



МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

№ 11/12 ноябрь-декабрь 2009

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

■ Учредитель

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Главный редактор

Татьяна Сергеевна Макаренко

■ Над номером работали:

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

Т.П. Сопова (г. Киев, Украина),

З.С. Баянова (г. Астана, Казахстан)

И.Б. Стрелкова (г. Минск, Беларусь)

■ 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»

■ ПЕРЕКЛИЧКА РЕГИОНОВ

УКРАИНА

3 Т.П. Сопова Библиотечный профессионализм: слагаемые успеха

ДОНЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ

12 И.П. Космина «Итак, она звалась Татьяна...»

16 Т.В. Лятавская О профессии с любовью

ЛУГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

20 О.А. Дорофеева Хроника форумов молодых библиотекарей Луганщины

НИКОЛАЕВСКАЯ ОБЛАСТЬ

36 А. Кондратская Заметки молодого библиотекаря

НИКОЛАЕВСКАЯ ОБЛАСТЬ

40 Л.Ф. Пономаренко Молодежь в библиотечном деле: социально значимая карьера

РОВНЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ

43 Н.Т. Вербец Библиотека как центр формирования кадрового потенциала информационной сферы

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

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

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

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

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

Отпечатано ООО «Век информации»

Заказ 11082401

Тираж 945 экз.

Номер подписан к печати

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

46 Р.А. Бердигалиева Успешный профессионал. Стратегия действий

РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ

61 П.Ю. Макеев Public relations в библиотеке: название и призвание. Некоторые размышления молодого библиографа

■ ЗНАКОМЬТЕСЬ!

70 Т.С. Макаренко Пробудить интерес к зарубежному опыту

75 Молодые в библиотечном деле: фрагмент указателя литературы «Библиотечная профессия и кадры за рубежом»

СЛЕДУЮЩИЙ НОМЕР — спецвыпуск III Форум молодых библиотекарей России



Перекличка регионов



Украина

БИБЛИОТЕЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ: СЛАГАЕМЫЕ УСПЕХА

Татьяна Петровна СОПОВА,
заместитель директора по научной работе
Государственной библиотеки Украины для юношества,
(г. Киев)



Библиотекарь — первый вестник красоты и знаний
Н. Рерих

Длительное время, работая с библиотекарями, обслуживающими молодежь, я неоднократно собиралась проанализировать их деятельность, мастерство, профессиональные черты. Необходимость такого анализа обусловлена рядом проблем, о которых нельзя не говорить, которые следует выявлять и разрешать.

Повышение уровня профессионализма, качества работы — вопрос многогранный. Библиотека, работающая с молодежью, является учреждением, работа которого невозможна без грамотного, компетентного библиотекаря-профессионала. Правильнее было бы даже сказать, что повышение качества работы библиотеки зависит от повышения профессионального уровня библиотечных специалистов. И имеет ли библиотека будущее или останется в прошлом, в немалой степени зависит от работающих в ней.

Анализируя деятельность обслуживающих юношество библиотек, убеждаешься в существовании тенденции их превращения из закрытой системы, сконцентрированной лишь на внутробиблиотечных интересах, в социальный институт, способный заниматься делами общества, быть чутким по отношению к его молодым гражданам. Библиотекари всё чаще позиционируют себя ведущими специалистами в области формирования



информационной компетентности своих пользователей, в частности — молодых людей.

Возникает необходимость соответствия столь громким заявлениям. Например, иногда, готовясь к мероприятию, мы не задумываемся о том, полезным ли (или хотя бы интересным) оно будет для наших молодых пользователей, а проведя его, убеждаемся в невысокой результативности сделанного. Мудрыми будут действия того библиотекаря, который либо добьётся положительного эффекта своей работы, либо, соответствующим образом аргументируя это, откажется от нее.

Позволю себе добавить еще несколько слов о самой природе массовых мероприятий. Чтобы вызвать интерес у зрителей и слушателей, они должны носить адресный характер, быть публичными, понятными и интересными молодому человеку, отличаться творческой, развивающей направленностью, включать диалоговые и тренинговые элементы. А подготовить такое мероприятие может только библиотекарь, который сам много читает, повышает собственный уровень знаний, интересуется событиями и фактами, связанными с жизнью молодежи, держит руку на пульсе времени. Для примера: мероприятие «СПИД: глобальная проблема человечества» может быть рассчитано на широкий круг читателей, а мероприятие «СПИД: от «а» до «я» ориентировано на определенную возрастную категорию, которой можно сообщить нечто более откровенное, вовсе не интересное другим возрастным категориям.

Профессионализм понимается как признанная обществом способность разрешать проблемы, возникающие в профессиональной деятельности. Эта способность может быть как природной (наследственной), так и приобретенной в процессе социализации и профессионализации (профессор А. Каптерев). Интеллектуальная деятельность человека в направлении накопления профессионального опыта принятия решений в различных ситуациях зависит от ряда факторов:

- сопоставления личного восприятия мира с определенными жизненными ситуациями и выявление инвариантов. (Например, я против вступления Украины в НАТО, но, работая в библиотеке, не имею права навязывать свое мнение пользователям. Я должен считаться с их мнением);

- соотношения личных и групповых (прочих) оценок ситуации. (Например, будучи модератором диспута о НАТО, я могу лишь анализировать и систематизировать мнения участников, подытожить, резюмировать их высказывания);

- упорядочения зависимостей между профессиональными ситуациями и анализа альтернативных вариантов поведения в различных ситуациях;

- формирования профессионального мировоззрения.

Мы, библиотекари, к сожалению, не всегда можем похвастаться учётом в своей деятельности перечисленных факторов. Опыт свидетельствует о том, что в сознании библиотечных специалистов преобладают элементы повседневности, а не профессионализма. И даже тот факт, что руководство библиотеки предлагает сотруднику повышать свою квали-



фикацию и вследствие этого продвигаться по служебной лестнице, не становится для большинства библиотекарей перспективным. Вывод прост: пока специалист сам не ощутит потребности, а точнее, необходимости в повышении собственного профессионального уровня, положительного результата не будет.

Поэтому на современном этапе необходим новый подход к самой кадровой политике, который можно охарактеризовать тремя основными моментами:

1. Стратегическое управление кадрами с определением основных направлений развития кадровых ресурсов.
2. Развитие штата, основанное на анализе профессионального потенциала каждого работника, отдела, библиотеки в целом. Это своего рода профессиональный клиринг, т.е. приведение в соответствие комплекса профессиональных требований на конкретном участке и возможностей работника.
3. Процесс обучения и повышения квалификации кадров.

Важным направлением кадровой политики должно стать усиление инициативности и ответственности самих работников, формирование и развитие корпоративной культуры. Каждый специалист должен отвечать лично за свой профессиональный рост, а руководитель — за рост всех своих подчиненных.

На практике это можно наблюдать во время аттестации. Понятно, что нам самим хочется продемонстрировать аттестационной комиссии свое мастерство, умение, профессионализм. А руководству, в свою очередь, хочется, чтобы его специалисты были грамотными, опытными, мобильными и т.д.

Однако последняя аттестация в нашей библиотеке показала, что для того, чтобы такая аттестация стимулировала работника к повышению своего профессионального и образовательного уровня, необходимо совершенствовать саму процедуру аттестации, обладать четкими критериями оценок. К сожалению, в Положении о проведении аттестации такие критерии отсутствуют, и каждая комиссия аттестует библиотекарей по собственному усмотрению, нередко руководствуясь личными симпатиями и антипатиями. Кроме того, есть случаи, когда по результатам аттестации не проводилось никаких кадровых изменений, перестановок, не вносились дополнения в должностные инструкции или новации в дальнейшую работу.

Опыт свидетельствует и о том, что в 60% юношеских библиотек изменения в кадровой структуре осуществляются не планомерно, а стихийно, как реакция на сложившуюся ситуацию. Есть ряд проблем, которые не решаются: отсутствует прогноз динамики функциональной структуры, анализ потребности в кадрах, стимулирование работников, руководство развитием штата не системно, не разработаны критерии оценки и т.д.

Автоматизация библиотечной деятельности также вносит свои коррективы и существенным образом изменяет работу библиотеки на всех уровнях. Поэтому необходимо отслеживать потребности в автоматизации конкретных операций, сопоставлять затраты на автоматизацию с



предвидимым эффектом от ее внедрения. Во влиянии автоматизации на кадровые проблемы есть ряд аспектов, а именно:

- экономический аспект (оценка эффективности внедрения);
- технический аспект (обоснование внедрения техники, программ);
- психологический аспект (стимулирование).

Библиотечный профессионализм здесь может проявиться в оперативном, мобильном овладении новыми технологиями, программным обеспечением, всеми техническими средствами, начиная с элементарного клавишного набора и заканчивая созданием программного продукта. К сожалению, есть еще библиотекари, особенно сельские, которые мало того, что не имеют возможности работать на компьютере, но даже боятся этого, относятся к автоматизации с опаской, а то и просто игнорируют эти стороны деятельности, считая, что они их еще не скоро затронут. А между тем, влияние автоматизации на кадровые проблемы в библиотеках должно стать самостоятельным важным направлением в кадровом менеджменте.

О каких же положительных тенденциях в деятельности библиотек Украины для юношества можно сегодня говорить? Прежде всего, несколько слов о самой системе, которая способствует приобретению работниками библиотек для юношества мастерства и профессионализма.

Библиотечное обслуживание в сети библиотек для юношества на Украине осуществляет 741 специалист. Сегодня они перестраивают свое профессиональное мышление, начинают смотреть на библиотеку не с точки зрения пользователя, а с точки зрения жителя. Кроме того, они стремятся знать и понимать проблемы молодежи, а также проблемы, волнующие общество в целом. Современные специалисты библиотек для юношества и молодежи — это, как правило, высококомпетентные люди, специалисты, разбирающиеся в вопросах педагогики, психологии, владеющие средствами коммуникации, информационными технологиями, иностранными языками. Действовать активно, оперативно и адекватно реагировать на все происходящее в молодежной среде — вот основной девиз их работы.

Ежегодно Государственная библиотека Украины для юношества совместно с Государственной академией руководящих кадров культуры и искусства организует обучение специалистов юношеских библиотек. За последние восемь лет такое обучение проводилось 17 раз. Свою профессиональную квалификацию повысили 355 специалистов отделов обслуживания, комплектования и обработки фондов, искусства, социологов, библиотечных маркетологов, методистов, библиографов, работников отделов автоматизации, заместителей директора.

Директора ОЮБ уже пять лет обучаются в Школе руководителя. Каждый год для занятий Школы выбирается актуальная на данном этапе тематика: «Внедрение информационных технологий в библиотеках Украины для юношества» (2003), «Пути реализации творческого потенциала библиотечного коллектива» (2004), «Профессионализм руководителя — условие успешной деятельности коллектива» (2005), «Библиотеки для юношества на пути к обществу знаний» (2006), «Механизмы и формы эффективного руководства» (2007).



Для сети областных юношеских библиотек 2003 и 2006-2007 г. были знаковыми, поскольку Государственная библиотека Украины для юношества организовала и провела всеукраинские научно-практические конференции: «Новые информационные технологии в библиотеках Украины для юношества» (г. Киев), «Стратегия развития и приоритеты деятельности библиотек Украины для юношества» (г. Луганск), «Библиотеки для юношества в демократическом обществе» (г. Хмельницкий).



Семинар «Тенденции деятельности публичных библиотек Германии в отношении целевой группы молодежь»

В апреле 2008 г. совместно с Германским культурным центром «Геттингенский институт» был проведен семинар «Тенденции деятельности публичных библиотек Германии в отношении целевой группы «молодежь». В рамках научно-образовательной программы «Управление библиотекой и новые услуги для пользователей» проводилось обучение на базе библиотек Белоруссии.

Несмотря на то, что основным методическим и информационным центром по проблемам библиотечного обслуживания юношества и молодежи является Государственная библиотека Украины для юношества, научно-методическую функцию реализуют все без исключения областные библиотеки для юношества:

- изучают и внедряют в практическую деятельность передовой библиотечный опыт;
- занимаются аналитической, организационной, консультативной работой;
- обеспечивают повышение квалификации сотрудников библиотеки, их общеобразовательного и профессионального уровня;



- организуют обучение специалистов библиотеки навыкам работы с компьютером и другой техникой в автоматизированной системе;
- осуществляют издательскую деятельность;
- проводят социологические и иные исследования.

Стимулирование познавательных, творческих, аналитических способностей и интересов молодых специалистов библиотек является целью Школ мастерства для начинающих библиотечарей. Важными элементами занятий стали деловые и ролевые игры, эрудит-лото, часы общения,



Совещание директоров областных библиотек

анкетирование, домашние задания и другие активные формы обучения.

Пользуется популярностью и проведение библиотеками мастер-классов и творческих лабораторий. Участвуя в подобных мероприятиях, специалисты приобретают творческие и практические навыки, осваивают разнообразные формы и методы работы.

Один из эффективных компонентов развития библиотек для юношества — проектная деятельность. Она способствует обращению к такой форме работы, как тренинги, поскольку именно эта форма развивает творческий потенциал и инициативу, усиливает мотивацию сотрудников библиотек, оптимизирует накопленный опыт, учит новым методам



работы. В областных юношеских библиотеках проводились тренинги на такие темы: «Как написать проект для получения гранта», «Библиотека: поиск идей, мастерство, сотрудничество», «Политика комплектования», «Какой ты библиотекарь?», «Коммуникативные технологии — основа успешной организации работы современного учреждения культуры», «Создание электронных библиотек и вопросы информационной безопасности», «Эффективные мероприятия по привлечению читателей в библиотеки» и др.

Говоря о профессионализме, по моему мнению, нельзя не упомянуть о таком понятии, как «креативность». Это понятие происходит от латинского «creation» — «творение», «создание». В толковом словаре указано, что креативность — это творческая, новаторская деятельность. Этот термин применяют и к технологической стороне творчества. Однако думать, что креативность и творчество — синонимы, ошибочно. В основе творческого процесса лежат вдохновение автора, способности, традиции, а творчество состоит из деятельности человека, направленной на создание духовных и материальных ценностей. Главной же составляющей креативности является прагматический элемент, то есть понимание того, для чего создавать, для кого создавать, как создавать и что создавать. Креативность зависит от многих факторов: от знаний, опыта, таланта, интуиции, способности новаторски мыслить, профессиональной среды.

Как зарождаются революционные идеи, как стимулируется креативность? Очень важен стиль руководства. Не секрет, что именно при демократичном подходе более всего развиваются творческие способности сотрудников. Демократичный стиль руководителя состоит не в том, чтобы, кивая головой выслушать все мнения и доводы, и в результате составить приказ, не имеющий никакого отношения к разговору, а в умении выслушать противоположные мнения и выбрать оптимальные решения. Для формулирования и продвижения инновационных идей необходим творческий коллектив, способный оценить и принять идею и в дальнейшем внедрить, реализовать ее.

Поддается ли креатив оценке? Разумеется, но в том случае, если вы можете дать ответ на следующие вопросы:

- какое из существующих решений может быстрее всего и с наименьшими затратами привести к положительному результату?
- отсутствуют ли в предлагаемом решении отрицательные факторы?
- далеко ли мы отходим от идеальной модели?

И, естественно, чем лучше мы знаем и понимаем своих читателей, тем выше вероятность создания эффективного креатива.

Важной составляющей профессионализма является умение специалиста общаться, точнее, его умение подать себя, привлечь внимание партнера, повлиять на него. Посредством самопредставления библиотекарь может продемонстрировать самооценку, её уровень, ощутить уверенность в способности квалифицированно обслужить читателя. Самопредставление служит индикатором для определения профессиональной и коммуникативной компетентности специалиста. Библиотекари могут по-разному демонстрировать свой профессионализм:



– за счет внешности. Некоторые считают, что естественная красота, модная одежда сделают все сами по себе, привлекут внимание и т.д.;

– библиотекарь самопредставляется через отношение к читателю, которое проявляется как вербально, так и невербально. Немалое значение имеют интонация и тембр голоса. Они служат камертоном при определении человеком эмоционального отношения к себе собеседника. Самопредставление происходит за счет открытых жестов (ладони вверх), взглядов, позы (слегка склоненная голова, утвердительные кивки и т.д.);

– самопредставление может также осуществляться в негативной форме: монотонность речи, раздражительность, отрицательные жесты (покачивание головой, наморщенный лоб, руки на бедрах, пальцы, сплетенные в замок, взгляд в сторону и т.д.);

– самопредставление выражается в скорости, четкости, правильности, оперативности, умении порекомендовать ту или иную литературу при выполнении читательского запроса. В самопредставлении проявляется и внимательность, наблюдательность, память, эрудиция, начитанность, осведомленность.

Иногда библиотекарь пользуется скрытым самопредставлением, например, внешне он проявляет заинтересованность, лояльность к читателю, а сам думает, когда сможет обсудить с коллегами или другими читателями этого посетителя.

На основании самопредставления библиотекарей у читателей, да и в обществе в целом, формируется отношение к библиотечной профессии, отделу, библиотеке. Именно самопредставление и определило распространенные образы: «синий чулок», «женщина с тихим голосом», «серая мышка» и т.д.

Сегодня в некоторых библиотеках используется такая форма работы, как стенд. Это эффективный способ обратной связи. Называться он может, например, «Несекретные материалы». Помимо разнообразной полезной информации вроде «Что нового», «Это интересно знать», «События. Факты. Комментарии», на стенде предусматривается рубрика «Вопрос-ответ» со специальным ящичком для записок с вопросами, которые читатели, как правило, стесняются задать библиотекарю. Например, на вопрос: «Когда у Вас появится книга «Секс и город»?» можно получить ответ: «Когда разрешат продавать алкоголь и сигареты лицам до 18 лет». Часто вопросы касаются и личности библиотекаря. Например, на вопрос: «Библиотекари, мне вас жаль. На улице лето, а вы сидите здесь, скучаете» дается ответ: «Благодарим за заботу и сочувствие. Мы любим свою работу. С нами не соскучишься!». Очевидно, что, анализируя подобные ответы библиотекарей, невозможно не ощутить определенного профессионализма, и даже чувства юмора. Таким образом, эта форма позволяет всегда быть обеспеченным информацией для оценки собственной деятельности. Ведь читатели не только указывают на недостатки, но и подсказывают пути их исправления.

Деятельность библиотечного специалиста эффективна в том случае, когда он обладает и профессиональной и социально-психологической



компетентностью. В этой связи можно выделить несколько типов библиотечкарей:

- профессионально компетентные, доброжелательные, дружелюбные;
- профессионально компетентные, доброжелательные, недружелюбные;
- профессионально компетентные, недоброжелательные, дружелюбные;
- профессионально компетентные, недоброжелательные, недружелюбные;
- профессионально некомпетентные, доброжелательные, дружелюбные;
- профессионально некомпетентные, недоброжелательные, но дружелюбные;
- профессионально некомпетентные, недоброжелательные, недружелюбные.

Указанные критерии были положены в основу наблюдения за деятельностью специалистов одной из ЦБС. Оказалось, что профессионально компетентных, доброжелательных, дружелюбных — 51%, профессионально некомпетентных, недоброжелательных, недружелюбных — 30%, профессионально некомпетентных, недоброжелательных, но дружелюбных — 11%, других типов — 8%. Иными словами, лишь половина библиотечкарей соответствует положительным критериям. Остальным следует повышать свой профессиональный уровень, приобретать опыт, мастерство.

И еще немного данных исследований: 47% посетителей библиотек, прежде всего, ценят в библиотечкаре профессионализм, 26% — доброжелательность, 20% — коммуникабельность. Отвечая на вопрос о том, какие факторы влияют на взаимоотношения «библиотечкарь — пользователь», читатели поставили:

- на 1 место — умение выслушать просьбу пользователя;
- на 2 — тактичность;
- на 3 — внешний вид библиотечкаря;
- на 4 — интеллигентность;
- на 5 — знание библиотечкарем интересов, предпочтений, вкусов читателей.

Естественно, все вышеперечисленное требует вложений определенных средств. Но опыт показывает, что не существует более выгодных вложений, чем вложения в развитие личности, особенно если эта личность — библиотечкарь.




«ИТАК, ОНА ЗВАЛАСЬ ТАТЬЯНОЙ ...»


Инга Петровна КОСМИНА,
 заведующая информационно – библиографическим отделом
 Донецкой областной библиотеки для юношества
 (г. Донецк)

Быть руководителем преддипломной практики у выпускников училища культуры — дело хлопотное и, честно говоря, в нашей библиотеке не очень популярное. Поэтому, в очередной раз, удостоверившись в отсутствии желающих взять практикантов под свое крыло, скользя взглядом по опущенным макушкам сотрудников, директор волевым решением выбрал мою, то есть меня. Ну что ж, будем искать смену! Искать среди старательных и невнимательных, равнодушных и заинтересованных, трудолюбивых и ленивых, пунктуальных и неорганизованных, робких и активных, с детства мечтающих посвятить себя библиотечному делу и тех, кто удивляется: «за такую зарплату я еще и это должна делать?!» Все-таки хорошо, что на практике мы можем лучше узнать тех людей, с которыми, возможно, предстоит работать в будущем!

