ко Дню Российской науки. В ней приняли участие более 60 человек — сотрудники библиотеки и специалисты библиотек города. На сессии было представлено 23 доклада (18 выступлений и 5 стендовых докладов), в т.ч. молодых ученых и специалистов ГПНТБ СО РАН, Центральной научной библиотеки Якутского научного центра, Научно-технической библиотеки ИФПМ СО РАН.

В 2009 году молодые специалисты ГПНТБ СО РАН принимали участие (очно и заочно) в региональных, всероссийских и международных конференциях, среди которых:



*Научная сессия молодых
ГПНТБ СО РАН-2008*



*День Российской науки в
ГПНТБ СО РАН*



- Научно-практическая конференция «VII Макушинские чтения» (Красноярск, 13-15 мая).
- Международная научно-практическая конференция «Корпоративные библиотечные системы: технологии и инновации» (г. Санкт-Петербург, 14-19 июня 2009 г.).
- Международный молодежный библиотечный конгресс (г. Москва, сентябрь).
- Научно-практическая конференция «Менеджмент качества и деятельность библиотек» (г. Санкт-Петербург, 28-29 октября 2009г.).
- Всероссийская научно-практическая конференция «Электронные ресурсы библиотек вузов: проблемы формирования и использования» (18-19 ноября 2009 г.).
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Библиотека как центр сохранения, развития и продвижения культурных ценностей» (Новосибирск, 9-12 ноября 2009 г.)

В 2010 году в рамках научной сессии «Итоги научных исследований по проектам 2007-2009 гг.» были заслушаны доклады молодых сотрудников библиотеки.

Повышение квалификации

Молодые специалисты библиотеки привлекаются:

- к участию в обучающих семинарах («Технологии ИРБИС-64», «Авторское право в деятельности библиотек в свете части четвертой Гражданского кодекса РФ», «Технологический менеджмент в библиотеке» и др.);
- к участию в тренингах, презентациях новых информационных продуктов и услуг;
- в подготовке публикаций (раздел «Трибуна молодых» в журнале «Библиосфера», в сборниках, выпускаемых в библиотеке).

Часть специалистов поступает и обучается в аспирантуре, на Высших библиотечных курсах.

Процесс стагнации, характерный для периода 1990-х годов, начал изменять свою направленность в сторону позитивных тенденций, проявляющихся:

в повышении ценности образования и профессиональной квалификации;

постепенном вытеснении чувства страха, ощущении надежды и уверенности в завтрашнем дне;

в изменении социального положения и мотивационной сферы сознания молодежи;

в создании системы поддержки молодых и более активном вовлечении в библиотечную жизнь, что, в свою очередь, ориентирует на новый курс развития и стимулирует инновационную активность молодых специалистов.



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГПНТБ СО РАН
д-р техн. наук, профессор
_____/Б.С. Елепов/
_____ 2009 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конкурсе инновационных предложений «Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности»

1. Общие положения.

1.1. Конкурс инновационных предложений «Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности» проводится в ГПНТБ СО РАН с целью повышения производительности труда, внедрения новой и совершенствования традиционной библиотечной и информационной технологии, улучшения обслуживания читателей (реализации новых форм и услуг), оптимального использования производственных площадей, экономии материальных и трудовых затрат.

Конкурс инновационных предложений «Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности» призван содействовать:

повышению эффективности работы Библиотеки;

развитию ее инновационной деятельности;

повышению активности ученых и научных работников, библиотечных специалистов;

формированию благоприятного общественного мнения об инновационном потенциале ГПНТБ СО РАН.

Конкурс проводится в сроки, установленные приказом директора Библиотеки.

Для организации всей работы, связанной с проведением конкурса, анализа и оценки поступивших на него материалов, создается специальная комиссия в составе 5 человек из ведущих специалистов Библиотеки, возглавляемая заместителем директора; состав комиссии утверждается приказом директора при объявлении очередного конкурса.

Для победителей конкурса устанавливаются первое, второе и третье места. Авторы предложений, получивших положительную оценку комиссии, награждаются дипломами, денежными премиями, отмечаются благодарностью.

