



МОЛОДЫЕ

В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

№ 9 сентябрь 2009

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

■ **Учредитель**

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ **Главный редактор**

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ **Над номером работали:**

Т.С. Макаренко, Н.А. Макарова,
(г. Москва), Н.И. Вяткина (г. Омск)
Н.В. Логинова (г. Екатеринбург)

■ **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

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»

■ **ПОЗДРАВЛЯЕМ,
ДИРЕКТОР!**

3 С вступлением в должность директора ЦСМБ г. Омска **Наталью Леонидовну ЧЕРНЯВСКУЮ**

4 **Н.Л. Чернявская** Омск, читай!» — программа для различных групп горожан

■ **ВИРТУАЛЬНАЯ СРЕДА
МОЛОДЫХ
БИБЛИОТЕКАРЕЙ**

14 **Н.В. Логинова** Вызовы нового библиотечного поколения России и США: DVC для библиотечных специалистов Уральского региона — выпускников программы «Открытый мир»

■ **СТУДЕНЧЕСКИЕ НАУЧНЫЕ
И С С Л Е Д О В А Н И Я :
ОРГАНИЗАЦИЯ И
РЕЗУЛЬТАТЫ**

24 **Е. Шипилова** Коммуникативная компетентность библиотекаря

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 10112501
Тираж 945 экз.
Номер подписан к печати 25.11.2010

■ ОБСУДИМ!

33 Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 г.

Введение

1. Основные понятия и термины
2. Содержание проблемы и обоснование необходимости разработки Концепции
3. Цель, задачи, принципы, уровни концепции
4. Главные направления концепции
5. Механизмы реализации
6. Ожидаемые результаты

Приложения:

- № 1. План-рекомендации по реализации «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»
- № 2. Фрагмент глоссария
- № 3. Комплекс мер поддержки молодых специалистов, способствующих росту профессионального признания Российской библиотечной ассоциации

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ:

- МЕРОПРИЯТИЯ ГОДА
- КАДРОВАЯ МОЛОДЕЖНАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ ПОЛИТИКА
- ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОЛОДЫХ

Поздравляем, директор!

15 сентября 2009 г. Наталья Леонидовна Чернявская возглавила ЦСМБ города Омска — одну из крупнейших в России городских централизованных библиотечных систем, в которую входят 46 библиотек. Сам факт, что директором крупного библиотечного объединения стал молодой профессионал, заслуживает внимания, но для нас еще более примечательно, что новый руководитель — одна из активных фигур молодежного библиотечного движения России.

Наталья Леонидовна стояла у истоков знаменитого сегодня на всю страну Молодежного совета ЦСМБ г. Омска, была лидером группы анализа и прогнозирования. И в том, что Совет дважды становился лауреатом премии Мэра г. Омска, что его проекты неоднократно оказывались в числе победителей городских, всероссийских и международных конкурсов, есть и её заслуга.

О деловых и профессиональных качествах Наташи, а сейчас уже Натальи Леонидовны, я знала не понаслышке, интересуясь делами Молодежного совета. Не раз публиковала ее материалы о крупномасштабной городской целевой программе «Читающий город. Сохранение и развитие библиотечных фондов муниципальных библиотек г. Омска. 2005-2010 гг.», менеджером которой она являлась. Но когда в 2007 г. на Омском форуме молодых библиотекарей познакомилась с Наташей лично, то была покорена её обаянием и красотой. Выказав свое впечатление омским коллегам, в ответ услышала историю о том, что Наташе предлагали работу диктором на телевидении, а она осталась в библиотеке. Ну что ж, так рождаются легенды о верности профессии.

А еще, кроме забот о большом коллективе, у молодого директора есть заботы о сыне и дочке, и это, естественно, требует огромного внимания и терпения.

Хочется пожелать Наталье Леонидовне дальнейшего профессионального роста, интересных идей, сильной команды единомышленников, точного расчета и незапланированного везения в достижении целей, оптимизма, сил и здоровья, осуществить все задуманное и в работе и в личной жизни!



«ОМСК, ЧИТАЙ!» — ПРОГРАММА ДЛЯ РАЗНЫХ ГРУПП ГОРОЖАН

Наталья Леонидовна ЧЕРНЯВСКАЯ,
директор Централизованной системы муниципальных библиотек г. Омска
(г. Омск)

Омск — один из крупных городов России, в котором планомерно и последовательно формируется механизм поддержки и развития чтения, а также отрасли культуры в целом. Сегодня можно говорить об устойчивом развитии и закреплении позиций муниципальных библиотек в инфраструктуре города.

Мы убедились в преимуществе проектного мышления и согласны с И.Б. Михновой в том, что «стоит лишь раз удачно разработать проект или программу (и, конечно, обязательно выполнить его), чтобы потом, отталкиваясь от предыдущих, выдвигать новые в развитие ранее выполненных, внедряя в сознание инвестора, что библиотека — серьезный и надежный партнер».

В Омске уже четвертый год действует общегородская целевая программа «Читающий город. Сохранение и развитие библиотечных фондов муниципальных библиотек г. Омска. 2005-2010 гг.», один из разделов которой направлен на продвижение чтения в среду горожан и представлен программой «Омск, читай!». Создание программы «Омск, читай!» является результатом инициатив, проявленных муниципальными библиотеками в ходе их деятельности и соответствует общероссийским тенденциям в решении проблемы привлечения к чтению россиян. «Омск, читай!» — это призыв к чтению для всех жителей города — от детей, которые только собираются родиться, до людей преклонного возраста.

Программа «Омск, читай!» включает в себя ряд проектов, направленных на разные группы горожан. Все проекты масштабны и адресны, что, естественно, повышает уровень их эффективности. Муниципальные библиотеки Омска ориентируются не на единичные, пусть даже громкие мероприятия, а на долгосрочные акции, способные не только инициировать, но и поддерживать интерес к чтению, повышать общественную значимость книги:

2005 год - «Бросай все и читай!»: информационно-просветительская акция.¹

2006 год — «Читальный зал на РадиоСибирь»: корпоративный медиапроект.

1. Чернявская Н.Л. YES! Омский маршрут пройден // Молодые в библиотечном деле. — 2006. — № 2/3. — С.250-253.

2006 год — «Ощуди радость чтения!»: молодежный читательский марафон.

2007 год — «Компетентная мама»: информационно-просветительская акция.²

2008 год — «Книжный шатер»: культурно-просветительский проект.

2009 год — «Читатель.Ru»: интернет-акция.

2010 год — «Читают все!»: фестиваль чтения.

Новые формы мероприятий, конкурсы, акции, использование информационных технологий, новые коллекции современной художественной литературы в библиотеках, использование разнообразных средств рекламы позволяют сделать чтение более привлекательным для жителей города, способствуют участию в запланированных проектах все большего числа омичей. Участниками реализации программных мероприятий становятся не только муниципальные библиотеки и их читатели, но и общественность города, крупные компании, учреждения и организации.

Представляем последние проекты Централизованной системы муниципальных библиотек и Молодежного совета ЦСМБ г. Омска.

«Книжный шатер в Омске»: читаем всей семьей!

У книжной полки сегодня часто встретишь ребенка, который, зажав дыхание, берет в руки книгу. Многие не знают Дениску Кораблева, Мишку Квакина, Карандаша и Самоделкина, Витю Малеева, зато хорошо знакомы со Шреком, Мясней, Гарфилдом, Черным плащом, жителями Мадагаскара и другими персонажами телеиндустрии. Многие родители не придают этому значения. Более того, совсем скоро может случиться так, что они и сами не будут помнить героев детских книжек. Специалисты омских муниципальных библиотек считают, что не стоит противопоставлять книгу телевидению. Целесообразнее найти такую форму представления книги, чтобы «зажечь» чтением.

Летом 2008 года жители города Омска с удивлением открыли для себя, что книга позволяет проводить семейный досуг на свежем воздухе интересно и содержательно. Совершить это «открытие» им помогла реализация нового социального культурно-просветительского проекта «Книжный шатер».

«Книжный шатер» — это не аттракцион, который появился летом 2008 года на территории парка культуры и отдыха им. 30-летия ВЛКСМ. Это место интеллектуально-развлекательного отдыха с книгой.

В парке возле нового фонтана под цветными зонтами разместились яркие столики с креслами (70 посадочных мест). На современных металлических стойках, размещенных между столиками, омичам были предложены книги и журналы, сгруппированные по темам: «Мама, почитай мне!», «Окупись в мир фэнтези!», «Подбери книгу к своему настроению!», «Классные журналы», «Понимашка», «Журналы на любой вкус!». Ассортимент изданий сформирован в партнерстве с рядом издательско-

2. Чернявская Н.Л. Компетентная мама: адресный подход к продвижению чтения // Молодые в библиотечном деле. — 2008. — № 9. — С.27-32

книготорговых организаций: ЗАО «Олма Медиа Групп», ООО «Омский книготорговый дом», ООО «Урал-Пресс», ЗАО «Издательство «Открытые системы», издательский дом «Сен-Жермен».

Проводя время в «Книжном шатре», омские семьи могли не только почитать книги и журналы в комфортных условиях на свежем воздухе, но и пройти тест на скорость чтения, нарисовать литературный персонаж, номинировать любимую книгу на звание «Книжная симпатия», собрать паззлы, придумать рекламный слоган, сфотографироваться на память с «Любимой книгой» (ростовой куклой). Для этого за столиками были организованы специальные зоны: «Книжные гонки», «Я люблю читать!», «Книжная симпатия», «Умные игры», «Книга в картинках», «Книжная переменка».

Работу «Книжного шатра» открыла праздничная программа «Здравствуй, лето яркое, веселое, жаркое!», подготовленная Молодежным советом ЦСМБ совместно со специалистами библиотеки «Отечество». Ровно в полдень, 18 июня стрелка бутафорских часов застыла на цифре 12, тем самым запечатлев запуск нового проекта, направленного на привлечение к чтению омичей и позиционирование семейного чтения среди горожан как интересного и содержательного способа проведения летнего досуга.

В проекте приняли участие 18 муниципальных библиотек города. В течение полутора месяцев каждую среду и четверг (с 18 июня по 31 июля включительно) с 12.00 до 17.00 библиотечные сотрудники дарили омичам радость общения с книгой. За время реализации проекта более 6 000 детей и взрослых посетили «Книжный шатер» и приняли участие в 30 мероприятиях.



«Книжный шатер» начинается с информации о нем.



Мероприятия, организованные в рамках проекта, были разнообразны по форме и интересны по содержанию: «Лето на календаре»: день хорошего настроения (библиотека им. Пушкина), «Не наступите на жука!»: экологический конкурс для детей и взрослых (библиотека № 8), «Саквояж с чудесами»: семейная литературная игра (библиотека им. Чехова), «100 лет — в обед»: литературная дегустация рассказов Н. Носова (библиотека №13), «Картинки в лужах»: семейно-игровая программа (библиотечный центр «Дом семьи»); «Сегодня я художник, и я рисую лето!»: конкурс рисунков на асфальте (библиотека им. Белозерова); «Происхождение загадки»: семейный базар головоломок (библиотека им. Ломоносова); «Почтовый паровозик»: обзор детских журналов (библиотека им. Чайкиной); «Летний карнавал»: семейная игровая программа (библиотека им. Вяткина).

Чем только не занимались дети в «шатре», участвуя в мероприятиях: танцевали и пели, читали стихи, разгадывали ребусы, слушали отрывки из сказок и рассказов, рисовали, играли в подвижные игры. И все это было связано с книгами, с литературными персонажами. А сколько призов получили! Ни один ребенок не ушел из «шатра» без журнала и сувенира. Хорошее настроение посетителей «Книжного шатра» в течение дня поддерживалось музыкальным сопровождением.

Закрытие «Книжного шатра» состоялось 31 июля. Специалистами библиотек им. Космодемьянской и им. Вяткина были организованы две яркие семейно-игровые программы: «Лето+Книга+Я=Друзья!» и «Летний карнавал».

Проект вызвал большой общественный резонанс и получил достаточно широкое освещение в СМИ.



Самые маленькие читатели «Книжного шатра»



Читатели «Книжного шатра»

Оценивая эффективность проекта в соответствии с заявленными критериями, можно утверждать, что «Книжный шатер» стал проектом, востребованным жителями города. Получено огромное количество слов благодарности от омичей, в том числе в письменном виде, которые зафиксированы в «Книге отзывов».

«Книжный шатер» как форма привлечения к семейному чтению, использованная в практике омских муниципальных библиотек, получает свое дальнейшее развитие: будет организован «Читающий бульвар» на

аллее, ведущей к Центральной городской библиотеке и «Книжный сад для всей семьи» на озелененной территории, прилегающей к библиотеке им. Космодемьянской.

Учитывая успешность реализации проекта, о чем свидетельствуют приведенные ниже отзывы горожан, принято решение о ежегодной организации в городе Омске летних интеллектуально-развлекательных интерактивных зон.

«Огромная благодарность от постоянных посетителей вашего замечательного «Книжного шатра»! Это замечательно: есть, где не только отдохнуть, но и с пользой провести время. Очень удобно и интересно. Хотелось бы, чтобы мероприятия проходили ежедневно и все лето! Огромное спасибо и наилучшие пожелания организаторам этих замечательных мероприятий!»

Семья Смагиных

«Я считаю, что идея создания «Книжного шатра» в парке просто замечательная и очень нужная. Сейчас люди очень мало читают, поэтому и говорят, и мыслят серо, неинтересно и неумело. Нужно, чтобы чтение было модным занятием в семье. Хорошо, что такая идея пришла вам в голову. Пожелание: пусть будет шире реклама о таком мероприятии. Спасибо!»

О.В. Романчук, мама двоих сыновей

«Удивительная, прекрасная эта придумка — библиотека под открытым небом! Как в сказке. Дай бог успеха этому уголку».

Кузнецов М. И.

«Спасибо организаторам проекта за это чудо, подаренное детям и взрослым. Ведь окунуться в мир сказок и фантазий — это самый лучший подарок. Интересные содержательные конкурсы, приятная обстановка, масса новых книг, лучшее место для семейного отдыха».

Семья Сидоренко

«23 июля первый раз пришли на вашу программу. Весело, радостно. Хочется поблагодарить за доставленную радость и внимание. Такие мероприятия нужны и полезны как детям, так и родителям. Чтение книг — это наше будущее, наши профессоры, ученые. Общение очень важно для детей. Благодарность от всего сердца».

С уважением, бабушка и внук Глухих

«Мы всей семьей часто бывали на ваших мероприятиях в «шатре», участвовали в викторинах, конкурсах — выигрывали призы, читали, отдыхали. Благодарны за внимательное отношение организаторов. Мы получили огромную радость и приятные впечатления. Просим продолжить. Кстати, всем своим знакомым рассказывали о «Книжном шатре».

Семья Аристарховых

«Большое спасибо вам за ваш вклад в воспитание детей. Мы с внуком приходим во второй раз и ему очень нравится. Конкурсы, музыкальное сопровождение, все у вас на отлично!»