Приглядываясь к девчонкам, приходящим на практику, часто думаю: можно ли доверить им наши, ставшие за тридцать лет существования библиотеки такими родными каталоги и картотеки и другие не менее важные «библиографические дела». Потому что, также как и древние люди, уверенные, что Земля держится на трех китах, я считаю, что библиотека держится исключительно на стараниях библиографов. (О том, что библиотека держится благодаря праведным трудам работников читального зала, читайте в статьях заведующих читальным залом). Бесспорно, Донецкое училище культуры дает выпускникам очень хорошие базовые профессиональные навыки, но хочется услышать от будущих сотрудников юношеской библиотеки примерно следующее: «А давайте сделаем это по-новому, я думаю, моим сверстникам это было бы интересно и полезно. Я, вот, когда приходила в библиотеку, мне всегда хотелось, чтобы там было...». Этому научить трудно! Это, как говорится, кому дано...



То, что Тане Лятовской дано многое, я узнала во время руководства практикой. Своеобразным экзаменом для нее было первое проведенное мероприятие — презентация учащимся новой музыкальной энциклопедии. Тогда мы применили небольшую хитрость: представили Таню, как выпускницу училища и сказали ребятам, что от их оценки зависит, возьмем ли мы Татьяну Валерьевну в штат библиотеки. Проникнувшись ответственностью, ученики готовы были одобрить все, что угодно.



Т. Лятовская за работой

Но очень скоро, забыв о важности момента и общаясь на равных, они внимательно слушали увлекательный рассказ о музыке, весело и непринужденно обсуждали музыкальные стили и направления, слушали фонограммы и угадывали исполнителей. По окончании я спросила: «Ну что, хотите еще встретиться с Татьяной Валерьевной, берем ее в штат нашей библиотеки?» Ответом были аплодисменты.

В то время мы не особо нуждались в кадрах, но директор приняла решение: «Возьмем в библиографический. А чего не знает — научим!» И начали мы учиться. Учиться ... у Тани! То, что сотрудники информационно-библиографического отдела овладели компьютерными знаниями и с успехом создают электронный каталог. — во многом ее заслуга. Она научила нас не только работать на компьютере, но и чувствовать его. У нас уже никто не удивляется, слыша в конце рабочего дня такое обращение к компьютеру: «Устал? Ну, отдохни до завтра!» А какие издания появились в отделе за последние два года! Мы учимся вместе с Таней работать с графическими и издательскими программами, воплощаем те творческие замыслы, которые не могли быть реализованы без соответствующей технической подготовки.

Однажды Татьяна рассказала мне о своей мечте выпустить издание о профессии библиотекаря. Обсудив, мы решили, что в нем будут представлены история библиотечной профессии, ее роль в современном мире; сочинения наших читателей, о том, какой они видят нашу профессию в будущем; рассказ о Донецком училище культуры; интервью ведущих специалистов библиотечного дела Донецка и молодых библиотекарей о том, как они пришли в профессию; любимые стихи о библиотекарях, смешные случаи из нашей практики, а также рекомендации, что читать о профессии библиотекаря и где ее можно получить. Весной 2008 года состоялась презентация издания «Даруй мне тишь твоих библиотек... Профессия библиотекаря в пространстве и времени». Все процессы создания этого многопланового, насыщенного информативным и иллюстративным материалом издания, такие, как определение тематики, отбор источников, компьютерный набор, художественный дизайн, верстка и тиражирование были выполнены Татьяной самостоятельно. Многие библиотекари говорили, что у них была подобная идея, но они не знали, в какой форме ее можно было реализовать. У нас же получился синтез библиографии, журналистики и рекламной



деятельности. Именно поэтому возникли споры, ведь среди видов и типов библиографической продукции мы не нашли ничего подобного.

Наши молодые читатели не особенно задумываются над тем, как можно классифицировать то или иное библиографическое пособие, самое главное, что с помощью наших изданий они открывают для себя новое и меняют стереотипы восприятия библиотечной профессии. Можно спорить о популярности традиционных библиографических изданий, авторском праве, техническом и материальном обеспечении издательской деятельности библиотек и многих других аспектах. Но с приходом в библиотеки молодых специалистов, обладающих компьютерной грамотностью, работающих в различных программах, и к тому же отличающихся неординарным творческим мышлением, назрела необходимость в новых формах библиотечных услуг, в том числе и библиографических.

Сейчас Таня работает над проблемой рекламы чтения. То, что это действительно проблема, я с ней согласна. Среди нескончаемого рекламного потока редко встретишь не то чтобы хорошую, добротную, зрелищную рекламу книги, библиотеки, да и, вообще, рекламу чтения. В качестве эксперимента мы сделали рекламный ролик на книгу Льва Толстого «Война и мир» (наши десятиклассники как раз изучали это произведение, и перед ними стояла проблема выбора: осилить хотя бы один том или «все по хрестоматии»). За основу мы взяли образ Наташи Ростовской, использовали фильмы, созданные по книге и назвали его «Несколько мгновений из жизни твоей сверстницы». Не знаем, разрешил ли наш ролик дилемму, стоявшую перед учениками, но они поняли, что эта книга, в том числе и об их ровеснице, которая пыталась по-своему решить те же проблемы, которые стоят и перед современными молодыми людьми, просто она выросла совсем в другую историческую эпоху. Мы не удивились, когда после обсуждения ролика во время диспута «Читаем классику не по хрестоматии» все признали классическую литературу актуальной и сейчас. «А почему же так мало читаете?» — «Да времени совсем нет!» Наверное, мгновения во времена Наташи Ростовской были все-таки длиннее!

В нашем отделе работают пять человек, причем разница между старшим и младшим сотрудником более сорока лет. Каждый со своими взглядами на жизнь, своими проблемами. С приходом Тани у нас начал складываться особый микроклимат. Мы учимся у нее быть внимательнее и терпеливее друг к другу. На день рождения сотрудников мы дарим им видеоролики, которые нас научила делать Таня. Темы разные: любимое время года, родные места, которые давно не видел, смешные случаи из жизни именинника... Главное — почувствовать человека, сделать ему приятное, развеселить... Представьте, каким экзаменом было для нас создание именинного ролика для Тани! И хотя родилась она в феврале, он заканчивался словами «Ты приносишь нам весну!» Недавно я спросила у Тани, о том, что бы она хотела изменить в библиотечном деле. Она ответила так: «Я мечтаю, чтобы библиотеки перестали работать на отчетность, чтобы главными показателями было не то, на каком месте мы среди других библиотек, а на каком месте мы в жизни людей».



Мне часто говорят: тебе хорошо, у тебя есть Таня! Я и не спорю. Могу лишь уточнить: у нас есть Таня, у нее есть мы, а у нас есть наша библиотека и наши читатели!

P.S. В этом году у нашей Тани ожидаются два знаменательных события: она заканчивает Харьковскую государственную академию культуры и выходит замуж. Мы желаем ей счастливой семейной жизни, а вот как хороший специалист она уже состоялась!

P.P.S. Когда верстался номер из Донецка пришло радостное сообщение: состоялась свадьба самой красивой невесты и самого мужественного жениха — Тани и Сергея Яковлевых. Приглашаем присоединиться к нашим поздравлениям!



О ПРОФЕССИИ С ЛЮБОВЬЮ



Татьяна Валерьевна ЛЯТАВСКАЯ,
библиограф I категории
Донецкой областной библиотеки для юношества
(г. Донецк)

С момента появления на Земле перед человеком всегда стоит выбор. Выбор образа жизни, спутника жизни, профессии, места работы, выбор в принятии решений... Одним словом, жизнь — это выбор, выбор — это жизнь. И они неразрывно связаны друг с другом. Так, однажды и мне пришлось выбрать профессию. Долгих раздумий не было, я изначально знала, с чем хочу связать свою жизнь — это информация. В сознании 13-летнего ребенка информация — это, конечно, книги. В детстве я перечитала почти всю школьную и домашнюю библиотеку, и, когда, в период обучения в Донецком училище культуры, на практике попала в отдел книгохранения библиотеки им. Н.К. Крупской, подумала: «Вот уж поистине рай на земле!». Уже потом, сначала обучаясь в училище, после — в Харьковской Государственной академии культуры, и одновременно с этим работая в Донецкой областной библиотеке для юношества, я начинала осознавать, что информация — это не только книжные полки, это сфера деятельности, целый мир, и знакомство с этим миром, пожалуй, самое интересное и увлекательное занятие. Может быть, поэтому я и стала библиографом. На мой взгляд, найти, отобрать, систематизировать, обработать и предоставить людям информацию — это целое искусство, которое помогает ориентироваться в этом непростом мире. А научилась я этому искусству благодаря своей профессии.

По моему мнению, библиотеки как информационные центры будут жить дальше, ведь информация, как известно, сегодня ценится больше всего. Но библиотеки смогут оставаться актуальными лишь в том случае, если будут развиваться сами. Нельзя останавливаться на достигнутом, необходимо создавать новые продукты и услуги, внедрять новейшие технологии. Сегодня на информационном рынке слишком велика конкуренция, и, оставаясь на нынешней ступени своего развития, библиотеки, в большинстве своем, не смогут ее выдержать.

Однако сетовать лишь на недостаток технического и технологического обеспечения деятельности библиотек нельзя. Техника мертва без челове-



ка. Прогресс создают люди, люди же должны его обеспечивать. Пожалуй, в библиотеке главное — не количество компьютеров, читателей (пользователей), книговыдач, а именно профессионализм специалистов, которые в ней работают. Они создают имидж библиотеки, психологическую атмос-



Обложка и вкладка «Знаете ли вы?» издания «Даруй мне тишь твоих библиотек...»



феру, от них во многом зависит степень «продвинутой» библиотеки. Ведь библиотекарю, считающему, что библиотека — это запись читателя, выдача книг, проведение мероприятий и подведение итогов в виде статистики, сколько ни дай компьютеров, баз данных, программ, они так и останутся лишь техникой, «печатными машинками». А библиотекарь, понимающий



требования времени, и с одним компьютером сможет создать хотя бы минимум новых продуктов и услуг, которые привлекут читателя.

Но компьютеры компьютерами, а непосредственное общение с читателями еще никто не отменял. И здесь нам, молодым библиотекарям, есть чему поучиться у старшего поколения — их чуткости, жизненной мудрости, умения помочь читателю, не унизив его (по крайней мере, я смело могу это утверждать на примере моих коллег).

А вот над тем, кому я буду передавать свои знания, с кем буду делиться приобретенным опытом, с кем мне предстоит внедрять информационные услуги на новом качественном уровне, я начала задумываться уже сегодня. Именно поэтому и решила рассказать молодежи о своей профессии посредством издания, в котором все процессы, начиная от сбора информации до верстки и тиражирования, выполнила сама.

Выпуск издания «Даруй мне тишь твоих библиотек» был запланирован к семинару по теме «Профориентация и выбор профессии». Я подумала, что книг и публикаций, посвященных профессиям психолога, педагога, бухгалтера, экономиста, у нас предостаточно, а вот о профессии библиотекаря пишут мало. Поднадоевшие стереотипы восприятия библиотечной профессии, сложившиеся в обществе, не давали мне право сделать что-нибудь обычное, привычное, «серое». Нужно было показать нашу профессию такой, какой ее видим мы, специалисты — яркой, интересной, неординарной. Для начала необходимо было определиться с формой издания, структурой, наполнением. Для меня было бесспорным, что издание будет содержать яркие и интересные факты из истории профессии, элементы юмора и... рекламы.

Почему бы не прорекламить и не похвалить родное Донецкое училище культуры (ведь есть за что!). Поначалу было просмотрено множество информации в профессиональной печати, сети Интернет, справочных изданиях. Понадобились личные архивы сотрудников библиотеки и преподавателей училища культуры (особую благодарность хочется выразить М.Д. Баниной), сборники стихотворений. В издании опубликованы анкеты с вопросами о выборе профессии, на которые ответили директора областных библиотеки города Донецка: Донецкой областной универсальной научной библиотеки им. Н.К. Крупской (директор — Л.А. Новакова), Областной библиотеки для детей им. С.М. Кирова (директор — В.И. Вязовая), Донецкой областной библиотеки для юношества (директор — В.Д. Никулина), а также молодые специалисты нашей библиотеки и студенты Донецкого училища культуры. Интересен тот факт, что все три директора в анкетах ответили, что профессию библиотекаря выбрали случайно, двое готовились стать врачами. Пришли в профессию случайно, стали первоклассными специалистами и остались в ней навсегда. Из анкет видно, что среди молодых специалистов выбор профессии также был неосознанным, а основной причиной, по которой они пришли работать в библиотеки — это любовь к чтению и стремление к самообразованию. Среди студентов училища культуры очень часто причиной выбора профессии называли совет мамы-библиотекаря. Приятно, что, несмотря на невысокие зарплаты и наоборот, высокие требования к уровню профессиональной подготовки, мамы хотят видеть дочерей продолжателями своего дела.



Издание можно разделить на три основные части: профессия библиотекаря в прошлом, настоящем и будущем. Я заинтересовалась, как представляет будущее библиотек и библиотекарей современная молодежь. В Донецкой областной библиотеке для юношества в рамках курса «Основы информационной культуры» ученикам 10-класса Донецкого городского лицея «Меркурий» было предложено написать творческие работы на тему: «Библиотека будущего». В издании представлены самые интересные работы. Версии о том, каким будет библиотекарь будущего, высказывались самые разные. Например: «Обслуживать посетителей библиотек будут роботы, они помогут найти нужную информацию, а при необходимости озвучат ее», или: «В роли работников библиотеки будут выступать люди, а не роботы, но только с уникальными способностями».

Украсили издание такие вкладки как: «Знаете ли Вы?» (об Иване Андреевиче Крылове и его заслугах в области библиотечного дела), «Примерная профессиограмма библиотекаря, составленная в 20-е годы», «Профессиональные качества современного библиотекаря», короткие заметки на полях о знаменитых библиотекарях прошлого. Пользуются популярностью странички «О профессии с улыбкой» — смешные случаи из библиотечной практики. На форзацах размещены стихотворения Е. Нестеровой «Кто он такой?» и Л. Ошанина «Библиотекарям». Составными частями издания стали «Кодекс этики библиотекаря» и список учебных заведений Украины, где готовят библиотечных работников.

Определенные трудности возникли в процессе верстки, художественного оформления, печати издания. С одной стороны, неоспоримое преимущество подготовки такого рода изданий от сбора информации до распечатки в том, что получаешь в итоге именно то, что задумано вначале — от обложки до списка литературы. С другой стороны, без наличия необходимого технического обеспечения в процессе работы возникают сложности, да и процесс этот слишком трудоемкий. В процессе подготовки издания мне очень помогло знание программ CorelDRAW и Microsoft Word, именно их в основном я и использовала.

В своем издании я попыталась сломать стереотипы восприятия нашей профессии — одной из самых доступных и в то же время самых загадочных. Ведь в сознании большинства людей библиотекарь — это женщина неопределенного возраста, в больших очках, с тоненьким пучком волос на голове, следящая за тишиной в библиотеке и выдающая книги с пыльных стеллажей. Удалось ли мне выполнить поставленную задачу — судить читателям. И если хоть один из них выберет профессию библиотекаря, после того как прочтает это издание, или хотя бы посмотрит на нее другими глазами, я буду считать, что трудилась не напрасно. А мне остается работать дальше, любить свою профессию, совершенствоваться и продолжать ломать стереотипы!





ХРОНИКА ФОРУМОВ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ ЛУГАНЩИНЫ

Олеся Александровна ДОРОФЕЕВА,

заведующая отделом маркетинга

Луганской областной библиотеки для юношества

(г. Луганск)

Роль молодежи в жизни общества становится все более значимой — об этом свидетельствуют социологические исследования и прогнозы последних лет. Наступает время, когда на первый план выходят молодые специалисты, молодые профессионалы с их креативным, динамичным, современным мышлением. Молодые кадровые ресурсы становятся долгосрочным вложением в конкурентоспособность библиотечного учреждения.

Библиотекарь — центральная фигура библиотечного процесса. Каким должен быть современный библиотекарь? Что это должна быть за личность?

Проанализировать кадровый потенциал Луганщины и страны в целом мы решили через проведение Форума молодых библиотекарей — формы активной, полезной и результативной.

Основные цели Форумов:

- Раскрытие творческой роли молодых библиотекарей в развитии библиотечного дела Луганщины;
- Расширение и углубление профессиональных знаний;
- Объединение молодых лидеров, способных развивать библиотечное дело методами и способами, соответствующими современным достижениям;
- Повышение социального статуса библиотечной профессии;
- Поддержка молодых библиотекарей в период профессионального становления;
- Рассмотрение проблем и направлений молодежной библиотечной политики.

Форумы луганских библиотекарей проходят под девизом «Книга. Молодежь. Интеллект» и каждый имеет свою проблематику.



І Форум молодых библиотекарей Луганщины

проходил с 6 по 8 ноября 2007 г. на базе Луганской областной библиотеки для юношества. В торжественном открытии І Форума приняли участие начальник управления культуры и туризма Луганской областной государственной администрации, кандидат педагогических наук *Анна Эдуардовна Овчаренко*, председатель постоянной комиссии областного совета по вопросам образования, культуры, молодежи и спорта, ректор Луганского государственного института культуры и искусств, кандидат педагогических наук *Валерий Леонидович Филиппов*, приветствовали участников І Форума заместитель начальника управления по делам молодежи и спорта Луганской областной государственной администрации *Александра Сергеевна Литвиненко*, директор Луганской областной универсальной научной библиотеки им.М.Горького, заслуженный работник культуры *Инна Павловна Рыбьянцева*, директор Луганской областной библиотеки для детей, заслуженный работник культуры *Галина Анатольевна Омельченко*, председатель Луганского областного отделения Национального союза писателей Украины, заслуженный работник культуры *Андрей Ефимович Медведев*.

Первый день І Форума открылся пленарным заседанием, гостями и активными участниками которого стали директор Государственной библиотеки Украины для юношества, кандидат педагогических наук доцент *Георгий Анатольевич Сапрыкин*, заместитель директора Государственной библиотеки Украины для юношества по научно-методической работе *Татьяна Павловна Сопова*.

Интересные, содержательные выступления предложили вниманию молодых специалистов-участников І Форума преподаватели Луганского государственного института культуры и искусств: заведующая кафедрой книговедения, библиотековедения и библиографии *Лариса Анатольевна Бидоленко* по теме «Интеллектуальный потенциал нации и проблемы его развития», а «Современный литературный процесс» представила доцент кафедры книговедения, библиотековедения и библиографии, кандидат педагогических наук *Ольга Григорьевна Лукьянченко*.

«Молодые — молодым»

День продолжили презентации работ специалистов научных библиотек Луганского национального Восточноукраинского университета имени Владимира Даля, Луганского национального педагогического университета имени Тараса Шевченко, Луганского национального аграрного университета, библиотекари средней общеобразовательной школы № 16, средней специализированной школы №57, Луганского профессионального торгово-кулинарного лицея, Луганского национального педагогического университета имени Тараса Шевченко, Луганской областной библиотеки для детей и, конечно же, хозяев І Форума — Луганской областной библиотеки для юношества.

Наши ближайшие соседи-коллеги из библиотек Днепропетровской области свои выступления посвятили краеведческой тематике, *Татьяна Чекина* — заведующая отделом досуга, представляла проектную деятельность Донецкой областной библиотеки для юношества.

Второй день Форума включал в себя тренинги «Продвижение услуг и



PR-деятельность в библиотеках» с участием тренера Луганской областной группы медиации, «Организация содержательного досуга молодежи и формирование информационного пространства» с участием тренера Луганского областного центра поддержки молодежных инициатив и социальных исследований, «Проектная деятельность» с участием тренера общественной организации «Молодежный тренинговый центр «Апельсин». Методисты областной библиотеки для юношества подготовили для коллег специальные мастер-классы «Привлечение молодежи к систематическому чтению в библиотеках» и «Акция как форма и эффективный метод поддержки чтения», а также выставку профессионального творчества библиотекарей.

Готовясь к проведению I Форума, организаторы объявили областной конкурс творческих программ по продвижению книги и развитию читательской культуры в молодежной среде «Читать престижно!», в котором приняли участие 33 молодых библиотекаря из 20 городских и районных централизованных библиотечных систем Луганской области.

Членам жюри во главе с главным специалистом областного управления культуры и туризма по работе с библиотеками Расторгуевой Натальей Антоновной нелегко было выбрать лучших, потому что каждая творческая работа по-своему уникальна и интересна.

По итогам конкурсного отбора были определены четыре победителя:

1 место — Нила Анатольевна Фетисова (г. Краснодон).

2 место — Ольга Ивановна Скотаренко (пгт. Станица Луганская).

3 место — Ирина Дмитриевна Косова (пгт. Новоайдар), Светлана Владимировна Куценко (г. Старобельск).

И 5 лучших работ в номинациях:

— «Лучшая библиотечная программа поддержки чтения» — Ирина Анатольевна Гордеева (г. Алчевск);

— «Лучший проект-открытие» — Марина Виталиевна Радченко (г. Брянка);

— «Лучший сценарий мероприятия, ориентированного на привлечение молодых пользователей к книге» — Валентина Геннадиевна Павлова (г. Стаханов);

— «Лучшая методическая разработка по формированию интереса к книге среди юношества в условиях сельской библиотеки» — Светлана Викторовна Жигер (пгт. Новопсков);

— «Лучший сценарий радио-телепередачи о книге и чтении» — Диана Леонидовна Харьковская, Татьяна Александровна Савченко (г. Лутугино).