2. Организация конкурса.

В конкурсе «Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности» могут участвовать все сотрудники Библиотеки. Принимаются как индивидуальные, так и коллективные предложения, включая совместные предложения ряда отделов; автором считается лицо (или лица), внесшее предложение и способствующее его внедрению.

К рассмотрению на конкурсе принимаются любые предложения, ко-



торые могут быть рекомендованы к внедрению в библиотечную, информационную, научную, научно-методическую практику, в хозяйственную или управленческую деятельность ГПНТБ СО РАН, а также предложения, вносящие принципиально новое в производственный процесс библиотеки и дающие реально ощутимый эффект: повышение производительности труда, экономию трудовых и материальных ресурсов, улучшение качества и сокращение сроков выполнения работ и т.п. Предложения могут быть результатом собственного творчества, а также заимствованиями из передового опыта других учреждений. Главным критерий оценки предложения — практическая эффективность и целесообразность его внедрения в библиотеке.

Все поступившие на конкурс предложения регистрируются.

Предложения, оформленные в соответствии с требованиями (приложение 1) в 3 экз. подаются в сроки, установленные в Приказе о проведении конкурса инновационных предложений «Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности».

Каждое предложение должно быть изложено чётко и обстоятельно, эффективность его внедрения, по возможности, должна быть выражена числовыми показателями.

Конкурсная комиссия предварительно рассматривает все поданные предложения и определяет возможность их участия в конкурсе.

Конкурсная комиссия имеет право не принять предложения к рассмотрению, если оно уже было ранее внедрено другим отделом; в этом случае предложение возвращается автору (авторам) с мотивировкой отклонения.

Конкурсная комиссия имеет право привлекать к своей работе в качестве экспертов любых сотрудников Библиотеки.

Предложения, принятые к участию в конкурсе, выставляются для ознакомления в читальном зале библиотековедения.

3. Оценка предложений и подведение итогов конкурса.

Комиссией рассматриваются все представленные на конкурс предложения и отбираются для участия в конкурсе только предложения, соответствующие его требованиям (п. 2.2). Основными критериями для оценки поданных на конкурс предложений является:

степень их эффективности: сокращение сроков выполнения работ без снижения их качества; экономия рабочего времени за счёт лучшей организации производства (совершенствование технологических процессов, внедрение механизации и автоматизации т.п.), научной организации труда (улучшение разделения и кооперации труда, его нормирования, организации рабочих мест, рационального использования площадей, улучшение условий труда, стимулирования труда, повышение квалификация кадров и др.);

выполнение новых задач за счёт выявления резервов рабочего времени; улучшение производства за счёт экономии и бережливости при использовании материалов, электроэнергии, денежных средств.

Конкурсная комиссия учитывает также личный творческий и трудовой вклад авторов предложения, значение их нововведения для работы отдела



и всей Библиотеки, возможности использования его в других отделах, на других участках. Комиссия обращает особое внимание на необходимости поощрения творческой инициативы молодых сотрудников.

Предложения, принятые на конкурс, оцениваются в баллах в соответствии с принятыми критериями оценки (приложение 2). Оценка фиксируется каждым членом комиссии в оценочном листе. Члены комиссии, представители отделов, подавших предложения, в оценке предложений своего отдела не участвуют.

Рассмотренные и оценённые предложения ранжируются конкурсной комиссией в соответствии с полученными среднеарифметическими оценками членов комиссии. В итоге определяются предложения-победители, распределяются призовые места: дипломы, почётные грамоты, благодарности, премии.

Первого места удостоиваются предложения, получившие высшую оценку по всем показателям. В случае, если ни одно из предложений не получает высших оценок, комиссия имеет право не присуждать первого места.

По итогам проведения конкурса комиссия готовит справку и проект приказа о моральном и материальном поощрении победителей и участников конкурса.

Согласовано:

Заместитель директора по научной работе

О.Л. Лаврик

Заместитель директора по библиотечной работе

Д.М. Цукерблат

Заведующая научно-технологическим отделом

Н.С. Редькина

Приложение 1.