Бабушка Татьяна Александровна Гиевская

«Огромное спасибо организаторам! Здесь многие дети проявляют свои таланты, очень много общения, хороших эмоций и родителей. Очень хорошие ведущие, умеют найти общий язык с детьми. Огромное спасибо!»

Мама Лейлы Кубриной

«Спасибо организаторам этого проекта, детям это очень интересно, познавательно, а взрослым можно отдохнуть и тоже послушать. А какой фонтанчик замечательный!»

Семья Коневых

«Большое спасибо! «Книжный шатер» — это здорово, и моя дочь Арина говорит то же самое».

С уважением, Афанасьевы

«Молодцы! Так держать. «Книжный шатер» очень полезное и познавательное развлечение для детей и взрослых».

Мама Аня и Танюшка

«Спасибо, что есть еще кто-то, кто думает еще о детях, что организовали для детей такое замечательное место!»

В. А. Остапенко

«Огромное спасибо за Книжный шатер, полезная задумка, развивающая детей и доставляющая удовольствие взрослым. Удачи вам в ваших начинаниях!»

Т.А. Гольдер

«Читатель.RU»

Нет такого человека, который усомнится в важности чтения для человечества в целом и тем более для молодого поколения. Именно поэтому снижение интереса к книгам, которое наблюдается в последние годы во многих странах мира, вызывает тревогу.

В средствах массовой информации неоднократно звучало утверждение о том, что Россия утрачивает свои позиции самой читающей страны и во многом это происходит за счет оттока подрастающего поколения из рядов книголюбов. Молодежь все больше предпочитает книгам виртуальное путешествие по Интернет-просторам.

Безусловно, в современном обществе информационные технологии являются важной составляющей в жизни многих молодых людей. Однако не стоит забывать, что Интернет — это тоже источник чтения.

Специалистам библиотечного дела уже давно известно, что продвижение

ЧИТАТЕЛЬ.RU
«ЧИТАТЕЛЬ.RU» - ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТ

Менеджер проекта: Наталья Александровна Дологолова, ведущий методист отдела организационно-методической работы Центральной городской библиотеки

23 апреля в рамках ведомственной целевой программы развития «Читающий город. Сохранение и развитие библиотечных фондов муниципальных библиотек города Омска (2009-2011 годы)» и «Года молодежи в России на сайте www.lib.omsk.ru стартовал интернет-проект «Читатель.RU». Проект адресован молодежи, но принять участие могут все желающие.

Выпавшее меню с названием рубрик предоставляет вам право выбора. Можно посетить все рубрики, а можно «зайти» только в одну.

В рубрике «Оригинальная мысль» вы найдете интересные цитаты о чтении, книге, знании, таких известных авторов как Борнес, Даль, Астафьев, Распутин, Павленко и др.

Рубрика «Читай хорошие книги!» предлагает перечень лучших книг отечественных и зарубежных авторов на темы: «История», «Разговор о вечном», «Лики любви», «Приключения. Фантастика. Фэнтези». Эти книги могут помочь разобраться в себе, поверить в мечту, избежать одиночества, изменить отношение к жизни, решиться на поступок. В зависимости от интересов и настроения можно подобрать себе книгу и взять ее в муниципальной библиотеке.

В рубрике «Форум» взаимосвязно для обсуждения будут предлагаться книги, признанные лучшими в различных литературных номинациях. В июне этой книгой станет роман Иэна Мэьюэна «Невыносимая любовь».

Любовь — это волшебное, неземное чувство, которое дает силы, открывает. Мы все привыкли так думать. Но ведь у любой медали есть обратная сторона. Автор рассказывает о любви на собственном опыте и собирает заново в другом городе, превращая в опасную, болезненную манию.

Герой романа пытается справиться с чужой любовью — безумной, безраздельной и беспредельной. Как удержит под контролем ослепленный собственным рассудком, если в скатке за твою душу сошлись темные демоны безумия?

Прочитай роман. Иэна Мэьюэна вам наверняка захочется поделиться своими впечатлениями, эмоциями, высказать мнение о героях, авторе, возможно поспорить. Оставить свои отзывы и познакомиться с отзывами других читателей можно в рубрике «Форум».

Здесь же приводится перечень муниципальных библиотек, в фонде которых есть книга «Невыносимая любовь» и перечень сайтов, на которых можно прочитать, либо скачать полный текст произведения.

Каждый из нас имеет личное мнение на любой счет. Тему для размышлений предлагает рубрика «Опрос». Свои мысли, доводы, опровержения на спорный спорный вопрос может оставить каждый. Тема опроса «Омск молодой. Читающий?». Вопрос звучит так: «Некоторые молодые люди воспринимают чтение, как занятие для редких странствующих людей, вышедших из времени. А как думаете вы? Считаете ли вы чтение: модность-тенденция-успешность?»

Все мы любим свой родной город, много о нем знаем. Проверить свои знания, узнать новые факты из музыкальной, театральной, библиотечной, спортивной жизни Омска, вы сможете, приняв участие в игре «МетроОмск».

чтения в электронной среде является актуальной задачей. Интернет становится эффективным средством повышения престижа чтения, статуса книги и расширения круга читателей особенно в среде подростков и молодежи. На сайтах библиотек посетителям предоставляются не только рекомендации книг по интересам, но и возможности обмена мнениями, что повышает активность оценки прочитанных произведений, позволяет не только получить информацию, но и транслировать свое мнение, обсуждать, спорить.

23 апреля 2009 г. в рамках ведомственной целевой программы развития «Читающий город. Сохранение и развитие библиотечных фондов муниципальных библиотек города Омска (2009-2011 гг.)» на сайте www.lib.omsk.ru стартовал интернет-проект «Читатель.RU». Проект адресован молодому пользователям, но принять участие в нем могут все желающие.

Выпавшее меню с названием рубрик предоставляет каждому посетителю право выбора. Можно посетить все рубрики, а можно «зайти» только в одну.

Рубрика «Оригинальная мысль» дает возможность познакомиться с цитатами и высказываниями известных писателей, ученых, общественных деятелей, философов и мыслителей о чтении и книге.

Рубрика «Читай хорошие книги!» предлагает перечень лучших книг отечественных и зарубежных авторов на темы: «История», «Разговор о вечном», «Лики любви», «Приключения. Фантастика. Фэнтези». Эти книги могут помочь молодому человеку разобраться в себе, поверить в мечту, избежать одиночества, изменить отношение к жизни, решиться на поступок.

В зависимости от интересов и настроения можно подобрать себе книгу и взять ее в муниципальной библиотеке. Тематические списки рекомендуют более 150 лучших художественных и научно-познавательных книг отечественных и зарубежных авторов.

Для тех, кто хочет шагать в ногу со временем, быть в курсе «модных» литературных новинок, в рубрике «**Мировая книга**» представлены рецензии на произведения, которые занимают лидирующие позиции в мировых рейтингах чтения.

«**Форум**» ежемесячно предлагает посетителям сайта муниципальных библиотек принять участие в обсуждении книг, ставших бестселлерами и хитами продаж; признанных лучшими в различных литературных номинациях. Прочитав книгу, можно поделиться своими впечатлениями, эмоциями, высказать мнение о героях, авторе, познакомиться с отзывами других читателей, возможно поспорить. Также рубрика содержит список муниципальных библиотек города, в которых можно прочитать обсуждаемую книгу, ссылки на адреса сайтов электронных библиотек, содержащих представленные произведения.

Тему для размышлений предлагает рубрика «**Опрос**»: все желающие могут высказать свои мысли, доводы, опровержения на спорный открытый вопрос о месте книги и чтения в жизни молодежи.

Тема опроса: «Омск молодой. Читающий?». Вопрос звучит так: «Некоторые молодые люди воспринимают чтение, как занятие для редких странных людей, выпавших из времени. А как думаете вы? Связываете ли вы понятия: молодость — чтение — успешность?»

Много интересных мыслей можно почерпнуть из ответов молодого поколения.

«Не секрет, что уровень культуры снижается, — пишет в рубрике девушка из г. Братска, — Ученые обеспокоены распространением нового способа восприятия мира — клипового сознания. Чтобы не дать себе деградировать, надо духовно развиваться, читать... Хорошая литература воспитывает, заставляет наш ум и душу трудиться... Мы, молодые, это понимаем. Не волнуйтесь, родители. Наш идеал — не гламурная жизнь. Хочется совершить что-то значимое, чтобы о тебе написали в «ЖЗЛ».

Все мы любим свой город, гордимся им, принимаем активное участие в его жизни.

Краеведческая флэш-игра «**MetroОмск**», разработанная лидерами Молодежного совета муниципальных библиотек, позволяет не только проверить эрудицию, но и узнать новые факты из прошлого и настоящего города Омска. Участникам игры предлагается совершить путешествие по линиям виртуальной омской подземки: «Культурная» линия содержит вопросы о музыкальной, театральной и библиотечной жизни Омска; «Спортивная» предлагает вопросы о спортсменах, их тренерах, выдающихся клубах, спортивных сооружениях и праздниках нашего города; чтобы проехать по «Литературной» линии нужно ответить на вопросы об омских поэтах и писателях, их судьбах и произведениях; «Художественная» — содержит вопросы об омских художниках, архитектурных стилях, музеях и галереях; а вопросы «Таинственной»

линии связаны с событиями и явлениями, возможно никогда не происходящими в Омске, предметами, никогда не найденными, тайнами, никем не раскрытыми.

На некоторых станциях линии пересекаются. В этом случае можно пересечь на другую линию метро и на ней закончить свое путешествие, отвечая уже на другие тематические вопросы.

В случае удачной поездки участник игры получает почетное звание: «Профессор оккультных наук» (линия «Таинственная»), «Гений места» (линия «Культурная»), «Заслуженный эстет Омской области» (линия «Художественная»), «Властелин Словес» (линия «Литературная»), «Покоритель омского Олимпа» (Линия Спортивная).

С начала реализации проекта было зарегистрировано более 18 тысяч просмотров «страниц» нашего раздела. Более сотни комментариев оставлено в рубриках «Опрос» и «Форум».

«То, что ты прочитал, становится частью твоей биографии, твоей жизни, порой незаметно, но книги «живут» в тебе, и это прекрасно!» — такое сообщение оставила омичка Татьяна.

И мы рады, что молодое поколение понимает всю значимость книги, осознает, что чтение — это неотъемлемая часть жизни цивилизованного человека и функции его далеко выходят за рамки удовлетворения информационных и образовательных потребностей.

Чтение было и остается основой развития, обучения и воспитания личности и новые информационные технологии должны этому только способствовать.

Заходите на наш сайт, приглашайте друзей и знакомых!

ВЫЗОВЫ НОВОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ПОКОЛЕНИЯ РОССИИ И США: DVC для библиотечных специалистов Уральского региона — выпускников программы «Открытый мир»



Надежда Васильевна ЛОГИНОВА,
главный библиотекарь Американского центра
Библиотеки Главы Екатеринбурга,
Региональный представитель программы
в Уральском ФО «Открытый мир — выпускникам»
(г. Екатеринбург)

Сравнение — важный инструмент развития интеллекта, а разнообразие — залог устойчивости системы. Поэтому вряд ли можно переоценить международный профессиональный опыт, который получили специалисты библиотечного дела России в США, находясь там по программе «Открытый мир».

Немного истории

Программа «Open World»/«Открытый мир» учреждена в 1999 году Конгрессом США, а двумя руководителями этой программы лидерства стали выдающиеся ученые-просветители и общественные деятели, академик Д.С. Лихачев и директор Библиотеки Конгресса США Джеймс Биллингтон. Дмитрий Сергеевич Лихачев, чуткий к потребностям времени, говорил: «Наш мир различен, но един. Мы стали открыты контактам, мы убедились на деле, что нам есть чему поучиться друг у друга».

За время существования программы многие представители библиотечного дела России, Белоруссии, Украины, Армении и других стран смогли познакомиться с развитием библиотечной науки в США, а затем инициировать множество проектов, связанных с продвижением книги и чтения, развитием новых технологий. О своих поездках по программе «Открытый мир» и приобретенном опыте не раз рассказывали на страницах журнала «Библиотечное дело», Информационного бюллетеня Российской библиотечной ассоциации и других изданиях профессионалы нашей страны. Молодые специалисты, получившие путевки от программы «Молодые в библи-



*Специалисты Библиотеки
Главы Екатеринбурга — одни
из организаторов DVC*



*Кристофер Истрати, консул по
печати и культуре Генерального
консульства США в Екатеринбу-
рге беседует с российскими
коллегами*

отечном деле», представили свои впечатления на страницах одноименного журнала.¹

Продолжение сотрудничества

Урал отличается своей активной позицией в освоении библиотечных новаций и продвижении международного опыта. Всем известны мегапроекты поддержки чтения «Читай, Екатеринбург!» и «Книжный мир Челябинска», работа международного отдела научной библиотеки Кургана, уровень технической оснащенности библиотек Новоуральска, рекламные акции в библиотеках Каменск-Уральского, работа в детских библиотеках Нижнего Тагила и т.д. Кроме того, библиотекари научных библиотек Уральского государственного университета, Уральского государственного технического университета, Южно-Уральского государственного университета, молодого университета Югры Тюменской области посетили в США университетские библиотеки по программе «Открытый мир».

Именно активная позиция уральцев послужила отправной точкой в дальнейшем сотрудничестве уже в рамках программы «Открытый мир —

1. Захаренко М.П. Мы такие разные, но у нас такие одинаковые проблемы // Молодые в библиотечном деле. — 2003. — № 1. — С. 111-115; Тюря Е.Н. Еще раз об Америке, американцах и библиотечном деле // Там же, С. 115-121; Митрофанова Н.А. Спасибо тебе, «Открытый мир», за новые открытия! // Молодые в библиотечном деле. — 2003. — № 4. — С. 40-51; Вяткина Н.И. Моё открытие Америки // Молодые в библиотечном деле. — 2006. — № 1. — С. 59-64; Базуева Ю.В. Библиотеки США: хроника одной поездки // Там же, С. 64-68; Петрова Н.В. Очень нужно, чтобы мир оставался открытым // Там же, С. 68-71.

выпускникам». Её ключевым мероприятием в июне 2009 года стала Международная видеоконференция на тему «Вызовы нового библиотечного поколения в России и США», на которую были приглашены выпускники программы — библиотечные специалисты Уральского региона. Видеоконференция состоялась в Генеральном Консульстве США в Екатеринбурге благодаря непосредственной технической и коммуникационной поддержке его сотрудников.

Ярко обозначенная временем проблема библиотечных поколений и новых аспектов профессионального образования, призванная укрепить наше профессиональное будущее, нашла отражение в заявленной теме конференции.

