

# МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 5-6 (май-июнь)  
2006

«Роспечать» Индекс



## СОДЕРЖАНИЕ

Свидетельство  
о регистрации  
ПИ № 77-13425  
от 26 августа 2002 г.  
Выдано Министерством РФ  
по делам печати,  
телеграфовещания и  
средств массовой  
коммуникации

### Учредитель

трудо­вой коллектив  
редакции «Молодые В  
библиотечном деле».

### Главный редактор

Татьяна Сергеевна  
Макаренко

### Над номером работали

Т. С. Макаренко,

Ю. В. Обвинникова

(г. Москва)

В. В. Су­ро­во­ва

(г. Рязань)

### Литературный редактор

Е. Ю. Макаренко

### Дизайн-верстка

А. С. Ежов

Тел редакции (495) 926-86-11

Тел./факс (495) 926-42-76

E-mail: [mbr1@yandex.ru](mailto:mbr1@yandex.ru)

Почтовый адрес

для писем:

121 354 Москва, а/я 25

«Молодые В библиотечном деле»

**Л.А. Анд­рю­ки­ной** Приветствие участников конферен­ции.....3

### МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА

**В.В. Су­ро­во­ва** Социальный вопрос – это вопрос: замет­ки на полях программы.....4

**Е.И. Бу­ня­ши­на** Государственная молодежная политика: рязанский вариант .....18

**В.Р. Остро­в­ская** Молодежь – наш главный резерв .....27

### КТО МЫ, КАКИЕ МЫ – БИБЛИОТЕКАРИ?

**Э.Р. Су­ки­ас­ян** Престиж нашей профессии. Чем он опре­деляется? Кем устанавливается .....30

**О.А. Абра­мо­ва** Современный образ библиотекаря .....37

**О.В. Герман** Библиотека глазами молодого специалиста .....42

### БИБЛИОТЕКА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

**Л.А. Ба­ран­ни­ко­ва** Мотивация труда библиотекарей в контексте социальных приоритетов молодежи .....45

**А.А. Се­ме­но­ва** Социальная политика для молодых биб­лиотекарей Рязанской области: взгляд изнутри .....50

**А.А. Сай­та­ко­ва** Работа. Здоровье. Внимание к пробле­ме .....53

**А.Е. Пе­тро­ва** Адаптация молодого специалиста: случай­ности или подготовленная программа .....55

**Н.В. Шу­ри­хи­на** Рост профессионального и личного само­познания библиотекаря как фактор инновационно­го развития ЦБС .....59

### РАБОТЫ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ – МОЛОДОМУ БИБЛИОТЕКАРЮ»

Положение о конкурсе «Социальный пакет – молодым библиотекарям.....66

**А.П. Ме­же­н­ская** Концепция по созданию социального пакета документов для молодых библиотекарей .....67

**Т.В. Пе­тро­ва** Программа «Социальный пакет – молодому библиотекарю» .....71

**Ю.А. Ко­зо­лов­ская** Способы формирования толерантно-

Номер сверстан и  
подготовлен к печати  
ООО «Издательский дом  
«Один из лучших»

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ  
«ОДИН ИЗ ЛУЧШИХ»



*Генеральный директор*  
С. А. Пичурин  
*Главный редактор*  
А. С. Щербаков  
Тел. (495) 926-86-11,  
(495) 926-42-76  
[www.nashsait.com](http://www.nashsait.com)  
125 047, Москва а/я 20  
ООО «Издательский дом  
«Один из лучших»

*Идея обложки*  
А. Ю. Макаренко

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 «Издательский дом  
«Один из лучших»  
Заказ №06091201  
Тираж 1050 экз.  
Номер подписан к

сти среди молодых библиотекарей  
.....77

**Молодежный Совет ПСМБ г. Омска** Лестница успеха: комплексная программа поддержки и адаптации молодых специалистов .....82  
**Молодежный творческий Совет ЦБС г. Ижевска** Почетный знак «Библиодебют» .....87

## БИБЛИОТЕКА – ПРОСТРАНСТВО БЕЗОПАСНОСТИ

Слово ведущей рубрики **Ю.В. Овчинниковой** .....91  
**«МОЙ ДОМ МОЯ КРЕПОСТЬ!»** или  
**«САПОЖНИК БЕЗ САПОГ?»**

**В.Л. Добин** Современные медико-социальные факторы, влияющие на состояние здоровья работников библиотек .....92  
**А.Л. Щумова** Современные технологии управлением здоровья.....97  
**А.В. Доценко** Вопросы организации труда в библиотеках .....103  
**И.В. Пикина** Профессиональные заболевания и риски библиотекарей .....105

## ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

**Т.П. Чистякова** Проблемы психологии общения молодого специалиста с читателями и коллегами .....109  
**Г.В. Денисова** Учитель властвовать собой: психологические проблемы общения молодого библиотекаря с читателем .....112  
**А.А. Семенова** Если читатели – большие старики: как построить общение? .....115  
**О.Г. Старосветова** Толерантность – этическая норма молодого библиотекаря.....119  
**Т.А. Грачева** Принципы толерантности в библиотечной профессии .....122  
**А.П. Меженская** Библиотека - территория толерантности .....129  
**А.В. Минашкина** Библиотечное обслуживание в условиях межкультурных различий: реализация программы «Библиотечно-информационный центр национальной литературы «Содружество» .....135

## КУЛЬТУРНАЯ ПРОГРАММА

Рязань город древний.....141

## ***Уважаемые участники конференции, почетные гости!***



От имени одного из учредителей - управления культуры и массовых коммуникаций Рязанской области сердечно приветствую в этом зале участников, как нам кажется, замечательной конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы».

Сейчас мы посмотрели визитную карточку края, который принимает эту конференцию, и мы благодарны всем, кто нашел возможность приехать сюда, для того, чтобы обсудить на самом деле очень важные и необходимые вопросы, особенно в свете всех последних законов, которые приняты и, так или иначе, касаются сферы деятельности культуры.

Я не покривлю душой, если скажу, что среди всех работников культуры библиотекари занимают особое место, прежде всего потому, что, постоянно работая с информацией, они умеют правильно определять приоритеты и перспективы развития своей отрасли. Поэтому то, что вы будете сегодня обсуждать важные для вас вопросы – это свидетельство еще одного, как нам кажется, значимого факта в вашей биографии.

Я уверена, что конференция пройдет ярко, плодотворно, что вы не только сможете обменяться опытом, имеющимся в этой сфере, но и наверняка наметите какие-то общие пути дальнейшего продвижения в этом направлении. Я уверена, что вы сможете выработать рекомендации и предложения властным структурам, прежде всего к органам законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Я думаю, что вы сможете дать рекомендации в адрес органов муниципальных образований органов власти с тем, чтобы вопросы развития культуры, неотъемлемой частью которых является библиотечное дело, успешно решались в нашей стране.

Завершая свое приветствие, я хотела бы сказать, что мы, работники культуры Рязанской области, находим в лице губернатора поддержку всех своих инициатив, начинаний, и поэтому я передаю от его имени пожелания удачной работы конференции и надежды на то, что молодые, сильные духом, талантливые профессионалы одолеют все.

***Людмила Алексеевна Андрюкина,  
начальник управления культуры и массовых коммуникаций  
Рязанской области***



# МЕРОПРИЯТИЕ ГОДА

## СОЦИАЛЬНЫЙ ВОПРОС — ЭТО ВОПРОС: заметки на полях программы



**Вера Владимировна СУРОВОВА,**  
директор Областной юношеской  
библиотеки им. К.Г. Паустовского  
(г. Рязань)

Конференция «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы» явилась продолжением цикла профессиональных мероприятий, начатого в 2001 г. и посвященного вопросам профессионального становления библиотечной молодежи и ее роли в развитии библиотек.

**Целью** конференции, состоявшейся 19-23 апреля 2005 г. в Рязанской областной юношеской библиотеке им. К.Г. Паустовского, было выяснение степени социальной защищенности молодых библиотечных специалистов и практической реализации их возможностей в социуме.

**Организаторами** конференции выступили Министерство культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Управление культуры и массовых коммуникаций Рязанской области, Российский профсоюз работников культуры, Российская Библиотечная Ассоциация (Секция «Молодые в библиотечном деле», Секция юношеских библиотек), Библиотечный благотворительный фонд, Рязанская областная юношеская библиотека им. К.Г. Паустовского.

**Информационную поддержку оказывали** журналы «Молодые в библиотечном деле» (г. Москва), «Школьная библиотека» (г. Москва), газеты «Рязанские ведомости», «Молодежная среда» (г. Рязань).

IV Международная конференция  
«Молодые в библиотечном деле:  
социальные вопросы»



19-23 апреля  
Рязань 2005





заны), Государственная телерадиокомпания «Ока» (г. Рязань), Рязанский телецентр «Прио-Эхо» (г. Рязань), Областная государственная телерадиокомпания «Край Рязанский» (г. Рязань).

Когда пишут о проводимом мероприятии - это хорошо, и мы благодарны всем тем, кто рассказал о конференции. Однако вдвойне приятно, когда информационную поддержку средства массовой информации начинают оказывать еще до начала мероприятия. В этой связи мы благодарны редакции газеты «Молодежная среда», которая отдала свои страницы под серию публикаций представляющих как будущую конференцию, так и ее участников – молодых библиотекарей Рязани.

На конференцию прибыло около 250 участников из 25 регионов России, которые представляли: Башкортостан (г. Уфа), Бурятия (г. Улан-Удэ), Карелию



(г. Беломорск), Татарстан (г. Казань), Удмуртию (гг. Ижевск, Глазов), Чувашию (г. Чебоксары), Москву, Санкт-Петербург, Белгород, Волгоград, Горнозаводск (Пермской обл.), Екатеринбург, Иваново, Кемерово, Липецк, Мирный (Архангельской обл.), Мурманск, Новосибирск, Омск, Рязань и Рязанскую область, Самару, Северодвинск (Архангельской обл.), Тверь, Томск, Ханты-Мансийск (Тюменская обл.), Шадринск (Курганской обл.).

**20 апреля в 11.00 в Рязанском областном театре для детей и молодежи состоялось расширенное пленарное заседание «Социальная политика как фактор престижа библиотечной профессии»**

**С приветствием к участникам конференции обратились:**



Призидиум пленарного заседания Конференции

Людмила Алексеевна Андрюкина, *начальник управления культуры и массовых коммуникаций Рязанской области*, Татьяна Сергеевна Макаренко, *председатель Секции «Молодые в библиотечном деле» РБА (г. Москва)*, Галина Владимировна Закамская, *председатель правления НКО «Библиотечный благотворительный фонд» (г. Москва)*, Татьяна Николаевна Панфилова, *председатель комитета по демографической политике, вопросам семьи, материнства и детства, молодежи, культуры и туризма Рязанской областной Думы*, Тамара Михайловна Данилина, *председатель Рязанской областной организации Российского профсоюза работников культуры*, Людмила Александровна Пронина, *директор Рязанской областной универсальной научной библиотеки имени Горького*. Вела пленарное заседание начальник управления культуры и массовых коммуникаций Рязанской области Людмила Алексеевна Андрюкина.

**С докладами выступили:** Юрий Александрович Гриханов, *руководитель Центра мониторинга российской культуры Академии переподготовки работников культуры, искусства и туризма, кандидат педагогических наук (г. Москва)*, Галина Владимировна Закамская, *председатель правления НКО «Библиотечный благотворительный фонд» (г. Москва)*, Елена Ивановна Буяшнина, *первый заместитель начальника управления образования, науки и молодежной политики Рязанской области*, Велена Романовна Островская, *директор Российской государственной юношеской библиотеки (г. Москва)*, Светлана Леонидовна Попова, *декан библиотечно-информационного факультета Рязанского заочного института (филиала) Московского государственного университета культуры и искусства, кандидат педагогических наук*, Виталий Лазаревич Добин, *заведующий кафедрой туберкулеза, профессор Рязанского государственного*



го медицинского университета им. академика И.П. Павлова, доктор медицинских наук, **Галина Николаевна Соколова**, начальник управления культуры Рязанского района Рязанской области, **Семенова Анна Анатольевна**, директор Рязанской областной научно-медицинской библиотеки.

Острым и злободневным было выступление **Эдуарда Рубеновича Сукиасяна**, главного специалиста Российской государственной библиотеки

«О престиже нашей профессии». Он обосновал методы, эффективного «продвижения» библиотеки, повышение престижа библиотечной профессии. «Начинать надо сегодня, с себя: критически оценить собственную личность, имеющийся набор знаний и умений, составить план и немедленно приступить к его осуществлению. Оценку нам поставит читатель», - подчеркнул Э.Р. Сукиасян.