Победители получили не только грамоты и дипломы, но и памятные подарки и, конечно же, книги.

Завершил работу Форума проблемный круглый стол «Чтение как один из духовных ресурсов общества», где обсуждался проект «Концепции развития чтения детей и юношества», разработанный Государственной библиотекой Украины для юношества. Концепция предлагает комплекс мероприятий, которые станут в дальнейшем основой для Государственной программы развития чтения. Каждая библиотека внесет свои дополнения



к проекту и таким образом идеи продвижения книги и чтения будут рассматриваться на государственном уровне.

I Форум ознаменовался важным событием — был сформирован Совет молодых специалистов Луганщины.

II Форум молодых библиотекарей «Книга. Молодежь. Интеллект»

проходил на Луганщине в рамках мероприятий, посвященных 70-летию образования области. В 2008 году он получил статус открытого, на три дня Луганск стал столицей общения молодых библиотекарей с мэтрами библиотечного дела Украины, России и Германии.

«Библиотека в современном информационном пространстве» — такова главная тема, объединившая молодых специалистов библиотечного дела разных систем и ведомств: сотрудников публичных библиотек, научных библиотек высших учебных заведений г. Луганска, библиотек профессионально-технического образования, школьных библиотек, студентов и преподавателей Луганского государственного института культуры и искусств, студентов и преподавателей цикловой комиссии документообедения и библиотечного дела Луганского областного колледжа культуры и искусств.

Организаторами II Форума выступили управление культуры и туризма Луганской областной государственной администрации, Луганская областная библиотека для юношества. Неоценимую помощь и поддержку в организации и проведении Форума оказали преподаватели Луганского государственного института культуры и искусств, Луганского областного колледжа культуры и искусств, коллеги Луганского областного академического театра кукол, Луганской областной филармонии, Луганского областного русского драматического театра, Луганского областного центра народного творчества и областного народного клуба «Левша», а также партнеры — Луганская областная общественная организация «Слобідський селянський розвиток», Луганская областная группа медиации, Молодежный тренинговый центр «Апельсин».

Почетными гостями и активными участниками Форума были директор Государственной библиотеки Украины для юношества, вице-президент Украинской библиотечной ассоциации, кандидат педагогических наук, доцент *Г.А. Сапрыкин (г. Киев)*, заместитель директора по научно-методической работе Государственной би-



Выступление Регионального межведомственного совета «Специалист будущего» с песней на слова заведующей отделом искусств Рубежанской ЦГБ Ирины Бригидер



блиотеки Украины для юношества *Т.П. Сонова (г. Киев)*, директор Российской государственной юношеской библиотеки, член Совета Российской библиотечной ассоциации, кандидат педагогических наук *И.Б. Михнова*



*Рабочие моменты II Форума
молодых библиотекарей Луганщины*

(г. Москва), руководитель Информационно-консалтингового центра «Библиотечная карьера», председатель секции «Молодые в библиотечном деле» Российской библиотечной ассоциации, кандидат педагогических наук *Т.С. Макаренко (г. Москва)*, заведующая отделом научной обработки и каталогизации документов Государственной научно-педагогической би-



блиотеки Украины имени В.А. Сухомлинского *И.Г. Лобановская (г. Киев)*, заведующая библиотекой для детей и юношества г. *Штутгарт (Германия)* *Катя Рёдер*, директор Львовской областной библиотеки для юношества *Я.С. Коцур*, делегации Донецкой и Днепропетровской областей. Впервые принимали участие в работе Форума представители Крымской республиканской библиотеки для юношества, Евпаторийской центральной библиотеки, областных библиотек для молодежи и юношества Николаевской и Одесской областей Украины.

Торжественное открытие II Форума состоялось 4 ноября в помещении Луганского областного академического театра кукол. В холле второго этажа уютно расположилась выставка «Библиотечное созвездие Луганщины», представляющая рекламную и печатную продукцию областных публичных библиотек, школьных библиотек г. Луганска, научных библиотек Луганского национального университета имени Т. Шевченко, Восточноукраинского университета имени В. Даля. Особенно активными были Антрацитовская, Лугунинская, Краснолучская, Первомайская, Марковская, Троицкая ЦБС. Здесь же демонстрировались видеоролики о работе областных библиотек, а также библиотек Антрацитовской и Сватовской ЦБС.

Фотоколлажи иллюстрировали события Форума-2007, проекты Луганской областной библиотеки для юношества, представили почетных гостей Форума-2008, состав Межведомственного совета молодых библиотекарей, созданного по итогам I Форума.

Блок приветствий открыла песня о Луганщине в исполнении студента Луганского областного колледжа культуры и искусств Владислава Сытника.

Приветствуя участников Форума, председатель Оргкомитета, директор Луганской областной библиотеки для юношества, заслуженный работник культуры Украины *С.А. Аладжальян* особо отметила, что всех присутствующих объединяет профессиональная деятельность, которая направлена на преобразование и полноценное развитие социокультурной сферы нашего общества, волнует престиж библиотечной профессии и будущее наших библиотек. А будущее, конечно, за молодёжью. И задача состоит в том, чтобы объединить молодых лидеров, способных развивать библиотечное дело методами и способами, соответствующими современным достижениям. Поэтому так важны подобные форумы, инновационные по содержанию и интерактивные по форме, где вырабатывается мысль, развивающая профессиональное сознание. А это на сегодняшний день самое главное.

Участников Форума приветствовали также заместитель руководителя секретариата исполнительного аппарата Луганского областного совета *Л.П. Сидоренко*, начальник управления культуры и туризма Луганской областной государственной администрации, кандидат педагогических наук *А.Э. Овчаренко*, председатель постоянной комиссии Луганского областного совета по вопросам образования, культуры, молодежи и спорта, ректор Луганского государственного института культуры и искусств, кандидат педагогических наук, заслуженный работник культуры Украины *В.Л. Филиппов*, директор Луганской областной универсальной научной



библиотеки им. М. Горького, председатель Луганского регионального отделения Украинской библиотечной ассоциации, заслуженный работник культуры Украины *И.П. Рыбьянцева*, председатель Луганского отделения Национального союза писателей Украины, заслуженный работник культуры Украины *А.Е. Медведенко*.

Настоящим сурпризом для всех присутствующих стало приветствие художественного руководителя Луганского украинского академического областного музыкально-драматического театра, народного артиста Украины *М.В. Голубовича*. Несмотря на напряженный график репетиций в преддверии премьеры, Михаил Васильевич нашел время сказать несколько теплых слов в адрес библиотечных специалистов и продемонстрировал кадры из нового фильма «Песня о Тарасе Бульбе».

Еще один подарок подготовили молодые библиотекари, которые вошли в состав Регионального межведомственного Совета «Специалист будущего». Песня «Зажигай» из проекта «Народный артист» на слова заведующей отделом искусств Рубежанской центральной городской библиотеки *Ирины Бригидер* прозвучала как Гимн библиотекарей.

Пленарное заседание открыл директор Государственной библиотеки Украины для юношества, *Г.А. Сапрыкин*. Говоря о роли Украинской библиотечной ассоциации в изучении, внедрении и использовании европейских стратегий развития библиотек, он приводил примеры работы зарубежных библиотек Латвии, Финляндии, Белоруссии и других стран, где библиотечное дело является основополагающим в деле информационного обеспечения населения в целом и в первую очередь — молодежи.

Интересной и содержательной была информация директора Российской государственной юношеской библиотеки, *И.Б. Михновой* о роли публичных библиотек в реализации государственной молодежной политики России, потому что именно библиотеки являются главными партнерами всех учреждений, работающих с молодежью. Нужно отметить, что это сотрудничество в России определяется на государственном уровне, в отличие от Украины, где только отдельные библиотеки самостоятельно находят варианты сотрудничества и стремятся объединить усилия в реализации общиц целей и задач воспитания молодежи.

Более теоретичным был доклад заведующей отделом научной обработки и каталогизации документов Государственной научно-педагогической библиотеки Украины имени В.А. Сухомлинского *И.Г. Лобановской* о деятельности библиотек системы образования в контексте идей педагога-гуманиста В.А. Сухомлинского. Руководитель информационно-консалтингового центра «Библиотечная карьера», *Т.С. Макаренко* представила доклад о молодежном библиотечном движении в России. Интересно, что в России Форумы молодых специалистов проходят один раз в два года в разных регионах страны при поддержке государственной и местной властей, их география заметно расширилась, а в настоящее время российская молодежь активно готовится к III Форуму, который состоится в сентябре 2009 года в Саратове.

Начальник отдела культуры и туризма Беловодской районной государственной администрации Луганской области *Г.Я. Верескун* познакомил



присутствующих с перспективами развития библиотечных кадров на селе, особо отметив, что в профессиональном плане сельские библиотеки — учреждения, в которых все виды ее деятельности, многочисленные технологические и социальные функции выполняет один человек. Для сельских библиотек характерна стабильность кадрового состава: основной контингент библиотечарей на селе — это женщины предпенсионного и пенсионного возраста. Это говорит о том, что молодежь не желает связывать своё будущее с профессией библиотекаря, одной из основных причин этого является низкий уровень оплаты труда. Кроме того, за годы независимости количество библиотечных работников в сельской местности значительно уменьшилось, а в последнее время большая часть библиотечарей была вынуждена работать неполный рабочий день.

Главная мысль, прозвучавшая в выступлении Геннадия Яковлевича, напрямую касалась государственной политики в сфере библиотечного дела: во-первых, с целью повышения престижа профессии, необходимо предоставить библиотечарям статус государственных служащих, во-вторых, принять законодательное решение об обязательной отработке трех лет для студентов, обучающихся на бюджетной основе, а в-третьих, поднять заработную плату до такого уровня, который бы обеспечил социальные нужды и стимулировал библиотечных специалистов к плодотворной деятельности на протяжении многих лет. Действительно, такая перспектива является привлекательной, но вот ее реализация представляется не такой быстрой с учетом украинских реалий.

Второе отделение открыл доклад немецкой гостьи — заведующей библиотекой для детей и юношества г. *Штутгарт Каму Рёдер*. Тема ее выступления более чем актуальна — привлечение читателей в библиотеки Германии. Доклад сопровождался презентацией, иллюстрирующей работу Штутгартской библиотечной системы, в которой, в отличие от других немецких городов, нет собственных отделов обслуживания молодежи. Детские библиотеки предназначены для читателей в возрасте до 14 лет, а пользователи старше 14 лет ищут необходимую литературу в фондах взрослых библиотек. Главное внимание уделяется сотрудничеству со школами и внешкольному обучению. Таким образом, городская библиотека выступает инициатором развития способностей чтения и использования различных средств информации.

Немаловажно, что специальные помещения для молодежи в библиотеках г. Штутгарта отсутствуют, но оборудованы мультимедийные студии для обучения (компьютерные рабочие места с доступом к Интернет, обеспечивающие работу со всеми программами Office в целях школьного или профессионального обучения), молодежные медийные пулы с акцентом на досуг, рок-поп-видео-станция, имеющая расширенный фонд музыкальных компакт-дисков, журналы по тематике кино и музыка, романы для юношества и DVD, подобранные по интересам. Мероприятия для молодежи носят развивающий характер. Например, введение в методику успешного поиска информации и носителей информации для написания рефератов и подготовки домашних заданий для учеников 7-12 классов, вводный курс создания электронных презентаций для учеников,



начиная с 6 класса, желающих обеспечить качественную презентацию своих домашних работ. Пользуются популярностью авторские чтения — общение с писателями, близкими молодежи, говорящими ее языком о важных проблемах взросления. Во второй половине дня предлагают в библиотеках «пошевелить мозгами» молодежи от 14 лет. Молодых людей знакомят с новыми настольными играми стратегического/ тактического характера. Получил специальную поддержку проект Nakawati, в рамках которого молодежь знакомится с литературой мигрантов и эпическими традициями и учится использовать их для формирования собственной личности.

Кроме того, юноши и девушки активно участвуют в реализации различных проектов и программ, консультируются библиотекарей по вопросам подбора средств информации по наиболее значимым для сверстников темам, например, мода, любовь, стресс и другие. Таким образом, библиотекари и молодежь работают в Германии сообща, на равных, взаимно обогащая друг друга.

Пленарное заседание завершилось выступлением председателя цикловой комиссии документоведения и библиотечного дела Луганского областного колледжа культуры и искусств *О.Ю. Лозовицкой* о формировании профессиональных компетенций библиотечных специалистов в условиях вузов I-II уровня аккредитации.

Второй день Форума был полностью посвящен тренинг-сессиям. Участникам было предложено на выбор 5 мастер-классов различной тематики. Особую заинтересованность вызвали занятие по теме «Создание электронных библиотек и вопросы информационной безопасности» в компьютерном классе Луганского государственного института культуры и искусств, подготовленное преподавателями кафедры книговедения, библиотековедения и библиографии *Т.Ю. Балицкой* и *А.В. Бобрышевой*, а также Workshop заведующей библиотекой для детей и юношества г. Штутгарт *Кати Рёдер* «Эффективные мероприятия по привлечению читателей в библиотеки Германии». Тренеры Луганского областного отделения Всеукраинской молодежной общественной организации «Демократический Альянс» *В.А. Михайловская* и *Е.А. Михайловская* представили совместный с областной библиотекой для юношества проект «Школа библиотечного лидера»: председатель правления общественной организации «Молодежный тренинговый центр «Апельсин», ассистент кафедры социальной педагогики и социальной работы Луганского национального университета им. Т.Г. Шевченко *А.Ф. Соколов* работал с группой над коммуникативными технологиями, основами успешной организации работы современного учреждения культуры». В Интернет-центре юношеской библиотеки участники тренинга пробовали себя в создании электронных презентаций под руководством сотрудников отдела автоматизации и информационных систем *Н.Н. Крапивьяновой* и *Ю.А. Кононенко*.

На «Творческом полигоне» новации в своей работе презентовали библиограф Алчевской центральной городской библиотеки *И.В. Позднякова*, библиотекарь Северодонецкой центральной городской библиотеки *Т.Н. Забирко*, заведующая отделом обслуживания Крымской республикан-



ской юношеской библиотеки **А.П. Боренко**, библиотекарь отдела искусств и краеведения Николаевской областной библиотеки для юношества **А.Н. Кондрацкая**, методист Донецкой областной библиотеки для юношества



Победители конкурса «Библиотека со знаком качества: предоставление информационных услуг в библиотеке»

С.В. Матиевская, библиотекарь высшего профессионального училища № 47 **Е.С. Дмитриева**. Обмен опытом, по словам участников, удался.

На третий день заседание секции «Информация, общество, культура» началось оживленно. Полемику о том, книга или Интернет занимает сегодня ведущее место, начал председатель постоянной комиссии Луганского областного совета по вопросам образования, культуры, молодежи и спорта, ректор Луганского государственного института культуры и искусств, **В.Л.**



Филитов. Говоря о перспективе развития библиотек на Луганщине, он особенно подчеркнул, что уже запущен в реализацию проект информатизации библиотек системы образования при поддержке фонда Билла Гейтса. Однако, по его глубокому убеждению, шелест страниц и приятное общение с книгой Интернет и компьютер полностью заменить не смогут. Но умение находить необходимую информацию и пользоваться ресурсами глобальной сети — это уже требование времени, с которым не поспоришь.

Эту мысль продолжила директор Научной библиотеки Восточноукраинского национального университета им. В. Даля, председатель методического объединения библиотек высших учебных заведений Луганской области, кандидат технических наук, доцент **О.В. Енифанова**. Она отдельно заострила внимание на проблеме информационной грамотности и информационной культуры студентов, ведь ее азы формируются постепенно, начиная с детских и школьных библиотек, а в публичных и научных библиотеках вузов уже развиваются, углубляются и совершенствуются. Так должно быть, но на самом деле преподаватели и библиотекари часто отмечают другое: выпускники школ, поступающие на 1 курс, не обладают элементарными умениями и навыками. Именно поэтому необходимо объединить усилия специалистов библиотек всех ведомств для полноценной работы по формированию информационной культуры школьников.

Тему профессионализма библиотечных работников осветила заместитель директора по научной работе Государственной библиотеки Украины для юношества **Т.П. Сонова**, потому что повышение качества работы библиотеки напрямую зависит от повышения профессионального уровня библиотечных специалистов.

Свой профессионализм, инновационный подход, желание повысить квалификацию продемонстрировали и молодые специалисты — участники II Форума. На конкурс «Библиотека со знаком качества: предоставление информационных услуг в библиотеке» поступило около 40 работ в нескольких номинациях. Экспертная комиссия, в состав которой вошли почетные гости Форума, ведущие специалисты Луганской областной библиотеки для юношества, преподаватели Луганского государственного института культуры и искусств, Луганского областного колледжа культуры и искусств, отобрала 12 лучших проектов, допустив их к публичной защите. Открытым голосованием, в котором принимали участие все присутствующие, были определены 9 номинантов конкурса, они получили в подарок Flash-накопители объемом 4Gb.

Главный приз — DVD-проигрыватель и символ мудрости статуэтку Сова получили три участницы:

- 1 место — «Краеведческий серпантин «Я шагаю по Свердловску»: к 70-летию г. Свердловска, автор — И.С. Бычкова;
- 2 место — презентация «Мой маленький город с названием неброским», автор — С.С. Каковкина, г. Брянка;
- 3 место — «Проектная деятельность: использование и создание информационных ресурсов в помощь консалтинговой деятельности», автор — П.В.Яшина, г. Красный Луч.

Как отметили члены экспертной комиссии, уровень работ разный, но



главное, что молодые специалисты умеют достойно представить себя и свой проект, это качество является одним из определяющих в повседневной профессиональной деятельности библиотекаря.

Актуальные вопросы трудового законодательства, применения отдельных статей Закона Украины «Об отпусках» рассмотрели участники Форума на правовом всеобуче с участием председателя Луганской областной профсоюзной организации работников культуры А.Н. Крамаренко и главного специалиста по вопросам правовой работы аппарата Федерации профсоюзов Украины Л.Т. Артюховой.

Подводя итоги, председатель Оргкомитета, директор Луганской областной библиотеки для юношества **С.А. Аладжьян** подчеркнула, что роль библиотек в формировании современного информационного пространства является определяющей, поэтому так необходимо объединять молодых лидеров, способных развивать библиотечное дело, углублять их знания, обогащать опыт, раскрывать творческий потенциал и активно привлекать в процесс освоения новых технологий.

Самые разнообразные формы способствовали профессиональному общению с ближайшими коллегами из России, обмену опытом, идеями и мыслями между молодыми специалистами, прибывшими на Луганщину из Донецкой, Днепропетровской, Николаевской, Одесской областей и Крыма. И отдельно нужно отметить ответственность и дружелюбие, с которыми желала поделиться опытом молодая коллега из Германии Катя Рёдер.

Особенно приятно, что на Форуме присутствовал директор Львовской областной библиотеки для юношества **Я.С. Коцур**. Он отметил, что все вы-



Снимок на память. Участники II Форума молодых библиотекарей Луганщины



ступающие хорошо понимают задачи, которые стоят сегодня перед молодежными библиотеками и четко связывают их с теми социальными, экономическими, культурными процессами, которые происходят в Украине в целом и в её отдельных регионах. А это в свою очередь положительно отражается не только на содержании работы библиотек, но и на формах, методике, организации популяризации книги среди юношества и молодежи. Интересно и то, что в докладах, сообщениях, информационных освещении не только позитивный опыт, но и обращалось внимание на трудности, недостатки, и решение которых позволит улучшить библиотечно-информационное обслуживание пользователей.

На сегодняшний день уже определилась тема III Форума, который, хочется надеяться, состоится в 2009 году, несмотря на мировой кризис и другие непредвиденные обстоятельства.

Самое главное — встреча единомышленников оставила массу приятных впечатлений и положительных отзывов гостей, Форум вдохновил всех участников на смелую реализацию новых проектов, дал заряд положительных эмоций, веру в завтрашний день библиотечного дела, привлек внимание общественности к проблемам культуры и общества в целом и доказал, что молодое поколение библиотекарей высокоинтеллектуально, креативно, хочет и может работать независимо от социально-политического положения в стране, недостатка финансирования и невысокого, в сравнении с другими, рейтинга профессии.

А значит, молодежному библиотечному движению Луганщины — быть!

Приложение 1

Положение
о региональном межведомственном
Совете молодых библиотекарей
«Профессионал будущего»

1. Общие положения

1.1 Региональный межведомственный Совет молодых библиотекарей «Профессионал будущего» (далее — Совет) — добровольное общественное профессиональное объединение молодых библиотекарей в возрасте до 35 лет, независимо от образования, опыта работы и занимаемой должности.

1.2 Основная деятельность Молодежного Совета направлена на:

- Формирование у молодых работников социальной активности, стимулирование творчества, инициативности, самостоятельного и практического мышления молодых работников;
- Изучение и внедрение лучшего опыта работы, распространение инновационных библиотечных форм и методов библиотечного обслуживания молодых пользователей;



- Создание условий для выявления и реализации творческих способностей, авторских наработок, профессиональных идей молодых библиотекарей;
- Освоение информационно-библиотечного пространства, популяризация библиотечной деятельности;
- Распространение профессиональных знаний, поиск и внедрение новых библиотечных технологий;
- Повышение статуса библиотек в обществе, привлечение внимания общественности к проблемам библиотек и библиотечной профессии;
- Предоставление помощи молодым специалистам в период их профессиональной адаптации, становления, развития;
- Защиту прав и интересов молодых специалистов.