С российской стороны в конференции приняли участие сотрудники университетских и публичных библиотек Екатеринбурга. Библиотекари из ближайших к Екатеринбургу городов также собирались посетить конференцию, но, к сожалению, из-за разницы во времени (мероприятие в Екатеринбурге проводилось вечером) приехать смогли не все. Тем не менее, вопросы в рамках заявленной темы были присланы по электронной почте из Челябинска, Ханты-Мансийска, Кургана. Большинство из присутствовавших — молодые библиотечные специалисты. По программе «Открытый мир» пять молодых специалистов научной библиотеки Уральского государственного университета (УрГУ, Екатеринбург) изучали опыт организации работы в университетской библиотеке Северной Каролины — на видеоконференции в консульстве они смогли еще раз увидеть и услышать знакомых им американских коллег. Выпускница программы «Открытый мир» Галина Кудряшова — директор научной библиотеки Уральского государственного технического университета (УГТУ-УПИ). Вместе с ней на конференцию пришли преподаватели и студенты кафедры «Информатизация библиотечного дела».² Наталья Щепина руководит научно-методической работой в Муниципальном объединении библиотек Екатеринбурга (42 библиотеки), она также ознакомилась с американским опытом, будучи в США по программе «Открытый мир». Муниципальное объединение библиотек представляли также специалисты, не имеющие пока международного опыта, но «действующие», реальные звезды: методист-интеллектуал Ольга Рыбакова и сотрудники библиотеки им. А.М. Горького (филиал № 28), знакомые читателям журнала «Молодые в библиотечном деле» как авторы удивительных проектов для молодежи, победители Всероссийских конкурсов, спикеры Форума «Молодые в библиотечном деле» (Москва, осень 2006) и т.д. Молодые представители Свердловской областной научной библиотеки им. В.Г. Белинского и Библиотеки Главы Екатеринбурга дополнили картину жанрового разнообразия библиотек города.

2. В Уральском государственном техническом университете (УГТУ-УПИ) создана кафедра «Информатизация библиотечного дела»; модель библиотечного образования здесь ориентирована в некоторой степени на американскую, конечно, с учетом регионального вузовского компонента. Создатель и руководитель кафедры — Галина Юрьевна Кудряшова.

На встрече были представители программ обмена: программы студенческих обменов UGRAD и программы «Международные визиты» для руководителей. Кроме того, некоторые библиотечные специалисты повышали свой профессиональный уровень в университетах США. Например, Валентина Каримова, специалист Американского центра Библиотеки Главы Екатеринбурга, два года изучала информационные технологии в Мичиганском университете. Выяснилось, что библиотечные специалисты Уральского региона знакомы с библиотеками университетов нескольких штатов: Айовы, Калифорнии, Флориды, а публичные библиотеки США изучены еще лучше.

Участников конференции представил друг другу **Кристофер Истрати, консул по печати и культуре Генерального консульства США в Екатеринбурге**. Позже, в ходе конференции, я представила американским коллегам российских специалистов — участников международных программ.

Непостижимы технические тонкости этого поистине космического проекта, но во время самой конференции к двум медиа-точкам Россия — г. Екатеринбург Генеральное консульство США и США — библиотека университета Северной Каролины подключилась третья — Библиотека Конгресса в лице любимой и известной многими библиотекарями России **Веры Де Бюшаннан (Vera W De Buchananne), куратора международных программ Библиотеки Конгресса США**. Веру также волнуют проблемы молодого библиотечного поколения. В своей краткой и эмоциональной речи она обратилась с приветствием к участникам конференции и пожелала успехов в развитии нашей общей профессии. В дальнейшем по техническим причинам (все-таки возможности техники не безграничны) она могла только наблюдать за ходом конференции. Для нее важно участие в подобном мероприятии, так как это поможет в будущем формировать проекты сотрудничества в заданном направлении. В конце встречи, резюмируя, Вера Де Бюшаннан подчеркнула важность качественного образования будущих библиотечных специалистов и в нескольких словах обрисовала вполне конкретные возможности для получения этого образования в США.

Познакомьтесь с американскими специалистами

Итак, молодая симпатичная американка **Эмили Линема** является заместителем руководителя Отдела информационных технологий библиотечной системы Государственного университета Северной Каролины. Она возглавляет группу по разработке и совершенствованию Центральных информационных систем (CIS: Core Information System). Группа под ее руководством занимается созданием компьютерных приложений и поддержкой Объединенной библиотечной системы (Integrated Library System), каталога и других центральных поисковых систем и систем доставки, администрируемых библиотекой университета Северной Каролины. В настоящее время цель этой работы — налаживание такой модели управления проектами, которая была бы устойчивой, «прозрачной» и отвечала нуждам организации. Эмили Линема являлась ведущим разработчиком каталога Университета с использованием



*Американские коллеги-участники видеоконференции:
Эмили Линема, Тито Сиерра, Киф Морган*

программных возможностей фирмы Endeca (2006), позволяющих осуществлять многоаспектный (faceted) поиск в библиотечном каталоге. Она продолжает работу над этим проектом, а также над сводным каталогом, который используется четырьмя университетами Сети научных библиотек «Triangle» (Triangle Research Libraries Network) и над местной разработкой – системой управления электронными ресурсами E-Matrix. Эмили получила степень бакалавра компьютерных наук в Норе College в 2003 г., а также степень магистра информационных наук в Мичиганском университете в 2007 г.

Коллега Эмили — **Тито Сиерра**, заместитель руководителя отдела по развитию цифровых библиотек Библиотечной системы Университета Северной Каролины. В его отдел входят более десятка IT-специалистов и специалистов по цифровым библиотекам. Тито возглавляет группу по веб-разработкам, которая создает приложения с помощью свободного программного обеспечения. Он руководит IT-инициативами, которые продвигают веб-присутствие в службах цифровых библиотек, руководит исследованиями и развитием проектов, которые являются моделью для академических исследовательских библиотек, представляет специализированные экспертизы и консультирует в области управления проектами, архитектуры приложений, дизайна интерфейса и оценки легкости использования программных продуктов. В начале своей карьеры Тито работал на компанию amazon.com в качестве менеджера по веб-развитию, занимался разработкой и оценкой программного обеспечения, а также рекрутингом разработчиков и оценкой их деятельности. Тито Сиерра учился в Гарварде

(1992-1996), получил степень магистра в области информационного менеджмента в Сиракузском университете.

Еще один замечательный спикер — **Киф Морган**. Он руководит Лабораторией цифровых ресурсов в библиотеке Государственного университета Северной Каролины. Киф отвечает за установку, техническую поддержку и информационное наполнение «навигационной» системы медиа-лаборатории, состоящей из 14 цифровых экранов, занимается оценкой оборудования лаборатории и обновлением цифровых устройств и программ. За 14 лет работы в этом университете Киф внес вклад в разработку новых электронных информационных служб, играл ключевую роль в исследовании и использовании электронных информационных ресурсов для поддержки научных исследований и преподавательской деятельности, был главным дизайнером лаборатории цифровых ресурсов. Киф начал свою карьеру в Массачусетском технологическом университете в 1990 году, где в течение пяти лет работал в справочной службе библиотеки, проводил семинары и консультации по использованию информационных ресурсов для исследовательской деятельности и работе в интернет-приложениях и текстовых редакторах, а также занимался формированием коллекции экономической научной литературы, созданием путеводителей по ресурсам библиотеки. Киф Морган закончил университет Альберты в Канаде и получил степень в области Библиотечного дела и Информационных наук в 1990 году.

Организаторы конференции в Екатеринбурге заранее выслали вопросы библиотекарей Уральского региона американским участникам — специалистам университета Северной Каролины, но, как говорят на футбольных матчах, «в команде произошла замена», так что некоторые вопросы для американцев были, вероятно, несколько неожиданны — они были настроены разбираться в технических тонкостях своей профессиональной сферы, а нас интересовал широкий круг вопросов, касающихся вхождения молодого поколения в профессию, исследованиях в этой области. Вероятно, если бы спикеры-американцы были сотрудниками публичных библиотек, разговор протекал именно в русле теоретизирования, освещения проблемы в общем гуманитарном, гуманистическом плане. Например, мы знаем, что в изданиях Американской библиотечной ассоциации (ALA) были опубликованы исследования на эту тему (с параллельным исследованием проблемы поколений вообще, с типологией поколений и связанных с этим демографии, социальной стратификации, востребованностью той или иной профессии в разное время) — мы хотели бы поговорить об этом. Но американцы — люди конкретные. Перед ними поставлена задача: рассказать о вызовах нового библиотечного поколения — они рассказали, как они это понимают. Некоторое время в ходе конференции, огушенная новой лексикой, я думала, что мы просто по-разному смотрим на предмет, так как и ментальность у нас разная, и, возможно, другой взгляд на профессию, которую американцы уважительно называют «библиотечная наука», а мы практически именуем



*Российские участники
видеоконференции*



*Н.В. Логинова,
вдохновитель, один из
организаторов конференции*



«библиотечное дело». «Различные языки — это не различные обозначения одного и того же предмета, а разные видения его», — сказал еще в начале XIX века В. Гумбольдт. Но постепенно, по крайней мере для меня — постепенно стало понятно, что главный вызов для нового библиотечного поколения в США — это высокие технологии, имеющие в основании солидное университетское образование.

Знаете, сейчас исследуют значение телемостов в жизни разных народов. Пишут так: «История телемостов, изменивших мир», «Взаимодействие без посредников», «Телемосты: рукопожатие через океан» и т.д. Наша встреча была в меньшем формате, но она тоже нас изменила. Мы задавали вопросы и тут же получали ответы. Были озвучены вопросы, присланные по электронной почте от библиотекарей Уральского региона (тех, кто не смог присутствовать). Конечно, американские специалисты признались, что их волнуют проблемы молодого поколения, так как происходит «старение профессии», необходимо заниматься рекрутингом молодых библиотекарей. Этот вопрос стоит особенно остро, так как у молодого поколения появился более широкий выбор профессий. В связи с этим была обсуждена гендерный аспект профессии — в США нет явных гендерных предпочтений, множество мужчин работает библиотекарями. Прозвучал традиционный вопрос: специалистов какого возраста считать молодыми? До какого возраста специалист считается молодым? Киф Морган, самый старший из спикеров, пришел в библиотечную профессию позже других, уже в зрелом возрасте, и на этот вопрос он ответил: «Первое время работы в профессии он и считается «молодым».

На вопрос о новой экономической ситуации и кризисе прозвучал открытый ответ о сокращении бюджета, сокращении рабочего времени (и, в этой связи, сокращение ставок сотрудников). Но на читателях-студентах это не отразилось: университетская библиотека по-прежнему работает круглосуточно.

Но все-таки в основном разговор был сконцентрирован на высоком уровне информационных технологий в американских университетских библиотеках, а не на исследованиях в гуманитарной сфере, так как зарубежные спикеры заняты сугубо практическим, конкретным делом. Почему этот уровень высокий? А лексика? А степень владения сферой своей деятельности? Выступления американских специалистов произвело сильное впечатление, даже некоторый шок. Если вы внимательно читали чуть выше то, чем занимаются американские специалисты, то можете представить, как трудно задать дополнительный вопрос подобному специалисту. Поэтому вопросы касались, в основном, получения специального образования в США. Кстати, сейчас это вполне доступно — об этом рассказали все спикеры, российские участники конференции, прошедшие такое обучение, а сотрудники Американского центра обещали поведать подробности и приглашали в центр.

Если фраза «создание путеводителей по ресурсам библиотеки» кажется нам понятной, как шлагер, то «навигационная система медиа-лаборатории» или «главный дизайнер лаборатории цифровых медиа» звучит торжествующим громом симфонического оркестра. Информационные технологии рассматриваются в США с самых разных точек зрения: инициативы по цифровым технологиям, цифровым коллекциям, коммуникации между библиотекарями и разработчиками, технологии в поиске новых технологий, доступ к цифровым ресурсам. Работа становится все более сложной, происходит постоянная гонка за изменяющимися технологиями — с этой позицией согласны все. «Все сложно и инструменты сложные. Но нельзя упрощать правила там, где не получается двигаться. Надо быть профессиональным», — кто будет протестовать против этого тезиса?

Даосская мудрость гласит: «Кто думает, что достиг цели, тот от нее отдаляется». Поэтому для всех понятно: образование сегодня — не роскошь, а необходимость. И вот такое прямое, непосредственное общение с коллегами, которые, что уж скрывать, впереди нас не менее чем на десять лет, подтверждает этот тезис. Мне приходилось слышать от коллег в Екатеринбурге, что «это раньше мы отставали от Штатов, а сейчас посмотрите — у нас есть wi-fi, у нас есть хорошая мебель — ничем мы не отличаемся от американцев». Возьму на себя смелость сказать, что такая позиция выглядит как минимум поверхностной.

Конечно, всех присутствующих впечатлил образовательный уровень библиотечных специалистов США и серьезный подход к профессиональной подготовке: Мичиганский университет, Гарвард, Массачусетский техноло-

гический университет. В то время как любимый нами профессор Аркадий Васильевич Соколов проводит в Санкт-Петербурге исследование о чтении студентов и приходит к ужасающему выводу, что студенты институтов культуры, будущие библиотекари, не читают, будущие библиотекари США имеют возможность и желание читать в любое возможное для них время. В то время, как мы размышляем: образование для библиотекарей должно быть более теоретическим или более практическим, будущие библиотекари США в Библиотечной школе Мичиганского университета имеют возможность смотреть и слушать медийные лекции университетов Беркли, Гарварда и Йеля, которые размещают свой контент на предоставленном Apple огромном пространстве для информации, бесплатном хостинге для материалов университетов, а потом эти студенты «делают» свои курсовые исследовательские работы в фирмах, которые заинтересованы в «свежих мозгах» и незаштампованном взгляде на проблемы развития информационных систем, оценке использования программных продуктов.

Главное для профессиональных сообществ обеих стран — умение мыслить и действовать с перспективой и, в то же время, соответствовать времени. Новая экономическая ситуация подталкивает к мысли, что старый опыт не соответствует текущим вызовам. Для развития новых библиотечных технологий нужны образованные люди, эксперты в области информации — именно такие специалисты будут привлекать читателей разного возраста.

Наши американские коллеги остановились на способности работать в команде, коммуникациях между библиотекарями и разработчиками; важно хорошо понимать эти взаимосвязи. Для принятия любого решения и разработки стратегии важна информационная среда и работа с аналитикой. На основе аналитики возникает общее представление как база для принятия решений, построения дальнейшей библиотечной политики. Важнее всего, безусловно, идея, но идея станет реальностью, когда каждый в команде понимает значение другого и каждый представляет поле деятельности другого. Аналитика предполагает анализ последствий, умение ставить долгосрочные цели.

Тито Сиерра подробно рассказал о структуре университетской библиотеки и использовании инновационных услуг (самые популярные — онлайнные). Киф Морган познакомил с цифровыми рабочими станциями (замечательный переводчик Дмитрий Победаш заметил позже, что ему казалось, будто он переводит космонавтов). Эмили Линема призналась, что ей нравится работать с осязательными реальными проблемами, привлекает нравственная атмосфера библиотеки. А самое главное, что нравится в работе — возможность помочь людям.