Вечером в Рязанской областной юношеской библиотеке им. К.Г. Паустовского тепло и празднично прошел **вечер знакомства**, который позволил больше узнать о тех библиотеках, что представляли молодые библиотекари.

**21 апреля в 10.00 в Рязанской областной универсальной научной библиотеке им. М. Горького, Рязанской областной юношеской библиотеке им. К.Г. Паустовского начали работу семинары и «круглые столы»:**

- «Молодежь и общество»
- «Толерантность и библиотеки»
- «Здоровье. Работа. Семья»

«Молодежь и общество» - вела *председатель общественного молодежного Парламента Рязанской области Лариса Синякова*. Она рассказала о молодежном Парламенте, его функциях и деятельности. Не все молодые люди знают свои права, не все участвуют в жизни города или района. А от инициатив, исходящих от молодежи, зависит принятие многих законов, которые могли бы улучшить жизнь общества.

На собственном примере **Алла Олеговна Головина**, *ведущий библиотекарь отдела по молодежной политике Российской государственной юношеской библиотеки*, отвечала на ею же поставленные вопросы: «Почему молодежь все же идет работать в библиотеку? Как сделать, чтобы молодежь не просто шла в библиотеку, а задерживалась бы там?».

«Социальная политика для молодых библиотекарей Рязанской области: взгляд изнутри» - тема выступления *директора Рязанской областной научно-медицинской библиотеки Анны Анатольевны Семеновой*. Проанализировав за-



Вечер знакомства в Рязанской областной юношеской библиотеке им. К.Г. Паустовского



кон Рязанской области «О библиотечном деле» и проект нового закона «О внесении изменений в закон «О библиотечном деле», она с тревогой отметила, что «эти изменения в законодательстве могут ухудшить и без того не безоблачное положение библиотечной сферы».

Непрестижность работы библиотекаря в первую очередь связана с оплатой труда. Процент молодежи, работающей в библиотеках, невелик. Повысить престиж профессии библиотекаря может и должно государство. Ведь библиотека - сокровищница мудрости народов, ее хранители должны получать достойное вознаграждение за труд – таково мнение *заведующего технологическим отделом Государственной публичной научно-технической библиотеки СО РАН Натальи Степановны Редькиной\**. Одна из программ, действующих в этой библиотеке для поддержки молодых ученых и специалистов, - беспроцентное жилищное кредитование под жилье. Наталья Степановна считает, что проблемы закрепления молодежи в библиотеках нужно обсуждать с руководством города, района и области. Библиотекам следует тесно сотрудничать с местной властью.

*Заведующий муниципальной библиотекой «Эврика», председатель профсоюзного комитета Муниципального учреждения «Муниципальная информационно-библиотечная система» города Томска Инна Леонидовна Кулик\*\** ознакомила присутствующих с системой работы, которая проводится с молодыми специалистами библиотек в г. Томске. Это вовлечение их в общественную жизнь, повышение квалификации, возможность проявления способностей, участие в интересных проектах. Два раза в год проводятся Дни молодого библиотекаря.

О работе университета «Грани профессии» в *Липецкой областной юношеской библиотеке*, способствующего адаптации молодого специалиста, рассказала *библиотекарь Александра Евгеньевна Петрова*.

*Надежда Михайловна Вишневская\*\*\** *главный библиотекарь Национальной библиотеки Чувашской Республики* подробно раскрыла молодежную библиотечную политику республики, основу которой составляет многоаспектная поддержка творчества молодых библиотекарей. Прошла также презентация молодых лидеров библиотек республики – стипендиатов Президента Чувашской Республики.

Прозвучали также сообщения «Мотивации труда библиотекаря в контексте социальных приоритетов молодежи», «Профессиональное образование и переподготовка библиотекарей» и другие.

В ходе обсуждения выступающие предложили:

- ставить проблемы перед руководством библиотеки, города и региона, а также оперативно доводить до молодых сотрудников информацию о приня-

\* Редькина Н.С. поддержка молодых ученых и специалистов в ГПНТБ СО РАН // Молодые в библиотечном деле. - 2006. - №2-3. - С. 237-243.

\*\* Кулик Л.Н. Опыт работы с молодыми специалистами МИБС г. Томска // Молодые в библиотечном деле. - 2006. - №2-3. - С. 281-285.

\*\*\* Старикова С.Н., Вишневская Н.М. Молодежная политика Чувашской Республики – основа профессионального роста молодых библиотекарей // Молодые в библиотечном деле. - 2006. - №2-3. - С. 120-134.



тых решениях и открываемых возможностях;

- постоянно информировать молодых специалистов о проектах, направленных на их поддержку;
- сотрудничать с органами власти и добиваться решений, содействующих улучшению условий жизни и труда;

• координировать деятельность библиотек в проведении совместных библиотечных мероприятий – научных, культурных, предоставлять возможность молодым специалистам участвовать в них;

- применять нетрадиционные подходы в социальной поддержке библиотечной молодежи;

- координировать деятельность библиотек с деятельностью молодежных организаций и объединений, национальных региональных общественных объединений и организаций и конфессий.

**Семинаром и «круглым столом» «Толерантность и библиотеки»,** участие в котором приняли 47 человек (библиотекари из регионов России, города Рязани и Рязанской области, представители национальных региональных общественных объединений и организаций, преподаватели вузов) руководил **Юрий Александрович Богомолов**, *председатель Рязанского регионального отделения Общероссийского общественного движения «За права человека».* Многогранность и многоаспектность понятия «толерантность» побудила участников выделить три направления в обсуждении: национальность и интернациональность, библиотекарь и толерантность, толерантность и закон.

Место и роль толерантности в современной действительности определил **Денис Евгеньевич Некрасов**, *преподаватель кафедры уголовного права и уголовного процесса Рязанского филиала Московского университета МВД РФ, член региональной общественной организации «Центр толерантности».* Он рассказал о работе «Центра толерантности» в Рязани, созданного на базе Рязанского филиала Московского университета МВД РФ, который взаимодействует со многими школами города, где специалисты читают лекции по вопросам толерантности. К работе в Центре привлечены сотрудники правоохранительных органов.

Библиотеку как инструмент воспитания толерантности в условиях формирования гражданского общества рассматривала **Татьяна Николаевна Батаева**, *ведущий специалист отдела межнационального взаимодействия Российской национальной библиотеки (г. Санкт-Петербург).* В частности, она говорила о том, как библиотека может помочь другим учреждениям в решении проблем воспитания.



Заседание круглого стола «Молодежь и общество»



О правилах толерантного общения и проекте «Неделя воспитания толерантности» рассказала **Алла Петровна Меженская**, *библиотекарь научно-методического отдела Белгородской государственной юношеской библиотеки*.

*Старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории социологических исследований Рязанского института развития образования* **Елена Васильевна Царькова** привела любопытную статистику по результатам социологического исследования «Уровень толерантности учащихся в школах г. Рязани и районах Рязанской области» за 2004-2005 учебный год. Опросом были охвачены 482 рязанских ученика 9-11 классов и более тысячи детей из школ области. 38% считают, что вокруг больше плохих людей. Больше число хороших людей видят рядом с собой только 19% детей. 35% полагает, что большинство окружающих агрессивны. Многим приходится испытывать нетерпимое отношение к себе со стороны незнакомых людей, учителей, друзей. При этом 50% детей пытаются разобраться в причинах такого отношения, а 43% отвечают агрессией на агрессию. В современной жизни школьников раздражает: 59% - несправедливость, 58% - невоспитанность окружающих. В этом списке оказались наркоманы и алкоголики (57%), учителя, которые провозглашают права детей и тут же сами их нарушают (48%), плохое состояние города (47%), равнодушие к чужому горю (43%), нестабильность в жизни (40%). Неуважение одноклассников к учителям и некультурное поведение на уроках выводят из себя 36% детей, и столько же - плохое отношение к представителям других национальностей. В то же время многие признают, что живут по двойным стандартам.

Главной составляющей нравственной культуры библиотекаря должна быть идея о том, что никакие внешние особенности не могут быть причиной негативного отношения к человеку. Какие-либо политические или идеологические пристрастия, религиозные предпочтения, расовые, национальные, половозрастные и иные различия не должны мешать библиотечному работнику или служить источником его предпочтений. «Библиотекарь не может делить людей на «своих» и «чужих», - прозвучало в докладе **Татьяны Александровны Грачевой**, *главного библиотекаря по методической работе научной библиотеки Рязанской государственной радиотехнической академии*. Когда человек научится мысленно ставить себя на место других и таким образом корректировать свое поведение, он станет по настоящему толерантным человеком. Это непросто, но мы должны к этому обязательно стремиться.

На семинаре обсуждались и такие проблемы, как «Толерантность - этическая норма молодого библиотекаря», «Школа толерантности», «Библиотечное обслуживание в условиях межкультурных различий и взаимодействие библиотек и национальных образований».

В ходе обсуждения были высказаны следующие предложения:

- библиотекарям необходимо постоянно помнить о том, что толерантность – категория нравственности, а доброжелательность, терпение, уважение



- главные качества человека, выбравшего профессию библиотекарь;
  - с целью разрешения межнациональных противоречий библиотеки должны создавать общественные советы, в которые будут входить представители разных национальностей;
  - вести широкую просветительскую работу в деле воспитания молодежи в духе любви к общей родине – России, в духе взаимоуважения одной нации к другой;
  - активно поддерживать мероприятия, направленные на раскрытие исторических связей народов, живущих на данной территории;
  - выйти с предложениями к главам местных администраций о создании детских оздоровительных межнациональных лагерей отдыха для подростков, где они будут знакомиться с народными обычаями и традициями разных национальностей.

Ведущими круглого стола «Здоровье. Работа. Семья» были **Наталья Валентиновна Зайцева**, проректор Рязанского института развития образования, и **Александра Львовна Шумова**, преподаватель Рязанского базового медицинского колледжа, кандидат медицинских наук. Пожалуй, впервые на подобные конференции вынесены вопросы здоровья молодого библиотекаря, и к их обсуждению привлечены медицинские работники, психологи, специалисты по охране труда, службы по надзору в сфере защиты прав потребителей.



Выступает ведущий методист Центральной муниципальной библиотеки им. Н.А. Некрасова г. Ижевска Удмуртской Республики Е.В. Нипорка.

**Екатерина Валерьевна Нипорка\***, ведущий методист Центральной муниципальной библиотеки им. Н.А. Некрасова г. Ижевска Удмуртской Республики, ознакомила с итогами опроса сотрудников в возрасте до 35 лет, проведенного с целью изучения социально-психологического климата в коллективе и условий, которые предоставляет коллектив для личностного и профессионального роста молодого библиотекаря. 77% молодых специалистов назвали общение между коллегами в коллективе партнерскими, когда учитываются интересы, эмоции, чувства и переживания каждого человека, вне зависимости от того, какую он занимает должность. 73% молодых сотрудникам нравится тот коллектив, в котором они работают, там преобладает атмосфера взаимопомощи, взаимного уважения. На вопрос «Зависят ли Ваши успехи от Ваших коллег?» 31% ответили «да», 50% молодых специалистов ответили «не всегда» и 19% - «нет». Данные ответы позволили сделать вывод об определенной степени самостоятельности и независимости молодых

\* Нипорка Е.В. Молодой библиотекарь как коллега: взгляд психолога // Молодые в библиотечном деле. - 2005. - №3. - С. 35-39



библиотекарей в выполнении профессиональных обязанностей, ответственно-го отношения к работе. Чтобы быть успешным в своей работе, важно быть успешным в своем коллективе и считаться с теми устоявшимися положениями, которые в нем существуют. 81% молодых библиотекарей прислушиваются к критическим замечаниям коллег, чтобы впоследствии учитывать их в своей работе. Отношения в коллективе развиваются плодотворно, если слышатся не только строгие деловые, но и веселые интонации, когда делают не только справедливые замечания, но и звучат доброжелательные оценки, когда спонтанный смех поднимает тонус и углубляет доверие молодых и старших коллег друг к другу.

Итоги опроса, проведенные в библиотеке города Ижевска, в своем выступлении «Проблемы психологии общения молодого библиотекаря с коллегами и читателями» подтвердила **Татьяна Петровна Чистякова**, *заведующий юношеской кафедрой центральной библиотеки ЦБС г. Касимова Рязанской области*. Она уверена, что «социально-психологическая адаптация в коллективе предполагает активное принятие и усвоение ценностей и норм, сложившихся традиций, новым членом группы – молодым специалистом. Без этого невозможна самореализация личности, включение ее в круг неформального общения».