Предложение на конкурс

«Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности»

Отдел(ы) _____

Автор(ы) предложения _____

Формулировка предложения _____

Описание процесса до реорганизации _____

Описание процесса после реорганизации / планируемой реорганизации _____

категория предложения (внутриотдельское, межотдельское, общебиблиотечное) — подчеркнуть.

Общий эффект от внедрения предложения

1. Экономия трудозатрат (чел./час) _____
2. Экономия финансовых средств (руб., зарплата сотрудников во внимание не принимается) _____
3. Повышение производительности труда _____
4. Сокращение сроков обработки литературы (ч., дни) _____
5. Сокращение затрат времени читателей на получение информации (ч.) _____

6. Совершенствование технологического процесса за счет сокращения _____



операций (необоснованное дублирование, лишние операции, рациональное комплексирование операций и т.д.).

7. Распространение опыта внедрения предложения (доклад, статья с описанием опыта)

8. Положительный социальный эффект от внедрения предложения

9. Другое

Приложение 2

Критерии оценки предложений, поступивших на конкурс
«Повышение эффективности и качества библиотечной деятельности»

№ п/п	Наименование показателей	Условная оценка в баллах
1	Экономия (в течение года)	
1.1.	Трудозатрат: до 200 ч. до 500 ч. свыше 500 часов	0,5 1 2
1.2.	Денежных средств на сумму: до 20 тыс. руб. до 50 тыс. руб. свыше 50 тыс. руб.	0,5 1 2
2.	Рационализация традиционной библиотечной технологии, внедрение технических средств, в результате чего достигается: - повышение производительности труда на конкретных операциях, процессах - сокращение сроков обработки изданий - сокращение затрат времени читателей на поиск и получение информации - совершенствование технологического процесса за счёт устранения лишних операций, неоправданного дублирования работ и т.д.	
2.1.	Незначительное	1
2.2.	Значительное	2
3.	Положительный социальный эффект (улучшение морально-психологического климата в коллективе, удовлетворение трудом и т.п.)	
3.1.	Незначительное	1



3.2.	Значительное	2
4.	Положительный управленческий эффект	
4.1.	Незначительное	1
4.2.	Значительное	2
5.	Категории предложения	
5.1.	Отдельское	1
5.2.	Межотдельское (если в результате двух его внедрений имеет место рационализация технологии в другом отделе)	2
5.3.	Общественное (если эффект от внедрения предложения распространяется на библиотеку в целом)	3
6	Распространение опыта внедрения предложения (с описанием данного опыта) доклад статья	1 2

МОЛОДЫЕ БИБЛИОТЕЧНЫЕ КАДРЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ: ПУТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ



Анжелика Валентиновна ДОЦЕНКО,
главный библиотекарь отдела методических инноваций
Новосибирской областной юношеской библиотеки
(г. Новосибирск)

Сегодня перед библиотечным сообществом Новосибирской области остро стоит задача формирования кадрового резерва, консолидации усилий библиотек области и образовательных учреждений по повышению профессионального уровня библиотекарей. На достижение этой цели направлены усилия профессионалов библиотечного дела, учреждений образования и общественных объединений. Задачи профессионального обучения и повышения квалификации библиотекарей области сегодня решают:



Библиотечная карта Новосибирской области



http://infomania.ru/Karta_NS0.php

Сеть библиотек
Новосибирской
области объединяет
805 публичных
муниципальных
библиотек.

779 библиотек
находится в сельской
местности НСО.

26 - в городских
округах НСО.

В г. Новосибирске -
75 муниципальных
библиотек.

Средний возраст
библиотекарей
48 лет.

- Новосибирский областной колледж культуры и искусств (библиотечное отделение с 1970 г.);
- Новосибирский государственный педагогический университет (факультет культуры и дополнительного образования с 2003 г.);
- ГПНТБ СО РАН (Сибирский региональный библиотечный центр непрерывного образования с 1998 г., аспирантура);
- Методическое объединение вузовских библиотек г. Новосибирска (с 1968 г.);
- Новосибирская государственная областная научная библиотека (Центр профессионального развития с 2009 г.);
- ООО «Новосибирское библиотечное общество» (Секция по библиотечной профессии, кадрам и непрерывному образованию с 2009 г.).