Вот в этом, наверное, главная мысль встречи: нравится работать с осязательными проблемами. Давайте работать с осязательными проблемами! А такие проблемы для нашего библиотечного дела — это профессиональное образование в новом технологическом обществе, подготовка новых кадров, ис-

пользование опыта профессионалов старшего поколения, взаимодействие поколений, использование международного опыта — все то, что определит будущее нашей профессии. Пора брать на себя ответственность, даже если это не приносит пока материальных выгод. Нам никто не поможет, если мы не будем брать на себя ответственность.

Итак, конференция позволила еще раз почувствовать важность развития новых технологий и узнать многое о возможности получения профессионального библиотечного образования в США (все возможно в современном мире). **Главное — получение качественного образования. А качественное образование предполагает не только технологии (их можно «подсмотреть» в другой стране и освоить, причем с каждым годом этот процесс будет ускоряться). Качественное образование — это университетское образование, которое дает навыки критического мышления, аналитики и, возможно, способности к инновациям.**

На вопросы, оставленные без ответа (времени не хватило, волны информации бились у профессиональных побережий бурно и несколько больше отведенного времени), ответила вскоре, примерно через месяц, в июле-августе, *Андреа МакГлинчи, атташе по вопросам культуры в Посольства США в Варшаве* на конференции для библиотекарей публичных библиотек. Эту конференцию организовал в Американском центре Библиотеки Главы Екатеринбурга консул по печати и культуре Кристофер Истрати (именно потому, что на видеоконференции в консульстве был явный перевес вопросов, касающихся технологий научных университетских библиотек и образования).

Программа «Открытый мир», по чьей инициативе была проведена конференция, выражает признательность Генеральному консульству США в Екатеринбурге за техническую поддержку и организацию контактов, подбор спикеров, переводчику-синхронисту *Дмитрию Победашу*, преподавателю факультета международных отношений УрГУ, который признался, что это был крайне сложный перевод. Он и не подозревал, что библиотечные и информационные технологии находятся на таком высоком уровне — и это также является доказательством сложности нашего дела.

Главные итоги

Для меня главным стала возможность и способность организовать эту конференцию. И мысль, что действительно умные люди умеют общаться без пафоса. А еще вспомнилась мудрая мысль: «Всегда старайся быть с теми, кто умнее тебя». Ну а если совсем серьезно... Нужно больше общаться (помните: «сравнение — инструмент развития интеллекта»). И учиться-учиться-учиться. И в этом смысле я считаю себя молодым специалистом — мне еще так много нужно узнать.

СТУДЕНЧЕСКИЕ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БИБЛИОТЕКАРЯ

Елена ШИПИЛОВА,
выпускница 2009 г. Восточно-Сибирской
государственной академии культуры и искусств
Научный руководитель, профессор С.А. Езова
(г. Улан-Удэ)



Важнейшей составляющей имиджа библиотеки является коммуникативная компетентность библиотекаря, которая влияет на эффективность его работы. Именно от коммуникативной компетентности зависит, сможет ли библиотекарь создать благоприятную для читателя ситуацию и поможет ли он читателю достичь своей цели.

Компетентностный подход является ведущим методологическим подходом в подготовке специалистов и оценке их работы. В библиотечно-информационной области существуют различные подходы к уточнению понятия «компетентность». Одним из основных определений является «компетентность – способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [1]. Среди всех универсальных и профессиональных компетенций особое внимание уделено компетенциям, которые касаются взаимодействия специалиста с субъектами библиотечно-информационной деятельности.

Каждый человек обладает поликомпетентностью, однако поскольку жизнь – это общение, коммуникация, то базовой компетенцией человека является коммуникативная, так как уровнем ее развития определяется качество его жизнедеятельности. Коммуникативная компетенция начинает формироваться с момента рождения человека, начала его коммуникатив-

ной социализации в семье, детских учреждениях, школе и т.д. [2].

В библиотечно-информационной области существуют различные подходы к уточнению понятия «коммуникативная компетентность». В.В. Брежнева и В.А. Минкина считают, что коммуникативная компетентность – это совокупность знаний и умений личности в области организации взаимодействия с другими людьми (организациями, профессиональными объединениями и т.д.) в деловой сфере [3]. И.А. Мейжис вкладывает в понятие «коммуникативная компетентность библиотекаря» совокупность умений, позволяющих эффективно общаться с пользователями в любых ситуациях информационно-библиотечного обслуживания [4].

С.А. Езова включает в понятие «коммуникативная компетенция» способность человека применять знания, умения, личностные качества:

- а) в построении и передаче сообщения (содержания общения) посредством традиционного и виртуального взаимодействия;
- б) в выстраивании отношений;
- в) в выборе тактики поведения;
- г) в формах общения с партнером [5].

В зарубежной психологии получило распространение определение Б. Спицберга, который считает, что коммуникационная компетенция – это соответствие коммуникативного поведения данной ситуации и его эффективность [6]. Коммуникация соответствует ситуации, если ожидаема в ней. Она эффективна, если достигает своих целей. Критерии определения Б. Спицберга имеют универсальное значение и могут быть положены в логическое основание любой компетенции.

Таким образом, несмотря на некоторые различия в используемых определениях коммуникативной (коммуникационной) компетентности (компетенции), существенные характеристики этих понятий имеют много общего, т.е. включают знания, умения, навыки, личностные качества, опыт, способность и готовность к коммуникации [2].

Анализ результатов исследования «Уровни коммуникативной компетентности»

Для исследования коммуникативной компетентности был использован подход Б. Спицберга. Исследование проводилось с помощью метода наблюдения. Это первая попытка подойти к исследованию проблемы коммуникативной компетентности библиотекарей в таком ракурсе. Объектом наблюдения являются шесть библиотекарей из четырех библиотек: Кабанского, Мухоршибирского, Баргузинского районов. Наблюдение осуществлялось в течение полугода, в основном по выходным, когда у читателей больше возможностей посетить библиотеку. Велось наблюдение за 400 диалогами.

Мы ориентировались на такие критерии, как достижение цели и адекватность ситуации. Достижение цели включает в себя удовлетворение потребностей читателя в:

- документе;
- информации;
- общении.

Параметры, входящие в адекватность / неадекватность ситуации:

- невербальное поведение библиотекаря (рефлексивное/нерефлексивное умение слушать, наличие/отсутствие контакта глаз);
- вербальное поведение библиотекаря (форма обращения к читателю);
- типы взаимодействия читателя и библиотекаря (диалогический, нормативный, манипулятивный, императивный);
- организация пространства в библиотеке (наличие стула для читателя/предложение присесть, высота кафедры библиотекаря);
- оказание читателю помощи в поиске литературы.

Табл. № 1. Достижение цели читателем

<i>Удовлетворение потребностей читателей</i>	%
В информации, общении, документе (одновременно)	38
В информации	10
В общении	9
В документе	4
Итого	61

По результатам исследования, в 61% диалогов цель читателей достигнута полностью, т.е. библиотекарь удовлетворил необходимые потребности читателя. При этом в 38% диалогов читателю были нужны и документ, и информация, и общение. Нуждались только в документе 4% читателей, в информации – 10%, в общении – 9%. Во всех этих диалогах реакция была адекватной, т.е. библиотекарь использовал все необходимые параметры.

Табл. № 2. Частичное достижение цели

<i>Удовлетворение потребностей читателя</i>	%
Только в документе (при этом читателю также требовались общение/информация)	10
Только в общении (читателю также требовались документ/информация)	6
Только в информации (читателю также требовались документ/общение)	4
Итого	20

В 20% диалогов цель читателя достигнута частично. Это происходит в тех случаях, когда библиотекарь удовлетворил не все потребности пользователя. Например, в 10% библиотекарь выдал читателю книгу, но не поддержал разговор. В 6% диалогов прослеживается неадекватность ситуации. В этих случаях библиотекарь должен был не только формально обслужить читателя, но и проявить внимание к нему, быть более коммуникабельным. Библиотекарь предоставил необходимую информацию читателю, но не удовлетворил другие его потребности в 4% диалогов. При этом только в 1% реакция была адекватна ситуации, т.е. библиотекарь соблюдал все необходимые параметры. В 6% диалогов библиотекарь с интересом поддержал разговор с читателем, но не нашел нужную литературу, не смог ответить на интересующие читателя вопросы. Поведение адекватно только в 4% диалогов.

Цель читателя не достигнута в тех ситуациях, когда библиотекарь не удовлетворил ни одну его потребность. Это произошло в 19% диалогов. Во всех этих случаях реакция неадекватна, т.е. библиотекарь не проявил коммуникативную компетентность.

При проведении наблюдения акцент делался и на содержательном аспекте диалогов.

Табл. №3. Содержательный аспект диалогов

<i>Содержание</i>	%
Разговор о литературе	92
Личный разговор	47
Информация о работе библиотек	28
Выполнение справок	2

В большинстве ситуаций между библиотекарем и читателем шел разговор о литературе (92% диалогов). Половину диалогов (47%) занимает личный разговор между библиотекарем и читателем. Это происходит, в основном, в тех ситуациях, когда библиотекарь знаком с читателем, а также когда это необходимо для поддержания хороших отношений. 2% диалогов занимает выполнение справок по учебной деятельности. В 28% диалогов читатели интересовались изменениями в графике работы библиотеки. Это обусловлено тем, что исследование проводилось в предпраздничные дни, и читатели были обеспокоены тем, смогут ли они посетить библиотеку.

Табл. № 4. Виды запросов

Запрос		%
Конкретный	Художественная литература	36
	Досуговая	30
	Справочная	19
	Детская	11
	Учебная	4
	Итого	42
Отсутствие запроса (читатель сам выбирает литературу)		41
Неопределенный		11

В ходе исследования обнаружено, что чаще всего читатели интересуются художественной литературой. При этом нередко сами выбирают необходимые книги, т.к. художественная литература находится в свободном доступе. Это произошло в 41% ситуаций. На 1% больше ситуаций (42%), когда читатели формулируют конкретный запрос. При формулировке читателями конкретного запроса, реакция адекватна в 37%, при этом цель читателя достигнута в 39%. Следовательно, в 37% диалогов библиотекарь проявляет коммуникативную компетентность. В остальных случаях в библиотеке не оказалось необходимой литературы. В 11% диалогов запрос читателя неопределенный, он просит помочь библиотекаря при выборе литературы, интересуется мнением библиотекаря о какой-либо книге. В этом случае поведение адекватно в 6% диалогов, а цель читателя достигнута в 4% диалогов. т.е. при неопределенном запросе читателя, библиотекари в 4% ситуаций проявили коммуникативную компетентность.

При конкретном запросе, а в некоторых случаях, неопределенном запросе читателя, в 14% ситуаций библиотекарь сам идет в фонд и приносит необходимую читателю литературу. Это положительно влияет на адекватность разрешения ситуации. В 10% диалогов библиотекарь отправляет читателя самого искать нужную ему книгу. Из них, в 7% ситуаций, в пренебрежительной форме. Данные реакции считаются неадекватными. В 32% диалогов библиотекарь в вежливой форме просит читателя самому посмотреть необходимую ему литературу. Из них в 27% ситуаций, библиотекарь объясняет читателю, имеется ли данная книга в наличии, и где именно ее можно найти. Это поведение можно назвать адекватным. В 25% диалогов цель читателя достигнута, поэтому в этих ситуациях можно судить о коммуникативной компетентности библиотекаря.

Наличие стула для читателя предусмотрено только в одной библиотеке (В), в двух других (А и D) расположены диван и кресло для читателей. Но и стул и мягкая мебель находятся далеко от кафедры библиотекаря, что неудобно для читателя. Поэтому читатели пользуются ими только для

отдыха или ожидания библиотекаря. При заполнении формуляра, разговоре с библиотекарем, читателю приходится стоять перед кафедрой. В библиотеке А использование стула для читателей невозможно, т.к. кафедра библиотекаря очень высокая, и читатель, сидя, не мог бы видеть библиотекаря. Практически во всех библиотеках читатели стоят перед кафедрой библиотекаря, поэтому данные ситуации можно назвать общепринятыми, и в данном случае сложно судить об адекватности библиотекаря.

Табл. № 5. Параметры адекватности / неадекватности коммуникации ситуации

Реакция на ситуацию	%
Адекватна	70
Неадекватна	30

Табл. № 6. Адекватность или неадекватность коммуникации ситуации

№		Параметры	Адекватность ситуации (в %)	Неадекватность ситуации (в %)
1	Невербальное поведение библиотекаря	Рефлексивное умение слушать	80	20
		Контакт глаз	83	17
2	Вербальное поведение библиотекаря	Форма обращения к читателю	93	7
		Конфликтная ситуация	-	9
3	Типы взаимодействия читателя и библиотекаря	Диалогический	63	-
		Нормативный	1	-
		Манипулятивный	-	1
		Императивный	-	5
4	Организация пространства	Наличие стула для читателя	6	94
		Высокая кафедра библиотекаря	75	25

Всего в 6% ситуаций библиотекарь предложил читателю присесть. Это происходит тогда, когда библиотекарь знаком с читателем, и они поддерживали личный разговор. В 2% ситуаций библиотекарь предложил

стул незнакомому читателю пожилого возраста. При ожидании библиотекаря, выборе литературы и ознакомлении с нею в 19% ситуаций, читатели сами воспользовались стулом или мягкой мебелью. Рассмотрим далее параметры адекватности и неадекватности коммуникации ситуациям, о которых было сказано выше.

В первую очередь проанализируем умение слушать, которое является одним из важных параметров адекватности ситуации, а значит, и коммуникативной компетентности библиотекаря. Умение слушать бывает рефлексивным и нерефлексивным. При нерефлексивном — библиотекарю не нужно анализировать то, что он услышал, главное — умение молчать, оказывать собеседнику поддержку, проявлять интерес. При рефлексивном — важно умение задавать вопросы, перефразировать ответы читателя, отражать его чувства, умение подводить итог разговора.

При составлении программы исследования мы предполагали, что в процессе взаимодействия с читателем, библиотекари в меньшей степени используют рефлексивное умение слушать. Однако во время наблюдения замечено, что в 80% диалогов библиотекари проявляют рефлексивное умение слушать. Поэтому гипотеза может считаться опровергнутой. При сочетании этого качества с остальными параметрами выстраивается адекватная ситуация, и мы можем судить о коммуникативной компетентности библиотекаря. В 20% диалогов библиотекари использовали нерефлексивное умение слушать. Поэтому, даже если цель читателя достигнута, библиотекари не проявляют должную коммуникативную компетентность.