1.3 Основные принципы деятельности Совета: демократичность, толерантность, профессионализм, инициативность, творческий подход.

1.4 Работа Совета строится с учетом интеллектуальных, творческих способностей молодых библиотекарей, профессиональных желаний и потребностей.

1.5. Содержание и порядок деятельности Совета определяется планом мероприятий.

1.6. Результатом деятельности Межведомственного Совета является организация и проведение различных библиотечных мероприятий: фестивалей, конкурсов, творческих акций, научно-практических конференций, круглых столов и др.

2. Структура Совета

2.1. Для полноценной реализации основных заданий Совет имеет структуру:

- Председатель Совета;
- Секретарь;
- Секция библиотечного менеджмента и инноватики;
- Секция поддержки и продвижения чтения

2.2. Организационно - правовой основой работы Совета являются заседания, которые проводятся 2 раза в год.

Заседание Совета проводит председатель, в случае его отсутствия — Секретарь.

В отдельных случаях возможно проведение расширенных, выездных заседаний Совета при участии руководителей, ведущих специалистов библиотечных заведений регионального уровня.

Решения Совета принимаются большинством голосов его членов. В случае равного количества голосов — голос председателя Совета является решающим.



2.3. Председатель Совета:

- осуществляет общее руководство и координацию работы Совета;
- дает отдельные поручения его членам;
- представляет Совет в государственных органах власти и управления, организациях, учреждениях, общественных организациях регионального уровня в рамках предоставленных полномочий и профессиональной компетенции;
- несет ответственность за организацию работы Совета, выполнение принятых решений;
- имеет право назначать внеплановую или другую периодичность заседаний, вносить изменения в их тематику.

В случае отсутствия председателя Совета его функции выполняет Секретарь.

2.4. Секретарь Совета выполняет обязанности организационного характера, осуществляет подготовку заседаний, отвечает за делопроизводство.

2.5. В состав Секций входят молодые специалисты библиотек области, независимо от занимаемой должности и ведомственной принадлежности. Количественный и персональный состав Секций определяется во время работы Форумов.

Секции возглавляют молодые специалисты - члены Совета, которые избираются на заседаниях Секции путем открытого голосования.

Деятельность Секций курируют опытные библиотечные специалисты, которые имеют авторитет в профессиональной среде.

Содержание и порядок работы Секций определяется планом работы.

2.6. Члены Совета принимают участие в подготовке решений Совета, Секций, предоставляют предложения по тематике заседаний, вопросов улучшения библиотечно-информационного обслуживания пользователей.

3. Содержание работы Секций

3.1. Секция библиотечного менеджмента и инноватики занимается вопросами:

- Анализа и изучения лучшего библиотечного опыта, инновационных методик управления и организационно-методической работы библиотек;
- Содействие полноценному личностному развитию молодых специалистов, их творческой инициативы и активности с помощью проведения разных библиотечных мероприятий;
- Предоставление профессионально-методической помощи молодым работникам, которые испытывают трудности в профессиональной адаптации и становлении.



- Организации и установления связей с потенциальными партнерами;
- Расширения влияния молодых сотрудников библиотек на процессы управления библиотекой;
- Обсуждение важных управленческих и организационно-методических вопросов библиотек;
- Расширение информационного библиотечного пространства через изучение и пропаганду ресурсов ИНТЕРНЕТ;
- Внедрение инновационных форм и методов библиотечного обслуживания разных категорий пользователей библиотек;
- Формирование информационной и библиотечной культуры молодого поколения.
- Популяризации интересного опыта, нетрадиционных методов и нововведений через разные формы (проведение обзоров опыта, подготовку консультаций для библиотечных работников);
- Разработки и внедрения групповых и индивидуальных авторских программ и проектов библиотечного обслуживания.

3.2. Секция поддержки и продвижения чтения решает вопросы:

- Привлечения юношества к систематическому чтению, поддержки и развития у них интереса к книге, повышение читательской компетентности молодежи путем разработки и реализации целевых комплексных программ;
- Улучшения качества информационно-библиотечного обслуживания;
- Формирования и развития библиотечного сервиса и перспективных библиотечных моделей, направленных на привлечение читателей, формирование их стойкой заинтересованности в чтении;
- Повышения престижа чтения через средства массовой информации и активное использование PR-технологий;
- Изучения, обобщения лучшего опыта работы с юношеством по продвижению книги;
- Реализации наиболее продуктивных идей популяризации книги.





ЗАМЕТКИ МОЛОДОГО БИБЛИОТЕКАРЯ

Анна КОНДРАЦКАЯ,

библиотекарь отдела искусств и краеведения

Николаевской областной библиотеки для юношества

(г. Николаев)

МЫ – ЕСТЬ!

Роль молодежи в жизни общества становится все более значительной, о чем свидетельствуют социологические исследования и прогнозы последних лет. Наступило такое время, когда на первый план выходят молодые профессионалы, для которых характерно креативное, динамичное, современное мышление. Молодые кадры — это долгосрочное вложение в конкурентоспособность библиотечного учреждения.

22 сентября 2008 года произошло важное событие для библиотечной молодежи Николаева — состоялось организационное собрание молодых библиотекарей города, на котором было принято решение о создании Молодежного совета библиотечных специалистов при Николаевской областной библиотечной ассоциации.

Было высказано предложение о создании Школы библиотечного журналиста. Уже проведены 2 занятия Школы, руководит которой Вера Ивановна Марущак, член Национальных Союзов журналистов и писателей Украины, лауреат областной премии имени Николая Аркаса. В Школе молодые библиотекари знакомятся с азами журналистики и писательского мастерства, представляют свои первые работы, анализируют творения коллег, выступая одновременно авторами, редакторами, рецензентами и критиками. Лучшие из предложенных статей В.И. Марущак рекомендует к публикации в специальных периодических изданиях и местной прессе. Школа библиотечных журналистов дает возможность проявить свои творческие способности любому молодому специалисту, ведь в каждой библиотеке проходит множество интереснейших для широкой общественности мероприятий.

В копилку своих первых важных дел Молодежный совет включил поздравления ветеранам библиотечного дела к Всеукраинскому дню библиотек.



В ноябре 2008 года николаевская делегация специалистов библиотек города — Наталья Шамрай-Яблонская, Анна Кондрацкая, Анжела Буньковская — принимала участие во II Открытом форуме молодых библиотекарей Луганщины «Книга. Молодежь. Интеллект». На целых три дня Луганск стал центром общения молодых библиотекарей с мэтрами библиотечного дела и представителями профессии из Украины, России, Германии.

Каждый участник получил возможность представить свои творческие наработки, обменяться опытом, обсудить проблемы и достижения. По результатам участия николаевской делегации в Луганском форуме в областной библиотеке для юношества состоялся брифинг. Опыт библиотекарей Луганщины оказался интересным и полезным для библиотечной молодежи Николаева, позволил ей уточнить перспективы своей профессиональной деятельности.

ЮНОШЕСКИЕ БИБЛИОТЕКИ И МОЛОДЕЖЬ: ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ И СОТРУДНИЧЕСТВА

Последние два года Николаевская областная библиотека для юношества выступает активным социальным партнером молодежных общественных организаций города. Подобное взаимодействие создает условия как для объединения усилий в решении проблем молодежи, так и для формирования внешнего информационного пространства библиотеки.

Коллектив нашей библиотеки считает своей основной задачей помощь молодым людям в развитии навыков самостоятельности, информирование их о возможностях личностного и социального развития. Библиотека, обладающая большим опытом работы с молодежной аудиторией с использованием богатого арсенала форм и методов, предлагает целую систему взаимосвязанных продуманных мероприятий, объединенных в отдельные программы. Системный, комплексный подход позволяет сделать работу максимально эффективной.

В 2006 году на базе Николаевской областной библиотеки для юношества создан Областной благотворительный фонд «Индиго», волонтерами которого стали молодые библиотекари (а их — 11 из 25 сотрудников). Деятельность фонда направлена на:

- развитие молодежного движения на Николаевщине;
- поддержку молодежных инициатив;
- содействие развитию партнерских отношений между молодежными общественными организациями;
- активизацию проектной деятельности библиотеки в сотрудничестве с молодежными общественными организациями.

Благодаря такому сотрудничеству библиотека превращается в своеобразную экспериментальную площадку, на которой библиотечные формы работы сочетаются с необычной для библиотеки волонтерской деятельностью.

Библиотека и фонд проводят экологические акции совместно с общественными организациями города. При проведении акций «Сохраним за-



поведность Кинбурнской косы», «Чистое побережье», «Чистый город», «Чистое море», в которых в 2008 году принимали участие более 800 человек, использовались следующие формы работы:

- конкурсы (литературные и рисунка), организация выставок работ-участниц конкурса, награждение победителей грамотами и призами;
- фотовыставки;
- экологические уроки;
- мониторинг информированности молодежи об экологических проблемах региона;
- тематические книжно-иллюстративные выставки;
- «круглый стол» по экологическим вопросам;
- издание буклетов, закладок, каталогов выставок;
- уборка и вывоз мусора с мест массового отдыха жителей города (из парков, с пляжей);
- высадка зеленых насаждений.

В рамках Всеукраинского конкурса «Семь природных чудес Украины» библиотека и фонд «Индиго» разработали и воплотили в жизнь интересный проект — «Жемчужина Николаевщины — гранитно-степное Побужье». Его цель — информационная поддержка и популяризация уникального уголка Николаевщины, участвовавшего в конкурсе. Мы организовали фотовыставку Олега Деркача, известного в городе эколога, председателя Общественного совета при Государственном управлении охраны окружающей природной среды, подготовили, издали и распространили памятку с информацией о механизме интернет-голосования, всем желающим библиотека предоставила возможность бесплатного доступа к компьютеру и Интернету. Результатом проделанной работы стало включение регионального ландшафтного парка «Гранитно-степное Побужье» в число семи природных чудес Украины. Директору библиотеки вручен Памятный знак победителя конкурса.

Читатели нашей библиотеки, волонтеры фонда «Индиго», инициировали создание краеведческо-поисковой группы при библиотеке и организовали исследовательскую экспедицию «О прошлом во имя будущего», целью которой стало открытие новых имен в истории нашего города. Найдены личные вещи, письма и рукописи двух неизвестных ранее широкой общественности горожан с интереснейшей и трудной судьбой — Александра Петрова и Николая Цыгана, изучены архивные документы, материалы областного краеведческого музея, найдены их родственники, с которыми сейчас поддерживается тесная связь. Результатами этого краеведческого проекта стали:

- презентации в библиотеке и школах новых имен;
- открытие в библиотеке мемориального уголка, посвященного врачу и поэту Александру Петрову.

Партнерство библиотеки и общественных организаций — источник новых кадровых, информационных, финансовых возможностей, повышающий эффективность каждой акции или конкретного мероприятия, проводимого по инициативе и при поддержке самой молодежи. В русле отработки механизмов сотрудничества в рамках реализации программы



«Развитие взаимодействия библиотеки и молодежных общественных организаций» в библиотеке открыт Информационно-ресурсный центр для молодежи, в деятельности которого можно выделить информационное, правовое и культурно-просветительное направления.

Информационное направление:

- подготовка стенда «Информационно-ресурсный центр для молодежи»;
- обеспечение руководителей молодежных общественных объединений методической литературой по основам социального проектирования, развития лидерских качеств, технологии общественной работы;
- издание справочника «Молодежные общественные организации Николаевской области» на основе электронной базы данных;
- издание методических материалов, библиографических списков, дайджестов, закладок, информационных листков в серии «Тебе, лидер!»;
- проведение Интернет-мостов между молодежными общественными организациями разных городов Украины с целью обмена опытом;
- организация книжных выставок по проблемам молодежи.

Правовое направление:

- оказание бесплатной юридической помощи молодежи через Консультационное бюро по молодежным вопросам, работающее в библиотеке;
- ознакомление молодежи с новыми законами в сфере государственной молодежной политики с помощью электронной базы данных «Молодежное законодательство».

Культурно-просветительское направление:

- подготовка презентаций молодежных общественных организаций;
- организация тренингов;
- проведение занятий Школы развития лидерских качеств; Школы лидера.

«Библиотека — это открытый стол идей, за который приглашается каждый», — сказал когда-то Александр Герцен. И мы убедились, что открытость библиотеки и готовность к сотрудничеству с молодежью дает высокие социально значимые результаты, обогащает обе стороны, стимулирует творческий потенциал и социальную активность молодого поколения.





МОЛОДЕЖЬ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМАЯ КАРЬЕРА

Л.Ф. ПОНОМАРЕНКО,

директор Одесской областной библиотеки для юношества

им. В.В.Маяковского

(г. Одесса)

Именно так назывался областной смотр-конкурс молодых библиотекарей Одесщины, организованный управлением культуры и туризма Одесской областной государственной администрации, областной научной библиотекой им. М.С. Грушевского, областной библиотекой для юношества им. В.В. Маяковского, областной детской библиотекой.

Советом директоров была определена главная цель конкурса — формирование общественного мнения о престижности профессии «библиотекарь». Среди целей конкурса — пополнение штатов библиотек молодыми профессионалами, которые работают в соответствии с современными требованиями в области информационных, коммуникативных, маркетинговых технологий, понимают роль и место библиотеки в информационном обществе. Повышение престижности библиотечной карьеры в глазах молодежи, уровня взаимопонимания молодого пользователя и молодого библиотекаря, также стало одной из главных целей областного конкурса. В ходе конкурса решались такие основные задачи, как выявление инициативных, талантливых, творчески направленных библиотекарей с целью создания резерва руководящих кадров, повышение престижности обучения в высших и средних учебных заведениях для получения библиотечно-образовательного образования (как первого, так и последипломного).

В смотре-конкурсе принял участие 21 работник публичных библиотек Одесского региона. Возраст участников от 18 до 30 лет, стаж работы в библиотеке — не меньше одного года, образование — от общего среднего, до высшего специального.

Интересными, на наш взгляд, были обязательные задания для участников конкурса: во-первых, разработка сценария и проведение массо-



вого мероприятия; во-вторых, публикация в прессе статьи об истории, современности и перспективах библиотеки конкретного населенного пункта под девизом «Библиотека — сердце гражданского общества»; в-третьих, подготовка проекта библиотечных предложений под девизом «Сегодня я — директор». Участие в театрализованном конкурсе, который в каждом районе проходил во время празднования Дня библиотек, также было обязательным.

На протяжении года в средствах массовой информации освещались проблемы закрепления молодежи в библиотечных учреждениях, библиотечного образования. На страницах местных газет был организован дистанционный круглый стол «Библиотека — интеллектуальный центр молодежи». Во время проведения областного слета молодых библиотекарей «Молодежь в библиотечном деле» работал дискуссионный клуб «Технология престижа, или Библиотека, которую видят молодые».

Именно на Слете молодых библиотекарей подводились итоги смотр-конкурса. Было представлено более 20 работ, но далеко не все они отвечали предъявленным требованиям. Некоторые участники выполнили только часть обязательных заданий. Но жюри, которое возглавляла начальник управления культуры и туризма Одесской облгосадминистрации Н.М. Бабич, все их рассматривало с интересом. Особое внимание обращалось на системный подход, творческую инициативу, новаторские идеи, современный взгляд на пути развития библиотечного дела в информационном обществе, учитывалось также мнение директора библиотеки об уровне организации работы на участке, где работает молодой библиотекарь и за который он отвечает.

По итогам смотр-конкурса первое место заняла методист ЦБС Болградского района Вера Анатольевна Миндогло. Второе место — библиотекарь села Вознесеновка ЦБС Арцизского района Людмила Анатольевна Портянко. Третье — заведующая библиотекой села Садовое Белгород-Днестровского района Ирина Леонидовна Молодец. Победители были награждены ценными подарками и дипломами. В ноябре 2008 года Л. Портянко приняла участие во II Форуме молодых библиотекарей Луганщины «Книга. Молодежь. Интеллект» (г. Луганск).

Творческая работа победителя областного смотр-конкурса заслуживает особого внимания. Все требования к участникам В.А. Миндогло выполнила «на отлично». Написанный ею содержательный сценарий тематического вечера «Книга, твоей великой силе слава!» был посвящен празднованию в ЦБС Всеукраинского Дня библиотек и дополнялся литературным дайджестом по материалам специальных периодических изданий «Украинская книга: взгляд общества и библиотекарей». В статье «Остров культуры», опубликованной в районной газете «Дружба» от 20 августа 2008 года, рассказывалось о работе библиотек Болградского района Одесской области. Разработанный Верой Анатольевной креатив-проект библиотечных предложений «Сегодня я — директор» включал, среди прочих, такие разделы, как:

- кадровая политика (одно из предложений — перевод библиотечных работников в ранг государственных служащих);



- работа с читателями (например, создание программы привлечения пользователей в библиотеки ЦБС);
- расширение библиотечных услуг (создание в библиотеке центра адвокатской помощи, мини-центра будущих родителей, открытие лингвистического зала, литературного кафе, организация курсов иностранных языков и многое другое);
- внедрение новых технологий будущий директор связывает с созданием собственного сайта, электронного каталога, изготовлением пластиковых читательских билетов, техническим оснащением конференц-зала для проведения тренингов, мастер-классов;
- рекламная деятельность включала, среди прочего, издание собственной газеты, разработку календарей, визиток, установление рекламных бигбордов и др.

В.А. Миндогло стремится к созданию модернизированной библиотеки, которая станет главным элементом социо-культурной инфраструктуры района, призванным решать одну из главных задач — содействовать формированию самосознания граждан, сохранению исторической памяти поколений, культуры украинского народа. В конце ее серьезной работы было напечатано юмористическое обращение к жюри, которое начиналось так:

Проект мой не мираж,
В нем мой кураж,
Идеи, планы и мечты!!!
Пойми меня как хочешь ты...

Жюри конкурса, оргкомитет, Совет директоров областных библиотек отметили умение участников аналитически и творчески мыслить, профессиональную и специальную эрудицию, политическую культуру, коммуникабельность и общую эрудицию, проявленные ими при выполнении творческих работ. Специальными дипломами «За лучшую организацию районного смотра-конкурса» были награждены районные отделы культуры и туризма.

Для повышения престижа нашей профессии по итогам конкурса Совет директоров областных библиотек принял решение о регулярном проведении подобного конкурса раз в два года.





БИБЛИОТЕКА КАК ЦЕНТР ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНФОРМАЦИОННОЙ СФЕРЫ

Мария Тарасовна ВЕРБЕЦ,
директор
Ровненской областной юношеской библиотеки
(г. Ровно)



Современная библиотека является мощным центром социальной, духовной и культурной жизни читателей. Она аккумулирует в своей работе традиции региона, представляет в подготовленных методических работах исторические особенности развития населенных пунктов и городов края, раскрывает неизвестные страницы образования и культуры региона. Кроме этого, библиотека обеспечивает читателям художественно-литературные источники, позволяет прикоснуться к интеллектуальным и духовным достояниям других народов и культур.

Между тем, существуют значительные сложности в осуществлении современной тактики информационной работы в условиях библиотеки. Отсюда возникает актуальный вопрос сегодняшнего дня – формирование высокопрофессионального обслуживающего персонала, который должен владеть современными информационными методиками и технологиями работы с читателями. Ведь библиотекарь — это профессия, которая требует систематического повышения квалификации, постоянной самоподготовки и самосовершенствования, это профессия, которая неразделимо связана с книгой и чтением. Современный библиотекарь должен быть не только профессионально грамотным, но и глубоко эрудированным и технологически оснащенным, владеть инновационными технологиями для удовлетворения информационных потребностей пользователей книжными богатствами. Не может быть библиотекарем работник, который не интересуется книгой, ее авторами и издателями, тиражом и доступностью. Ведь сегодня, когда Интернет-технологии вошли в жизнь библиотек, ее работники должны иметь навыки владения поиска информации в глобальной сети.



С целью углубления профессиональной работы кадрового состава областной сети библиотек нам удалось создать необходимые условия для его развития на основании современных информационных и просветительских методик.

Кадровый потенциал Ровненской областной юношеской библиотеки достаточно высок — 94% библиотечных работников имеют высшее профессиональное образование и только 6% — среднее специальное. Этим библиотека обязана наличию факультета «Документоведения» со специальностью «Документоведение и библиография» в Ровненском государственном гуманитарном университете. Заметим, что наша библиотека постоянно держит связь с университетом, обеспечивает надлежащую базу производственной практики для студентов и лучшим выпускникам предлагает трудоустройство. В свою очередь, профессорско-преподавательский корпус держит также постоянную связь не только с работниками библиотеки, но и с читателями, проводя среди них профориентационную работу, изучает общественное мнение посетителей сети библиотек.