Несмотря на это, в течение длительного времени кадровая ситуация в библиотеках области остается сложной, характеризуясь рядом негативных показателей. Так, средний возраст библиотекарей Новосибирской области составляет 48 лет, количество специалистов с библиотечным образованием остается стабильно низким. В этой ситуации особого внимания требует формирование профессиональных навыков молодых библиотекарей, приходящих на смену старшему поколению.

Областная юношеская библиотека имеет давние традиции поддержки профессионального и личностного развития молодых библиотекарей Новосибирской области. Эта деятельность осуществляется в двух направлениях:

первое — **развитие творческого и профессионального потенциала библиотекарей через участие в конкурсах и мероприятиях областного и межрегионального уровня, таких как:**



• Областной профессиональный конкурс «Лучший молодой библиотекарь года» (с 1996 г.);

• Первый Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири (2002 г.), инициатором проведения которого выступила библиотека;

• областная Летняя школа молодых библиотекарей (с 2004 г.),

второе — **привлечение молодых библиотекарей к участию в общественных организациях.** Началом реализации этого направления можно считать 1991 г., когда была создана **Новосибирская областная общественная организация «Молодежный информационно-деловой центр»** (1991 г.), объединивший библиотекарей Областной юношеской библиотеки и библиотек области для реализации социально значимых проектов, профессиональных и добровольческих инициатив. Следующим шагом стало создание в 2005 году «Совета молодых специалистов НОЮБ», а в 2009 году — **Региональной общественной организации «Гильдия молодых библиотекарей»** по инициативе участников VII Слета молодых библиотекарей Сибири.

Областной юношеской библиотекой накоплен значительный опыт в объединении интеллектуальных и творческих усилий молодых библиотекарей Новосибирской области и Сибирского региона. В последние три года в библиотечном сообществе области отмечается постепенная смена поколений, в центральные и сельские библиотеки приходят молодые сотрудни-

Анкетирование «Молодые библиотечные кадры Новосибирской области»

Таблица 1. Общие сведения.

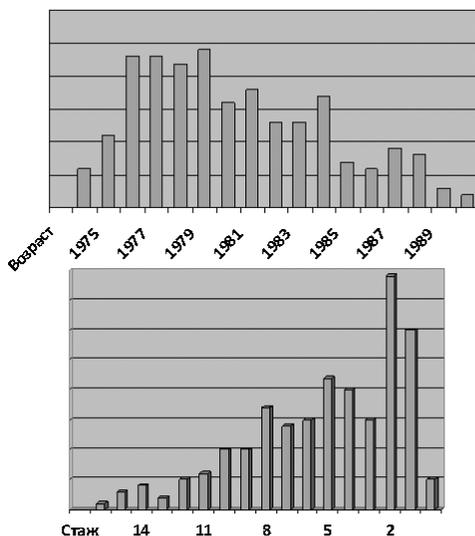
Наименование показателя	2008	2009	2010
Количество сотрудников ЦБС,	35	36	36
в том числе в возрасте до 35 лет	2	3	3
Формы повышения квалификации молодых сотрудников (количество человек):			
<ul style="list-style-type: none"> • на базе ЦБС, • на областных курсах повышения квалификации, • участие в Летней школе молодых библиотекарей (НОЮБ), • участие в областном фестивале «Юная библиотека» (НОЮБ), • участие в региональных и общероссийских профессиональных конкурсах, Слетах молодых библиотекарей и пр., • другое (указать)... 	2	2	3

Таблица 2. Индивидуальная карта молодого библиотекаря (заполняется на каждого из сотрудников в возрасте до 35 лет).