Следующим параметром определения адекватности ситуации является контакт глаз читателя и библиотекаря. Когда библиотекарь смотрит в глаза читателю, он проявляет уважение, внимание, интерес к читателю. Нами была выдвинута следующая гипотеза: в большинстве случаев библиотекарь во время диалога смотрит в глаза читателю. При наблюдении со стороны сложно заметить, смотрит ли библиотекарь именно в глаза читателю, поэтому при проведении исследования для определения контакта глаз использовались те ситуации, когда библиотекарь смотрит в лицо читателю. Это произошло в 83% ситуаций. Поэтому данная гипотеза доказана.

В основном библиотекарь находится за кафедрой, а читатель стоит перед ним. Поэтому взгляд библиотекаря на читателя направлен снизу вверх, что отрицательно сказывается на коммуникативной компетентности библиотекаря. В 9% диалогов библиотекарь смотрел в сторону от читателя, и в 8% — был занят своими делами (писал, печатал, читал, разговаривал по телефону) и не обращал внимание на читателя. В этих диалогах проявляется неадекватность ситуации и отсутствие коммуникативной компетентности библиотекаря.

Способ обращения библиотекаря к читателю также может повлиять на адекватность ситуации. Коммуникативно компетентный библиотекарь при возможности всегда обратится к читателю «на Вы». Это произошло в 85% диалогов. Читатели, кроме лично знакомых с библиотекарем, также обращаются к библиотекарю «на Вы». В тех случаях, когда библиотекарь знаком с читателем, он обращается к нему по имени и отчеству (8%

диалогов), что также может служить признаком коммуникативной компетентности. Гипотеза об адекватном обращении библиотекаря к читателю подтверждена.

«На Ты» библиотекарь обращается к тем читателям, с которыми он знаком, и в тех случаях, когда они являются ровесниками, а также к некоторым незнакомым читателям, более младшего возраста, чем сам библиотекарь (студенты, школьники). Это замечено в 7% диалогов. В таких ситуациях сложно судить о коммуникативной компетентности библиотекаря, т.к. обращение «на Ты» к более младшим собеседникам, в основном, считается общепринятым. Лишь в единичных случаях читатели негативно отнеслись к такому обращению.

Еще одним важным параметром адекватности коммуникации ситуации, по которому можно судить о коммуникативной компетентности библиотекаря, является тип взаимодействия библиотекаря и читателя. Существует четыре таких типа. Наиболее оптимальным является диалогический, при котором библиотекарь и читатель проявляют уважение друг к другу, между ними существует равенство позиций. В 63% диалогов библиотекари использовали именно этот тип взаимодействия.

В 31% ситуаций библиотекари подменяют взаимоуважение правилами приличия, происходит взаимообмен этикетными нормами, т.е. проявляется нормативный тип взаимодействия библиотекаря и читателя. В нескольких диалогах (5%) библиотекари проявили доминантное отношение к читателю, не скрывали своих целей, принуждали читателя к чему-либо, категорично отказывали. Такой тип взаимодействия называется императивным. 1% диалогов занимает манипулятивный тип взаимодействия, при котором библиотекарь скрывает свои подлинные цели, использует завуалированные средства воздействия на читателя.

Только при диалогическом и нормативном типах взаимодействия коммуникация будет считаться адекватной ситуации. Если библиотекарь использовал данные типы и при этом помог читателю в достижении его целей, то в данных ситуациях библиотекарь проявил коммуникативную компетентность.

В 7% диалогов был замечен конфликт. Из них конфликтная ситуация по вине библиотекаря произошла в 5% диалогов, по вине читателя — в 2%. Причиной конфликтных ситуаций является недостижение читателем цели или неадекватность поведения библиотекаря, например, из-за отсутствия необходимой читателю литературы, отказа библиотекаря от общения, плохого настроения, усталости библиотекаря или читателя.

При составлении программы исследования мы ожидали получить более негативный результат (более низкий уровень коммуникативной компетентности). Однако исследование показало, что в большинстве ситуаций (61%), библиотекари проявили высокий уровень коммуникативной компетентности. В 9% ситуаций библиотекари проявили средний уровень коммуникативной компетентности, а в каждой третьей ситуации (30%) имеет место низкий уровень коммуникативной компетентности.



Табл. № 7. Уровни коммуникативной компетентности библиотекаря

Реакция (в %)	Цели читателя (в %)		
	Достигнуты	Достигнуты частично	Не достигнуты
Адекватная	61	9	-
Не адекватная	-	11	19

В заключение выскажу ряд рекомендаций. В системе повышения квалификации библиотекарей необходимо ориентировать на критерии коммуникативной компетентности. Например, при проведении и анализе деловых игр нужно акцентировать внимание на том, достигнута ли цель читателя, и насколько коммуникация адекватна ситуации. При повышении квалификации путем самообразования библиотекарям необходимо обратить внимание на развитие личностных качеств, в частности, важно развивать умение слушать, поддерживать диалог с читателем, умение анализировать, владеть рефлексией и др.

Повышению уровня коммуникативной компетентности будет способствовать соблюдение библиотекарями норм Кодекса профессиональной этики Российского библиотекаря, который регулирует поведение библиотекаря и его отношение к читателю.

Литература:

1. Проект Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» уровень подготовки «Бакалавр». — М. — 2007. — 13 с.
2. Езова С.А. Библиотечное общение как феномен исследования / С.А. Езова. — М.: Либерея-Бибинформ, 2007. — 160 с.
3. Брежнева В.В. Информационное обслуживание: продукты и услуги, предоставляемые библиотеками и службами информации предприятий / В.В. Брежнева, В.А. Минкина; СПбГУКИ. — СПб.: Профессия, 2004. — 304 с.
4. Мейжис И.А. Социальная психология библиотечного дела / И.А. Мейжис // Библиотековедение. — 1993. — № 4.
5. Езова С.А. Коммуникативная компетенция библиотечного специалиста / С.А. Езова // НТБ. — 2008. — №4.
6. Вердербер Р. Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер. — СПб.: ПРА-ИМ-ЕВРОЗНАК, 2003. — 320 с.

Обсудим!

Кадровая ситуация в библиотечной сфере в настоящее время сложна и неоднозначна. В каждом регионе есть свои проблемы, но многие из направлений можно развивать и совершенствовать сообща. В предлагаемом к обсуждению документе «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» (проект) делается попытка акцентировать внимание на таких направлениях.

Почему возникла необходимость подготовки документа о кадровой молодежной политике? Мне кажется, на этот вопрос достаточно полный ответ дан в разделе «Содержание проблемы и обоснование необходимости разработки Концепции», а вот на вопросе, почему выбран именно этот жанр, такая подача материала, хотелось бы остановиться подробнее и дать некоторые комментарии.

«Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» — это первый документ за последнее десятилетие, который поднимает КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ, перед библиотечным сообществом страны. Он, бесспорно, не всеобъемлющ, однако многие аспекты связаны с кадровой политикой в целом. Вычлнить и сделать акцент на формировании и развитии Молодежных кадровых ресурсОВ не просто, поэтому мы представили «многослойный» многожанровый документ, уйдя от традиционной формы концепции. Понимая, что это — документ в первом его чтении, разработчики попытались дать материал, который предлагает варианты решения конкретных проблем.

Проект содержит:

- собственно концепцию молодежной кадровой политики с разбивкой на три раздела и обозначением программ — это **ИДЕОЛОГИЯ** документа;
- план-рекомендации по реализации Стратегической концепции, который детализирует направления кадровой молодежной политики в библиотечной сфере — это **ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ** документа. Форма документа «план-рекомендации» выбрана неслучайно, поскольку в представленном документе нет жесткой привязки к регионам и библиотекам-исполнителям. Регионы имеют свободу выбора в развитии тех или иных направлений Концепции, конкретных мероприятий и акций, а также степени своей активности. Такой подход создает условия для неформального объединения специалистов из различных регионов и библиотек, заинтересованных в разработке тех или иных направлений Концепции в творческие группы;
- глоссарий должен стать неким **ТЕОРЕТИЧЕСКИМ ОСМЫСЛЕНИЕМ** кадровой проблемы отрасли;
- рекомендации РБА — программа усиления роли РБА в молодежном библиотечном движении.

Уважаемые коллеги!

Создание документа, необходимого библиотечному сообществу, будет зависеть от каждого из нас. Ваши предложения и замечания помогут не только создать работоспособный документ, но и обозначить пути его результативной реализации, сформировать рабочие группы по разработке направлений, программ, проектов, обеспечивающих реализацию Концепции.

Разработчикам документа хотелось бы получить от вас: предложения и замечания по содержанию документа; обоснования новых направлений или программ, проектов; предложения по участию лично вас или вашей библиотеки, организации или учреждения в той или иной программе, проекте.

e-mail:

mbr1@yandex.ru

адрес:

107 061, г. Москва, ул. Б. Черкизовская, 4, корп. 1.

Российская государственная библиотека для молодежи,

Штаб-квартира секции РБА «Молодые в библиотечном деле»

Татьяне Сергеевне Макаренко

РОССИЙСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ АССОЦИАЦИЯ

ПРОЕКТ

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ СФЕРЕ на 2010-2020 гг.

Содержание

Введение	2
1. Основные понятия и термины.....	3
2. Содержание проблемы и обоснование необходимости разработки Концепции.....	3
3. Цель, задачи, принципы, уровни концепции.....	5
4. Главные направления концепции.....	7
5. Механизмы реализации	12
6. Ожидаемые результаты	13
Приложения:	
№ 1. План-рекомендации по реализации «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»	14
№ 2. Фрагмент глоссария	22
№ 3. Комплекс мер поддержки молодых специалистов, способствующих росту профессионального признания Российской библиотечной ассоциации.....	24

Введение

«Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» (далее Концепция) разработана по решению Конференции Российской библиотечной ассоциации (XII Ежегодная сессия, 14-18 мая 2007 г., Брянск), участники которой поддержали инициативу Секции РБА «Молодые в библиотечном деле» по разработке документа. Проект Концепции разработан *Т.С. Макаренко* (председатель Постоянного комитета Секции «Молодые в библиотечном деле»); кандидат педагогических наук при участии *М.П. Захаренко* (заместитель председателя Постоянного комитета Секции «Молодые в библиотечном деле») и *И.П. Тикуновой* (член Постоянного комитета Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, кандидат философских наук) и обсужден членами рабочей группы РБА, в состав которой вошли представители семи секций: Секции «Молодые в библиотечном деле», Секции библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, Секции центральных библиотек субъектов Российской Федерации, Секции библиотек высших учебных заведений, Секции публичных библиотек, Секции по научно-исследовательской работе и Секции юношеских библиотек.

«Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» **развивает положения, зафиксированные в отраслевых нормативных документах Российской Федерации 2006-2015 гг.:**

- Федеральный закон «О библиотечном деле» от 29.12.1994 № 78-ФЗ;
- Основные направления и приоритеты государственной политики развития библиотечного дела в Российской Федерации, Решение Коллегии Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации № 4 от 28 марта 2005 г. «О государственной политике развития библиотечного дела в Российской Федерации на 2006-2010 гг.»;
- Концепция развития библиотечного дела в Российской Федерации до 2015 года (Проект).

В концептуальных документах Министерства культуры Российской Федерации записано: «Для достижения стратегических целей по эффективному развитию библиотечного дела в Российской Федерации жизненно важно обеспечить библиотеки квалифицированным персоналом», что обязывает **«предусмотреть систему мер для привлечения в профессию молодых специалистов и закрепления их в библиотеках»**, а также **сформировать «... структурированную профессиональную элиту отрасли»**.

«Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.» не только отражает существующее положение, но и развивает основные направления, ключевые идеи, выраженные в проектах и программах на обозначенный период времени.



Концепция создана с целью разработки стратегии привлечения молодежи и рационального использования её интеллектуального и трудового потенциала для развития библиотечного дела в Российской Федерации.

Задачи Концепции:

- определение цели, принципов и основных направлений реализации Концепции;
- выработка задач по каждому направлению, перечня первоочередных мероприятий;
- прогнозирование ожидаемых результатов реализации.

Стратегическая концепция строится на интересах отрасли в целом, с учетом интересов всех библиотек независимо от типа, специализации, форм собственности, ведомственного подчинения и т.п. Концепция адресована: администрациям библиотек и профильных вузов, молодежным библиотечным объединениям и т.п. Концепция рекомендуется: федеральным, региональным и муниципальным органам власти при разработке стратегии развития библиотек и их кадрового потенциала с учетом информационных и культурных потребностей населения России и местных сообществ.

Документ отражает как интересы отрасли, так и профессионального библиотечного сообщества в развитии молодежного кадрового потенциала и совершенствовании уровня профессиональной адаптации молодых специалистов к задачам модернизации библиотечного дела.

Концепция ориентирована на создание правовых, экономических и социальных условий формирования, развития и рационального использования трудового потенциала молодежи в библиотечной сфере.

1. Основные понятия и термины

Государственная кадровая политика — общегосударственная стратегия формирования, развития и рационального использования трудового потенциала страны.

Государственная политика в области развития персонала в РФ — совместные действия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов, *направленные на обеспечение:*

- заработной платы, соответствующей затратам интеллектуального и физического труда работников, а также поддержание ее на достойном уровне;
- комфортных условий труда и отдыха, отвечающих санитарным нормам;
- благоприятных условий для самореализации в профессиональной сфере и осуществления стимулирующих мер в сфере социально-экономического развития;
- системы повышения профессиональной квалификации и развития персонала;

- нормальных жилищно-бытовых условий;
- пакета социальных гарантий.

Молодежная кадровая политика в библиотечной сфере — система государственных и общественных мер, направленных на создание правовых, экономических и социальных условий формирования, развития и рационального использования трудового потенциала молодежи в библиотечной сфере.

Молодые в библиотечном деле — специалисты различных профессий в возрасте от 18 до 36 лет, обеспечивающие современный уровень развития библиотечного дела. Принятые возрастные границы обусловлены возрастными особенностями современной кадровой ситуации в отрасли. Её границы могут меняться.

Молодые специалисты — выпускники высших и средних учебных заведений (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по полученной специальности без перерыва между учебой и работой и имеющие стаж работы до трех лет.

Одним из направлений разработки Концепции должен стать глоссарий, отражающий, с одной стороны, терминологическую базу Концепции, с другой — должен стать самостоятельным документом для широкого использования специалистами (*Приложение 2*).

2. Содержание проблемы и обоснование необходимости разработки Концепции

Молодежная кадровая политика в библиотечной сфере является составной частью кадровой политики отрасли.

Государственную кадровую политику в отрасли формируют во взаимодействии все ветви государственной власти федерального и регионального уровней, органы местного самоуправления, учреждения профессионального библиотечно-информационного образования, объединения работодателей, профсоюзы, а также Российская библиотечная ассоциация и профессиональные библиотечные объединения субъектов РФ.

Формирование кадровых ресурсов отрасли не было приоритетным направлением развития библиотечного дела в последние 15 лет. Комплексная разработка кадровой политики отрасли через создание документа, регламентирующего государственную кадровую политику в библиотечной сфере, не велась. Лишь в некоторых документах направлениям кадровой политики посвящены отдельные разделы: Федеральный закон «О библиотечном деле», регламентирующие документы Министерства культуры Российской Федерации, регионально-территориальные законы и постановления о культуре, библиотечном деле, молодежи.