Для слушателей курсов Ривненского факультета Государственной академии руководящих кадров культуры и искусства в условиях нашей библиотеки функционирует постоянно действующий научно-методический семинар, который позволяет существенно повышать профессиональную квалификацию работников библиотечной сети региона. На занятиях научно-методического семинара «Инновационные технологии работы с читателями» рассматриваются актуальные проблемы информационного обеспечения запросов и потребностей читателей, анализируется лучший опыт работы учреждений библиотечной сети страны и других стран мира, изучаются инновационные формы и методы работы с пользователями фонда и сети Интернет.

Важнейшее место в системе повышения квалификации библиотечных работников принадлежит организационно-методической работе. Приоритетными направлениями и задачами ее осуществления, является развитие самостоятельности, творческой инициативы, повышения ответственности



*Слушатели Школы непрерывного обучения
«Библиотека — центр экологической культуры и информации»*



молодого библиотекаря, более успешное его вхождение в профессионально-производственную деятельность. Новое содержание также приобрела система профессионального обучения кадрового корпуса. Этому способствует участие молодых библиотекарей в методических советах, семинарах, конференциях, школах руководителя. В минувшем 2008 году была проведена работа по привлечению работников библиотеки к проведению семинаров и конференций: «Роль библиотеки в правовом воспитании молодежи и профилактике асоциальных явлений», международной научно-практической конференции «Сельская библиотека на этапе развития общества знаний». Также был проведен в условиях районной библиотеки г. Березно межрегиональный семинар «Роль медиа-центра в социализации личности». Для слушателей Школы непрерывного обучения библиотечных работников проводились консультации по проблемам организации семейного чтения в библиотеках области.

Управленческая деятельность нашей библиотеки направлена на совершенствование профессионального уровня персонала. Работники библиотеки вовлекаются в процесс проблемного обучения в условиях Государственной академии руководящих кадров культуры и искусств. Например, принимали активное участие в работе семинаров «Библиографическая деятельность юношеской библиотеки в условиях информатизации общества», а также «Интеграция информационных технологий в системе информационно-библиотечного обслуживания юношества и молодежи». Руководящие работники нашей библиотеки, заведующие методическими отделами участвовали в работе постоянно действующего учебного семинара «Политические, экономические и социальные преимущества евроатлантической интеграции Украины и региональный выбор», который проводился Киевским институтом трансформации общества.

Профессиональное мастерство работников библиотеки в большой степени определяет уровень качества информационного обслуживания читателей. Поэтому приоритетом в работе с библиотечным персоналом является вовлечение его в организационно-производственные занятия. На этих занятиях рассматриваются проблемные вопросы библиотечной деятельности, осуществляется знакомство с новыми поступлениями литературных источников, методическими и библиографическими материалами, новыми поступлениями на CD дисках, осуществляется обучение библиотекарей владением компьютерными и Интернет-технологиями.

Главная цель совершенствования работы библиотеки, на наш взгляд, состоит в значительном улучшении уровня подготовки кадрового корпуса. Ведь глобализационные процессы, которые значительно влияют на все аспекты деятельности современной библиотечной сети, вызывают необходимость значительного улучшения всех сфер работы с читателями, и соответственно, требуют очень мощного кадрового обеспечения и методического оснащения.

От уровня профессиональной деятельности работников библиотеки и углубленной инновационной технологической базы зависит в полной мере успех нашей сложной, но очень нужной работы по информационному обеспечению потребностей молодежи и всестороннему развитию личности.





УСПЕШНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛ. СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ*



Роза Амангалиевна БЕРДИГАЛИЕВА,
генеральный директор Национальной академической
библиотеки Республики Казахстан,
президент Библиотечной ассоциации Республики Казахстан
(г. Астана, Казахстан)

Еще в 1959 году, на первом Съезде молодых поэтов Казахстана Мухтар Ауэзов сказал: «...мне хотелось бы сказать о тех отрадных вселяющих надежду ощущениях, которые навеяны немалыми достижениями в нашей жизни, в повседневных делах и истории, ибо, как известно, общие успехи и достижения наши предопределяют и развитие общего дела». То же самое мы ощущаем и сегодня, без малого полвека спустя.

У библиотечного сообщества Казахстана есть немалые достижения, дерзновенные цели и амбициозные задачи. Министерство культуры и информации Республики Казахстан, Национальная академическая библиотека Республики Казахстан и Библиотечная ассоциация Республики Казахстан в качестве одного из ключевых приоритетов избрали создание условий для модернизации и развития инфраструктуры публичных библиотек. При совместном участии всех региональных библиотек Казахстана была разработана «Программа модернизации библиотек Казахстана на 2007-2009 годы», в рамках которой впервые на государственном уровне был профинансирован такой крупный электронный проект как — «Казахстанская национальная электронная библиотека КазНЭБ», проведен Международный Конгресс Чтения, созданы условия для продвижения программ модернизации в регионах.

Инициатором этих проектов стали Библиотечная ассоциация Республики Казахстан и Национальная академическая библиотека Республики Казахстан как модель новой современной библиотеки, ориентированной на работу с электронной информацией и создание национального электронного хранилища. За два года работы Национальная академиче-

* Статья подготовлена на основе доклада на I Слете молодых библиотекарей Казахстана



ская библиотека успела стать заметным культурным явлением молодой столицы нашего государства.

Оценив активность и инициативность новой библиотеки, правительство Республики Казахстан на заседании Общественного Совета при Президенте РК по реализации Государственной программы «Культурное наследие», которое возглавлял президент страны Н. Назарбаев, решило создать на базе Национальной академической библиотеки в г. Астане электронное хранилище всех изданий, выпущенных в рамках Государственной программы «Культурное наследие», опубликованных в Казахстане, к которым обеспечен доступ через Интернет. На сегодняшний день казахстанскими издательствами переданы 292 электронные копии книг, выпущенных в рамках программы «Культурное наследие».

Определенная работа в рамках Программы модернизации была проведена в направлении усиления присутствия Казахстана на международной библиотечной арене. В 2007 году сразу четыре представителя библиотечного сообщества Казахстана избраны для работы в руководящих органах IFLA (Комитетах и Постоянных комитетах Секций IFLA). Все они — сотрудники Национальной академической библиотеки РК в г. Астане. До 2009 г. среди представителей в руководящих органах IFLA в Комитете «Свобода доступа к информации и свобода выражения» (FAIFE) — Р.А. Бердигалиева, в Постоянных комитетах секций: «Азия» и «Океания» — Р.А. Бердигалиева, Т.Г. Еремпаева «Менеджмент библиотечных ассоциаций» (MLA) — А.Н. Сарсембинова, «Библиография» — Р.К. Рахимбекова.

Впервые Казахстан представлен в IFLA в таком качестве и будет участвовать в работе очень важных комитетов ассоциации. Это полностью соответствует нашим планам, заявленным в рамках «Программы модернизации библиотечной сферы на 2007-2009 годы», где была отмечена необходимость шагов для усиления присутствия библиотек Казахстана в мировом библиотечном сообществе. Участие в работе профессиональных комитетов IFLA является признанием казахстанских специалистов.

Очередным шагом в модернизации библиотек Казахстана станет новый проект, направленный на решение кадровой проблемы.

Руководствуясь выступлением Главы государства Н.А. Назарбаева на съезде молодежного крыла «Жас Отан», Министерство культуры и информации Республики Казахстан обозначило работу с молодыми специалистами библиотечного дела как приоритетную. Поддерживая эту идею, мы разработали Стратегию действий в поддержку молодых кадров.

Актуальность стратегических действий — в необходимости повышения эффективности деятельности в сфере работы с молодежью. Стратегия носит комплексно-целевой характер и призвана обеспечить координацию действий органов государственной власти и библиотечных учреждений в процессе осуществления правовых, социально-экономических, организационных мер, направленных на поддержку молодых библиотечных специалистов до 35 лет и создание управленческого резерва библиотечной отрасли в Казахстане. Одним из направлений Послания Президента РК Н.А. Назарбаева народу Казахстана (февраль 2008) «Рост благосостояния граждан Казахстана — главная цель государственной политики»



была названа новая кадровая политика в стране. В Послании было подчеркнуто, что на современном этапе развития человеческий фактор становится определяющим. Молодые профессионалы должны найти свое место в происходящих в стране процессах, принять самое активное участие в строительстве будущего. Нового уровня требует и работа с кадровым резервом. Именно об этом шла речь на недавно прошедшем съезде молодежного крыла «Жас Отан». Президент Назарбаев отметил в своем докладе: «С одной стороны, нужно воздерживаться от чрезмерной опеки и благотворительности, которые подрывают стимул к самостоятельной активности, ведут к иждивенчеству молодежи. Мы не должны забывать, что живем в условиях рыночной экономики. С другой стороны, государственная молодежная политика должна давать молодым людям хороший шанс стать полноправными гражданами страны. Гражданами, которые не просто ищут личного успеха в жизни, но и созидают для своих близких, своего народа и своей Родины.» Мы считаем, что это в полной мере относится и к нашей библиотечной молодежи.

По результатам «Аналитического обзора деятельности библиотек системы МКИ РК в Казахстане за 2007 год» в библиотеках в последние годы отмечается старение кадров, слабое обновление кадрового потенциала. Процент специалистов с библиотечным образованием в возрасте до 30 лет ничтожно мал, молодежь не видит своего будущего в библиотечной сфере. Число молодых специалистов в библиотеках Казахстана до 30 лет составляет около 926 человек; от 40 лет и старше — 5 801 человек. Соответственно, высок и процент работников со стажем работы от 10 до 20 лет и более 25 лет. Налицо отсутствие естественного притока молодых кадров, которые могли бы сменить старшее поколение.

Новым кадрам неоткуда взяться хотя бы потому, что в вузы Казахстана ежегодно дают всего 25 грантов по специальности «библиотечное дело». И это при том, что профессия библиотекаря сейчас очень востребована. Ежегодно открываются новые структурные подразделения, научно-исследовательские институты, где обязательно должна быть современная библиотека-информационный центр. В Астане нас завалили просьбами обеспечить квалифицированными библиотечными кадрами объекты нового медицинского кластера, научно-исследовательские институты, университеты, бизнес-структуры и т.д. Создаются такие условия когда профессия востребована, и нам, библиотекарям, необходимо четко на это отреагировать, разработав стратегию действий по поддержке молодых кадров.

В этом документе должны быть предусмотрены, с одной стороны, меры социальной защиты библиотекарей, с другой — создание необходимых условий для развития профессионального, духовного, интеллектуального и трудового потенциала библиотечной молодежи.

Актуальность проблемы молодых библиотекарей и их решение, на наш взгляд, в рамках стратегии действий концентрируется вокруг трех приоритетов:

- организовать — создать сильную Молодежную секцию Библиотечной ассоциации РК;



- заинтересовать — разработать новые информационные проекты и инициативы для молодежи;
- мобилизовать — предложить пути вовлечения молодых кадров в решение, библиотечной политики.

Таким образом, наша миссия — консолидация молодых библиотекарей с целью обеспечения модернизационного рывка в развитии библиотечного дела страны.

Наша цель — создать сильную и авторитетную Молодежную Секцию БАРК, способную вести за собой молодежь.

Для выполнения поставленных целей необходимо разработать ряд механизмов реализации стратегии действий.

1. Механизмы, обеспечивающие совершенствование нормативной правовой базы

Необходимо создать условия для повышения престижа и социального статуса библиотекаря, содействовать в решении его социальных проблем и обеспечении социальных гарантий.

С целью обеспечения социальных гарантий молодых библиотекарей и развития их творческого потенциала необходимо разработать ряд Положений с учетом современных требований и корреляцией с правовой сферой смежных отраслей. В том числе «Положение о молодых специалистах библиотечной отрасли», «Положение о предоставлении грантов на обучение» с целью создания условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодых библиотекарей. Необходимо также поднять вопрос об утверждении профессионального праздника библиотекарей. Мы также хотим внести предложения о закреплении в структуре экономической классификации расходов бюджета Республики Казахстан по программе «Повышение квалификации и переподготовка кадров на республиканском и местном уровне работников библиотечной сферы».

Для морального стимулирования развития творческой инициативы на республиканском уровне мы будем предлагать в МКИ РК учреждение номинации «Перспектива» для молодых библиотекарей, выплаты премий за активное участие в конкурсах и грантах, вручение благодарственных премий и адресов.

Считаем необходимым также разработку комплексных мер социальной поддержки молодежи с использованием таких средств, как установление на первые три года доплат специалистам, окончившим высшее или среднее профессиональное учебное заведение, внеочередное повышение категории, подготовка и внесение предложений в местные органы управления о поддержке молодых специалистов библиотек, учреждение городских и районных стипендий «Лучший молодой библиотекарь».

2. Механизмы разработки системы развития кадрового потенциала через создание и поддержку кадрового резерва отрасли, непрерывного обучения и повышения квалификации

Важным условием успешной реализации Стратегии станет повсеместное проведение профориентационной работы с выпускниками общеобразовательных школ, сотрудничество с Центрами занятости, а также



направление на обучение на библиотечные факультеты вузов по заказу территорий. У библиотек традиционно крепкие деловые связи с департаментами образования и образовательными учреждениями.

Меры по адаптации молодых специалистов — организация площадок для прохождения производственной практики, проведение регулярных школ, стажировок на базе областных и республиканских библиотек. Важным пунктом Стратегии станет проведение тренингов по адаптации молодых специалистов для директоров ОУНБ.

Повышение квалификации несет основную нагрузку по адаптации библиотечкарей к выполнению новых обязанностей, связанных с повышением социальной роли библиотек в местном сообществе. Послевузовское образование восполняет недостаток знаний выпускников учебных заведений, вызванный разрывом между образовательным процессом и динамично развивающейся библиотечной практикой.

Необходимо планировать проведение курсов повышения квалификации и организацию семинаров на базах республиканских и областных тренинговых центров. К примеру, можно создать выездной летний тренинговый центр в Кокшетау для библиотечкарей ЦБС. Там есть, что показать, и я хочу поделиться с вами большой радостью — впервые в Казахстане Централизованная библиотечная система создала свою локальную сеть — это победа наших Кокчетавских коллег. Реализовано это усилиями руководства города, депутатского корпуса городского маслихата по инициативе директора ЦБС Маншук Нугербековны Сайдалиной, которая сумела убедить руководство в необходимости внедрения новых технологий в городские библиотеки, установку локальной сети. И теперь читатель любой городской библиотеки может узнать о необходимых ему книгах в своем филиале по месту жительства, не выезжая в центральную библиотеку. И это только начало, работа продолжается, ведь в 2009 году Маншук сумела добиться выделения 15 млн. на постройку нового здания городской библиотеки г. Кокшетау!

3. Механизмы рационального использования потенциала молодых специалистов, стимулирования творческого поиска молодых, оказания помощи в их становлении как специалистов высокой квалификации, активного вовлечения библиотечной молодежи в процесс развития и реализации Стратегии действий

Формирование резерва руководителей среднего звена из числа молодых специалистов является требованием времени. Из числа желающих будут выявлены молодые специалисты, имеющие реальный потенциал для вхождения в резерв на выдвижение, и сформирована база данных «Золотой запас». Выявленная группа будет целенаправленно обучаться современным принципам управления библиотекой, им будет предоставлена возможность применения полученных знаний, умений и навыков из области управления на практике: работа дублером заведующей своего или другого структурного подразделения. Мы планируем отобрать наиболее перспективных специалистов из присутствующих на I Слете молодых библиотечкарей Казахстана с тем, чтобы целенаправленно пригласить их на различные тренинги, семинары, привлекать к участию в больших проектах.



Профессиональный рост невозможен без самообразования, следовательно, необходимо сделать доступным для молодых специалистов как можно более широкий круг профессиональных изданий через подписку не только на печатные периодические издания, но и на подписные полнотекстовые научные базы данных для библиотечарей.

Молодой специалист должен уверенно ориентироваться в развитии библиотечной отрасли в стране, быть в курсе инновационных проектов, знать историю библиотек Казахстана, имена специалистов старшего поколения, внесших весомый вклад в развитие библиотечного дела Казахстана. С этой целью мы инициировали создание таких баз данных, как «Кто есть кто в библиотеках Казахстана», «Успешные проекты библиотек Казахстана», «100 молодых». При этом мы планируем привлечь молодых специалистов из регионов к администрированию этих баз данных, сбору и обработке сведений для их заполнения — то есть, поручаем им выполнять всю организационно-методическую работу.

Кроме того, необходимо поручить молодым специалистам участие в выпуске молодежной библиотечной газеты, научного сборника «Молодые в библиотечном деле», где молодые специалисты из разных регионов страны могли бы выступать собственными корреспондентами.

Привлечение молодых библиотечарей в процессы работы по администрированию библиотечных сайтов, баз данных, выпуску газет, проведению профессиональных чатов и видеоконференций, ведению блогов (виртуальных дневников) на профессиональные темы даст возможность молодежи почувствовать свою востребованность, научиться принимать решения, разрабатывать проекты, брать ответственность на себя, расти профессионально.

4. Механизмы создания корпоративной культуры библиотек

Закономерным является проведение сегодняшнего республиканского Слета молодых библиотечарей Казахстана. Такие мероприятия должны стать традиционными. На них обязательно должны подводиться итоги республиканских конкурсов молодежи, выдвигаться новые проекты и инициативы.

С целью воспитания единого корпоративного духа необходимо поощрять создание молодежных структур в библиотеках МКИ РК и учреждение межведомственного координационного Совета молодых специалистов. Кроме того, крайне важно привлекать молодые кадры к работе профессиональных ассоциаций, создать при Библиотечной ассоциации РК Молодежный сектор. Мы хотим создать крепкую и энергичную молодежную структуру. Для повышения своего влияния молодежная Секция БАПК должна стать реальным защитником социальных и профессиональных интересов молодых библиотечарей. Необходимо, чтобы проекты Молодежной секции стали творческой лабораторией профессионального роста библиотечарей.

5. Механизмы усиления присутствия библиотек Казахстана в мировом информационном пространстве

Это направление должно реализовываться путём поощрения участия библиотечной молодежи в двухсторонних и многосторонних международных библиотечных проектах.



Необходимо поддержать участие молодых специалистов в международных библиотечных конгрессах и конференциях, публикации их материалов на страницах профессиональных изданий IFLA, БАЕ, UNESCO, организовать подписку на электронный список рассылки IFLA «New professionals» для профессионального обмена с молодыми специалистами зарубежных стран. Для полноценного участия в международных профессиональных проектах нам необходимы специалисты, владеющие иностранными языками. Знание языков также позволит участвовать в международных стипендиальных программах и получить бесплатное образование по специальности в зарубежных вузах. Такие специалисты у нас уже есть и важно, чтобы их становилось всё больше.

6. Механизмы поддержки государственной молодежной политики

Стратегия действий должна предусматривать не только механизмы поддержки молодых библиотечных кадров, но и механизмы поддержки общей молодежной государственной политики. На сегодняшний день, библиотеки являются мощным инструментом продвижения государственных программ в обществе. На территории Казахстана функционируют 12 тысяч библиотек разных типов и видов, где обслуживаются более 8 миллионов читателей. Это составляет почти 50% населения Казахстана, образованных, ищущих новые пути, находящихся в активном, дееспособном возрасте людей.

Семь миллионов читателей обслуживают около 30 тысяч библиотек-агрегаторов. От уровня их профессиональной подготовки и качества обслуживания читателей зависит общественный настрой читательской аудитории, а, значит, и общества в целом. В условиях, когда наша страна нацелена на улучшение качества жизни, формирование у общества положительного восприятия инноваций будет способствовать результативности выполнения государственных программ. Современные библиотеки могут стать отличными проводниками индустриально-инновационной стратегии развития республики.

Учитывая это, мы, как библиотекари, должны обеспечить механизмы консолидации молодежи в поддержку государственной молодежной политики:

- активное разъяснение государственной политики, участие в процессах демократизации государства и общества через библиотечные мероприятия;
- патриотическое воспитание молодежи через разработку и проведение массовых мероприятий, клубов по интересам, конкурсов на патриотическую тематику, пропаганду патриотической литературы и музыкальных произведений для детей и молодежи;
- пропаганда уважения к государственным символам страны — Гербу, Гимну, Флагу, а также популяризация государственного языка среди молодежи как обязательного атрибута государственного суверенитета;
- морально-нравственное воспитание молодежи, продвижение идей гуманизма, ценностей межнационального согласия и межконфессионального мира в сотрудничестве с такими организациями, как Ассамблея народов Казахстана, национальные культурные центры;



- поиск и предложение новых форм общественной активности молодежи через ее сотрудничество с различными государственными органами и неправительственными организациями.

Мы разделили нашу Стратегию действий на два этапа: первый этап 2008-2009 годы: организационное развитие, где главными ориентирами будут:

- определение организационно-правовой формы,
- вовлечение новых активных молодых библиотечных лидеров,
- разработка и реализация проектов и концепций развития библиотечного дела.

Второй этап: 2010-2011 — реализация потенциала Молодежной секции БАРК по основным механизмам стратегических действий, реализация специальных корпоративных проектов.

В нас вселяет уверенность речь Президента на съезде «Жас Отан». Он подчеркнул именно то, что мы хотели услышать и реализовать: «Нам нужны люди, которые знают, как работать в XXI веке. Профессионалы, прекрасно разбирающиеся во внутренних и международных процессах. Управленцы, готовые внедрять самые передовые методы менеджмента во всех сферах». Сегодня мы собрали 100 молодых библиотекарей, чтобы показать им возможности профессионального роста, поддержать библиотечную молодежь — активную, мобильную, не боящуюся перемен!