На психологические проблемы общения молодого библиотекаря с читателем было обращено внимание в докладе «Учитесь властвовать собой» **Галины Валерьевны Денисовой**, *библиограф библиотеки Рязанской государственной сельскохозяйственной академии им. проф. П.А. Костычева*.

Идеальный библиотекарь – образец интеллигента и интеллектуала, любящий свою работу и людей, - такой вывод был сделан по итогам социологического исследования «Современный образ библиотекаря», проведенного в 2004 году творческой лабораторией «Библиотекарь и современность: поиск формулы успеха» на базе центральной детской библиотеки города Касимова Рязанской области о котором рассказала **Ольга Алексеевна Абрамова**, *заведующая отделом обслуживания Центральной детской библиотеки г. Касимова Рязанской области*.

На поставленный вопрос «Если читатели – больные старики: как построить общение?» ответила **Анна Анатольевна Семенова**, *директор Рязанской областной научно-медицинской библиотеки*.

О профессиональных заболеваниях и рисках библиотекарей говорила **Ирина Владимировна Пикина**, *библиотекарь отдела книгохранения Рязанской ОУНБ им. А.М. Горького*. «В библиотеках медицинский аспект приобретает особое значение, поскольку документы как объект хранения и предмет общедоступности могут при определенных условиях способствовать распространению заболеваний среди персонала и читателей. Нужно принимать меры, направленные на сохранность и поддержание фондов и помещений в хорошем состоянии, включая проведение мероприятий по улучшению здоровья персонала».

Современным технологиям укрепления здоровья было посвящено выступ-



ление **Александры Львовны Шумовой**, преподавателя Рязанского базового медицинского колледжа, кандидата медицинских наук. Она призвала бережно относиться к собственному здоровью, руководствуясь программой «Здоровье здорового человека».

Были представлены также сообщения: «Охрана труда в библиотеках», «Профессиональное и личностное самопознание библиотекаря Беломорской ЦБС», «Взаимоотношения в семье», «Условия труда в библиотеках и факторы, вызывающие заболевания работников библиотек» и другие.

Не секрет, что в библиотеках работают преимущественно женщины, среди них много одиноких. Было высказано предположение, что женщины, работающие с книгами, ждут принца, а реальные мужчины их не устраивают. На вопрос: «Как вы проводите свой досуг?» - большинство ответили: «Дома, за чтением или перед телевизором». И только 3% активно отдыхают, занимаются спортом. Интересна практика проведения корпоративных вечеров. Например, в Иванове на такие вечера библиотекари приглашали студентов и преподавателей военных кафедр. На «круглом столе» решили, что счастье можно делать своими руками, избавиться от одиночества помогут «выходы в люди».

Подводя итоги круглого стола «Здоровье. Работа. Семья» участниками было предложено:

- активизировать работу в направлении «Библиотеки и социальное партнерство»;
- создавать комфортные условия для труда и отдыха;
- ввести регулярные медицинские осмотры;
- организовать «Семинары здоровья» на рабочих местах.

По окончании свободной дискуссии состоялась презентация: «Профилактика йододефицитного состояния» представителем Фармацевтической компании «Берлин-Хеми/Группа Менарини» (г. Рязань) **Нагальей Борисовной Дейковой**.

Вторая половина дня была отдана занятию по технологии «Открытое Пространство», которое вела **Анна Геннадьевна Акимова**, заместитель директора Новосибирской областной юношеской библиотеки. Этот метод, разработанный канадскими специалистами, очень эффективен в молодежной среде и использовался на многих молодежных библиотечных мероприятиях. Большую пользу принес он и здесь в г. Рязани для развития творческой мысли молодых участников конференции. Библиотечная молодежь выдвинула для разработки проектов ряд идей, заслуживающих



Занятие по технологии «Открытое Пространство», ведет: А. Г. Акимова, заместитель директора Новосибирской областной юношеской библиотеки





дальнейших проработок, а по возможности и внедрения в практику. Так что же сочли нужным обсудить молодые специалисты:

- Понимание твоих проблем твоим руководителем, его советы и поддержка.
- Проведение досуга.
- Инвестиции библиотеки в обучение молодежи.
- Межличностные отношения в коллективе.
- Возможность реализации творческого потенциала.
- Создание психологических центров на базе библиотек. Клубы эмоциональной поддержки.
- Раскрытие творческого и личностного потенциала.
- Помощь в завоевании авторитета молодыми специалистами.
- Что же может удержать молодежь в библиотеке?
- Понимание проблем молодых библиотекарей руководителями и представителями власти на местах.

**22 апреля в 8.00 Состоялся выезд в модельную библиотеку села Константиново Рыбновского района.**

**В конференц-залу Константиновского сельского дома**

**культуры состоялось официальное закрытие и подведение итогов работы конференции.**

**Экскурсия по Государственному музею-заповеднику С.А. Есенина в с. Константиново.**

Были подведены итоги конкурса «Социальный пакет – молодым библиотекарям», целями и задачами которого было объединение усилий молодых библиотекарей в разработке предложений по социальной поддержке молодых библиотекарей для внесения в законы Российской Федерации. Конкурс проводился в соответствии с Положением в рамках IV Международной конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы» и показал готовность



молодых библиотекарей участвовать в разработке конкретных предложений по социальной поддержке молодых специалистов библиотек.

Были приняты решения:

**Наградить дипломами победителей конкурса:**

**Молодежный Совет ЦСМБ г. Омска** за комплексную программу поддержки и адаптации молодых специалистов;

**Козловскую Юлию Александровну**, заведующую отделом социологии и педагогики чтения Республиканской библиотеки для детей и юношества Удмуртской Республики, за концепцию «Способы формирования толерантности среди молодых библиотекарей»;

**Петрову Татьяну Васильевну**, библиотекаря научно-методического отдела Брянской областной научной универсальной библиотеки им. Ф.И. Тютчева, за программу «Социальный пакет – молодому библиотекарю» на 2005-2008 гг.;

**Меженскую Аллу Петровну**, библиотекаря научно-методического отдела Белгородской государственной юношеской библиотеки, за Концепцию по созданию социального пакета документов для молодых библиотекарей;

**Молодежный творческий Совет ЦБС г. Ижевска** за разработку Почетного знака «Библиодебют».

**Объявить благодарности за лучший доклад:**

**Надежде Михайловне Вишневской**, главному библиотекарю Нацио-



Последние слова участникам конференции



нальной библиотеки Чувашской Республики;

- *Наталье Владимировне Шурихиной, заведующему отделом информационных технологий Центральной районной библиотеки г. Беломорска;*

*Татьяне Александровне Грачевой, главному библиотекарю по методической работе научной библиотеки Рязанской государственной радиотехнической академии;*

*Инне Леонидовне Кулик, заведующему муниципальной библиотекой «Эврика», председателю профсоюзного комитета МИБС г. Томска*

*Ильшату Нафиковичу Биккулову, научному сотруднику Центра правовой информации Национальной библиотеки имени А.-З. Валиди Республики Башкортостан.*

За разработку концепции и организацию конференции на столь актуальную тему Рязанская областная библиотека им. К.Г. Паустовского получила премию Российского профсоюза работников культуры.

#### **РЕКОМЕНДАЦИИ IV МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ»**

г. Рязань 22 апреля 2005 г.

20-22 апреля 2005 г. на базе Рязанской областной юношеской библиотеки им. К.Г. Паустовского состоялась IV Международная конференция «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы».

Организаторами стали: Министерство культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Управление культуры и массовых коммуникаций Рязанской области, Российский профсоюз работников культуры, Российская библиотечная ассоциация (Секция «Молодые в библиотечном деле», секция юношеских библиотек), Некоммерческая организация «Библиотечный благотворительный фонд», Рязанская областная юношеская библиотека им. К.Г. Паустовского.

В конференции приняли участие специалисты, в том числе и молодые, из 25 регионов России, представители государственной власти, общественных объединений и организаций.

Программа конференции включала проведение мероприятий о молодых и для молодых по следующим направлениям:

- Социальная политика.
- Молодежь и общество.
- Толерантность и библиотеки.
- Здоровье. Работа. Семья.

Прошли открытые дискуссии по различным направлениям социальной политики, конкурс «Социальных пакет – молодым библиотекарям», выставка библиотечных изданий и рекламной продукции библиотек.

Развитие библиотечного дела предполагает более активное участие молодых специалистов в принятии решений и в выборе путей развития. Задача социальной поддержки молодых сотрудников является стратегически важной,



решать ее необходимо государственным, региональным властям в сотрудничестве с объединениями молодежи, руководством библиотеки и профессиональными союзами. Для решения существующих проблем необходимо:

- инициировать создание Координационных советов по проблемам кадровой библиотечной молодежной политики при министерствах и департаментах культуры, а в централизованных библиотечных системах и библиотеках - Советов молодых специалистов с целью разработки системы профессиональной и социальной поддержки молодых библиотекарей и развития их творческой инициативы;
- координировать деятельность библиотек с деятельностью молодежных, женских организаций и объединений, национальных диаспор и конфессий;
- активизировать работу по развитию социального партнерства библиотек;
- применять нетрадиционные подходы в социальной поддержке библиотечной молодежи;
- разработать программу «Здоровый образ жизни библиотекаря» и в целях её реализации:
  - сотрудничать с органами власти и добиваться решений, содействующих улучшению условий жизни и труда работников библиотек;
  - создавать комфортные условия для труда и отдыха;
  - ввести регулярные медицинские осмотры;
  - организовать «Семинары здоровья» на рабочем месте;
  - направить настоящие рекомендации в библиотеки и органы управления культурой регионов России.

*Конференцией «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы» (Рязань, апрель 2005) завершился цикл научно-практических конференций-фестивалей, которыми организаторы стремились раскрыть вопросы и найти подходы к решению проблем:*

- формирования специалиста;
- адаптации молодого библиотекаря в коллективе и специальности;
- имиджа молодого библиотекаря;
- формирования карьеры;
- профессионального творчества молодых;
- социальной поддержки молодых специалистов.

*Цикл завершен – запланированное выполнено. В России активно идет процесс становления молодежного библиотечного движения, подкрепляемый и поддерживаемый регионами. В Иркутске в октябре 2005 г. прошел IV Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири «Молодые в библиотечном деле – гарант развития информационного общества», в Ставрополе была проведена II Научно-практическая конференция библиотекарей Юга России «Надежды будущего». Мероприятия по поддержке молодых библиотекарей, проводимые в России за последние годы, стали отправной точкой нового витка развития молодежного библиотечного движения. И начинается он с запланированного на сентябрь 2006 г. Форума молодых библиотекарей России, который поддержан грантом Прези-*



## **ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА: РЯЗАНСКИЙ ВАРИАНТ**

**Елена Ивановна БУНЯШИНА,**  
первый заместитель начальника  
управления по делам образования,  
науки и молодежной политики  
Рязанской области  
(г. Рязань)



Государственная молодежная политика является составной частью государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития государства, региона и представляет собой целостную систему мер правового, организационно-управленческого, финансово-экономического, научного, информационного, кадрового характера, направленных на создание необходимых условий для выбора молодыми гражданами своего жизненного пути, для их ответственного участия в модернизации российского государства и общества.

Работа с молодежью и проведение региональной молодежной политики в области – одно из приоритетных направлений деятельности органов государственной власти Рязанской области. Государственная молодежная политика осуществляется в целях:

- содействия социальному, культурному, духовному и физическому развитию молодежи; использования инновационного потенциала молодежи в интересах государственного и общественного роста и развития самой молодежи;
- реализации общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежи, молодежных и детских общественных объединений; создания условий для более активного созидательного включения молодежи в социально-экономическую, политическую и культурную жизнь общества.

В основе государственной молодежной политики в Российской Федерации, Рязанской области лежат следующие принципы:

- ответственность государства за соблюдение прав и законных интересов молодежи;
- ответственность молодых граждан за реализацию ими конституционных прав и обязанностей;
- приоритетность государственной поддержки молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути;
- преемственность, стабильность и совершенствование мер по формированию и реализации государственной молодежной политикой в Российской Федерации.