Социальная и экономическая **ситуации в стране вызвали появление проблем**, которые активно влияют на библиотечную отрасль в целом и на кадровую молодежную политику в частности:

- демографические проблемы и, в первую очередь, старение общества (сегодня старение кадров характерно для всех отраслей экономики);
- остаточный принцип финансирования, отсюда недофинансирование отрасли (низкая заработная плата специалистов, слабое материально-техническое обеспечение библиотек);
- слабая социальная защищенность специалистов отрасли, отсутствие социальной заботы именно о молодой смене на государственном и муниципальном уровне;
- процесс информатизации, меняющий характер и методы труда и требующий новых знаний (меняется библиотекарь – меняется читатель);
- низкий престиж профессии, с одной стороны, изменение представлений читательской массы о назначении библиотеки, с другой стороны;
- недостаточная профессиональная поддержка молодых специалистов со стороны библиотечного сообщества, в частности, профессиональных общественных организаций (РБА, региональных ассоциаций и обществ).

Вышеназванные проблемы повлияли на развитие кадрового кризиса в библиотечной сфере, который **характеризуется следующими факторами:**

1. Усугубляются тенденции, выявленные еще в 2001 г.: старение, текучесть, «вымывание» кадров. Из-за низкой зарплаты и падения социального престижа профессии в обществе из библиотек уходят молодые опытные сотрудники, остаются пенсионеры, т.к. возможность добавления к пенсии скромной зарплаты дает возможность приемлемого существования.

2. Значительное снижение притока молодежи в профессию, особенно со специальным профессиональным образованием, повлекло снижение общего числа сотрудников библиотек с высшим специальным образованием (количественный показатель) и низкий уровень профессионализма (качественный показатель).

3. Возрастание числа временных сотрудников, использующих работу в библиотеке в ожидании более выгодных предложений. Временные работники отнимают у библиотек время, эксплуатируют интеллектуальные ресурсы (знания квалифицированных специалистов через наставничество и систему повышения квалификации), материально-техническую базу библиотек (помещение, оборудование), предьявляя взамен неэффективный непрофессиональный труд.

4. Нарушение системы преемственности поколений вследствие отрицательного влияния экономической ситуации последних десятилетий.

5. Небольшие возможности для профессионального и карьерного роста, что напрямую связано со слабо развитой системой мотивирования и стимулирования персонала.

Предпосылки и условия, позволяющие в данный период ставить вопрос о необходимости иметь перспективную программу работы с молодыми кадрами, таковы:

1. Провозглашена государством роль молодежи как стратегического ресурса развития общества. Библиотечная молодежь – стратегический ресурс библиотек XXI века.

2. Усиление внимания управленцев к проблемам кадровой ситуации в отрасли, о чём свидетельствуют:

- исследования кадровых ресурсов, проведенные за последнее пять лет в регионах России (Республике Бурятия, Красноярском, Пермском, Ставропольском краях, Белгородской, Курской, Омской, Сахалинской, Тверской, Челябинской областях и др.);
- развитие в ряде регионов систем управления кадрами (стажировки молодых в зарубежных библиотеках, наставничество, повышение квалификации и др.).

3. Активная деятельность Секции РБА «Молодые в библиотечном деле». При всей сложности кадровой ситуации в отрасли молодежное библиотечное движение как явление профессиональной общественной жизни страны – реальность. Оно формировалось на протяжении 15 лет системной и кропотливой работой и шло в двух направлениях:

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

За этот период проведены различные конкурсы, конференции, слеты, фестивали, творческие лаборатории, школы на всероссийском, межрегиональном, региональном и внутрибиблиотечном уровнях. В них участвовали молодые библиотекари из 66 регионов России.

Молодежное библиотечное движение на данном этапе

● для молодого специалиста:

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

● для библиотеки:

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

3. Цель, задачи, принципы, уровни Концепции

Цель — содействие формированию и развитию молодежного кадрового ресурса для реализации стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации.

Для достижения цели необходимо решить следующие основные задачи:

- разработка и реализация системы профессиональной и социальной поддержки молодых, которая выражается в комплексе мер по развитию личности и профессионала;
- обеспечение социальной защиты молодых специалистов (помощи в трудоустройстве по профессии; достойной оплаты труда и поддержки в период временной нетрудоспособности (болезни));
- реализация прав на получение качественной профессиональной подготовки;
- усиление профориентационной работы;
- вовлечение молодых через общественные профессиональные объединения (объединения молодых специалистов, секция «Молодые в библиотечном деле», региональные ассоциации и др.) в процесс развития библиотечного дела.

Уровни реализации Концепции:

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

Приоритетными принципами должны стать:

- дифференциация;
- самоопределение;
- преемственность;
- инновационность;
- консолидация;
- интеграция.

Дифференциация. К настоящему времени в молодежном библиотечном движении задействованы молодые сотрудники библиотек разных возрастов, профессий, статусов, уровней подготовки из различных типов библиотек. К категории «молодые» в библиотечном деле относятся:

- молодые специалисты по направлениям деятельности (библиотекари, психологи, программисты, электронщики, экономисты, дизайнеры и т.д.);
- молодые управленцы;
- молодые ученые и аспиранты;
- молодые преподаватели;
- студенты.

Для каждой из этих групп целесообразно выработать свои приоритеты развития. Следует для каждой из этих групп предложить систему поддержки специалиста с учетом их специфики.

Самоопределение и самоорганизация. Важнейшее из грядущих изменений — переход к самоорганизации гражданского общества. Российское молодежное библиотечное движение с целой сетью общественных профессиональных структур молодых специалистов — результат именно самоорганизации. Члены молодежных библиотечных объединений должны стать активными участниками реализации Концепции.

Преемственность. Принцип, который обеспечивает сохранение и передачу лучших традиций библиотечной профессии, накопленных знаний, умений и навыков от старшего поколения библиотечных специалистов молодым. Активная реализация данного принципа способствует развитию библиотечных профессий.

Инновационность. Внедрение современных методов использования трудового и интеллектуального потенциала молодых сотрудников библиотек. Выявление и распространение нового позитивного опыта работы с молодыми специалистами по развитию их как личности и профессионала, и участие молодых специалистов в совершенствовании библиотечной деятельности.

Консолидация и интеграция. Консолидация должна происходить не только внутри библиотечного сообщества, важна интеграция молодых библиотечных специалистов с представителями других сфер, находя там единомышленников, вступая в партнерские отношения в ходе реализации совместных проектов. Библиотечная молодежь ряда регионов это делает активно и результативно, но большинству этим приемам предстоит учиться. Большое значение сегодня придается кооперации с общественными объединениями и движениями по вопросам социальной адаптации молодежи.

4. Главные направления Концепции

Главные направления можно представить в виде двух групп:

- **Стратегические**, направленные на развитие объекта Концепции и меняющиеся в зависимости от реализованных задач.
- **Функциональные**, обеспечивающие реализацию задач Концепции, взаимопроникновение видов деятельности, проходящие через все стратегические направления (они являются инфраструктурными по отношению к стратегическим направлениям).

4.1. Стратегические направления

4.1.1. Молодые — в библиотечное дело! (вовлечение молодежи в библиотечную профессию).

Задачи:

- Разработка новых подходов к профориентации: раскрытие профессии библиотечно-информационного работника как сложной, многогранной, многопрофильной.
- Включение библиотечного студенчества в профессионально-общественную жизнь отрасли.
- Разработка системы современных способов и приемов привлечения трудовых ресурсов в библиотечную сферу.
- Раскрытие специфики и уникальности библиотечных профессий в СМИ.

Направление может осуществляться через реализацию следующих программ:

«Библиотекарь — профессия XXI века».

Программа реализуется на основе следующих приоритетов:

- Формирование позитивного образа современной библиотеки. Поднятие престижа библиотечных профессий и библиотечных работников.
- Развитие системы профориентационной работы.
- Внедрение современных способов привлечения трудовых ресурсов в библиотечную сферу.

При реализации программы особо обратить внимание на:

- развитие профориентационной работы, раскрывающей весь спектр библиотечных профессий, а также возможностей творческого развития в библиотечно-информационной сфере как специалиста и как личности;
- создание корпоративных проектов по выявлению учреждений, занимающихся профориентационной работой по библиотечным профессиям.;
- проведение конкурсов, раскрывающих значимость библиотечных профессий для развития общества («Библиотекарь года», «Лучшие публикации, теле- и радиопередачи, фильмы о библиотекарях и библиотечных профессиях» и др.);
- участие молодых библиотекарей в мероприятиях как смежных с библиотечной сферой, так и других сферах деятельности;
- увеличение числа и улучшение качества публикаций о библиотекарях и библиотечных профессиях в центральной и региональной периодике;
- создание «Музея библиотечных профессий»;

«Библиотечное студенчество»

Программа реализуется на основе следующих приоритетов:

- Выявление потребности отрасли в молодых специалистах, способных обеспечить модернизацию библиотечной сферы.
- Совершенствование профессиональной подготовки библиотечных специалистов в рамках развивающегося Болонского процесса в системе высшего библиотечно-информационного образования (ба-

калавриат — магистратура), а также постдипломного образования (переподготовка, аспирантура, докторантура).

- Создание условий закрепления будущих специалистов (учащиеся колледжей и студенты вузов) в отрасли.
- Разработка системы развития профессиональных и творческих способностей учащихся, в основе которой работа в научных студенческих обществах.
- Модернизация библиотеки учебного заведения культуры как важного ресурса для повышения качества библиотечного образования.
- Создание системы мониторинга трудоустройства выпускников учебных заведений и кадровых потребностей библиотек.

При реализации программы особо обратить внимание на:

- разработку системы социального заказа учебным заведениям не только отрасли культуры, но и других отраслей (экономической, юридической, психологической и др.) на:
 - подготовку специалистов, необходимых для жизнедеятельности библиотеки;
 - проведение дипломных исследований студентов, направленных на совершенствование деятельности библиотек;
- разработку форм и методов участия студентов библиотечных факультетов в деятельности профессионального сообщества (производственная практика начиная с 1 курса; возможность непосредственной работы в библиотеке как за вознаграждение, так и безвозмездно (волонтерство));
- формирование информационных банков данных:
 - о выпускниках учебных заведений и вакансиях в библиотеках;
 - о потребностях и возможностях добровольного труда (волонтерство) библиотек.

4.1.2. Молодые в библиотечном деле

Задачи:

- Организация государственной поддержки молодых специалистов в библиотечной сфере.
- Создание оптимальных условий для реализации и самореализации интеллектуального и трудового потенциала библиотечной молодежи в профессиональной среде.
- Разработка системы профессиональной мотивации и стимулирования молодого специалиста, с целью его закрепления в отрасли.
- Формирование социального пакета для молодых библиотекарей.

Направление может осуществляться через реализацию следующих программ:

«Библиопрофи»

Программа реализуется на основе следующих приоритетов:

- Разработка системы мер по профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотечных профессиях, создании максимальных условий для профессионального развития молодых специалистов через системы дополнительного и поствузовского образования.
- Лоббирование интересов молодых специалистов при разработке концептуальных и стратегических документов, целевых программ социальной и профессиональной направленности.
- Совершенствование условий профессионального развития молодых специалистов в системе дополнительного и пост вузовского образования.
- Содействие карьерному росту и имиджу молодых специалистов.
- Совершенствование сети профессиональных общественных организаций как структур, направленных на развитие профессионального и творческого потенциала библиотечной молодежи.
- Поднятие престижа общественных профессиональных объединений, и, в первую очередь РБА, среди библиотечной молодежи.
- Разработка и внедрение правовых, финансовых и организационных механизмов решения социальных проблем молодых специалистов библиотек.

При реализации программы особо обратить внимание на:

- раскрытие библиотеки как структуры с многоаспектными возможностями карьерного роста и саморазвития:
 - технологии саморазвития;
 - технологии вертикальной карьеры;
 - технологии горизонтальной карьеры;
- разработку проекта «Кадровый резерв» с обязательным разделом «Формирование библиотечной элиты» включающим:
 - индивидуальное патронирование;
 - развитие профессионального брендинга;
 - делегирование полномочий в современной библиотеке;
- разработку проекта «Социальный пакет молодых в библиотечном деле», имея в виду, в частности, здоровый образ жизни библиотекаря;
- развитие молодежного библиотечного движения, обратив особое внимание на консолидацию молодых специалистов по функциональным направлениям деятельности библиотек и библиотечным профессиям (молодые ученые, молодые каталогизаторы/специалисты по метаданным, библиотечно-информационные менеджеры, комплектаторы, информационные работники, коммуникаторы и т.д.).

«Информационный форум»

Программа реализуется на основе следующих приоритетов:

- Создание полнотекстовой библиотеки методических материалов по библиотечному делу.
- Создание системы обеспечения библиотечной молодежи отечественной и зарубежной информацией по всему комплексу вопросов и проблем кадровой молодежной политики.
- Сбор, распространение и внедрение в практику работы библиотек страны инновационного опыта по направлениям:
 - профессиональное и социальное развитие молодых специалистов;
 - развитие и совершенствование форм и методов работы библиотек с молодыми кадрами.
- Создание системы консалтинговых услуг по вопросам методики библиотечной работы, в том числе и в режиме удаленного доступа.
- Создание и поддержка информационного электронного (виртуального) пространства библиотечной молодежи.

При реализации программы особо обратить внимание на:

- формирование баз данных по проблемам кадровой политики в библиотечно-информационной сфере;
- разработку корпоративного проекта по сбору и распространению отечественного опыта по проблемам кадровой политики в библиотечно-информационной сфере;
- разработку проекта по созданию общественного центра зарубежной информации по кадровой проблематике как добровольного корпоративного объединения специалистов и организаций;
- создание виртуального информационного центра по проблемам библиотечной молодежи с включением средств интерактивного профессионального общения (форумы, чаты, интернет-конференции и т.д.).

4.1.3. Молодые — библиотечному делу

Задачи:

- Содействие профессиональному и научному творчеству библиотечной молодежи.
- Разработка системы работы молодых библиотекарей с молодежью:
 - молодые библиотекари в обслуживании молодежи как особой категории пользователей;
 - участие молодых библиотекарей в интеллектуальном развитии молодого пользователя.
- Раскрытие возможностей консолидации библиотечной молодежи со сверстниками — молодыми учеными, бизнесменами, администраторами и управленцами, учителями, строителями, издателями, книготорговцами и другими молодыми специалистами, вносящими вклад в развитие страны.



- Разработка системы взаимопомощи библиотечной молодежи и молодежи других специальностей (что может сделать и чем помочь молодой библиотекарь, используя профессиональные возможности, молодому учителю, врачу и, в свою очередь, что может сделать и чем помочь молодой учитель, врач, используя профессиональные возможности, библиотекарю).