Приложение

ПРОЕКТ

СТРАТЕГИЯ ДЕЙСТВИЙ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ КАЗАХСТАНА 2009-2011

Астана, 2008

Содержание:

1. Паспорт Концепции поддержки молодых библиотекарей Казахстана 2009 -2011
2. Общие положения
3. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами
4. Цели и задачи Концепции
5. Основные направления реализации Концепции
 - 5.1. Совершенствование нормативной базы
 - 5.2. Профориентационная работа
 - 5.3. Профессиональная подготовка и адаптация молодых специалистов
 - 5.4. Информационное и методическое обеспечение специалистов
 - 5.5. Создание корпоративной культуры библиотек
 - 5.6. Международное сотрудничество и усиление присутствия библиотек Казахстана в мировом информационном пространстве



5.7. Аналитическая деятельность

6. Ожидаемый результат от реализации Концепции

1. Паспорт Концепции

Наименование
Концепции

Успешный профессионал

Основание
для разработки

Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» от 7 июля 2004 года N 581

Указ Президента Республики Казахстан от 10 октября 2006 года N 200 «О Государственной программе патриотического воспитания граждан Республики Казахстан на 2006-2008 годы»

Послание Президента страны народу Казахстана «Казахстан — 2030. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев». 1998 г.

Послание Президента РК народу Казахстана «Рост благосостояния граждан Казахстана — главная цель государственной политики» февраль, 2008 г.

Государственный
заказчик

Министерство культуры и информации Республики
Казахстан

Основные
разработчики

Библиотечная ассоциация Республики Казахстан
Национальная академическая библиотека Респу-
блики Казахстан

Участники

Молодые библиотекари государственных библио-
тек Казахстана.

Цель

Формирование и сохранение кадрового ресурса би-
блиотечной отрасли Казахстана через создание систе-
мы профессиональной и социальной поддержки моло-
дых специалистов государственных библиотек системы
МКИ РК

Задачи

- совершенствование нормативно-правовой базы;
- создание условия для повышения престижа и социального статуса библиотекаря, содействие в решении его социальных проблем и обеспечение социальных гарантий;
- разработка системы развития кадрового потенциала через создание и поддержку кадрового резерва



<p>Сроки реализации</p> <p>Необходимые ресурсы и источники финансирования</p> <p>Ожидаемый результат реализации Концепции</p> <p>2. Общие положения</p> <p>2.1. Одним из на-</p>	<p>отрасли, непрерывного обучения и повышения квалификации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка механизма рационального использования потенциала молодых специалистов, стимулирования творческого поиска молодых, оказания помощи в их становлении как специалистов высокой квалификации, активного вовлечения самой библиотечной молодежи в процесс развития и реализации Концепции; - организация взаимодействия органов управления культуры и библиотечных учреждений с образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования; - создание структур, способствующих укреплению межведомственных связей библиотек, вовлечению и закреплению молодых специалистов в библиотеках. <p>— 2008-2011 годы</p> <p>Осуществляется за счет республиканского бюджета и местных бюджетов, собственных средств исполнителей и соисполнителей в соответствии с действующим законодательством и привлечением внебюджетных источников.</p> <p>Объем расходов на 2009-2011 годы будет определяться (уточняться) в соответствии с Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год.</p> <p>В ходе реализации Концепции планируется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) разработать нормативные правовые акты, определяющие условия развития молодых библиотекарей; 2) сформировать резерв руководителей среднего и высшего звена; 3) разработать пути социальной поддержки молодежи с привлечением возможностей местных органов власти; 4) повысить рост числа публикаций молодых авторов в профессиональных изданиях; 5) укрепить профессиональные связи в библиотечной среде в республиканском и международном масштабах; 6) создать условия для повышения престижа профессии через признание и поддержку молодых библиотекарей властными структурами.
---	---



правлений Послания Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана (февраль, 2008) «Рост благосостояния граждан Казахстана — главная цель государственной политики» была названа новая кадровая политика в стране.

В Послании было подчеркнуто, что человеческий фактор становится определяющим на современном этапе развития. Молодые профессионалы должны найти свое место в происходящих в стране процессах, принять самое активное участие в строительстве будущего. Нового уровня работы требует работа с кадровым резервом.

Библиотеки сегодня единственный бесплатный социальный и информационный институт в культурной, научной, образовательной, информационной инфраструктуре. Проблемы, возникающие в процессе становления новой библиотечной политики и идеологии, сегодня, как никогда, нуждаются в современных молодых квалифицированных кадрах с высоким профессионализмом и готовностью приспосабливаться к новым явлениям общественной и экономической жизни.

2.2. Понятия и термины, используемые в Концепции:

Библиотека — учреждение, выполняющее информационные, культурные, образовательные функции, располагающее организованным фондом печатных и рукописных документов, а также графическими, аудиовизуальными материалами, документами на электронных носителях и предоставляющее их во временное пользование физическим и юридическим лицам.

Молодые библиотечные специалисты — библиотечные работники (как библиотекари, так и специалисты других профессий) в возрасте до 35 лет включительно.

3. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения

Проблему привлечения и закрепления молодых специалистов в библиотечном деле смело можно назвать международной: она актуальна и жизненно важна как для казахстанских библиотек, так и для библиотек зарубежных стран. Библиотечная молодежь — это будущее библиотек, интеллектуальный потенциал библиотечного и информационного сообщества. Кадровую ситуацию в библиотеках страны Библиотечная ассоциация Республики Казахстан характеризует сегодня тремя основными показателями: старение, текучесть, «вымывание».

Зарботная плата библиотечных работников традиционно низкая, некомфортные условия работы зачастую приводят к тому, что из библиотек уходят молодые, но уже опытные сотрудники. Система доплат действует, в основном, в отношении тех, кто имеет стаж работы не менее 5 лет. Существует реальная необходимость в разработке комплекса мер по социальной защите и созданию условий для творческого и карьерного роста молодых библиотечных специалистов. Старение штата руководителей библиотек, заведующих отделами требует создания резерва руководителей среднего звена, привлечения к управленческой работе творчески активной, деятельной молодежи.

По результатам «Аналитического обзора деятельности библиотек системы



МКИ РК в Казахстане за 2007 год» в библиотеках в последние годы отмечается старение кадров, слабое обновление кадрового потенциала. Процент специалистов с библиотечным образованием в возрасте до 30 лет ничтожно мал, молодежь не видит своего будущего в библиотечной сфере.

Число молодых специалистов в библиотеках Казахстана до 30 лет составляет около 926 человек; от 40 лет и старше составляет 5 801 человек. Соответственно высок и процент работников со стажем работы от 10 до 20 лет и более 25 лет.

Молодые сотрудники не видят перспектив карьерного роста. Руководящие должности занимают специалисты старшего возраста, тормозя естественную сменяемость (обновляемость) и карьерные передвижения перспективных молодых сотрудников. Очевидна ситуация стагнации профессионального роста. В отрасли необходима разработка политики преемственности кадров.

Общественно-экономические изменения, вызванные развитием новых форм хозяйствования, реформирование образования, а также нестабильность общественной реальности и изменения в структуре занятости населения обусловили изменение социальной роли библиотек. Обществу сегодня, как никогда, нужны новые знания и новая информация, поэтому актуальной становится задача закрепления в библиотеках компетентных, эрудированных и инициативных молодых специалистов, обладающих знаниями в области социологии, права, экономики, информационного менеджмента. Формирование готовности библиотекарей к выполнению социокультурной роли предполагает широкое использование инновационных технологий, высокопрофессиональное выполнение этой роли и удовлетворение ожиданий общества в целом и обращающихся к услугам библиотеки читателей.

Концепция носит комплексно-целевой характер и призвана обеспечить координацию действий органов государственной власти и библиотечных учреждений в процессе осуществления правовых, социально-экономических, организационных мер, направленных на поддержку молодых библиотечных специалистов до 35 лет и создание управленческого резерва библиотечной отрасли Казахстана.

4. Цели и задачи Концепции

Основной целью Концепции является формирование и сохранение кадрового ресурса библиотечной отрасли МКИ РК через создание системы профессиональной и социальной поддержки молодых специалистов государственных библиотек.

Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- создание условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодых библиотекарей в профессиональной библиотечной деятельности;
- формирование у молодых специалистов инновационной толерантности и восприимчивости;
- разработка механизма рационального использования потенциала молодых специалистов, стимулирования творческого поиска молодых, оказания помощи в их становлении как специалистов высокой квалификации, активного вовлечения самой библиотечной молодежи в процесс развития и реализации Концепции;



- организовать взаимодействие органов управления культуры и библиотечных учреждений с образовательными учреждениями среднего и высшего профессионального образования

5. Основные направления реализации Концепции

5.1. Совершенствование нормативной базы

С целью обеспечения социальных гарантий молодых библиотекарей и развития их творческого потенциала необходимо разработать ряд Положений с учетом современных требований и корреляцией с правовой сферой смежных отраслей. В том числе, «Положение о молодых специалистах библиотечной отрасли», «Положение о предоставлении грантов на обучение» с целью создания условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодых библиотекарей. Необходимо также поднять вопрос об утверждении профессионального праздника библиотекарей. Будут внесены предложения о закреплении в структуре экономической классификации расходов бюджета Республики Казахстан по программе «Повышение квалификации и переподготовка кадров на республиканском и местном уровне работников библиотечной сферы».

5.2. Профорientационная работа

Значительным условием успешной реализации данной Концепции станет повсеместное проведение профорientационной работы с выпускниками общеобразовательных школ, сотрудничество с Центрами занятости, а также направление на обучение на библиотечные факультеты ВУЗов по заказу территорий. В этом плане, у библиотек традиционно крепкие деловые связи с департаментами образования и образовательными учреждениями.

5.3. Профессиональная подготовка и адаптация молодых специалистов

В рамках Концепции будет реализован комплекс мер по адаптации молодых специалистов следующими методами: организация площадок для прохождения производственной практики, проведение стажировок на базе областных и республиканских библиотек. Важным пунктом Концепции станет проведение тренингов по адаптации молодых специалистов для директоров ОУНБ.

Повышение квалификации несет основную нагрузку по адаптации библиотекарей к выполнению новых обязанностей, связанных с повышением социальной роли библиотек в местном сообществе. Послевузовское образование восполняет недостаток знаний выпускников учебных заведений, вызванный разрывом между образовательным процессом и динамично развивающейся библиотечной практикой. В рамках Концепции планируется проведение курсов повышения квалификации и организация семинаров на базах республиканских и областных тренинговых центров. Новая, нацеленная на качество библиотека зависит от молодых лидеров, которые создают внутренние условия успеха. В республиканских центрах развития библиотек необходимо запланировать организацию выездных семинаров-тренингов по развитию психологической компетентности и обучению основам управления и лидерства.

Формирование резерва руководителей среднего звена из числа молодых специалистов также является требованием времени. Из числа желающих будут выявлены молодые специалисты, и имеющие реальный потенциал для вхождения в резерв на выдвижение и сформирована база данных «Золотой запас». Вы-



явленная группа будет целенаправленно обучаться современным принципам управления в библиотеке, им будет предоставлена возможность применения полученных знаний, умений и навыков из области управления на практике: работа дублером заведующей своего или другого структурного подразделения.

Моральное стимулирование на развитие творческой инициативы на республиканском уровне предполагается учреждением МКИ РК номинации «Перспектива» для молодых библиотекарей, выплата премий за активное участие в конкурсах и грантах, вручение благодарственных премий и адресов.

Необходима также разработка комплексных мер социальной поддержки молодежи с использованием таких средств, как установление на первые три года доплат специалистам, окончившим высшее или среднее профессиональное учебное заведение, внеочередное повышение категории, подготовка и внесение предложений в местные органы управления о поддержке молодых специалистов библиотек, учреждение городских и районных стипендий «Лучший молодой библиотекарь».

5.4. Информационное и методическое обеспечение специалистов

Профессиональный рост невозможен без самообразования, следовательно, необходимо сделать доступными для молодых специалистов как можно более широкий круг профессиональных изданий через подписку не только на печатные периодические издания, но и на подписные полнотекстовые научные базы данных для библиотекарей.

Молодой специалист должен уверенно ориентироваться в развитии библиотечной отрасли в стране, быть в курсе инновационных проектов, знать историю библиотек Казахстана, имена специалистов старшего поколения, внесших весомый вклад в развитие библиотечного дела Казахстана. С этой целью необходимо инициировать создание таких баз данных, как «Кто есть кто в библиотеках Казахстана», «Успешные проекты библиотек Казахстана», «100 молодых». При этом молодые специалисты сами должны администрировать эти базы данных, собирать и обрабатывать сведения для заполнения баз данных — то есть выполнять всю организационно-методическую работу.

Кроме того, необходимо поручить молодым специалистам участие в выпуске библиотечной газеты, где молодые специалисты из разных регионов страны могли бы выступать собственными корреспондентами.

Привлечение молодых библиотекарей в процессы работы по администрированию библиотечных сайтов, баз данных, выпуску газет, проведению профессиональных чатов и видеоконференций, ведению блогов (виртуальных дневников) на профессиональные темы даст возможность молодежи почувствовать свою востребованность, научиться принимать решения, разрабатывать проекты, брать ответственность на себя, расти профессионально.

5.5. Создание корпоративной культуры библиотек

Закономерным является проведение республиканского Слета молодых библиотекарей Казахстана. Такие Слеты должны стать традиционными. На них должны подводиться итоги республиканских конкурсов молодежи, выдвигаться новые проекты и инициативы.

С целью привития единого корпоративного духа необходимо поощрять создание молодежных структур в библиотеках МКИ РК и учреждение межве-



домственного координационного Совета молодых специалистов. Кроме того, крайне важно привлекать молодые кадры к работе профессиональных ассоциаций, создать при Библиотечной ассоциации РК (БАРК) Молодежный сектор.

5.6. Международное сотрудничество и усиление присутствия библиотек Казахстана в мировом информационном пространстве

Это направление должно реализовываться путём поощрения участия библиотечной молодежи в двухсторонних и многосторонних международных библиотечных проектах.

Необходимо поддержать участие молодых специалистов в международных библиотечных конгрессах и конференциях, публикации на страницах профессиональных изданий ИФЛА, БАЕ, ЮНЕСКО, организовать подписку на электронный список рассылки ИФЛА «New professionals» для профессионального обмена с молодыми специалистами зарубежных стран. Для полноценного участия в международных профессиональных проектах нам необходимы специалисты, владеющие международными языками общения. Знание языков также позволит участвовать в международных стипендиальных Концепциях и получить бесплатное образование по специальности в зарубежных ВУЗах.

5.7. Аналитическая деятельность

Исследование кадровой ситуации в библиотеках МКИ РК является основой для реализации Концепции. Первым этапом исследования будет аналитический обзор кадровой ситуации на основе статистических отчетов библиотек. Второй этап — проведение анкетирования молодых специалистов. Третий этап - мониторинг ситуации в конце каждого года. Создание полноценной информационной базы «100 молодых» позволит оперативно проводить мониторинг реализации Концепции, а также четко выстраивать отношения в системе координации авторов и исполнителей Концепции, МКИ РК и органов управлений культурой в областях.

6. Ожидаемый результат от реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут (будет):

- 1) разработаны нормативные правовые акты, определяющие условия развития молодых библиотекарей;
- 2) сформирован резерв руководителей среднего и высшего звена.
- 3) разработаны пути социальной поддержки молодежи с привлечением возможностей местных органов власти.
- 4) повысится рост числа публикаций молодых авторов в профессиональных изданиях.
- 5) укрепятся профессиональные связи в библиотечной среде в республиканском и международном масштабах;
- 6) созданы условия для повышения престижа профессии через признание и поддержку молодых библиотекарей властными структурами.





PUBLIC RELATIONS В БИБЛИОТЕКЕ: НАЗВАНИЕ И ПРИЗВАНИЕ. НЕКОТОРЫЕ РАЗМЫШЛЕНИЯ МОЛОДОГО БИБЛИОГРАФА

Павел Юрьевич МАКЕЕВ,
студент 5 курса факультета информационно-документных коммуникаций
Белорусского государственного университета культуры и искусств;
библиограф 2 категории отдела комплектования и обработки
документов библиотеки БГУКИ
(г. Минск, Беларусь)



В последние годы основательному анализу подвергаются самые разные сферы деятельности: их особенности, потребности, возможности. Следовательно, расширяются горизонты восприятия и понимания определенных областей.

Говоря про PR («пи-ар»), можно, оказывается, подразумевать не только Пугачеву или Зверева. Работа с общественностью выходит на качественно новый уровень, сфера «паблик рилейшнз» набирает обороты, обретает самостоятельность и находит себя во все новых ипостасях. В современных библиотеках отношения с пользователями и корпоративная культура требуют подхода иного уровня. Вопрос имиджа библиотеки и внимания общества к ней давно занимает библиотечников и библиотечкарей-практиков.

Рынок свободного времени является предметом жесткой конкуренции культурно-досуговых организаций, и в частности — библиотек. На качество среды как таковой указывает то, сколько времени в ней можно провести без всякой цели. Но, к сожалению, наши учреждения культуры порой даже не пытаются создать приятную, доверительную, располагающую к беседе или созерцанию атмосферу. В отечественных библиотеках часто иная обстановка — холодная, высокомерная, «выталкивающая» посетителя из своей жизни, а ведь он сегодня уже хочет не только наблюдать, но и участвовать в библиотечной жизни [1]. Вот здесь и проявляется значение «паблик рилейшнз» (PR). Эта сфера деятельности связана с социальным взаимодействием, управлением социальными процессами, общественным мнением, с технологией влияния на людей. «Паблик рилейшнз» в организации — это создание внешней и внутренней социальной, политической и психологиче-



ской среды, благоприятной для успеха данной организации, и обеспечение необходимого поведения этой среды в отношении организации. Важнейший компонент PR — систематизированная, выстроенная, ориентированная на определенные цели, полезная, новая, правдивая информация. Через связи с общественностью библиотеки сообщают о себе, о возможностях своих фондов, о спектре услуг и др.

Как и многие устоявшиеся англоязычные выражения, public relations не так просто интерпретировать по-русски коротко и емко. Подстрочный перевод («общественные отношения», «общественные связи») здесь, на наш взгляд, не уместен. Что касается определения понятия, то в настоящее время насчитывается около 500 определений public relations, предложенных различными специалистами, преимущественно западными. В общем и целом их можно свести к следующему: «PR — это коммуникативная деятельность, направленная на установление и поддержание взаимовыгодного гармоничного сотрудничества на основе полного, оперативного и правдивого информирования».

Наиболее распространенный подход к составлению дефиниций PR — функциональный. При нем анализируются функции (направления работы) PR-специалиста. Для легкого их запоминания выводится благозвучная и лексически емкая словесная формула, например: RACE — research — activity — communication — evaluation (исследование — деятельность — коммуникация — оценка). Смысл такой формулы в следующем: для того, чтобы было произведено правильное PR-действие, вначале необходимо определить саму задачу, найти пути и средства ее решения, а также возможности сообщения заинтересованным лицам об этом, после чего нужно суметь измерить или оценить принесенную данным действием пользу.

Ученые США С.М. Катлип, А.Х. Сентер и Г.М. Брум рассматривают вышеуказанную формулу в несколько ином прочтении. Они рассматривают PR как «управленческую функцию по установлению и поддержанию взаимовыгодных отношений между организацией и общественностью, от настроений и мнений которой зависит успех или неудача этой организации», и выдвигают «четыре базовых шага PR»: исследование/изучение, планирование/принятие решений, коммуникация/акция и, наконец, оценка [2].

Второй подход к дефиниции PR — сравнительный. Здесь «паблик рилейшнз» уподобляются тому, что нам уже известно и что лучше всего раскрывает сущность PR:

- искусство и наука создания делового имиджа для организации и индивидуумов на основе правовой и иной оперативной информации;
- искусство и наука достижения гармонии с обществом посредством взаимопонимания, основанного на правде и полной информированности;
- планируемые продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и ее общественностью [2].

Третий подход к определению PR — описательный. Он раскрывает, что (какие действия) может (могут) подразумеваться под этим понятием:

- распространение убеждения и веры в благотворное влияние фирмы или библиотеки на общество, в необходимость эффективной работы базис-



ных и надстроечных учреждений для него и повышения уровня жизни народа;

- поведение, обеспечивающее поддержку предприятию (товарам и услугам), создание устойчивой деловой репутации, что ведет к предпочтению организации клиентами;
- побуждение общественности к конструктивному диалогу (учить ее уважать, слышать и понимать, чтобы далее вести разговор на равных);
- сознательные и планируемые усилия в рамках закона, направленные на понимание и заботу о доверии со стороны общественности на основе систематических исследований [2].

В области организации связей библиотек с общественностью известен опыт США, Великобритании, Швеции, Дании, Германии (С. Блэк, К.Л. Бове, У.Ф. Арене, Х.Д.Б. Кабреро, Д. Доти, К. Герберт и др.). Столкнувшись с сокращением государственных ассигнований на развитие библиотечного дела, библиотеки этих стран вынуждены были отстаивать свои позиции, используя силу общественного мнения. Они первыми сами (!) вступили в «эпоху» конкуренции с современными средствами социальной коммуникации, бурное развитие которых повлекло за собой падение общественного интереса к книге и библиотеке [1].