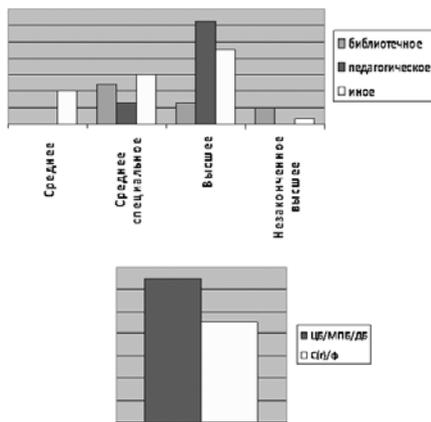
1.	ФИО Наконечных Дина Менишевна
2.	Дата рождения 8 августа 1981г
3.	Место жительства (район, населенный пункт) _____ Убинский р-он, с Новоселово _____ Контактный телефон/e-mail _____
4.	Образование, учебное заведение _____ высшее (высшее библиотечное, высшее, среднеспециальное библиотечное, среднее специальное, среднее)
5.	Дата начала профессиональной деятельности в библиотеке 01.03.2000г.
6.	Место работы _____ сельская библиотека (ЦБ, городская библиотека, сельская библиотека)
7.	Должность _____ библиотекарь (зам. директора, руководитель структурного подразделения/филиала, библиотекарь-библиограф, не библиотечные специальности)
8.	Хотели бы Вы принимать участие в деятельности Гильдии молодых библиотекарей? * Да



Возраст и стаж работы



Образование и место работы



ки. В связи с этим возникла необходимость получения более полной и актуальной информации. В 2009 году библиотекой был проведен мониторинг молодых библиотечных кадров Новосибирской области, получены первые результаты – своеобразный «портрет» молодого библиотекаря. Рассмотрены 225 анкет библиотечных работников в возрасте до 35 лет из 25 районов и городов Новосибирской области. Средний возраст респондентов составляет 30-35 лет. Стаж работы — до 16 лет (от 1 года до 3 лет — 37%, 4-5 лет — 18%, 6-10 лет — 29%). Библиотечное образование имеют 21% сотрудников библиотек, педагогическое — 34%, законченное высшее образование (преимущественно педагогическое) у 55% респондентов — выпускников гуманитарных и технических вузов. В сельских библиотеках и филиалах работает 31% молодых библиотекарей. Должность руководителей структурных подразделений сегодня занимают 14% из числа опрошенных, 8% — специалисты, 68% — библиотекари, 10% — представители неблиотечных специальностей.

Подробный анализ и проведение подобного мониторинга мы планируем осуществлять ежегодно. На основе полученных сведений формируется база данных «Молодые библиотечные кадры Новосибирской области», реализуется индивидуальный подход при разработке программ повышения квалификации. Для профессионального общения молодых библиотекарей уже сегодня существует блог «Буки в руки» (<http://>



buki-v-ruki/livejournal.com). На сайте библиотеки www.infomania.ru планируется создание раздела «Движение молодых библиотекарей», содержащего информацию об официальном движении молодых библиотекарей России, молодых библиотечных кадрах Новосибирской области, Гильдии молодых библиотекарей и Совете молодых специалистов, а также площадку для «неформальной тусовки» молодых библиотекарей Областной юношеской библиотеки.

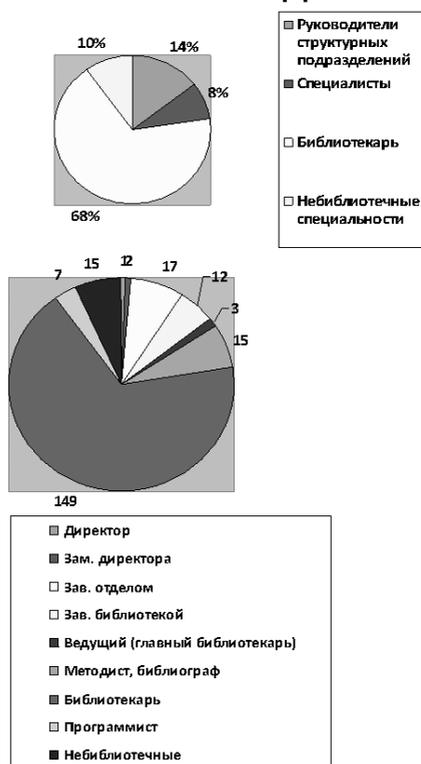
В настоящее время специалистами библиотеки реализуется и совершенствуется **Программа содействия профессиональному росту молодых библиотечных кадров Новосибирской области**. За последние пять лет в рамках Программы реализован целый ряд **межрегиональных мероприятий**:

- 2009 г. Межрегиональный форум «Библиотека — среда интеллектуального и творческого развития молодежи»;
- 2008 г. VII Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири «Профессионализм и творчество молодых библиотекарей XXI века»;
- 2007 г. Научно-практическая конференция «Информация, образование, просвещение в интересах устойчивого развития Новосибирской области»;
- 2006 г. Межрегиональный библиотечный форум «Чтение молодежи: тенденции и проблемы».