С учетом опыта работы с молодежью выдвигаются новые требования к государственной молодежной политике:



- инициатива молодых – потенциал развития России: содействие и поддержка развития гражданских инициатив молодежи, стимулирование молодежного самоуправления, активизация деятельности молодежи и детских общественных объединений;
- интересы молодежи – на благо общества: перепрофилирование деятельности молодежных центров с учетом современных потребностей и интересов молодежи; создание современной инфраструктуры молодежной политики;
- инновационность и инвестиционность: утверждение принципа долгосрочного инвестирования на затраты в сфере государственной молодежной политики и прогноза возможного объема прибыли;
- информативность: интерактивное взаимодействие государства и молодежи в информационных глобальных сетях силами самой молодежи;
- интеграция и сотрудничество: определение приоритетности государственной молодежной политики как межотраслевой сферы, совместное использование материальной базы учреждений различных ведомств;
- доступность социальных услуг: интеграция источников финансирования государственной молодежной политики, усиление роли экономических рычагов привлеченных ресурсов;
- диверсификация молодежной политики: использование многообразного подхода к молодежи по социальным и возрастным группам, разработка новых технологий работы с молодежью исходя из социальных и возрастных различий;
- диалог с молодежью: организация встреч, «круглых столов», проведение ежегодных фестивалей молодежных инициатив; стимулирование создания общественных объединений рабочей, сельской, творческой молодежи.

Системообразующими факторами новых подходов работы с молодежью являются:

- Активность самой молодежи, связанная с расширением потенциальных возможностей в ее социальном становлении.
- Реализация потребностей и интересов каждой возрастной группы молодежи (17-19 лет, 20-24 года, 25-30 лет).
- Формирование целевых проектов и программ на региональном и федеральном уровнях, обеспечение нормативной базой, механизмом государственной поддержки, финансовыми средствами.

Сегодня на молодом поколении лежит ответственность за устойчивое развитие нашего общества. Особую актуальность приобретает не только поиск новых форм участия молодежи в социально-политической жизни страны, но и создание инновационных условий и возможностей для решения молодыми рязанцами их собственных проблем и проблем Рязанской области и России в целом.

Усилия органов власти необходимо направить в первую очередь: на то, чтобы у молодежи Рязанской области было:

- **качественное первое образование, возможность участия в социально значимых инициативах;**
- **достойное первое рабочее место;**
- **первое благоустроенное жилье.**



Для этого необходимо:

- Принять Закон «О государственной поддержке детских и молодежных общественных объединений».

- Разработать и принять Концепцию реализации государственной молодежной политики в Рязанской области на 2005-2008гг.

- Разработать и принять программу «Молодежь Рязанщины на 2005-2007 годы»;

- Продолжить реализацию программы «Обеспечение жильем молодых семей», подпрограммы «Молодой семье – доступное жилье» областной программы «Свой дом», выделив из областного бюджета на эти цели достаточные средства.

- Создать условия для участия молодежи области во всех позитивных социально значимых инициативах.

### **Сегодня молодежная политика в Рязанской области - это:**

- развитие гражданственности и патриотизма детей, подростков и молодежи посредством вовлечения их в военно-патриотические клубы и объединения, проведение областных творческих фестивалей, «Звездных» походов студентов вузов г. Рязани по местам боевой, трудовой славы российского народа, организация областных военно-патриотических лагерей;

- возрождение студенческих и молодежных трудовых отрядов, развитие центров трудоустройства молодежи, проведение ярмарок вакансий рабочих мест для молодых людей;

- развитие системы отдыха и оздоровления через систему профильных, трудовых лагерей для учащихся школ, профессиональных училищ, ссузов и вузов;

- поддержка деятельности детских и молодежных общественных объединений, которых в области зарегистрировано 37;

- уникальный опыт – Общественный молодежный парламент, участие в котором приняли с момента его образования около 500 молодых людей;

- активизация деятельности студенческих коллективов через участие их в областных фестивалях творчества «Студенческая весна», областных студенческих недель;

- развитие КВН-овского движения;

- издание областной молодежной газеты «Молодежная среда»;

- поддержка интеллектуальной молодежи через систему поощрительных губернаторских стипендий для студентов и курсантов, грантов для молодых ученых;

- создание системы социальных служб для детей, подростков и молодежи, профилактика подростковой преступности, наркомании и алкоголизма;

- реализация программ «Обеспечение жильем молодых семей», «Молодой семье – доступное жилье».

### **НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Согласно п.2 ст.40 Закона Рязанской области «О молодежи» главной молодежной программой на территории области является комплексная целевая программа «Молодежь Рязанщины» со сроком действия три года. Она утверждается Губернатором области и включает в себя комплекс социально-эконо-



мических, правовых, организационных и других мероприятий, призванных обеспечить реализацию государственной молодежной политики на территории области.

За последние годы реализовано две программы. В 2004 году она действовала как ведомственная. Считаем, что в настоящее время назрела необходимость принятия региональной комплексной целевой программы «Молодежь Рязанщины» на 2005-2007 годы, проект которой подготовлен управлением.

*В ходе реализации I этапа (1993-1997) программы «Молодежь Рязанщины»:*

- определен механизм программно-целевого подхода;
- определены исполнительные органы реализации государственной молодежной политики (региональный орган управления молодежной политикой – управление по делам образования, науки и молодежной политики рязанской области, муниципальные (отделы, комитеты по молодежной политике администраций муниципальных образований);
- сформирована координация сферы;
- подобраны, обучены и расставлены кадры по работе с молодежью;
- в областном бюджете определена статья на реализацию государственной молодежной политики.

*В ходе реализации II этапа (1998-2003) программы «Молодежь Рязанщины»:*

- создана законодательная база реализации государственной молодежной политики (принят Закон Рязанской области «О молодежи»);
- определено нормативно-правовое поле (в области реализуется более 10 программ по решению тех или иных молодежных проблем);
- частично сформирован организационно-правовой и финансовый механизм государственной поддержки молодых семей, нуждающихся в жилье;
- возрождено молодежное движение и сформирован механизм организации студенческих и молодежных трудовых отрядов;
- начата активная работа по развитию молодежного самоуправления (в течение ряда лет успешно функционирует молодежный выборный орган законодательной власти – Общественный молодежный парламент);
- наметилась тенденция вовлечения молодежи в деятельность детских и молодежных общественных объединений. Большинство из реально действующих молодежных объединений входят в состав Ассоциации детских и молодежных общественных объединений «Молодежный Совет»;
- в муниципальных образованиях области созданы и функционируют социальные службы для молодежи (Культурно-оздоровительные центры в г. Касимове «Сиверка», «Затон», социальные службы в г. Ряжск, р.п. Шилово, г. Сасово).

#### **Тенденции по совершенствованию законодательной базы**

1. Законодательная база реализации молодежной политики будет укрепляться в частности, в связи с развитием детского и молодежного движения в Рязанской области. Назрела необходимость принятия Закона о поддержке общественных объединений.

2. Нормативное обеспечение молодежной политики будет основываться на преемственности. Во исполнение Закона Рязанской области «О молодежи» программа «Молодежь Рязанщины» будет оставаться главной программой, опреде-



ляющей нормы деятельности регионального, муниципальных органов управления молодежной политикой, а также учреждений, работающих с молодежью.

3. Совершенствование нормативно-правового поля реализации государственной молодежной политики невозможно без научно-методического, информационного кадрового обеспечения. В связи с чем прогнозируется дальнейшее обучение (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) специалистов сферы «Государственная молодежная политика», проведение постоянно действующих молодежных мониторингов, создание информационно-аналитических молодежных центров при муниципальных органах управления государственной молодежной политики.

**Сегодня мы вправе говорить о специальной правовой регламентации**, которая должна распространяться на сферы деятельности, недостаточно регулированные в федеральном законодательстве (кредитование молодых семей, деятельность социальной службы для молодежи, поддержка молодежного предпринимательства). В числе первоочередных в законодательном закреплении нуждаются также:

- порядок привлечения внебюджетных источников;
- обеспечение льготных условий для общественных организаций, реализующих программы поддержки молодежи.

**Задачи по совершенствованию законодательной базы реализации государственной молодежной политики в Рязанской области:**

Задачи по реализации государственной молодежной политики в Рязанской области рассматриваются нами и решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Нам предстоит:

- утвердить региональную программу «Молодежь Рязанщины на 2005-2007гг.»;
- принять Концепцию региональной молодежной политики на 2005-2007 годы;
- разработать и принять Законы Рязанской области «О государственной поддержке детских и молодежных общественных объединений», «О форуме молодежи Рязанской области»;
- проделать определенную работу по совершенствованию нормативного поля реализации муниципальной молодежной политики (разработать и принять муниципальные программы «Молодежь», содействовать развитию органов молодежного самоуправления).

**МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ: СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

*Библиотечное дело мы рассматриваем в контексте одного из приоритетных направлений нашей деятельности, такого, как «Развитие молодежного информационного пространства».*

Формирование единой системы молодежного информационного пространства до сих пор остается сложной проблемой в реализации государственной молодежной политики.

Данные некоторых социологических исследований позволяют говорить о том, что часть молодежи не испытывает потребности именно в молодежных средствах массовой информации, так как переизбыток информации, получае-



мой из Интернет, телевидения, радио, газет, журналов, не создает информационного вакуума. Информационные предпочтения современной молодежи характеризуются не только высокой динамикой, но возрастающими требованиями к качеству информации, а также существенной дифференциацией.

Несмотря на то, что информационные предпочтения формируются под влиянием нескольких факторов, социологическое исследование информационных предпочтений молодежи, выступающих в качестве лидирующей группы среди потребителей информации, выявило, что основным социальным детерминантом информационного выбора являются средства массовой информации. Сегодня 74,5% молодых людей получают наиболее полную информацию о внешних и внутренних событиях из СМИ, прежде всего, из материалов передач центрального телевидения. 8,5% опрошенных пользуются услугами периодической печати; 14% для получения важной информации обращаются к услугам радио; 1% респондентов получают социально значимую информацию из местных СМИ. Из разговоров с товарищами, близкими людьми черпают наиболее важную информацию 7% респондентов; 1% и 1,5% опрошенных признались, что богатую информацию получают соответственно из прослушивания передач зарубежного радио и из Интернета. Такое распределение ответов позволяет сделать вывод о том, что информационные предпочтения молодежи можно считать вполне сформировавшимися в структурном отношении. Но аналогичные информационные предпочтения мы, скорее всего, найдем и в основных группах взрослого населения.

Телевидение, как источник социально значимой информации, имеет самую массовую аудиторию, опережая по степени популярности радио и периодическую печать. Можно определить две основные причины, породившие подобную ситуацию. С одной стороны, удорожание подписки, дороговизна газет и журналов существенно редуцирует российскую аудиторию прессы, которая уступает аудитории радиослушателей по объему почти в 1,5 раза. С другой стороны, молодое поколение сталкивается с ситуацией «ножниц» во взаимодействии редакции и аудитории: читателю (слушателю) предлагаются темы, не вызывающие у него повышенного интереса, и наоборот, «спрос» читателя (слушателя) на информацию о каких-либо конкретных проблемах не удовлетворяется прессой (радиопередачами). А самый низкий показатель (8,5%) интереса читающей аудитории еще раз подтверждает мысль о том, что для восприятия печати необходим довольно высокий уровень грамотности и способности к абстрактному мышлению.

Как показывает исследование, распределение внимания молодежной аудитории к телевизионным передачам в течение суток носит дифференцированный характер. Жизненный ритм современного человека определяет телевидению свое место. Заметно, что молодежная аудитория смотрит телепередачи в вечернее время суток в будние дни (81,1%) и в вечернее и дневное время суток в выходные дни (48% и 31% соответственно).

Практика показывает, что развитие информационного пространства не всегда адекватно эволюции информационных и культурных предпочтений молодежи. Современное молодежное информационное пространство состоит из



двух частей: информация о молодежи, адресованная тем взрослым, которые занимаются молодежными проблемами (родители, воспитатели, преподаватели и т.д.) и информация, адресованная собственно молодежи.

В средствах массовой информации недостаточно освещаются вопросы государственной молодежной политики. Недостаточно обсуждаются взаимоотношения средств массовой информации с молодежью. Информационное обеспечение молодежи также носит недостаточный характер. При этом получаемые и усваиваемые молодым человеком опыт и система ценностей являются в целом ряде случаев не вызревшими в недрах тех или иных коллективов в ходе их естественного развития, но имплантированными из вне, а перед тем более или менее искусственно сконструированными специалистами в области информационных технологий в соответствии с целями заказчика или же в соответствии со случайными и кратковременными целями и прихотями самих этих специалистов. Массированное воздействие СМИ способствует формированию относительной безответственности, безотчетности и раскованности, как мышления, так и действий, - своего рода инфантилизма, жизненно необходимого для подлинно свободного и эффективного творчества, особенно в сфере общественной жизни. Действительно, систематическое и массовое воздействие информационных технологий освобождает, эмансипирует индивидуальное сознание от груза ответственности, в том числе и за последствия его собственных действий, и тем самым инфантилизирует его, делает похожим на детское.