Библиотеки Республики Беларусь сейчас ищут новые формы плодотворного сотрудничества с общественностью, используя собственные имеющиеся возможности, стараясь не отставать от коллег. Так, Борисовская центральная районная библиотека им. И.Х. Колодеева (Минская обл.) нашла себя в религиозной сфере: на ее базе был открыт Духовно-просветительский центр. Перед этим библиотека реализовала ряд программ и проектов соответствующей направленности. Нечасто такое встретишь: районная библиотека, избавившаяся от одного из главных социалистических пережитков — атеизма, открывает читателям пути к духовному просвещению, нравственному совершенствованию. Причем, в лучших традициях толерантности: фонд центра комплектуется материалами, посвященными разным религиям (христианство, ислам, буддизм, иудаизм, индуизм). Данная деятельность нашла живой отклик в читательской аудитории, чей интерес к изучению сферы духовности и религии возрастает. Центр ставит перед собой задачу воспитания культуры межнациональных отношений, уважения к представителям разных национальностей и к самобытности каждой национальной культуры. Соответственно выбираются темы массовых мероприятий: «На пути к совершенству: дороги мира и согласия», «По странам Европы», «Все различны — все равны» и т.д. Обратная связь оправдывает приложенные усилия, и подчас залы библиотеки не вмещают всех желающих. И здесь устанавливаются связи с самыми разными категориями пользователей.

Кроме того, среди приоритетных направлений деятельности Духовно-просветительского центра — семейное воспитание. В этом контексте проводятся мероприятия на самые актуальные темы: «Пусть он увидит солнце» (о профилактике абортов), «Как на самом деле любить детей», «Как пережить развод» и др. Центр также способствует самореализации детей с ограниченными возможностями, их творческому самовыражению (клуб «Возрождение»). Это направление реализуется совместно с общественным



объединением «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» [3]. Пользователи библиотеки положительно оценивают подбор тематики и уровень проведения мероприятий, убеждаясь в том, что библиотека — это незаменимый социальный институт и средоточие разноточной информации.

Гомельская областная универсальная научная библиотека им. В.И. Ленина, расширяя свою аудиторию и устанавливая с ней связи, реализует проекты и целевые программы, подчас выходящие за рамки чисто библиотечной деятельности. Разнообразие их впечатляет: здесь и культура в целом, литература, история, здравоохранение, издательское дело и многое другое. К примеру, программа «Живая память Гомельщины», в которой участвуют и все районные библиотеки, реализуется с 1990-х годов для сохранения историко-культурного наследия региона. Проект обмена опытом и информационными продуктами «Библиотека — центр диалога культур» совместными усилиями осуществляют библиотекари Гомельской, Брянской и Черниговской областей. Литературный проект «Славянские литературные дожинки» привлек и другие регионы. И это лишь малая часть всего происходящего. Самый творческий проект библиотеки — Народный любительский литературный театр «Грачи», участниками которого являются ее сотрудники (во главе с заместителем директора Ю.И. Максименко) и читатели.



Одно из представлений театра «Грачи»

В 2008 г. при библиотеке были открыты курсы «Культура речи» (обучение ораторскому искусству, искусству сценической речи), занятия на которых ведёт ведущий актёр Гомельского областного драматического театра Сергей



Поздняя. Кроме этого работают курсы иностранных языков, осуществляются индивидуальные консультации по компьютерной грамотности, в стадии разработки находится проект литературного кафе.

В мае 2010 г. в работе Гомельской ОУНБ появятся ещё два новых креативных проекта: при библиотеке начинает работать стиль-студия «Шпилька» (занятия будет вести дизайнер одежды, постоянный участник международного фестиваля-конкурса «Мельница моды», стилист-визажист Светлана Бутьковец) и Школа вязания «Шерстяные истории». В ближайших планах библиотеки — открытие спецкурсов по основам психологии, арт-терапии и др.

Основными результатами этой деятельности стали тематические базы данных, виртуальные музеи, акции, презентации, блоги (http://inf.by/gomel_lib; <http://shamyakin-goub.iatp.by/>; <http://gogomel.net/>; <http://makaenak-goub.iatp.by/>; <http://gp.iatp.by/>), яркая литературно-творческая жизнь. Как следствие — известность библиотеки на территории своей и соседствующих областей, как в Беларуси, так и в России [4].

Не могу не упомянуть о библиотеке Белорусского государственного университета культуры и искусств, сотрудником которой являюсь сам. Проходящие у нас Дни библиотеки в университете отличаются творческим подходом, к чему, собственно, обязывает и профиль университета. В рамках мероприятий освещаются профессиональные достижения библиотеки, результаты обмена опытом с коллегами, в том числе зарубежными. Проводятся лекции-презентации с материалами рабочих поездок и творческих экспедиций, как, например, в рамках гранта «География традиционного обрядового фольклора белорусов», полученного от Посольства США. Широкую аудиторию в университете привлекают встречи, организуемые библиотекой с творческими, общественными и политическими деятелями Беларуси, известными белорусскими и российскими писателями и поэтами, журналистами и др., с коллегами-профессионалами. Выступления последних особенно привлекают студентов и преподавателей факультета информационно-документных коммуникаций БГУКИ — единственного в стране вуза, осуществляющего полноценную подготовку профессиональных библиотечных работников.

Среди особенно интересных традиций библиотеки — цикл мероприятий «Книжные Каляды», включающий в себя творческие встречи, литературно-музыкальные вечера, фольклорные зарисовки. Студентам запомнилась творческая программа «В декабрьские вечера» с его теплой атмосферой, стихами и песнями [5].

Как бы просто это ни звучало, библиотека должна быть видна и слышна пользователю, чтобы добиваться обратной связи, позитивной реакции общественности. Наша задача в PR — доказать наличие у библиотек широчайшего кругозора в знании событий и потребностей общества. Доказать, что библиотека способна на значительно большее, чем просто хранение и выдача книг. Необходимо проявлять себя во все новых сферах общественной жизни так, чтобы в определенный момент пришло понимание обществом того, что без усилий, прилагаемых именно библиотекой, уже невозможно будет реализовать ту или иную идею, что именно специфические органи-



зиторские способности библиотекарей вносят элемент успеха в любое мероприятие.

Естественно, здесь важен и внутренний (корпоративный) контакт, сплоченность коллектива для достижения целей с выгодными для всех результатами, поскольку, прежде всего, самим библиотекарям нужно отказаться от давнего стереотипа поверхностного понимания их профессии, испытать своего рода «пробуждение». Необходим профессиональный подход менеджера, руководителя. Поверив в себя, намного легче будет пробудить веру общества, когда оно будет знать, что перед ним — надежный и самодостаточный социальный институт.



Дуэт: Ирина Стрелкова и Павел Макеев

Не нужно также стесняться перенимать зарубежный опыт; потуги на самостоятельность в национальном контексте здесь, на наш взгляд, неуместны. В нашем деле сейчас проще и эффективнее устанавливать контакты для плодотворного сотрудничества, нежели вести «гонку вооружений». Если мир действительно идет к созданию информационного общества и общества знаний, то давайте вместе развивать нашу информационно-документную сферу, — благо, мирную.

Как показывает опыт, связи библиотек с общественностью вносят существенный вклад в стабилизацию и улучшение их материального положения (привлечение спонсорской помощи), повышение статуса как культурно-информационных учреждений (привлечение внимания групп общественности). Пресс-конференции, торжественные открытия выставок, недели и декады библиотек, чтения, празднования памятных дат, музеи в библиотеках, привлечение внимания местных властей, спонсоров, деловое сотрудничество и партнерство, — все это в той или иной степени используется библиотекарями различных систем и ведомств. Естественно, что без актив-



ных мероприятий по связям с общественностью современная библиотека не сможет успешно развиваться как социальный институт и наращивать потенциал для будущего.

Принято выделять три основные функции «публик рилейшнз»:

1) контроль мнения и поведения общественности с целью удовлетворения потребностей и интересов организации, от имени которой проводятся PR-акции;

2) реагирование на общественность: учет событий, проблем, поведения других, соответствующая реакция;

3) достижение взаимовыгодных отношений между всеми связанными с организацией группами общественности через плодотворное взаимодействие с ними.

Складывающееся сейчас в обществе мнение о том, что библиотеки уступают Интернету ведущие позиции в сферах образования, науки, просвещения, культуры, — это еще один аргумент в пользу того, что они должны больше уделять внимания связям с общественностью, придавать им планомерный, системный характер, использовать все возможные каналы, в том числе и электронные средства массовой информации. Последние, при продуманной политике, могут способствовать развитию библиотек на качественно новом уровне.

С точки зрения деятельностного подхода, PR предполагает постановку цели, задач, выбор способов их решения и достижение конечного результата. Библиотечный PR — это не прежние координационные связи. Сегодня идет речь о социальном партнерстве, цель которого — формирование единого культурно-информационного пространства, решение первоочередных задач, важных для населения. Библиотеки-новаторы идут к своим партнерам (муниципальным властям, депутатам, общественным объединениям, коммерческим фирмам и пр.) не с просьбами, а с продуманными предложениями, которые основаны на нестандартных подходах к решению актуальных проблем. Библиотека как равноправный партнер предлагает свои информационные ресурсы и интеллектуальный потенциал.

Посредническая деятельность пиар-менеджеров, ее высокое значение в достижении взаимопонимания и гармонии определяют следующие принципы деятельности института PR и его специалистов:

1) правдивость, тщательное планирование и выполнение программ для удовлетворения общественных интересов;

2) преданное служение общественности, чьи интересы, а не собственная выгода, — на первом месте;

3) общественный интерес как главный критерий выбора программ и политики организации;

4) правдивое информирование средств массовой информации, чистота информационных каналов;

5) эффективная коммуникация, направленная на достижение взаимопонимания;

6) применение научных методов в изучении общественного мнения с опорой на социальные науки;

7) междисциплинарный подход с привлечением к разработкам теории



познания, психологии человека, социологических, политологических, экономических, исторических теорий;

8) умение предугадать кризис и своевременно принять меры по его ликвидации еще на безопасной стадии;

9) этика поведения, поддерживающая положительную репутацию организации [6].

Хотелось бы, чтобы и библиотеки в своей PR-деятельности максимально руководствовались этими принципами.

В основе технологий «паблик рилейшнз» лежит изучение и формирование общественного мнения. Специалисты утверждают, что аудиторию нужно активно уговаривать, осторожно провоцировать на совершение определенных поступков, используя при этом доброжелательные приемы и подходы. Общественное мнение лежит в основе общественного сознания, которое формируется, в том числе, с помощью некоего информационного массива. Поэтому информирование в технологиях «паблик рилейшнз» — это сбор, отбор, анализ и использование информации. Причем, наряду с обработкой информации из внешнего мира специалисты «паблик рилейшнз» производят и свою собственную информацию. То есть информация, получаемая от определенного источника, должна быть систематизирована, выстроена и ориентирована на определенные цели, содержать элементы полезности, ценности и новизны. Только в этом случае она имеет смысл для PR-деятельности. На основе анализа полученных данных, мнений, суждений целевой аудитории разрабатывается система мер, позволяющая увеличить популярность организации, повысить качество и культуру обслуживания пользователей, а также опередить конкурентов в созданных эффективных условиях делового общения.

Связи библиотек с общественностью заключаются не только в издании брошюр о собственной деятельности, аккумуляции печатной и электронной продукции, пользующейся спросом в данный момент. В центре внимания — рынок потенциального пользователя. Главная цель PR всех видов библиотек — добиться осознания обществом того, что эти учреждения — основные органы, соединяющие производство и потребление информации. Поэтому связи с общественностью — не разовая акция, а приоритетное направление библиотечно-информационной политики, средство освоения новых социальных технологий. Это и составляет главное отличие PR от других инструментов: он всегда связан с воздействием на общественное сознание, с изменением стереотипов, преодолением мифологизированных представлений о библиотеке. Не случайно связи с общественностью называют также «репутационным менеджментом» [7]. На постсоветском пространстве этот вопрос стоит особенно остро. Нам необходимо поскорее избавиться от образов-пережитков: читальный зал, наполняемый исключительно пенсионерами, библиотекарь в шерстяном платке, старые разохшиеся деревянные стеллажи, желтеющие книги, пыль, паутина и т.д.

Библиотека, в первую очередь, публичная, — это открытая система с ориентиром на удовлетворение ожиданий разных слоев населения. Она скорее, чем другие общественные и государственные структуры, имеет возможность (и должна!) стать центром притяжения общественных организаций,



осуществляя их информационное обеспечение и презентации результатов социально полезной деятельности, привлекая к участию в осуществлении своей библиотечной политики.

Таким образом, концепция PR-деятельности библиотеки включает следующие взаимосвязанные этапы: изучение объекта воздействия, организацию планирования, обеспечение финансирования, формирование политики поведения библиотеки, разработку и поддержание корпоративного дизайна, осуществление процесса коммуникации с внешними и внутренними объектами, оценку полученных результатов. Эта работа требует и мониторинга — непрерывного наблюдения изучаемой аудитории, сбора фактов, их систематизации и критического анализа, на основе которых возможно прогнозирование научного и практического развития связей с общественностью [1].

Основа работы с общественностью — внимание к проблемам пользователя, общение с которым должно проходить на высоком этическом уровне. Пользователь-участник — это уже часть бренда, часть имиджа библиотеки. Аудитория для нас — всё. А она всегда умеет говорить и слушать...

Литература

1. Ашервуд, Б. Азбука общения, или Public relations библиотеки / Б. Ашервуд. — М. : Либерей, 1995. — 174 с.
2. Катлип, С.М. Паблик рилейшнз. Теория и практика / С.М. Катлип, А.Х. Сентер, Г.М. Брум ; пер. с англ. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2000. — 624 с.
3. Егорова, Е.А. «Возделайте рай в душе своей»: Духовно-просветительский центр в библиотеке / Е.А. Егорова // Библиотечное Дьло. — 2009. — № 24(114). — С. 33–35.
4. Дуброва, В.П. Сага о Полесье: Проектная деятельность Гомельской областной универсальной библиотеки / В.П. Дуброва, Ю.И. Максименко // Библиотечное Дьло. — 2009. — № 24(114). — С. 36–39.
5. Стрелкова, И.Б. «Такая многоликая и разная...»: дни библиотеки в Белорусском государственном университете культуры и искусств / И.Б. Стрелкова, И.А. Котковец // Библиотечное Дьло. — 2009. — № 24(114). — С. 24–25.
6. Бурсина, Ю.А. Библиотечный PR. Технология создания системы доверия во внешних партнерских отношениях / Ю.А. Бурсина // Справочник руководителя учреждения культуры. — 2006. — № 5. — С. 63–65.
7. Бабонина, О. Паблик рилейшнз. Что и как? / О. Бабонина // Библиотека. — 2000. — № 4. — С. 86–87.
8. Public Relations: Международная практика / под ред. С. Блэка ; пер. с англ. — М. : Довгань, 1997. — 172 с.



ПРОБУДИТЬ ИНТЕРЕС К ЗАРУБЕЖНОМУ ОПЫТУ



Татьяна Сергеевна МАКАРЕНКО,
 руководитель Информационно-консалтингового
 центра «Библиотечная карьера»
 Российской государственной библиотеки для молодежи,
 главный редактор журнала «Молодые в библиотечном деле»,
 председатель секции РБА «Молодые в библиотечном деле»,
 кандидат педагогических наук
 (г. Москва)

Именно такую задачу поставили создатели указателя. Указатель литературы «Библиотечная профессия и кадры за рубежом»^{*} — это результат труда и раздумий специалистов Информационно-консалтингового центра «Библиотечная карьера» Российской государственной библиотеки для молодежи (ранее — Российской государственной юношеской библиотеки).

Настоящий указатель не только первое, но и единственное информационное издание подобного типа по данной проблеме за достаточно большой период. Ранее выходили библиографические указатели, однако лишь по отдельным направлениям, частным моментам проблемы, с достаточно малым хронологическим охватом, и в них не всегда включались зарубежные источники^{**}. Нашим коллективом сделана попытка создать

* Библиотечная профессия и кадры за рубежом: указ. лит. на рус. и иностр. яз.: 1998-2008 гг. / М-во культуры РФ; Гос. гос. б-ка для молодежи; науч. ред. Т.С. Макаренко, сост: Н.А. Макарова, Т.С. Макаренко. — М.: Рос. гос. б-ка для молодежи, 2009. — 209 с.

** В качестве примера можно назвать два указателя Республиканские под руководством и при непосредственном участии Ю.П. Дрешер:

Подготовка и непрерывное образование библиотечно-информационных кадров: библиогр. указ. / Респ. мед. библ.-информ. центр М-ва здравоохранения Респ. Татарстан; Сост.: Ю. Дрешер., С. Заборовская. — Казань: Медицина, 2002. — 127 с. Отражена основная отечественная и зарубежная литература за 1998 г. — первую четверть 2002 г.

Современная кадровая политика библиотека в библиотечном деле: библиогр. указ. (1992-2005 гг.) Респ. мед. библ.-информ. центр М-ва здравоохранения Респ. Татарстан; Сост.: Ю. Дрешер. — Казань: Медицина, 2007. — 162 с.



фундаментальное пособие, которое, с одной стороны, имело бы самостоятельное значение для теоретиков и практиков библиотечного дела в их профессиональной деятельности, а с другой — заложило бы базу для появления в дальнейшем новых библиографических работ. По указателю, который мы предлагаем вашему вниманию, можно проследить динамику развития той или иной кадровой проблемы за достаточно большой период одновременно в различных странах. Собранные материалы дают возможность познакомиться с мнениями зарубежных специалистов (прочитать в оригинале статьи из зарубежных изданий), а также с позицией отечественных специалистов, пишущих о зарубежном опыте.

Тема кадрового обеспечения библиотек сложна и многогранна. От того, как будет работать персонал, зависит функционирование всей системы «библиотека» — это истина, не требующая доказательств, а то, что не требует доказательств, не требует постоянного внимания и, чаще всего, не столь глубоко разрабатывается. Последнее совещание федерального уровня по проблемам управления кадрами прошло в 2001 г., региональных мероприятий, проводимых по кадровой проблематике, единицы. Однако надо отметить, по данной теме пишут достаточно много отечественные и зарубежные теоретики и практики библиотечного дела. Содержание таких публикаций и стало предметом нашего анализа при создании рубрикатора «Библиотечная профессия и кадры за рубежом». Благодаря систематизации и структурированию потока публикаций был создан рубрикатор, состоящий из 140 рубрик и подрубрик, отражающих и проблемы библиотечной кадровой политики, и видение библиотекарями своей профессии.

Как известно, рубрикатор — систематизированное и структурированное знание. Это модель предмета, «живая», меняющаяся, а указатель представляет собой информационное наполнение предметной ситуации на момент создания рубрикатора. Все, кто будут пользоваться нашим указателем, смогут самостоятельно вести дальнейшие аналитические разработки, системно выявлять новое знание, адаптировать зарубежный опыт к отечественным реалиям.

Следовательно, одной из основных задач, стоявших перед составителями, было привлечение внимания российских специалистов к проблеме кадрового обеспечения библиотек.

Мы обратились к зарубежному опыту в первую очередь для того, чтобы понять, как происходит изменение библиотечных кадровых ресурсов в России. Без взгляда сквозь границы сложнее разбираться в проблемах нашего библиотечного дела, не понять до конца пути и перспективы его модернизации. Зарубежный опыт долгое время был в зоне недосягаемости. За последние годы российские библиотекари стали ездить по другим

Кадровой проблематикой занимался и Отдел литературы по библиотековедению и библиографоведению РГБ:

Эффективное использование кадрового потенциала — важнейший элемент библиотечного менеджмента: Список отеч. лит. (1998-2001 гг.) / Рос. гос. б-ка. Отд. лит. по библиотековедению и библиографоведению; Сост.: В.В. Качалина, О.В. Успенская. — М., 2001. — 24 с.



странам, воочию видеть «как у них», анализировать, сравнивать. Однако заграничные командировки и стажировки — явление нечастое, а для молодых специалистов — не всегда доступное. Постоянным источником пополнения новых знаний о зарубежных достижениях неизменно остаются иностранные издания. Так, поток профессиональной зарубежной литературы только в отделе литературы по библиотекведению, библиографоведению и книговедению Российской государственной библиотеки — основного фондодержателя — составляет 1/3 общего потока литературы. Отдел ежегодно получает от 130 до 150 наименований периодики, около 300 наименований книг. Фонды иностранной литературы по библиотечной проблематике есть и в других крупнейших библиотеках. Регионы также имеют некоторый массив зарубежных изданий по библиотечной проблематике.

Как видим, поток зарубежных изданий обширен, но при работе с иностранной литературой возникают две проблемы:

- языковая подготовка специалистов;
- наличие или доступность самих изданий.