Направление может осуществляться через реализацию следующих программ:

«Профессиональное и научное творчество молодых»

Программа реализуется на основе следующих приоритетов:

- Создание условий для плодотворной деятельности творческих научных групп, ведущих разработки, направленные на развитие библиотечного дела региона и конкретной библиотеки.
- Поддержка создания библиотеками (в качестве учредителей) самостоятельно или совместно с администрацией региона, общественными организациями профессиональной периодики.
- Продвижение работ молодых ученых и специалистов для публикаций в центральных и региональных профессиональных изданиях.

При реализации программы особо обратить внимание на:

- привлечение молодых ученых (аспирантов, докторантов), молодых преподавателей к разработке актуальных проблем модернизации библиотечного дела;
- проведение развивающих мероприятий:
 - конкурсов проектов, идей и научных работ;
 - форумов, слетов, научно-практических конференций, профессиональных встреч, ассамблей, круглых столов и т.п. мероприятий;
- привлечение и создание особо благоприятного режима молодым ученым и специалистам:
 - в научной деятельности библиотек и учебных заведений;
 - в издательской деятельности библиотек;
 - в развитии способностей к научной публицистике, ораторскому искусству.

«Молодые — молодым»

Программа реализуется на основе следующих приоритетов:

- Создание условий молодым специалистам для разработки новых нестандартных форм и методов работы с молодыми читателями и потребителями информации.
- Изучение возможностей консолидации и взаимопомощи молодых библиотекарей и молодых специалистов других профессий.
- Разработка комплекса мероприятий, проводимых молодыми библиотекарями для молодых специалистов других специальностей.

- Создание образовательных мероприятий для молодых специалистов, в основу которых должны быть положены принципы культуры общения и толерантности.

При реализации программы особо обратить внимание на:

- выявление, обобщение и распространение инновационного опыта молодых библиотечных специалистов по обслуживанию молодежи;
- развитие в молодежной среде различных форм интеллектуальных игр (КВН, «Что? Где? Когда», «Брейн-ринг», «Своя игра»);
- развитие и совершенствование информационных услуг и продуктов, создаваемых молодыми библиотекарями для молодых специалистов других специальностей.

4.2. Функциональные (обеспечивающие) направления

4.2.1. Совершенствование законодательства в библиотечной сфере в части профессиональной и социальной поддержки молодых специалистов, а также нормативной базы.

При реализации направления особо обратить внимание на:

- корреспондирование законодательных актов кадровой и молодежной сферы в законодательную систему библиотечного дела;
- разработку «Положения о молодых специалистах библиотечной отрасли»;
- анализ действующих регламентирующих документов библиотечно-информационной отрасли и смежных отраслей на предмет социальной поддержки и профессионального развития молодых специалистов.

4.2.2. Развитие международного сотрудничества молодых библиотечных специалистов, инициирование, а также активное участие в подготовке и реализации библиотечных международных проектов и программ, в том числе развития профессиональной и социальной поддержки молодых специалистов.

При реализации направления особо обратить внимание на:

- разработку проектов, направленных на объединение молодых лидеров России и зарубежья, способных развивать библиотечное дело методами и способами, соответствующими современным достижениям;
- выявление и распространение зарубежного опыта и знаний о кадровой молодежной политике, работы с молодыми сотрудниками библиотек через профессиональную периодику и материалы ИФЛА и других международных организаций, работающих в библиотечно-информационной сфере;
- использование в практике привлечения, развития и закрепления молодежи в библиотечном деле инновационного зарубежного опыта и новых знаний.

4.2.3. Организация социального партнерства

При реализации направления особо обратить внимание на:

- социальное партнерство как действенный механизм решения задач Концепции;
- развитие социального партнерства за пределами библиотечно-информационной сферы;
- углубление социального партнерства со средствами массовой информации: телевидением, электронными масс-медиа, печатной прессой.

5. Механизмы реализации Концепции

Предусматриваются правовые, организационные, финансовые механизмы.

Правовые механизмы:

- подготовка предложений по совершенствованию федеральной, региональной, внутрибиблиотечной нормативно-правовой базы библиотечного дела в части, касающейся работы с молодыми кадрами;
- разработка типовых нормативных документов локального характера для регламентирования деятельности по реализации Концепции.

Организационные механизмы:

- применение программно-проектного планирования; обязательное приложение к документу стратегического плана реализации (Приложение 1);
- разработка подпрограммы «Кадры библиотек России» с разделом «Молодые в библиотечном деле», в рамках ФЦП «Культура России»;
 - участие в реализации Концепции:
 - Российской библиотечной ассоциации (в первую очередь, Секции «Молодые в библиотечном деле», Секции библиотечной профессии кадров и непрерывного образования) и других профессиональных библиотечных объединений;
 - Министерства культуры Российской Федерации и других ведомств, имеющих сети библиотек;
 - профильных подразделений органов исполнительной и законодательной власти субъектов Российской Федерации;
 - библиотек всех территориальных уровней, ведомственной принадлежности, типов и специализаций; профильных факультетов, отделений и кафедр средних и высших учебных заведений;
 - Советов молодых специалистов и других профессиональных общественных организаций библиотек всех территориальных уровней, ведомственной принадлежности, типов и специализаций;

- профессиональной печати, в первую очередь «Информационного бюллетеня РБА» как официального издания Российской библиотечной ассоциации, а также профессиональной молодежной периодики (журнал «Молодые в библиотечном деле», молодежные библиотечные газеты и продолжающиеся издания (информационная поддержка Концепции);
- электронных средств информации: страницы секции «Молодые в библиотечном деле» на сайте РБА, раздела «Молодые в библиотечном деле» на портале Library.ru (информационная поддержка Концепции);

- создание Экспертного совета по кадровым проблемам отрасли при Совете РБА из представителей библиотек, органов власти, общественности, одними из первых задач которого должно стать:
 - осуществление оперативного контроля и мониторинга реализации Концепции;
 - проведение оценки эффективности реализации Концепции;
- организация временных творческих коллективов для реализации отдельных проектов как по решению Совета РБА, так и в рамках других организаций и ведомств;
- организация образовательных мероприятий для участников реализации Концепции;
- методическое и информационное обеспечение управленческой деятельности по осуществлению Концепции;
- представление Концепции, хода ее реализации и результатов широкому кругу общественности.

Финансовые механизмы:

- участие в федеральных и региональных программах социального и культурного развития;
- выдвижение проектов на соискание грантов благотворительных фондов;
- привлечение средств спонсоров на проведение акции и мероприятий, имеющих важное общественное значение, с этой целью создается «Попечительский совет реализации Концепции».

6. Ожидаемые результаты

Реализация Концепции осуществляется на всех уровнях. Она должна принести:

- позитивные изменения кадровой ситуации в библиотечной сфере (увеличение доли молодежи в кадровом составе отрасли);
- радикальные изменения в системе подготовки и образования библио-

тчных кадров страны в соответствии с современными требованиями;

- планомерное формирование в регионах программ системного развития библиотечной молодежи с учетом региональной специфики, возможностей и территориальных особенностей;
- создание благоприятных условий для адаптации и закрепления в библиотечной профессии интеллектуально развитых и социально активных молодых специалистов (рост доли выпускников учебных заведений, оставшихся в библиотечной профессии, увеличение доли специалистов, пришедших на работу в библиотеку после окончания учебных заведений других отраслей);
- повышение престижа библиотечной профессии в обществе (увеличение количества учебных мест и конкурса для получения библиотечного образования в высших учебных заведениях культуры);
- активизацию работы с молодыми сотрудниками библиотек России.

Приложение 1

ПЛАН-РЕКОМЕНДАЦИИ по РЕАЛИЗАЦИИ «Стратегической концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010-2020 гг.»

Настоящий план является неотъемлемой частью Концепции и детализирует направления кадровой молодежной политики в библиотечной сфере. Форма документа «план-рекомендации» выбрана специально, так как в данном документе нет жесткой привязки к регионам и библиотекам-исполнителям. Регионы имеют свободу выбора развития тех или иных направлений Концепции, конкретных мероприятий и акций, а также степень своего участия. Обязателен только начальный срок мероприятий и акций.

Данный подход создает условия для неформального объединения специалистов из различных регионов и библиотек, заинтересованных в разработке тех или иных направлений Концепции, в творческие группы.

Жирным курсивом в плане отмечены мероприятия, которые уже проводятся.

Приоритеты, мероприятия	Предполагаемые сроки	Предполагаемые исполнители, участники	Предполагаемые источники финансирования
Направление «Молодые — в библиотечное дело!»			
Программа «Библиотекарь — профессия XXI века»			
1. Формирование позитивного образа современной библиотеки. Поднятие престижа библиотечных профессий и библиотечных работников. <ul style="list-style-type: none"> • конкурсы (разработка и проведение) - Общероссийского конкурса «МОЛОДОЙ БИБЛИОТЕКАРЬ ГОДА» с отборочными конкурсами в регионах; 	Ежегодно, начиная с 2013 г.	Общероссийский — РБА; отборочные — ОУНБ или другие заинтересованные библиотеки региона	РБА, МК РФ, внебюджетные средства (гранты, спонсоры); Бюджет региона, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
<ul style="list-style-type: none"> • «Лучшая публикация, телерадиопередача, фильм, репортаж о современной библиотеке через раскрытие библиотечных профессий» (общероссийские и региональные как отборочные, так и как самостоятельные); 	Начиная с 2011 г. — региональные; Общероссийский — с 2012 г.	Общероссийский — РБА; отборочные — ОУНБ или другие заинтересованные библиотеки	РБА, МК РФ, внебюджетные средства (гранты, спонсоры); Бюджет региона, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и публикация (библиотекарями или с участием профессиональных журналистов) цикла материалов в центральных и региональных изданиях, в первую очередь молодежных о <i>современной библиотеке через показ современных библиотечных профессий и библиотекарей.</i> 	Постоянно, в течение всего периода	Центральные и региональные СМИ, специалисты библиотек, журналисты	—
<ul style="list-style-type: none"> • Единовременная акция в СМИ ко Дню библиотек (организовать по всей России 27 мая максимально возможное количество публикаций в центральной и региональной прессе о <i>современной библиотеке через библиотечные профессии и библиотекарях, в том числе и молодых.</i>) 	Ежегодно, организация публикации 27 мая	Центральные и региональные СМИ, Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», библиотекари и журналисты	—

<ul style="list-style-type: none"> Инициирование публикаций (молодыми библиотекарями самостоятельно или с участием профессиональных журналистов) материалов о современной библиотеке через показ современных библиотечных профессий и библиотек в первую очередь в молодежных изданиях. 	Публикация по мере подготовки материалов		—
<ul style="list-style-type: none"> Инициирование и поддержка создания и выпуска библиотечными (в качестве учредителей или ведущих рубрик) совместно с администрацией региона или общественными организациями периодических изданий для читателей, в том числе периодических молодежных изданий: 	Издание по мере подготовки региональной и внутрибиблиотечной периодики для читателей	Администрация регионов, администрации и коллективы издающих библиотек	Бюджет библиотеки, региона, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
<p>- <i>Всероссийский конкурс региональных периодических изданий библиотечно-информационной проблематики «БИБЛИО-ПРЕССА — РЕГИОН-20...», номинация «Для читателей»;</i></p>	<i>Проводится один раз в два года — 2011 г., 2013 г., 2015 г.</i>	<i>МК РФ, РБА (секция «Молодые в библиотечном деле»), Российская государственная библиотека для молодежи</i>	<i>МК РФ, РБА, внебюджетные средства (гранты, спонсоры);</i>
<p>2. Развитие системы профориентационной работы</p> <ul style="list-style-type: none"> Корпоративный проект «Профориентир — библиотекарь» (выявление учреждений, занимающихся профориентацией библиотечных профессий: школы, учебные заведения, школы): <ul style="list-style-type: none"> разработка методики выявления учреждений; создание адресно-фактографического массива данных по учреждениям России; 	2010 г. 2013 г.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, Секция школьных библиотек, Секция вузовских библиотек, библиотеки, заинтересованные в разработке этой проблемы.	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);

<ul style="list-style-type: none"> Разработка и проведение Всероссийского конкурса на лучшую рекламу учебно-заведения библиотечно-информационного профиля (с системой региональных отборочных туров); 	1 раз в 3 года, начиная с 2011 г. (проведение 2011-2012 гг.);	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, секция школьных библиотек, учебные заведения и отдельные факультеты библиотечно-информационного профиля	
<ul style="list-style-type: none"> Разработка и проведение Всероссийского конкурса на лучшую методическую разработку профессиональной ориентации для молодежи «Библиотекарь — профессия XXI века» (с системой региональных отборочных туров); 	1 раз в 3 года, начиная с 2011 г. (проведение 2011-2012 гг.);	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, Секция школьных библиотек, учебные заведения и отдельные факультеты библиотечно-информационного профиля, библиотеки	

Корпоративный проект «Музей библиотечных профессий»

<p>Разработка концепции «Музея библиотечных профессий» (Общероссийского и региональных): стационарного — на базе Российской государственной библиотеки для молодежи; виртуального — на базе раздела «Профессия — библиотекарь» портала LIBRARY.RU</p>	2010-2011 гг.	Инициативная группа Секции РБА «Молодые в библиотечном деле», библиотеки и отдельные специалисты, желающие участвовать в разработке.	РБА, МК РФ, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
<p>Экспозиционная и собирательская работа Создание региональных инициативных групп с упором на Советы молодых специалистов для участия в разработке концепции Музея и сбора фактографического материала для Общероссийского и региональных музеев.</p>	2010-2020 гг. - участие в разработке концепции Музея 2010-2011 гг.; - сбор материала 2010-2020 гг.	Советы молодых специалистов регионов и библиотек, учащиеся учебных заведений культуры и искусств	Региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);



Презентация «Музея библиотечных профессий»	май 2020 г. Всероссийский библиотечный конгресс	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Российская государственная библиотека для молодежи, Советы молодых специалистов, участвующие в проекте.	
Программа «Библиотечное студенчество»			
1. Выявление потребности отрасли в молодых специалистах, способных обеспечить модернизацию библиотечной сферы: - разработка методики выявления потребности; - формирование исследовательской группы; - проведение исследований	2011-2012 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, учебные заведения и отдельные факультеты библиотечно-информационного профиля	МК РФ, РБА, региональный бюджет
	2012 г.		
	2012-2014 гг.		
2. Разработка системы профессиональных и творческих способностей учащихся, в основе которой работа в научных студенческих обществах: • Разработка и проведение Всероссийского тематического конкурса решения проблем библиотечного развития (возможно на основе курсовых работ старшекурсников и дипломных работ) (с системой региональных отборочных туров);	1 раз в 2 года, начиная с 2011 г.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, учебные заведения и отдельные факультеты библиотечно-информационного профиля;	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
• Разработка и проведение Всероссийского слета библиотечного студенчества;	1 раз в 2 года, начиная с 2012 г.;	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, учебные заведения и факультеты библиотечно-информационного профиля;	