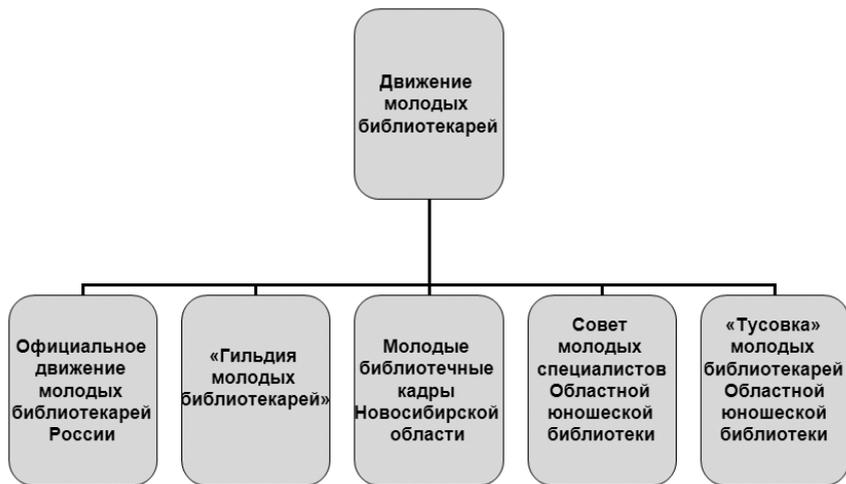
Ежегодно проводятся **областные мероприятия**:

- с 2006 г. — фестиваль «Юная библиотека», пришедший на смену конкурсу «Лучшие из лучших»;
- с 2004 г. — областная Летняя школа молодых библиотекарей:
 - 2010 г. — «Библиотека 2.0.: ориентир на молодежь»;
 - 2009 г. — «Молодежь современной России, выбери библиотеку»;
 - 2007 г. — «Диалог с юностью в пространстве библиотеки» (на базе ЦБС г. Куйбышева);

Занимаемая должность



<http://buki-v-ruki.livejournal.com/>



- 2006 г. — «Библиотека для современного читателя: векторы развития» (на базе Искитимской ЦБС);

- 2005 г. «Мой первый проект».

- с 2005 г. «День любимой молодежной книги»
- с 2007 г. «День абитуриента» — комплексные мероприятия, включающие мастер-класс для молодых специалистов.

Особый акцент в этой работе делается на индивидуальную работу и творческое общение молодых библиотекарей Областной юношеской библиотеки и библиотек Новосибирской области.

Областная юношеская библиотека вносит вклад в творческое профессиональное развитие молодых библиотекарей Новосибирской области, обогащая традиционные формы работы инновационными решениями. Отрадно отметить, что активные участники наших конкурсов и программ достигают значительных высот в библиотечном деле, занимая сегодня должности начальников районных отделов культуры, директоров Центральные районных библиотек, становясь многократными лауреатами областных конкурсов профессионального мастерства. В своей работе библиотека опирается на поддержку наших постоянных партнеров, профессионалов библиотечного дела: специалистов ГПНТБ СО РАН, коллектива библиотечного отделения Новосибирского областного колледжа культуры и искусств, преподавателей Новосибирского государственного педагогического и Новосибирского государственного технического университетов. В профессиональном сотрудничестве и творческом поиске опытных специалистов и начинающих библиотекарей мы видим залог развития библиотечного дела в Новосибирской области.



Авторам нашего журнала

ПАМЯТКА

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

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

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

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

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

Статья должна быть подписана всеми авторами.

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

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

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

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