К сожалению, знания, полученные в вузах (на ряде факультетов вузов культуры обязательным являются два языка), не всегда используются на рабочих местах, далеко не все специалисты по собственной инициативе стремятся поддерживать и развивать имеющиеся языковые знания, некоторые руководители не поощряют стремления к подобному саморазвитию. Улучшение ситуации с языковой компетентностью специалистов — дело не одного года, но решать задачу надо и, может быть, начать следует с поддержки молодых специалистов, уделив пристальное внимание молодым ученым и управленцам всех уровней. **Одна из задач нашего издания — пробудить интерес к зарубежному опыту, чтобы возникла естественная потребность в постоянном самостоятельном получении и сопоставительном анализе зарубежного опыта (знания).**

К работе над указателем были привлечены специалисты не только Российской государственной библиотеки для молодежи, но и других учреждений. Редакционный совет РГБМ во главе с ее директором, кандидатом педагогических наук И.Б. Михновой серьезно проанализировали и прорецензировали настоящий выпуск. Ученый секретарь библиотеки, кандидат педагогических наук Л.М. Инькова взяла на себя миссию внимательного прочтения подготовленного указателя и подготовки редакторских замечаний. Большую работу по выявлению, библиографированию основного массива указателя проделала Н.А. Макарова, главный библиотекарь РГБМ — библиограф по призванию. Я очень признательна профессиональной судьбе за встречу со специалистом столь высокой квалификации. В работе над указателем был интересен опыт привлечения молодых сотрудников для раскрытия ряда изданий на английском и немецком языках. Молодые сотрудники отдела литературы на иностранных языках РГБМ М.О. Евтехова и А.А. Аветисова, проделали эту работу при непосредственной поддержке заведующей отделом О.Н. Ивановой.

Работа была бы не столь успешной и оперативной без коллег из других библиотек и учреждений. И, в первую очередь сотрудников Отде-



ла литературы по библиотековедению и библиографоведению и книговедению РГБ, возглавляемого Л.Б. Хайцевой. Огромную помощь в работе над указателем оказала доцент Орловского государственного института искусств и культуры Н.Ф. Илларионова, осуществившая мониторинг публикаций профессиональных журналов Болгарии, Польши, Словакии и Чехии по кадровой проблематике за одиннадцатилетний период.

Немного о самом указателе

Указатель не претендует на исчерпывающий характер, в нем выборочно отражены (и частично аннотированы) те работы, которые могут быть полезны и интересны для российских специалистов. Представлена нормативно-методическая литература, публикации научного характера, популярная литература и справочники. Учтены книги, статьи из периодики и продолжающихся изданий, авторефераты диссертаций на русском и иностранных языках.

Хронологический охват вошедших в указатель изданий составляет 11 лет (1998-2008 гг.). Этот период весьма интересен и динамичен. Каждая публикация имеет налет времени и определенных обстоятельств, связанных с конкретным периодом. Отобранные работы не потеряли своего значения и могут с успехом использоваться специалистами библиотечного дела и в настоящее время.

Указатель структурно состоит из тематических разделов и подразделов, внутри которых материал сгруппирован по двум блокам: сначала издания на русском языке, затем - на иностранных. Разделяются они значком (•••). Внутри тематических разделов издания расположены в обратном хронологическом порядке, год издания для большей информативности и лучшего зрительного восприятия текста выделен жирным шрифтом, внутри года материал дается в алфавите авторов и заглавий. В ряде тематических разделов информация выделена по странам, в алфавите их названий. Нумерация записей сплошная.

Указатель имеет систему ссылок. Если документ в указателе по содержанию относится к нескольким темам, то он отражается в основном разделе, а в других даются ссылки на порядковый номер записи в указателе. Ссылки группируются в конце раздела за записью.

Описания публикаций составлены согласно ГОСТу 7.1-2003 «Библиографическое описание документа» и его дополнениям. Слова и словосочетания сокращены согласно ГОСТу 7.12.93 «Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила».

Указатель снабжен вспомогательным аппаратом:

- Авторский (именной) указатель представляет 207 отечественных и 498 зарубежных авторов, публикации которых вошли в указатель. Фамилии расположены сначала в русском алфавите, затем, после значка (•••), в латинском. Ссылки даются на порядковый номер записи в указателе.
- Географический указатель содержит публикации авторов 59 стран, расположенные в алфавите названий страны. В скобках дается официальное название страны.
- Список просмотренных периодических и продолжающихся из-



даний включает в себя все просмотренные de visu источники и разделен на три блока: I. Журналы, II. Продолжающиеся издания, III. Продолжающиеся библиографические указатели и реферативные журналы.

Источником материалов послужили фонды, каталоги, библиографические издания РГБ, ВГБИЛ, ВИНТИ, РКП, РГБМ (ранее – РГЮБ). Была использована прикнижная и пристатейная библиография. Наряду с печатными изданиями и публикациями, в нем представлены также электронные издания на компакт-дисках.

Отбор материала закончен в марте 2009 г.

Место хранения первоисточников — фонды РГБ, ВГБИЛ, РГБМ.

Целевая аудитория указателя обширна — от корифеев библиотечного дела до студентов. Указатель предназначен, в первую очередь, исследователям библиотечного дела не только по должности, но и по духу. Его пользователями могут стать преподаватели, аспиранты, студенты вузов культуры и других вузов, готовящих библиотечно-информационные кадры, управленцы, которым небезразлично состояние кадровых ресурсов региона; специалисты методических служб; молодые специалисты, готовые к творческому развитию.

Информационно-консалтинговый центр «Библиотечная карьера» в развитии информационного блока своей деятельности планирует регулярное оповещение пользователей о потоке профессиональной литературы по кадровым проблемам (по отдельным актуальным вопросам библиотечной профессии и кадров).

**Запросы на указатели, а в последствии отзывы,
замечания и предложения присылайте по адресу:**

107061 Москва, Б. Черкизовская ул., дом 4, корп. 1

Российская государственная библиотека для молодежи
Информационно-консалтинговый центр «Библиокарьера»
Заведующей Центром — Макаренко Татьяне Сергеевне

Тел.: (499) 161-01-01, 161-50-02

Факс: 161-01-01

E-mail: info@rgub.ru, mbr1@yandex.ru



МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

Проблемы библиотечной кадровой политики в целом

1. Джефкоут, Г. **Определяя будущее: государственная библиотека в Берлине на пороге XXI века** / Г. Джефкоут // Национальная библиотека в современном социокультурном процессе: Румянцев. чтения – 2002: докл. и сообщ. / РБА; сост. Л.Н. Тихонова. – М.: Пашков дом, 2002. – Вып. 2. – С. 30-40.

Отражены вопросы кадровой библиотечной политики. Работа с молодыми библиотекарями.

• • •

2. Knight, R. **Public library workforce planning in Australia: who are they? Where are they? And how do we get them?** / R. Knight // APLIS. – 2007. – Vol. 20, № 3. – P. 125-134.

Проблемы кадровой политики публичных библиотек: текучесть и старение кадров, специфика притязаний молодых специалистов по сравнению с их более опытными коллегами, конкуренция на рынке труда, относительно небольшое число студентов, обучающихся библиотечным специальностям (Австралия).

Проблема старения библиотечных кадров. Смена поколений и обеспечение преемственности

3. Недашковская, Т.А. **Смена поколений в современном мире: решение пробл. старения библ. кадров во Франции** / Т.А. Недашковская // Открытый доступ: библиотеки за рубежом, 2006. – М.: Рудомино, 2006. – С. 148-162. – Библиогр.: с. 161-162.

О тенденциях к увеличению в государственных библиотеках Франции процента сотрудников пожилого возраста. Формы и методы сохранения и передачи профессиональных знаний и ценного опыта, накопленного старшим поколением, налаживания взаимопонимания и сотрудничества между различными возрастными группами. Приведены статистические данные, основанные на результатах исследований.

• • •

4. Gordon, R.S **Preaching to the choir** / R.S. Gordon // Libr. j. – 2006. – Vol. 131, N 7. – P. 56.

О необходимости и пользе профессионального и личного взаимодействия различных поколений библиотекарей на работе (США).

5. Level, A.V **Holding on to our own** / A.V. Level, J. Blair // Science a. technology libr. – 2006. – Vol. 27, N 1/2. – P. 185-202.

Проблемы привлечения и удержания на работе библиотекарей научно-технических библиотек в свете общей тенденции старения библиотечных кадров.



6. **Matarazzo, J.M How to be popular / J.M. Matarazzo, J.J. Mika // Amer. libr. — 2006. — Vol. 37, N 8. — P. 38-40.**

Видные американские специалисты в области библиотечно-информационного образования приводят статистические данные, свидетельствующие о тенденции к старению кадров и растущем дефиците квалифицированных специалистов. Называются причины непопулярности библиотечной профессии у абитуриентов вузов. В качестве возможных путей решения кадровых проблем предложено использовать внутренние ресурсы библиотек (США).

7. **Viola, J.-M La gestion des transferts de connaissances entre generations: un prerequisite pour faire face aux penuries de main-d'oeuvre / J.-M. Viola // Bull. des bibl. de France. — 2005. — Т. 50, N 3. — P. 5-10:tab. — Bibliogr.: p. 10.**

Процесс обновления поколений в условиях снижения рождаемости и связанные с ним изменения на рынке рабочей силы и в практике приема на работу. Предложение оптимальных путей замены уходящих кадров молодыми специалистами в контексте управления процессами передачи знаний от поколения к поколению. Статья канадского специалиста из Монреальского центра информатизации организаций (Канада).

8. **Lahary, D Le fosse des generations: cinq generations de bibliothecaires / D. Lahary // Bull. des bibl. de France. — 2005. — Т. 50, N 3. — P. 30-45: tab.**

Пять поколений французских библиотекарей: сравнительный анализ, связанный с приходом в библиотеки Франции нового поколения специалистов. Перспектива резкого омоложения кадров в связи с тем, что к 2010 г. уйдут на пенсию 46 тысяч ныне работающих библиотекарей.

9. **Zanetti, J.-P Bibliothèques des collectivités locales / J.-P. Zanetti // Bull. des bibl. de France. — 2005. — Т. 50, N 3. — P. 11-15, 100-103.**

Выход на пенсию и стратегия замены персонала в библиотеках локальных сообществ. Направления действий для решения этой проблемы: пересмотр структуры кадров, работа с будущими пенсионерами, методы привлечения в публичные библиотеки новобранцев, начальное и продолженное обучение новичков. Предложения основаны на опыте работы автора в муниципальной библиотеке г. Туркуэн (Франция).

10. **Singer, P Your library's future / P. Singer et al. // Libr. j. — 2004. — Vol. 129, N 17. — P. 38-40.**

О необходимости и задачах обеспечения преемственности руководства библиотек в связи с тенденцией к старению библиотечных кадров (США).

11. **Blanchard, N Provocative thoughts of a new generation of librarians / N. Blanchard // IFLA j. — 2003. — Vol. 29, N 1. — P. 15-17. — Bibliogr.: p. 17.**

Проблема «старения» кадров библиотечных работников и обеспечения преемственности между старшими и младшими поколениями библиотекарей. Меры по привлечению на работу молодых специалистов (Австралия).

12. **Lynch, M.J Reaching 65: lots of librarians will be there soon / M.J. Lynch // Amer. libr. — 2002. — Vol. 33, N 3. — P. 55-56: ill.**

Проблема кадрового обеспечения американских библиотек в связи с увеличением доли пенсионеров в общем количестве библиотечных работников. Статистические данные, подтверждающие тенденцию к старению библиотечного персонала (США).



13. **St. Lifer, E The boomer brain drain: the last of a generation?** / E. St. Lifer // *Libr. j.* — 2000. — Vol. 125, N 8. — P. 38-42.

Проблема старения библиотечных кадров в США.

Молодые в библиотечном деле

14. **Национальная академическая библиотека Казахстана проводит первый слет молодых библиотекарей** // *Вестн. БАЕ.* — 2008. — № 3. — С. 49-50.

Информация о работе первого слета молодых библиотекарей Казахстана, Астана, 22-23 мая 2008 г.

15. **Сто молодых библиотекарей Казахстана: справ.** / Нац. акад. б-ка Респ. Казахстан; Библ. ассоц. Респ. Казахстан. — Астана, 2008. — 205 с.

16. **Логинава, Н.В Молодое библиотечное поколение Урала** / Н.В. Логинава // *Информ. бюл. РБА.* — 2007. — № 45. — С. 48-50.

Отражен опыт работы с молодыми кадрами в США.

17. **Чжао Бо-син Подходы к системе привлечения и закрепления молодых специалистов в библиотеке: [опыт Китая]** / Чжао Бо-син // *Молодые в библиотечном деле: кадровая политика: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф.* — М.: Один из лучших, 2002. — Вып. 1. — С. 52-54.

• • •

18. **Artman, J Motivate your millenials!** / J. Artman // *Libr. j.* — 2008. — Vol. 133, N 3. — P. 39.

Как мотивировать и удержать на работе молодых библиотекарей (США).

19. **Burgott, L Studentská sekce konference Kniha v 21. století** / L. Burgott // *Ikaros [online].* — 2008. — Roč. 12, № 4. — Режим доступа: <http://www.ikaros.cz/node/4650>.

Тематика выступлений студентов на молодежной секции конференции «Книга в 21 веке» (Чехия).

20. **Bradley, F NLS 2006: Something to talk about** / F. Bradley // *In Cite.* — 2006. — Vol. 27, N 5. — P. 14.

Рекомендации молодым библиотекарям по подготовке докладов для выступлений на симпозиуме начинающих библиотекарей 2006 г. (Австралия).

21. **Pellack, L.J Uncle Albert needs you!** / L.J. Pellack // *Science a. technology libr.* — 2006. — Vol. 27, N 1/2. — P. 55-70.

О методах привлечения новых кадров в библиотечную профессию (специализация — научно-технические библиотеки), в том числе за счет отбора кандидатов из студентов, работающих в библиотеке в качестве помощников.

22. **Stoddard, R.A. Going boldly beyond the reference desk** / R.A. Stoddard // *J. of acad. librarianship.* — 2006. — Vol. 32, N 4. — P. 419-427.

Практические рекомендации по освоению начинающими библиотекарями в справочно-библиографических отделах университетских библиотек



дополнительных обязанностей по осуществлению контактов с факультетами вуза.

23. Young, A.P. Attributes of academic library leadership / A.P. Young, P. Hernon, R.R. Powell // *J. of acad. librarianship*. — 2006. — Vol. 32, N 5. — P. 489-502.

Сопоставительный анализ взглядов молодых библиотекарей и директоров библиотек США на качества, необходимые руководителю вузовской библиотеки.

24. Arot, D Les contrats emplois-jeunes: Une nouvelle manière de devenir bibliothécaire? / D. Arot // *Bull. des bibl. de France*. — 2005. — Т. 50, N 3. — P. 50-54, 100 - 103.

Оценка схемы приема на работу молодых сотрудников, которая соответствует потребностям таких служб, как обслуживание, работа с мультимедиа, и будет способствовать улучшению ситуации с молодыми работниками в системе обслуживания. Создает ли эта схема новые правила для доступа к библиотечной профессии? Опыт муниципальной библиотеки г. Лилль (Франция).

25. Gordon, R.S Is association membership worth it? / R.S. Gordon // *Libr. j.* — 2004. — Vol. 129, N 7. — P. 56.

О пользе членства в Американской библиотечной ассоциации, в частности для молодых библиотекарей (США).

26. Gordon, R.S Move mountains / R.S. Gordon // *Libr. j.* — 2004. — Vol. 129, N 15. — P. 42.

Как наладить взаимоотношения с коллективом и приступить к выполнению обязанностей по руководству: рекомендации для молодых библиотекарей, назначаемых на руководящие должности (США).

27. Gordon, R.S The men among us / R.S. Gordon // *Libr. j.* — 2004. — Vol. 129, N 11. — P. 49.

Социальный портрет молодых библиотекарей-мужчин, представляющих «следующее поколение» библиотечных работников США.

28. Gordon, R.S Time to make some change / R.S. Gordon // *Libr. j.* — 2004. — Vol. 129, N 13. — P. 51.

Молодые библиотекари как инициаторы и активные проводники перемен на рабочем месте. Рекомендации по выработке лидерских качеств у молодых библиотекарей (США).

29. Gordon, R.S Where the jobs are / R.S. Gordon // *Libr. j.* — 2004. — Vol. 129, N 12. — P. 52.

О перспективах продвижения молодых библиотекарей на руководящие должности в связи с ростом числа вакансий для управленческих работников (США).

30. Newhouse, R. Fixing the first job / R. Newhouse, A. Spisak // *Libr. j.* — 2004. — Vol. 129, N 13. — P. 44-46.

Проблемы построения карьеры для начинающих библиотекарей. По результатам опроса 124 библиотекарей, работающих в публичных библиотеках не менее одного года (США).

31. Urgo, M № 0 slackers here! / M. Urgo // *Inform. outlook*. — 1998. — Vol. 2, N 4. — P. 29-32.



Роль молодых библиотекарей специальных библиотек в формировании перспектив развития профессии (США).

32. Looking ahead: 20 in their 20's // Amer. libr. – 1998. – Vol. 29, N 9. – P. 38-45.

Перспективы профессиональной карьеры для молодых библиотекарей на пороге третьего тысячелетия. Интервью с 20 библиотекарями в возрасте до 30 лет (США).

Рынок труда / трудоустройство

33. Conners, D The jobs can be found / D. Conners, L. McCarthy // Libr. j. – 2007. – Vol. 132, N 14. – P. 44-45.

О методиках статистического исследования возможностей трудоустройства для начинающих библиотекарей со степенью магистра. Критика методической базы статьи на данную тему, опубликованной авторами R. Holt и A.L. Strout в майском выпуске журнала «Library journal» за 2005 г.

34. Darkwolf, D.C A formula for success / D.C. Darkwolf // Libr. j. – 2007. – Vol. 132, N 19. – P. 40.

Как получить работу в библиотеке. Рекомендации для начинающих библиотекарей (США).

35. Maatta, S What's an MLIS worth? / S. Maatta // Libr. j. – 2007. – Vol. 132, № 17. – P. 30-38.

Перспективы трудоустройства и начальные размеры заработной платы для выпускников вузов со степенью магистра.

36. Schott, M.J. Memo: new librarian orientation / M.J. Schott // Libr. j. – 2006. – Vol. 131, N 7. – P. 54.

Ввод в должность нового сотрудника: рекомендации для руководителей библиотек (США).

37. Gordon, R.S Get over the «graying» profession type / R.S. Gordon // Libr. j. – 2004. – Vol. 129, N 1. – P. 62.

Современное состояние и тенденции развития рынка труда для библиотечных работников. Несостоятельность стереотипа восприятия библиотекарей как представителей «стареющей» профессии. Перспективы трудоустройства молодых библиотекарей (США).

38. Rodgers, L. Early career survival / L. Rodgers // Libr. j. – 2004. – Vol. 129, N 8. – P. 40-41.

Стратегии поиска новой работы после увольнения: рекомендации для молодых библиотекарей, основанные на личном опыте автора (США).

39. Maatta, S. Salaries stalled, jobs tight / S. Maatta // Libr. j. – 2003. – Vol. 128, N 17. – P. 28-32, 34.

Статистика трудоустройства и заработной платы выпускников библиотечных вузов за 2002 г.



40. Gregori, V. L Better pay, more jobs / V.L. Gregori, S.R. Wohlmuth // Libr. j. – 2000. – Vol. 125, N 17. – P. 30-33, 35-36.

Статистика занятости и данные о заработной плате выпускников библиотечных вузов 1999 г. (США).

41. Brèthes, J.-P Des emplois-jeunes au(x) métier(s) de bibliothecaire / J.-P. Brèthes // Bull. des bibl. de France. – 1999. – Т. 44, № 3. – P. 106-109.

Опыт создания во французских библиотеках новых должностей для приема на контрактной основе молодых работников с целью уменьшения безработицы в молодежной среде. Проблемы и первые результаты.

42. Golland, R. Taking induction seriously / R. Golland, T. Goodliffe // Pers. train. a. educ. – 1999. – Vol. 16, N 2. – P. 10-12.

Рекомендации по работе администрации библиотек с вновь поступающими сотрудниками. Необходимость подготовки для каждого нового сотрудника инструкции и индивидуальной учебной программы, оказания моральной поддержки. Обязанности менеджера, разработавшего программу для конкретного сотрудника, по контролю за ходом ее выполнения и ответственность за ее реализацию.

Привлечение кадров

43. Level, A.V. Holding on to our own / A.V. Level, J. Blair // Science a. technology libr. – 2006. – Vol. 27, N 1/2. – P. 185-202.

Проблемы привлечения и удержания на работе библиотекарей научно-технических библиотек в свете общей тенденции старения библиотечных кадров.

44. Pellack, L.J Uncle Albert needs you! / L.J. Pellack // Science a. technology libr. – 2006. – Vol. 27, N 1/2. – P. 55-70.

О методах привлечения новых кадров в библиотечную профессию (специализация — научно-технические библиотеки), в том числе за счет отбора кандидатов из студентов, работающих в библиотеке в качестве помощников.

Общественные профессиональные организации

45. Романов, П.С. Американское библиографическое общество / П.С. Романов // Мир библиогр. – 2007. – № 2. – С. 42-43.

Основные направления деятельности общества. Поддержка талантливой библиографической молодежи.

46. NGAPG: Looking towards the future // InCite. – 2006. – Vol. 27, № 10. – P. 14.

Деятельность консультативной группы «Новое поколение» (New Generation Policy and Advisory Group) в составе Австралийской библиотечно-информационной ассоциации.