• Разработка и проведение Всероссийской научно-практической конференции «Библиотечная учащаяся молодежь: сегодняшние судьбы и завтрашние перспективы»	1 раз в 3-4 года, начиная с 2013 года.		
3. Совершенствование библиотeki учебного заведения культуры как важного ресурса для повышения качества библиотечного образования: • Разработка межвузовского (+колледжи) исследования «Библиотека колледжа, вуза культуры как важного ресурса для повышения качества библиотечного образования»: <ul style="list-style-type: none"> - разработка методики исследования; - проведение исследования; 	2011 г. 2012-2013 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, Секция библиотек высших учебных заведений, учебные заведения и факультеты библиотечно-информационного профиля и библиотеки этих учреждений;	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
• Разработка конкурса инновационных проектов «Библиотека колледжа, вуза культуры как важного ресурса для повышения качества библиотечного образования» (среди студентов и преподавателей);	2013 г.		МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
4. Создание системы информационного обеспечения трудоустройства выпускников учебных заведений: • Разработка системы мониторинга кадровых потребностей в библиотеках (на федеральном и региональных уровнях);	2010-2013 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров, секция центральных библиотек субъектов Российской Федерации, Секция публичных библиотек.	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.)
• Ведение банка данных о выпускниках учебных заведений и вакансиях в библиотеках на: - сайте РБА (раздел «Мониторинг кадровых потребностей»); - портала Library.ru (раздел «Биржа труда»); - сайты библиотек.	по мере создания библиотеками банка данных	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров, Секция центральных библиотек субъектов Российской Федерации, Секция публичных библиотек	



Направление «Молодые в библиотечном деле»			
программа «Библиопрофи»			
<p>1. Разработка системы мер по профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотечной профессии, созданию условий для профессиональной переподготовки и регулярному повышению квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> Разработка, организация и проведение всероссийского социологического исследования «Социальный портрет российского молодого специалиста библиотечного дела»: <ul style="list-style-type: none"> разработка методики исследования; проведение исследования 	2011 г.	<p>Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования, Секция центральных библиотек субъектов Российской Федерации, Секция публичных библиотек, АПРИКТ</p>	<p>МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.)</p>
	2012 г.		
<p>2. Содействие карьерному росту молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> Разработка проекта «Университет библиотечной элиты»; 	2010-2011 гг.	<p>Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров АПРИКТ</p>	<p>МК РФ, РБА, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);</p>
<ul style="list-style-type: none"> Выработка механизма получения молодыми работниками библиотек на льготных условиях: <ul style="list-style-type: none"> образования в магистратуре; второго высшего профильного образования (имеющими высшее не библиотечное образование, а также получения библиотечными работниками, второго высшего не библиотечного образования необходимого библиотеке для ее развития (экономическое, юридическое и т.д.); гранта в целевую аспирантуру. 	2010-2015 гг.	<p>МК РФ, РБА</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Восстановление в новом формате Всероссийской школы молодых специалистов библиотечно-информационной сферы. 	2011 г.	<p>Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», секция библиотечной профессии, кадров АПРИКТ</p>	<p>МК РФ, РБА, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);</p>

<p>3. Поддержка развития сети профессиональных общественных организаций, как структур направленных на развитие профессионального и творческого потенциала библиотечной молодежи.</p> <ul style="list-style-type: none"> Проведение Конкурса молодежных профессиональных библиотечных объединений «Лидер молодежного библиотечного движения» в рамках Форума молодых библиотекарей России 	<p>Проводится с 2006 г. 1 раз в 2 года</p>	<p>Секция РБА «Молодые в библиотечном деле»</p>	<p>МК РФ, РБА, внебюджетные средства (гранты, спонсоры);</p>
<p>4. Поднятие престижа общественных профессиональных организаций, и в первую очередь, РБА среди библиотечной молодежи.</p> <ul style="list-style-type: none"> Разработка и внедрение комплекса мер, способствующих росту признания РБА молодыми в библиотечном деле (Приложение 3). Разработка и внедрение комплекса мер региональных библиотечных объединений, направленных на формирование карьеры молодого специалиста. 	2010 -2020 гг.	<p>РБА</p>	<p>РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.)</p>
<p>5. Разработка и внедрение правовых, финансовых и организационных механизмов решения социальных проблем молодых специалистов библиотек</p> <ul style="list-style-type: none"> Разработка проекта документа «Социальный пакет молодых в библиотечном деле» (здоровье, безопасность, социальная защищенность, социальная психологическая адаптация молодежи, приходящей на смену кадровому составу библиотек). Разработка проекта «Здоровый образ жизни библиотекаря». 	<p>2010-2015 гг.</p> <p>2010-2015 гг.</p>	<p>Секция РБА «Молодые в библиотечном деле»,</p> <p>Секция РБА «Молодые в библиотечном деле»</p>	

Программа «Информационный форум»			
<p>1. Создание системы обеспечения библиотечной молодежи отечественной и зарубежной информацией по всему комплексу вопросов и проблем кадровой молодежной политики.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Формирование баз данных (библиографических, реферативных и полнотекстовых) по проблемам кадровой политики в библиотечно-информационной сфере 	2010–2020 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», РГБМ (Информационно-консалтинговый центр «Библиотечная карьера»)	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.)
<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и функционирование корпоративного проекта «Взаимная информация» по сбору и распространению отечественного опыта по проблемам работы с молодыми специалистами: <ul style="list-style-type: none"> - разработка проекта - функционирование проекта 	2010 г. 2010–2020 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», РГБМ (Информационно-консалтинговый центр «Библиотечная карьера»), библиотеки-партнеры проекта	
<ul style="list-style-type: none"> • Разработка проекта и создание общественного центра зарубежной информации по кадровой проблематике как добровольного корпоративного объединения специалистов и организаций: <ul style="list-style-type: none"> - разработка проекта - функционирование проекта 	2010 г. 2010–2020 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», РГБМ (Информационно-консалтинговый центр «Библиотечная карьера»), библиотеки-партнеры, специалисты-партнеры проекта	
<p>2. Создание и поддержка информационного электронного (виртуального) пространства библиотечной молодежи</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание виртуального информационного центра по проблемам библиотечной молодежи с включением средств интерактивного профессионального общения (форумы, чаты и т.д.). 	2010–2020 гг.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», РГБМ (Информационно-консалтинговый центр «Библиотечная карьера»), библиотеки-партнеры, специалисты-партнеры проекта	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.)

Направление «Молодые — библиотечному делу»			
Программа «Профессиональное творчество молодых»			
<p>1. Создание условий для плодотворной работы творческих научных групп, ведущих разработки, направленные на развитие библиотечного дела региона и конкретной библиотеки</p> <ul style="list-style-type: none"> • Восстановление (VI) Всероссийского конкурса научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (с системой региональных отборочных туров); • <i>Конкурс инновационных проектов «Свершения и мечты молодых библиотекарей России» в рамках Форума молодых библиотекарей России (1 раз в 2 года).</i> • <i>Форум молодых библиотекарей России.</i> 	1 раз в 3 года, начиная с 2012 г.	Секция РБА «Молодые в библиотечном деле», РГБМ, Секция РБА по научно-исследовательской работе	МК РФ, РБА, региональный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
	<i>проводится 1 раз в 2 года, начиная с 2006 г.</i>	<i>Секция «Молодые в библиотечном деле», РГБМ</i>	<i>МК РФ, РБА</i>
	<i>проводится 1 раз в 2 года, начиная с 2006 г.</i>	<i>Секция «Молодые в библиотечном деле», РГБМ</i>	
<p>2. Поддержка издательской и публикаторской деятельности молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Всероссийский конкурс региональных периодических изданий библиотечно-информационной проблематики «Библиопресса — регион»</i> • Создание Всероссийской школы издательского и журналистского мастерства: <ul style="list-style-type: none"> - разработка структуры и программ Школы - начало занятий 	<i>проводится 1 раз в 2 года, начиная с 2006 г.</i>	РБА (Секция «Молодые в библиотечном деле», Секция библиотечной профессии, кадров и непрерывного образования), Секция по издательской и книгораспространительской деятельности, АПРИКТ.	МК РФ, РБА, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
	2011 г. 2012 г.		
<ul style="list-style-type: none"> • Разработка и проведение региональных. внутрибиблиотечных школ: молодого журналиста, редактора, корреспондента, фотокорреспондента; 	по мере возникновения, начиная с 2010 г.	Администрация регионов, учебные заведения системы повышения квалификации и переподготовки кадров регионов, издающие библиотеки.	Региональный, внутрибиблиотечный бюджет, внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);



Программа «Молодые — молодым»			
<p>1. Создание условий молодым специалистам библиотечного дела для разработки новых нестандартных форм и методов работы с молодыми читателями и потребителями информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проведение молодежных исследований читательских и информационных потребностей молодежи с учетом реалий сегодняшнего дня. 	По мере возникновения потребности у библиотек 2010-2015 гг.	Советы молодых специалистов библиотек, желающие изучить сегодняшнюю ситуацию	Региональный бюджет
<ul style="list-style-type: none"> • Всероссийский турнир библиотечных команд по брейрингу и другим интеллектуальным играм: <ul style="list-style-type: none"> - предварительный этап — выявление библиотек, развивающих интеллектуальные игры; - разработка программы турнира; - проведение турнира. • Проведение исследования «Взаимная полезность» с целью консолидации и взаимопомощи молодых библиотекарей с молодыми специалистами других профессий: <ul style="list-style-type: none"> - разработка программы исследований; - проведение исследований. <p>Разработка комплекса мероприятий, проводимых молодыми библиотекарями для молодых специалистов других специальностей.</p>	2010-2011 гг. 2011-2012 гг. 2013 г.	Секция «Молодые в библиотечном деле», Советы молодых специалистов, Красноярская КЮБ	Внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);
	2014 г. 2015 г.	Секция «Молодые в библиотечном деле», Советы молодых специалистов	Внебюджетные средства (гранты, спонсоры и др.);

ГЛОССАРИЙ — термины и определения по проблеме «Кадровая молодежная политика в библиотечной сфере»

Термин	Определение
государственная кадровая политика	Общегосударственная стратегия формирования, развития и рационального использования трудового потенциала страны
государственная политика в области развития персонала в РФ	<p>Совместные действия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов, направленные на обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заработной платы, соответствующей затратам интеллектуального и физического труда работников, а также поддержание ее на достойном уровне; - комфортных условий труда и отдыха, отвечающих санитарным нормам; - благоприятных условий для самореализации в профессиональной сфере и осуществления стимулирующих мер в сфере социально-экономического развития; - системы повышения профессиональной квалификации и развития персонала; - нормальных жилищно-бытовых условий; <p>пакета социальных гарантий.</p>
дополнительное профессиональное библиотечное образование	<p>Преимущественно осуществляется в следующих формах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональная переподготовка; - повышение квалификации; - стажировка; - оперативная актуализация знаний.
кадровая политика	<p>Генеральное направление кадровой работы: совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на сохранение укрепление и развитие кадрового потенциала; - на создание высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования рынка. <p>Основными направлениями кадровой политики являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий; - разработка программ развития персонала с целью решения текущих и будущих задач; - разработка мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом; - создание современных систем подбора и отбора персонала; - проведение маркетинговой деятельности в области персонала; - разработка программ занятости; - усиление стимулирующей роли оплаты труда; - разработка социальных программ и т.д.

кадровая политика организации	Направлена на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития.
кадровая стратегия (стратегия управления персоналом)	Специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики.
молодежная кадровая политика в библиотечной сфере	Система государственных и общественных мер, направленных на создание правовых, экономических и социальных условий формирования, развития и рационального использования трудового потенциала молодежи в библиотечной сфере.
молодые в библиотечном деле	Специалисты различных профессий, обеспечивающие современный уровень в библиотечной сфере деятельности в возрасте от 18 до 36 лет. Принятые возрастные границы обусловлены возрастными особенностями современной кадровой ситуации в отрасли. Её границы могут меняться.
молодые специалисты	Выпускники высших и средних учебных заведений (независимо от формы получения образования) поступившие на работу по полученной специальности без перерыва между учебой и работой и имеющие стаж работы до трех лет.
оперативная актуализация знаний	Осуществляется по неформальным образовательным каналам (конференции, семинары, совещания, ярмарки идей, круглые столы, деловые игры, фокус-группы, конкурсы, международные образовательные и профессионально-ознакомительные туры).
профессиональная переподготовка библиотечных кадров	Освоение знаний и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности и получения новой квалификации в рамках номенклатуры библиотечных специальностей, утвержденных Минобрнауки России.
повышение квалификации библиотечных кадров	Обновление теоретических и практических знаний в соответствии с новыми требованиями к управлению профессиональной квалификации и необходимостью решения новых производственных задач (краткосрочные проблемные семинары, среднесрочные семинары и школы-семинары, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории и мастерские, мастер-классы, тренинги, практикумы).
политика повышения занятости и профессионального обучения	Государственная политика, направленная на повышение эффективности рынка труда и сокращение безработицы и предусматривающая: <ul style="list-style-type: none"> - организацию профессионального обучения; - предоставление информации о рабочих местах; - противодействие дискриминации.
социальная политика	Система мер, направленных на осуществление социальных программ, поддержания доходов, уровня жизни населения, обеспечение занятости, поддержки отраслей социальной сферы, предотвращения социальных конфликтов. Различают: <ul style="list-style-type: none"> - социальную политику в области образования, здравоохранения, занятости и социально-трудовых отношений; а также - культурную, жилищную, семейную пенсионную, женскую и молодежную социальную политику.

Просим дополнить терминологический ряд!

**КОМПЛЕКС МЕР
поддержки молодых специалистов, способствующих
росту профессионального признания
Российской библиотечной ассоциации**

1. Ввести на Всероссийском библиотечном конгрессе: Ежегодной Конференции Российской библиотечной ассоциации:
 - акцию «Посвящение в профессию» для молодых библиотекарей города и области, в котором проходит Конференция;
 - регулярную встречу молодых участников Конференции с руководством РБА.
2. Содействовать выдвижению перспективной творческой молодежи в Постоянные комитеты секций и их непосредственному участию в Ежегодных Конференциях РБА.
3. Рекомендовать библиотекам-членам РБА разработать документы (программы, концепции, положения и т.д.), направленные на привлечение, поддержку и развитие кадрового потенциала библиотеки.
4. 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;
5. Разработка системы стипендиатства РБА:
 - стипендии аспирантам;
 - стипендии студентам.



Авторам нашего журнала

ПАМЯТКА

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

- компьютерный вариант (распечатка с прилагаемой дискетой 3,5);
- машинописный вариант (на одной стороне стандартного листа А4 через 2 интервала между строками, с полями не менее 3 см.);
- 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 — 14 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 200 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 _____