Ни отдельной личности, ни тем более социальной группе практически невозможно отказаться от СМИ как своеобразного «социального наркотика». В этом кроется главная опасность: стремящееся к комфорту, а не к истине, более чем обычное, оторванное от объективной реальности информатизированное сознание приводит к нарастанию ошибок, которые способны поставить на грань разрушения или, по крайней мере, дезорганизации коллектив, организующий работу данного сознания и оберегающий его от негативных воздействий внешнего мира. Таким образом, СМИ оказывают влияние не только на отдельную личность, которая также может являться лидером мнений, но и на коллектив (референтную группу). Безусловно, такое воздействие представляет собой не статическое или сиюминутное явление, а социальный процесс, который оказывает долговременное влияние на общественное сознание.

Поэтому современные СМИ не несут удовлетворения духовного, профессионального, досугово-познавательного, т.е не удовлетворяют потребности молодежи в информации, полезной для жизни. Предоставляемая информация имеет, в большинстве своем, досугово-развлекательный характер, касается, в основном, отдыха, развлечений, являясь по сути рекламной. Потребность же молодежи в информации, влияющей на повышение культурного уровня, общее развитие, на последующий карьерный рост и образование, остается неудовлетворенной.

Экспресс-опросы молодежи свидетельствуют о том, что рейтинг СМИ у молодежи приблизительно таков:

- 1-е место – материалы передач центрального телевидения;
- 2-е место – радио;



3-е место – периодическая печать;

4-е место – посещение библиотек, чтение книг.

«Стрит-толкеры» отмечают, что многие из опрошенных молодых людей, при вопросе об источнике получения информации, дают ответ, что это - чтение книг или посещение библиотек. Чтение книг в последнее время, особенно русской или зарубежной классики, становится особенно модным. И если раньше это являлось свидетельством интеллектуального развития и общей культуры, то в настоящий момент молодежь определяет чтение как осведомленность и информированность.

Интернет, как средство получения доступной качественной информации продолжает оставаться на одном из последних мест в силу недоступности для большей части молодых людей.

В последнее время стала достаточно популярной региональная информация, получаемая посредством мобильной связи. Сегодня каждый третий по некоторым данным, каждый второй молодой человек в возрасте до 30 лет - обладатель мобильного телефона. Региональные мобильные системы, активно рекламирующие мероприятия и акции, ими проводимые, являются также по мнению большинства молодежи в настоящий момент источником получения информации определенного толка.

Достаточно популярной среди молодежи области является областная молодежная газета «Молодежная среда». Издаваясь с 1997 года, она прочно заняла свое место в ряду региональных СМИ для молодежи. Весьма интересными являются приложения газеты «Рать Рязанская» (приложение о военнослужащих срочной службы, деятельности высших военных учебных заведений г. Рязани, мероприятиях по гражданско-патриотической направленности), «ПРОстуда» (приложение, в котором найдут интересную информацию студенты рязанских вузов, ссузов), «Классики» (приложение с играми, кроссвордами, ребусами, веселыми картинками для самых маленьких детей), «ПУшка» (приложение для учащихся и педагогов системы начального профессионального образования), «Педагогическая поэма» (приложение для педагогической общественности Рязанщины).

В настоящий момент практически в каждой районной газете издаются молодежные странички (страничка «Молодежный меридиан в газете «Призыв из г. Сасово», в отдельных муниципальных образований издаются молодежные газеты (районная молодежная газета Клепиковского района «Свой голос», газета для детей и подростков «Колокольчик» в г. Касимове).

Несмотря на проявляемый интерес к региональным СМИ, большинство молодых людей, как показывают экспресс-опросы, отдают предпочтение центральным средствам массовой информации. Большинство из опрошенных отмечают, что центральные СМИ имеют более высокое качество, информация является оперативной и более доступной.

Вне всякого сомнения все молодые респонденты единодушны в том, что СМИ являются неотъемлемой частью их жизни. СМИ активно формируют общественное сознание, иногда умело манипулируя им.

**Реализация государственной молодежной политики невыполнима без**



воспитания культуры, в том числе массовой культуры в молодежной среде. На наш взгляд, это невозможно без возвращения молодежи к книге, без возвращения книги на стол современного молодого человека. Общепризнанный, широко используемый штамп «Книга – источник знаний» сегодня актуален как никогда. Неоценимую помощь в этой деятельности призвана оказать библиотека.

Библиотека – это информационный центр, центр культуры, духовного и межличностного общения, учреждение, содействующее социализации, воспитанию и образованию подрастающего поколения, привитию навыков культуры чтения и информационной грамотности. На наш взгляд, целью любой библиотеки является максимальное удовлетворение информационных и личностных запросов молодежи различной направленности: образовательной, правовой, социальной.

### **Основные социальные функции библиотек и формы библиотечного обслуживания:**

• *Информационная (традиционные формы:* индивидуальное, групповое, массовое информирование: библиографический обзор, День информации, информина день библиографического пособия, книжная выставка; *инновационные формы:* день деловой информации, день справочной литературы, презентации изданий, парады книжных новинок, книжные сериалы, видеотека, информационное обозрение, ярмарки, библиографические комментарии, информационные дайджесты, циклы обзоров);

• *Культурно-просветительская (традиционные формы:* читательские конференции, литературно-художественные вечера, вечера отраслевой книги; устные журналы, клубы по интересам, викторины, игры-путешествия; *и инновационные формы:* тренинги общения, телефоны доверия, кабинеты психологической помощи, фольклорные посиделки, литературные парады, салоны молодежной книги, литературное досье, литературная галерея и т.д.);

• *Образовательная (традиционные формы:* дни знаний, уроки, библиотечные уроки, часы; *инновационные формы:* консультация, развивающие и познавательные занятия, учебные курсы и т.д.).

**Эти функции в отношении молодежи библиотека должна выполнять, учитывая основные молодежные проблемы, к которым можно отнести:**

- Нестабильность и агрессивные тенденции в обществе;
- Невозможность выполнения репродуктивных функций в связи с отсутствием жилья;
- Материальное благосостояние, которое продолжает оставаться на крайне низком уровне у большинства молодых людей;
- Социально-правовая незащищенность несовершеннолетних и молодежи;
- Проблемы досуговой занятости;
- Утрата семьей функций традиционно эффективного института социализации;
- Медико-биологические факторы развития;
- Невостребованность специалистов;
- Возможность потери работы;
- Неудовлетворенность заработной платой, отсутствие перспективы роста



по служебной лестнице

### **Предложения по совершенствованию социальных функций библиотеки в отношении молодежи:**

- Проведение совместных мониторингов по изучению основных проблем и запросов молодежи;
- Привлечение библиотек с целью организации книжных экспозиций и выставок на областных, межрегиональных молодежных мероприятиях;
- Широкая пропаганда и популяризация научно-познавательной, информационно-справочной литературы для молодежи не только в учреждениях профессионального образования, но и общественных объединениях и органах молодежного самоуправления (Общественный молодежный парламент Брянской области имеет свой сайт, где можно разместить информацию о книжных новинках для молодежи).

## **МОЛОДЕЖЬ – НАШ ГЛАВНЫЙ РЕЗЕРВ**



**Вилена Романовна ОСТРОВСКАЯ,**  
*директор Российской государственной  
юношеской библиотеки*  
**(г. Москва)**

Проект «Молодые в библиотечном деле» - один из самых значимых в профессиональном сообществе. Секция РБА, ежегодные конференции – а в 2005 году их состоялось три – все это показывает, что данный проект становится катализатором творческой инициативы и сплачивает вокруг себя все больше сторонников. Не случайно он был назван на Всероссийском совещании директоров региональных библиотек Е.И. Кузьминым среди немногих успешных.

Молодежь – наиболее креативный и заинтересованный в инновациях, откликающийся на изменения слой общества. Молодежь составляет и наиболее многочисленную категорию читателей. Поэтому любая библиотека так заинтересована в том, чтобы не иссякал приток молодых кадров. Однако на этом пути существует ряд трудностей.

Уровень подготовки библиотечных кадров остается достаточно высоким, но из-за низких окладов возникает проблема закрепления молодежи в библиотеке: специалист с высшим образованием, особенно получившим его за свои деньги, придет работать в библиотеку, только если других рабочих мест нет.

Профессия библиотекаря, библиографа, пользующаяся уважением в развитых странах, в России считается непрестижной. Уровень библиотечно-библиографического обслуживания падает вместе с уходом старых кадров. С другой стороны, сужение и специализация читательских запросов, преобладание делового чтения также влияют на квалификацию библиотечного работника: при отсутствии необходимости заниматься рекомендательной библиографией, исчезновении таких форм, как библиотечные уроки, обзоры литературы, библио-



текарь перестает читать, все больше погружается в информационные технологии. Таким образом, читатель превращается в пользователя, а библиотека – в информационный центр.

Проблемой становится и уменьшение числа студентов библиотечных специальностей вузов. Пример тому - Московский государственный университет культуры и искусств, где с каждым годом уменьшается число принимаемых студентов на специальность «библиотекарь детских и юношеских библиотек». Выход, который находят в подобной ситуации библиотеки, – привлечение специалистов, имеющих высшее небиблиотечное образование. Иногда это приносит и свои выгоды: так к нам попадают программисты, журналисты, философы, социологи, которые вносят новые идеи, новые научные знания в библиотечную среду.

Внедрение новых информационных технологий, позволяющих расширить информационное поле и повысить качество обслуживания юношеской библиотекой молодого читателя, также слабо финансируется. Библиотека, имеющая компьютер, порой не в состоянии использовать его в полную силу, так как лицензионное программное обеспечение стоит очень дорого, самодельные программы часто дают сбои, денег на оплату Интернета, необходимого не только для учебной деятельности школьников и студентов, но и для вхождения самих библиотек в мировую информационную среду, нет. Всё это является тормозом для библиотечного дела, так как не только не позволяет эффективно обслуживать читателя, но и снижает возможности самообразования и повышения квалификации библиотечных кадров.

Однако, несмотря на перечисленные трудности, в нашей сегодняшней жизни есть и позитивные моменты. Тяжелые экономические условия, в которые поставлены сегодня все библиотеки, являются стимулом для модернизации, поиска новых управленческих решений и расширения сферы услуг, предоставляемых библиотекой. Библиотека как социальный институт определяет сейчас свое место в условиях рыночной экономики и вынуждена делать большой рывок в сфере информационных технологий, электронных ресурсов, и, как правило, эта сфера деятельности «отдана на откуп» молодым.

Молодежь с педагогическим, психологическим, журналистским образованием привносит в библиотеку новые формы массовой, просветительской деятельности и взаимодействия со СМИ. Жажда исследовательской работы социологов и философов позволяет библиотеке держать руку на пульсе изменений, происходящих в молодежной среде. Незаменимы и специалисты юридического профиля, позволяющие грамотно с точки зрения закона оформить самые смелые предложения в сфере платных услуг. Сборники «Молодые в библиотечном деле», в которых отражена деятельность молодых библиотечных кадров, их проекты и чаяния - прекрасное тому подтверждение. Деятельность молодых специалистов библиотечного профиля вносит вклад в современное библиотековедение, позволяет библиотеке по-новому взглянуть на себя, творчески претворить в жизнь рекомендации маститых теоретиков.

Современная библиотека может и должна успешно решать свои кадровые проблемы. Грамотное составление стратегии своего развития, включая персонал-стратегию, сбалансированная система поощрений, включающая матери-



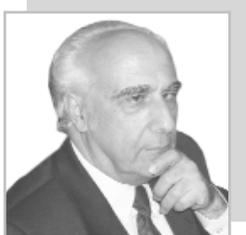
альный и моральный компоненты, забота о карьерном росте молодых, непрерывающееся повышение квалификации и учет профессиональных интересов и личных потребностей – все это будет способствовать закреплению и развитию молодых кадров, повышению престижа библиотечной профессии.

Молодые, в ваших руках будущее библиотечного дела России. Совершенствуйте свой багаж знаний и опыта, стремитесь занять лидирующее положение в своих коллективах, обогащайте свои библиотеки новыми технологиями, методами, формами работы. Не забывайте, что чтение – привилегия и обязанность грамотного библиотекаря всех времен и народов, поэтому больше читайте. Любите книгу и делитесь своей любовью с друзьями, коллегами и читателями. Взрослея, не забывайте, что молодость – это не возраст, а состояние души, ищите и внедряйте новое, не забывайте о традициях, помните, что рядом с вами – наставники, умудренные опытом и знаниями, с надеждой глядящие на вас и всегда готовые предложить руку помощи. Мы очень рады, что наши рязанские коллеги поддержали инициативу секции РБА «Молодые в библиотечном деле» о проведении настоящей конференции. Коллегам есть, что сказать о своем опыте, своих поисках и раздумьях. Частично об этом можно судить по выступлению директора Рязанской юношеской библиотеки Веры Владимировны Суrowsкой у Полномочного представителя Президента по Центральному административному округу Г.С. Полтавченко. Тема этой конференции чрезвычайно актуальна. Уверена, что мы разведемся, обогащенные вашими мыслями и предложениями.



# КТО МЫ, КАКИЕ МЫ – БИБЛИОТЕКАРИ?

## ПРЕСТИЖ НАШЕЙ ПРОФЕССИИ. ЧЕМ ОН ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ? КЕМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ?



**Эдуард Рубенович СУКИАСЯН,**  
главный редактор ББК Российской  
государственной библиотеки, профессор кафедры  
библиотекovedения Академии переподготовки  
работников искусства, культуры и туризма,  
заслуженный работник культуры Российской  
Федерации,  
кандидат педагогических наук  
(г. Москва)

Престиж (от фр. *Prestige* – обаяние, очарование, от лат. *Praestigium* – иллюзия, обман чувств). Правда, странная игра этимологии? Словари синонимов русского языка обычно отсылают к слову *Авторитет*. Толковые словари объясняют: *уважение, доверие, влияние, признаваемое окружающими преимущество в чем-либо*.

Немного иначе объясняют это слово английские (Оксфордские словари): «1. *Respect that result from good reputation, power or influence coming from. 2. Distinction, glamour that comes from achievements, success, possessions*». Попробуем перевести: «1. *Уважение, являющееся результатом хорошей репутации, способностей или влияния. 2. Известность, эффектность, которая приходит с достижениями, успехами, одержимостью*». Спасибо В.К. Мюллеру, словарь которого даёт многие, а не только лежащие в памяти (типа *power* – сила) значения слов.

Если мы посмотрим внимательно, увидим, что всё это у нас есть. Есть обаятельные и очаровательные, но во многих случаях это всего лишь иллюзия, обман чувств. Есть среди нас авторитетные, уважаемые и влиятельные, которым доверяют окружающие. Безусловно хороша репутация и безграничны наши возможности. О собственных успехах и достижениях мы готовы говорить без усталости. Больше всего среди нас одержимых. Как иначе можно объяснить, что мы еще работаем за эти гроши, которые нам платит государство?

Для нас самих, если спросить, эффектность (*glamour*) наша высока...



Только ведь, говоря о престиже библиотечной профессии, надо иметь в виду не нас с вами, а дело, которому мы служим. Одним обаянием или очарованием престиж не устанавливается. И если мы еще раз перечитаем английское определение или его перевод, то станет понятно: общество оценивает наши способности, степень нашего влияния, наши достижения и успехи. Общество, которое устанавливает некие требования, исходя, наверное, из гипотетически понимаемых возможностей.

Никто, конечно, не изучает и не сравнивает библиотечное дело у нас и у них, но и без сравнительного библиотековедения ясно: у них с «гламуром» всё в порядке. Примеров – тьма. Смогла же рядовая американская библиотека из года в год обеспечивать книгами и журналами живущего в глуши русского писателя А. Солженицына и его семью. И - это было естественно. А вот другой пример: в одном городе решено было провести Саммит – встречу руководителей великих держав. Был объявлен конкурс на самое подходящее для этого здание. Да, конечно, вы можете вспомнить: такая встреча состоялась в библиотеке (мы назвали бы её «областной») – самом красивом, светлом, удобном общественном здании города... Удивительным был даже не этот факт. Никому не пришло в голову в этот день закрыть библиотеку «по техническим причинам» - читатели обслуживались как всегда. Престиж – это уважение.

Может быть, и нас уважали бы больше. Но ведь не все руководители знают, где находится библиотека в их городе – вот, в чем дело. Их не приглашают, или они не приходят? Неужели мы не можем придумать такое «мероприятие», на которое руководители вынуждены будут придти? Почему бы, например, не проводить в помещении библиотеки выездные заседания коллегий, советов, комиссий, других органов, которые, обсуждая состояние библиотечного обслуживания, вызывают к себе руководителя библиотеки? Кто-нибудь спросит «А зачем?». Для того, чтобы представлять себе «материальную базу», как мы говорим, *de visu*, по собственным впечатлениям, а не по справкам и отчетам.

Наши отчеты до сих пор продолжают оставаться такими же, какими мы их делали в советское время (а прошло ведь почти 15 лет!). Глянцевые, розово-голубые тона проходят сквозь всё содержание документа. В большинстве случаев отчеты пишутся по проверенным канонам теории бесконфликтности. Читаешь такой отчет и видишь: средств на подписку в полном объеме выделено не было, технику закупали за счет собственных внебюджетных ресурсов, запланированный ремонт сорван, новое строительство не начато. Подходим к концу и читаем: «Плановые показатели выполнены с превышением». Столбик цифр – и везде чуть больше 100%. Вывод читается между строк: «Вы нам ничего не дали, мы всё равно справились. Читатель у нас не привередливый: на то, что новых книг и журналов мало – не жалуется. Живем как можем, так дайте нам хоть какую-нибудь премию». Дадут – хорошо. Ну а если не дадут премию «сверху», то мы её заработаем сами с помощью платных услуг.

Есть в американских библиотеках такое направление работы – *souvenirs service*. Непонятное направление, даже не перевести: обслуживание сувенирами (сувенирная служба). У них, странные они люди, сверхидея такая – человек должен помнить, любить свою библиотеку. Поэтому надо сделать так, чтобы о



библиотеке ему всё напоминало. Где всё, спрашиваю? Дома. Дома о библиотеке напоминают груды невозвращенных книг... Да нет, говорят, должны вас окружать вещи, которые приятно взять в руки, напоминающие о библиотеке. Спрашиваю: открытка с напоминанием о нарушении сроков возврата книги? Почему её «приятно» взять в руки?

Все уже поняли, что речь идет о сувенирах. Взять что-нибудь на память? Святое дело – у нас это любят: взять себе библиотечную книгу (которую искал, но не нашел) на память, то есть насовсем. Давайте подумаем: а что можно взять с собой на память в наших библиотеках? Ничего, кроме читательского билета. Даже в самой большой в стране – в Российской государственной библиотеке – взять нечего. Можно сделать карандаш, ручку, значок, блокнот – их ведь так часто спрашивают читатели. Купят с удовольствием. А если к этому удовольствию присовокупить красивую надпись, эмблему, рисунок? Это и будет *souvenirs service*.

Те, кто бывали в Библиотеке Конгресса США, видели у входа в каждое здания большие киоски с прилавками, заставленными интересными вещами. Любимая фраза библиотекарей нам хорошо известна: «Всем лучшим во мне я обязан книгам». Говорят, это сказал М. Горький. Наверное, это так. Он просто не знал, что эти слова, только на английском, сказал президент Линкольн. Он не знал, но читатели знают: эти слова запечатлены на ручках, карандашах, блокнотах, стаканах, подстаканниках и многих других вещах, где эти слова смотрятся уместно. А на шапочке, например, на галстучке или шейном платке уместнее смотрится эмблема Библиотеки Конгресса. Здания, которые занимает Библиотека, удивительно разные, но все красивые. Значит, можно придумать массу вещей, на которых они будут изображены. Вот, например, на линейке можно разместить все три здания, да еще и разные их фасады. Придумать можно массу вещей, многие из них, наверное, имеют свои названия в русском языке. Но у нас их никто не придумывает.

Зачем вообще развивать эту самую *souvenirs service*?

С этого, наверное, надо было начать: в Библиотеке Конгресса нет никаких платных услуг для читателей, кроме одной: ксерокопирование. Продаются талоны на 3, 5, 10 и т.д. страниц. Срок действия не указан. Ксерокопию читатель делает сам (аппараты стоят во многих местах). Бумага в пачках лежит огромными стопками, никакого учета за её расходом нет (первое, что приходит в голову: ужас какой! У нас бы и листочка не осталось...).

Библиотека Конгресса США сама зарабатывает примерно треть к той сумме, которую ежегодно выделяет на её деятельность Конгресс. Ну, не платными же услугами! Да, объяснили мне, есть еще два направления, которые дают Библиотеке доход. Два вы уже знаете – ксерокс и *souvenir service*. А третье – служба питания. Основное место расположения – в подземном этаже, к которому ведут красивые и светлые переходы из всех корпусов Библиотеки. Здесь кормят вкусно (это знают все), дешево (в сравнении с ресторанами, размещенными на Моле и в ближайших кварталах получается, что вообще бесплатно) и, что самое главное, быстро. В день обслуживается несколько тысяч человек. Опросив соседей, сидящих за столами, я выяснил, что многие вообще вошли в



Библиотеку Конгресса для того, чтобы «в ней» покушать... Сотрудники библиотеки обслуживаются со скидкой – на них Библиотека для себя деньги не зарабатывает. Понятно, что все остальные, у которых не висит на шее библиотечное удостоверение, оплачивают наценку, из которой образуется доход. Но они об этом даже не подозревают.

Я не всё сказал о *souvenirs service*. Здесь, как вы понимаете, та же система: сотрудникам – «скидка», остальным – наценка. Именно поэтому все сотрудники Библиотеки, выезжающие в командировки в другие города и страны, покупают сувениры у себя – дешевле, а самое главное – всё, абсолютно всё – с библиотечной символикой. Рассказать о том, что продается, невозможно. Конечно, книги (самые разные, но все – издания Библиотеки и о Библиотеке), головные уборы, музыкальные инструменты (губные гармоники, например), часы, папки, портфели, коробки, пакеты, сумки, чемоданчики, кейсы, майки (это очень модно) многих видов, цветов с самыми разными надписями и рисунками; на одной, например, всю спину занимает панно на потолке известного круглого зала Библиотеки. Всякие настольные приборы, коробочки, шкафчики, замочки, пеналы, естественно – тетради, блокноты, всякие письменные принадлежности в ассортименте, деревянные изделия – лесенки, стульчики, табуреточки... Искал и не нашел: оружия и пищевых продуктов. Но по ходу поисков обнаружил микроскоп, глобус, телескоп, барометр... Повторю еще раз: всё это сделано по заказу Библиотеки Конгресса и имеет её эмблему, надпись или изображение.

«Это же надо работать...», сказали мне в Москве, когда я впервые рассказывал о легальных способах добывания денег в Библиотеке Конгресса. Проще ведь напечатать 100-200 экз. книги об истории библиотеки, предполагая, что никто никогда её не купит. И подарить, например, пенсионерам... Проще собрать, правильнее – содрать деньги с читателей за платные услуги: ночной абонемент, «коммерческий абонемент» (там – лучшие книги). Наша изобретательность в придумывании статей платных услуг не имеет предела: в некоторых библиотеках «каталог-прейскурант» оказываемых населению платных услуг занимает много страниц. Но не ищите карандашей и ручек – такой услуги в прейскуранте нет...

Платные услуги, связанные с книгой – наше горе, болезнь, охватившая всю библиотечную систему. Появились услуги – нашлись и идеологи, есть среди них кандидаты и доктора наук. В некоторых библиотеках появились заместители директора «по платным услугам». Всем хочется заработать на читателе. Купили компьютеры – сделаем «компьютерный класс» и будем продавать время... И продаем. Несмотря на то, что Манифест ЮНЕСКО об Интернете, опубликованный в массовой печати, запрещает брать услуги за пользование Интернетом в библиотеке. В одном из филиалов весьма уважающей себя ЦБС в Московской области нам приоткрыли дверь в комнату. Там стоит шум, гвалт, визг – и это в библиотеке! Что там происходит? Дети играют на компьютерах – услуга платная. Комната приносит библиотеке большой доход. О существовании компьютерных научно-познавательных программ спросили. Их, как оказалось, нет в библиотеке – стоят дорого, а денег на комплектование отпускают мало.



Превратив библиотеку в доходный дом, мы прекращаем навсегда разговор о престижности, делаем её инструментом, способствующим социальному расслоению общества: богатым, хорошо зарабатывающим – лучшие книги, бедным – остатки от барского стола. Неужели не ясно, что такая политика не имеет ничего общего с принципом общедоступности?

В этом году 27 мая отмечается десятилетие со дня опубликования Указа Президента Российской Федерации «Об установлении общероссийского дня библиотек». Чувствуется, что многие не знают текста Указа, так как слишком часто мы называем этот праздник «днем библиотекаря». О библиотекаре, между прочим, в Указе ничего не говорится. Приведу его текст полностью:

«Учитывая большой вклад российских библиотек в развитие отечественного просвещения, науки и культуры и необходимость дальнейшего повышения их роли в жизни общества, постановляю:

1. Установить общероссийский День библиотек и отмечать его 27 мая, приурочив эту дату ко дню основания в 1795 году первой государственной общедоступной библиотеки России – Императорской публичной библиотеки, ныне Российской национальной библиотеки.

2. Правительству Российской Федерации, органам исполнительной власти и субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления рекомендовать проведение в рамках Дня библиотек мероприятий, направленных на повышение роли книги в социально-политической и историко-культурной жизни населения Российской Федерации, а также на решение проблем, связанных с жизнью библиотек».

Прошло десять лет. Как мы, библиотекари, воспользовались Указом Президента, как мы проводим общероссийский День библиотек? Как готовимся к нему?

Кто у нас в стране празднует 27 мая? Не ошибусь, если скажу – мы сами и празднуем. В лучшем случае проводим День открытых дверей, приглашаем всех жителей города к себе, проводим для них обычные «мероприятия». Пораньше завершаем, чтобы успеть отпраздновать в своем узком кругу. Нам и в голову не приходит в этот день открыть все двери и показать народу, как мы живем и работаем. Пусть на каждом рабочем месте будет четкая табличка с названием должности и месячным окладом. А сидящий за столом библиотекарь или библиограф рассказывает, чем он занимается каждому «мимо проходящему»... Напротив, в некоторых библиотеках в этот день мы закрываем двери «по техническим причинам».

Нам самим трудно представить себе, что можно сделать для «решения проблем, связанных с жизнью библиотек», «учитывая... необходимость дальнейшего повышения их роли в жизни общества» вот здесь, где мы работаем. Нам кажется, что этим должны заниматься наверху, «в столицах», как мне однажды ответили, «не об нашем районе речь: об обществе в целом». Но общество – это все мы, снизу доверху. Если мы сами не выдвинем предложение о создании Оргкомитета по проведению общероссийского Дня библиотек в нашем городе или районе, о праздновании 27 мая в соответствии с Указом Президента не вспомнит никто.

Как сделать 27 мая настоящим праздником библиотек в нашей стране?



Надо думать не о собственных внутробиблиотечных «празднованиях», а о том, как показать своему, местному обществу, чем занимается библиотека, как она помогает просвещению, науке и культуре в рамках города, района. Привлечь внимание к библиотеке и устроить праздник надо не себе, а всем жителям. Духовой оркестр и книжный базар перед библиотекой – это, как мне кажется, минимум. Предшествовать празднику должен выход специального выпуска местной газеты, не одна передача на радио, телевидении. План проведения праздника должен быть известен заранее. Можно, конечно, и конкурс лучшего библиотекаря провести «в рамках единого плана мероприятий», но тогда надо подумать о том, чтобы он проводился в большом зале, а в жюри сидели читатели. Можно найти старейшего читателя, наградить его грамотой и подарком, повязать ленту с хорошими словами. Можно провести конкурс «читательских симпатий» - тайным голосованием будет назван тот библиотекарь, который, больше других занимается привлечением читателей в библиотеку. Можно выявить и наградить лучшего читателя по нескольким читательским категориям: школьника, студента, домохозяйку, специалиста, читателя пожилого (старше 70 лет!) возраста. Это будет интересно людям.

О чем еще хочется напомнить - наша профессия самая закрытая. Никто из публики не знает, чем мы занимаемся в библиотеке. Сколько угодно фильмов могу вспомнить, сколько угодно произведений художественной литературы – мы только книги выдаем. Никто не знает, чем занимается каталогизатор, библиограф, систематизатор.

Никто не знает, что происходит, потому что в день открытых дверей мы не приглашаем людей к нашим рабочим столам и не объясняем, чем мы занимаемся. Вы не представляете, сколько школьников, которые могут стать библиотекарями, вы теряете. Я стал библиотекарем, увидев, чем занимается систематизатор в библиотеке, а не тот, который книги выдает. Надо раскрыться, надо людям показать внутреннюю работу библиотеки. В американских библиотеках читатели не только сидят за столами в день открытых дверей, но еще и табличку видят о том, сколько тысяч долларов у работников библиотек годовая зарплата. Вот это очень интересно. Если б мы рядом со своим письменным столом поставили табличку с нашей годовой зарплатой, наверное, многим пришедшим в библиотеку было бы стыдно, но мы это скрываем от публики. Мы только друг другу говорим, сколько мы получаем. Мы вообще друг другу говорим о наших несчастьях, а о них надо говорить нашим читателям, и в первую очередь именно нашим читателям, даже большой трибуны и Красной площади для этого не надо.

Я сталкиваюсь постоянно с тем, что больше всего мы работаем с певцами-гитаристами, композиторами, писателями. Нам надо работать с милиционерами, с военкоматами, которые призывают наших читателей вместе с книгами на несколько лет в армию. Их больше всего среди должников. С собесами, которые прекрасно знают, сколько слепых, инвалидов и прочих групп не читают у нас и многими другими организациями.

Вот недавно мы провели эксперимент с одной из моих экспериментальных библиотек. Заведующая пошла в аптеку и спросила: «Чем вы нам можете помочь?». Вы знаете, что ответила коммерческая аптека: «Соберем друг с друга по



500 рублей. Тысячи 3,5 вам хватит?». Библиотекарь ответила: «Мне не нужны 3,5 тысячи. Сделайте в библиотеке аптечку с лекарствами». И аптека сделала в библиотеке аптечку с лекарствами для сотрудников и для читателей, больше того, каждый месяц смотрят, чего там уже не хватает и приносят эти лекарства бесплатно. Можно, оказывается, дружить с аптеками, с почтовыми отделениями, которые гораздо дешевле могут предоставить Вам вход в Интернет. Нам надо дружить со всеми учреждениями в городе. Библиотека должна быть настолько выпуклой в обществе, чтобы мысли о ее закрытии не возникало вообще.

Что касается наших законодателей, то это тяжелый вопрос. Мне недавно рассказали, что один мэр сказал: «Никогда не читал никаких книг, а вот стал мэром». Я сразу задал вопрос: а в зале не сидела ли директор библиотеки, у которой он должен был читать?

Сегодня в наши библиотеки ходят будущие мэры, будущие депутаты, будущие члены правительства, будущие министры - мальчики, гоняющие в футбол. Мы должны сегодня подумать о тех, кто через 15 лет займет места во власти. Но поскольку о них никто не думает сегодня, они не будут думать о библиотеке завтра. Вот о чем мы должны с вами думать. Мы должны очень внимательно работать с мальчиками. Мы работаем с девочками. Почему? Они исполнительные. Они аккуратные. Они оформят, напишут, нарисуют, они букетики в вазочки расставят, они чай будут разливать. А что делают в это время мальчики?

Друзья мои, почему мы не замечаем перспективных вопросов нашего бытия?

Вопрос о лоббировании профессии – это очень важный вопрос. В Америке библиотеки принимают участие в избирательной компании. В Великобритании библиотеки – главная площадка для выборов, особенно местных. Мы же с вами никаких требований к партии не предъявляем, а между прочим, завтра у нас не будет выборов по округам, будут только партийные списки. Вопрос о том, что партия в библиотечном деле собирается сделать – это чрезвычайно важный вопрос.

У нас сегодня в парламенте сидит библиотекарь Буратаева, которая вообще забыла, наверное, что она когда-то в библиотеке работала. Почему мы не можем из своей среды сделать хороших партийных деятелей и добиться их избрания в Государственную Думу. Или чтобы они руководили органами культуры. Это сделали в нескольких республиках. Я получил новогоднюю открытку из Татарии, из которой узнал, что бывший директор Национальной библиотеки стал председателем Комитета по культуре в Национальном собрании Татарской республики. Вот как надо работать.

Мы работаем с читателями. Но мы не хотим расширить название этого контингента. Мы боимся, что их станет меньше 17%. К нам могут приходиться совсем немножко процентов. Америка и весь зарубежный мир работает в статистике не с читателями, не с теми, кого обслуживают в библиотеке, а с теми, кто живет на территории. Выйдите за пределы библиотеки, вы увидите огромный контингент ваших потенциальных читателей.

Мы работаем внутри библиотеки и гордимся тем, что к нам вот столько-то приходит. Подумайте, сколько приходит? Я бьюсь уже второй год против государственной статистики. У нас средняя посещаемость 7,2 в год, в лучших биб-



лиотеках 11,3. Что такое 11,3? 365 дней в году у нас все читатели в среднем должники. А какая у нас средняя книговыдача? 8,9. Вглядитесь в глубины проблем того, как мы работаем, и вы поймете: у нас множество проблем, которыми можно заниматься, только не по-вчерашнему.

Надо совершенно иначе посмотреть на то, как мы работаем, и увидеть: во круг ходят глухие, слепые, инвалиды, дети, которым до детской библиотеки далеко, подростки, которых мы не пускаем во взрослые библиотеки, которым тоже хочется читать, а юношеских библиотек у нас в стране раз два и обчелся. Се ти по сути дела нет в каждом районном центре, каждом населенном пункте. Ра ботать надо с подростками везде. А книги, которые нужны старшим школьни кам, находятся во взрослых библиотеках. Читаемость научно-популярной ли тературы – 0, за 20 последних лет эти книги никто не брал во взрослых библио теках, эти книги никому не нужны, а по закону рынка заказа этим книгам надо искать читателя. Где их читатели? Это мальчики, которые уже бросили читать в детских библиотеках, поскольку фонды им не нравятся.

Нам надо работать иначе: мы только думаем, что работаем активно. Но это еще «та» активность – так мы могли работать вчера и позавчера. День сег одняшний требует новых инициатив, гораздо более смелых и решительных.

Нужна общегосударственная программа. В этом десятилетии уйдут на пен сию из библиотек люди, окончившие наши библиотечные вузы в 50-60 гг. Это было массовое поколение. Те, которые тогда учились – сегодня директора, и меня очень волнует вопрос, откуда мы возьмем завтрашних директоров наших крупнейших библиотек?

## **СОВРЕМЕННЫЙ ОБРАЗ БИБЛИОТЕКАРЯ**



**Ольга Алексеевна АБРАМОВА,**  
*заведующая отделом обслуживания*  
*Центральной детской библиотеки*  
**(г. Касимов, Рязанская область)**

В 2004 г. на базе Центральной детской библиотеки г. Касимова была организована творческая лаборатория «Библиотекарь и современность: поиск формулы успеха». В период подготов ки данного мероприятия проводилось двойное социологическое исследование эмоционально-образного восприятия личности библиотекаря.

Целью данного исследования стало осмысление современного образа би блиотекаря. Работа велась по двум направлениям: среди читателей и сотрудни ков библиотеки.

Сбор информации проводился методом анкетирования. Для этого было со ставлено два вида опросников: для читателей (учащихся средних и старших классов общеобразовательных школ) – «Библиотекарь глазами читателей», и для библиотекарей – «О времени и о себе» (Образ библиотекаря в представле нии коллег по работе). За небольшим исключением вопросы в обеих анкетах



совпадали по смыслу, что было сделано умышленно для анализа и сопоставления ответов. В результате стало возможным определение основных черт идеального образа библиотекаря, которого мы попытались изобразить.

Всего было опрошено 130 респондентов. Из них 98 читателей (учащиеся 7-9 классов) и 32 специалиста библиотечного дела.

На первый вопрос анкеты, который звучал так **«В глазах общества библиотекарь всегда был интеллигентом бессребреником. Соответствует ли он этому мнению сегодня?»** мнения таковы:

Читатели/учащиеся	Библиотекари
- не совсем 89%	- не совсем 44%
- да 8%	- да 47%
- нет 3%	- нет 9%

Как видно из результатов подавляющее большинство учащихся считают, что сегодняшние библиотекари не совсем соответствуют образу интеллигента бессребреника, с чем сами библиотекари не согласны. По-видимому, современная жизнь вносит свои коррективы в видение образа работника библиотеки.

На второй вопрос анкеты: **«С каким настроением вы ходите в библиотеку?»** результаты следующие:

Читатели/учащиеся	Библиотекари
- с хорошим 57%	- с хорошим 69%
- с нормальным 24%	- с нормальным 31%
- с отличным 19%	

Читатели ходят в библиотеку еще с грустным настроением, с прикольным, с предчувствием, что найдут то, что ищут. Особенно радует - с плохим настроением библиотекари на работу не ходят судя по ответам, хочется в это верить.

На третий вопрос анкеты **«Разговариваете ли вы с библиотекарем?»** 58% читателей ответили «да», 40% - «редко» и 2% - «нет», что является показателем коммуникабельности библиотекаря и желания читателей идти на контакт с ним.

Интересные результаты дала попытка разобраться в современном образе библиотекаря: его внутреннем мире и внешнем облике. В ответах на вопрос **о характере библиотекаря** результаты таковы:

Читатели/учащиеся	Библиотекари
- доброта 52%	- уравновешенный 38%
- отзывчивость 32%	- спокойный,
	доброжелательный 19%
- веселый характер 8%	- общительный 16%
- мягкий, ласковый 6%	- выдержанный 6%

Читатели упоминали также варианты: приветливый, дружелюбный, разговорчивый, сдержанный, по настроению. Таким образом, современные подростки, несмотря на свою ершистость, очень ранимы в душе и тянутся в первую очередь к добрым и отзывчивым людям, к душевной теплоте. Библиотекари ответили на этот вопрос несколько иначе. В ответах четко прослеживается профессиональная точка зрения. Это, наверное, правильно, так как библиотекаря приходится общаться с различными категориями читателей, поэтому чувства уравновешенности необходимо, чтобы никакая кризисная ситуация не застала врасплох. Биб-



лиотекари также упомянули такие качества характера как терпеливость, открытость, тактичность, энергичность, любознательность, покладистость.

На вопрос **о привычках, характерных чертах библиотекаря** читатели ответили различно. 48% написали, что основная привычка библиотекарей – «много читать», 3% с юмором ответили – «спрашивать фамилию». Но в основном читатели предположили, что у библиотекаря нет вредных привычек. Библиотекари о своих привычках написали так: 16% - «потребность в чтении» и «положительные привычки»; 13% - «собранность и аккуратность»; 6% - «не мешать работать другим». Были представлены и такие варианты: обязательность, потребность узнавать новое, прогрессивные привычки.

**Хобби библиотекаря** в их представлении и видении читателей:

Читатели/учащиеся

- чтение книг 85%
- спорт 5%
- музыка, история, филателия,
- вязание 1%

Библиотекари

- чтение и приобретение книг 38%
- вязание 13%
- цветоводство 9%
- рисование и музыка 6%
- шитьё, кроссворды, огород 3%

Мы видим, что в ответе на этот вопрос мнение читателей и библиотекарей совпали. Приятно осознавать и тот факт, что наши библиотекари являются разносторонне развитыми личностями, с множеством разнообразных интересов. Но вот спорт ...???

Вопрос **о любимых книгах** предназначался только библиотекарям. Первое место по праву заняла классическая литература 41%, далее следуют: «разные книги» – 22%, «детективы» и «исторические книги» - 13%, «Современная литература» и «поэзия» – 6%, «сказки, книги из серии ЖЗЛ, любовные романы» – 3%.

По **внешнему облику современного библиотекаря** было отмечено следующее:

**ОДЕЖДА**

Читатели/учащиеся

- классический стиль 47%
- модная 28%
- разнообразная 9%
- не очень строгая 5%
- опрятная, яркая, по вкусу библиотекаря, спортивная, «от Версаче», библиотечная 1%

Библиотекари

- классическая 38%
- модная 19%
- аккуратная, опрятная 22%
- удобная 6%
- красивая и практичная, по зарплате 3%

**ПРИЧЕСКА**

Читатели/учащиеся

- обыкновенная 35%
- аккуратная 29%
- классическая 27%
- модная 5%
- пышная, необыкновенная, убранный в пучок 1%

Библиотекари

- аккуратная 31%
- «кому как идет» 31%
- модная 13%
- стрижка 6%
- красивая и стильная 3%



## МАКИЯЖ

Читатели/учащиеся

- неброский, светлых тонов 39%

- совсем без макияжа 27%

- хороший 15%

- яркий 11%

- современный 8%

Интересные ответы были получены на вопрос: **«С каким цветком ассоциируется образ библиотекаря?»**

Читатели/учащиеся

- тюльпан 52%

- ромашка 25%

- роза 7%

- ландыш 3%

- репейник, кактус 3%

- фиалка 2%

- лилия, нарцисс, кувшинка, одуванчик,

«с очень нежным, радостным цветком»,

колокольчик, незабудка, ни с каким 1%

Библиотекари

- неброский, естественных тонов 50%

- умеренный 16%

- немного макияжа 16%

- не обязателен 6%

Библиотекари

- фиалка 16%

- роза 13%

- лилия, ромашка 9%

- тюльпан, хризантема,

- ландыш, одуванчик 6%

- сирень, васелек,

- столетник, гладиолус,

- георгин 3%

И так, у читателей фаворитами стали яркий тюльпан и скромная ромашка. Тюльпан – яркое и оригинальное растение, любимец гаремов. Это цветок биржевой игры, энергичен, обладает большим самомнением. Много сил надо приложить, чтобы добиться у него признания. У библиотекарей предпочтение отдано фиалке, которая своим нежным утонченным ароматом привлекает всеобщее внимание. Обычно прячется в тени, но всегда готова выйти на солнце. Это цветок императрицы Жозефины и эмблема Наполеонидов.

На вопрос читателей: **«Хотели бы вы работать в библиотеке?»** - 7% ответили «да», а 93% - «нет». На просьбу обосновать ответ были даны следующие варианты:

- мало денег, много хлопот;
- надоели книги в школе;
- много книг, можно запутаться;
- однообразная работа;
- нужно много знать, чтобы дать совет и помочь людям.

Можно заключить, что новое поколение не очень знакомо с профессией библиотекаря, отсюда отсутствие интереса к ней и ее непрестижность. В этой ситуации нам есть над чем поразмышлять. Отпугивает и маленькая зарплата.

На вопрос библиотекаря: **«Почему вы выбрали эту профессию?»** ответили:

- «нравится работать с книгой» 34%;
- «знакомство с библиотекой и мечта работать в ней сформировались еще в детстве» 22%;
- «жизненные обстоятельства» 16%;
- «нравится общаться с людьми» 16%;



- «призвание, судьба» 13%;
- «по рекомендации родителей, знакомых» 9%;
- «устраивает режим работы» 6%;
- случайно 3%.

Как мы видим, в основном в библиотеках люди работают по призванию, по велению души.

На вопрос **«Кто еще сегодня помимо специалистов библиотечарей необходим библиотеке для успешной работы?»**. Ответы распределились так:

Читатели/учащиеся	Библиотекари
- социолог 57%	- юрист 53%
- юрист 24%	- психолог 44%
- психолог 17%	- социолог 16%
- дети 5%	- программист 16%
	- педагог 3%
	- невропатолог 3%.

Можно предположить, что учащимся понравилось наше анкетирование и поэтому они поставили социолога на первое место.

**Каким видят идеального библиотечаря** наши респонденты? Какой он?

Читатели/учащиеся	Библиотекари
- добрый 39%	- здоровый 13%
- отзывчивый 28%	- материально обеспеченный 13%
- молодой 16%	- счастливый 13%
- опытный, образованный 6%	- эрудированный 13%
- какой есть сейчас 4%	- специалист высокого профиля 9%
приветливый, красивый, терпеливый,	- стройный 9%
умный 1%	- жизнерадостными, красивыми, энергичными 6%
	- необходимыми, деловыми, современными 1%

Библиотекари хотели бы видеть своего коллегу в должности министра культуры.

Последний вопрос, адресованный читателям, был таков: **«Если бы вы стали мэром города, что сделали бы для библиотеки и библиотечарей?»**. Ответы были следующие:

- «обустроил библиотеку и дали денег на новые книги и компьютеры» 43%
- «сделал ремонт» 19%
- «просто дали денег» 14%
- «отстроил новые здания» 8%
- «повысил зарплату» 6%
- «закупил бы новую мебель, увеличил число библиотечарей, закрыл бы библиотеку» 1%.



Таким образом, обобщая результаты исследования, можно сделать следующие выводы:

- На современном этапе среди подрастающего поколения профессия библиотекаря остается непопулярной в основном из-за малой оплаты труда. Необходимо проводить работу по поднятию престижа профессии библиотечных работников и осуществлять ее надо на самом высоком уровне, проводя политику культурного возрождения.

- Отрадным является тот факт, что библиотекари любят свою работу, с душой относятся к своему делу, а читатели, чувствуя это, с удовольствием приходят в библиотеку не только за интересующей их информацией, но и за общением.

- Образ библиотекаря – это классический эталон интеллигентного, образованного и интеллектуально развитого человека. Это проявление не только в чертах его характера, увлечениях, но и во внешнем облике, где преобладают классика и умеренность.

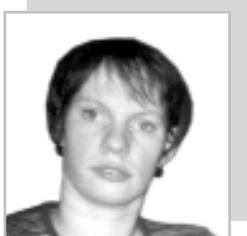
- Читатели доверяют библиотекарям, считая их добрыми и отзывчивыми людьми, и необходимо оправдать это доверие, используя психологические моменты, найти индивидуальные подходы к каждому читателю. Особенно осторожно надо работать с детьми. Главное здесь – не навредить, не оттолкнуть читателя, сделать так, чтобы он с детства проникся любовью к книге.

- Для более успешной работы библиотеки необходимы специалисты других профессий и в первую очередь это юристы, психологи, социологи, а скоро понадобятся и финансисты.

Итак, **ИДЕАЛЬНЫЙ БИБЛИОТЕКАРЬ** – это добрый, отзывчивый, уравновешенный, спокойный молодой человек без материальных проблем и вредных привычек, имеющий разнообразные хобби, главное – увлечение книгой. Образец интеллигента и интеллектуала, любящий свою работу и людей.

Так давайте же по мере своих возможностей стремиться к этому идеалу, чтобы профессия библиотекаря стала одной из самых престижных и востребованных в современном обществе.

## **БИБЛИОТЕКА ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**



**Ольга Валерьевна GERMAN,**  
заведующая информационно-  
библиографическим отделом  
МУ «Централизованная библиотечная система»  
(г. Горнозаводск, Пермская область)

Свои размышления я хотела бы начать с ответа на один, казалось бы простой, но в то же время очень важный и, можно сказать, решающий вопрос: как человек приходит в профессию?

В свое время все люди оказываются перед решением о выборе профессии, и



повлиять на него могут самые разные причины. Часто на выбор профессии влияют интересы и увлечения человека, сформированные еще в детстве. Ребенок мечтает о том, что он станет учителем, врачом или может быть военным, играя, представляет себя в желаемом качестве. Подчас эти детские игры оказывают серьезное влияние на очень важный жизненный выбор – выбор профессии. С того момента как я научилась читать, я с трепетом приходила в библиотеку, где мне нравилось все – бесконечные стеллажи с книгами, неповторимый запах книг, удивительная женщина – библиотекарь, которая знала о книгах все, и давала прочесть самую интересную, всегда была приветлива и внимательна. Ну как можно было не любить библиотеку и профессию библиотекаря! Наверное поэтому я поступила в Пермский государственный институт искусств и культуры. Повлияло на выбор и то, что еще в школе мне очень нравились гуманитарные предметы, особенно литература. Полюбив книги и библиотеку, я смогла расширить свои знания, и постепенно мой интерес перешел к самой профессии библиотекаря. Институт подготавливает специалистов в основном для массовых библиотек, поэтому я представляла, что моя работа будет связана с выдачей литературы, подготовкой выставок, справочно-библиографическим обслуживанием, консультациями читателей. И вот, я оказалась на практике в Областной универсальной библиотеке им. А.М. Горького – библиотеке, о которой я знала как о самой крупной в нашей области. Я впервые соприкоснулась со столь крупной библиотекой. Будучи студенткой института, я только в общих чертах представляла, как работает такая крупная библиотека, и кем сама могла бы быть в ней. В ходе практики, знакомясь с работой отделов, я представила свою сложность библиотечных процессов, поняла сколь велико значение автоматизации. Самой интересной мне показалась работа в отделе комплектования и обработки литературы. Привлекли в нем новые технологии, автоматизация библиотечных процессов, подход к комплектованию литературы и, конечно же, коллектив.

Теперь, когда я закончила институт культуры и уже не один год работаю, у меня есть свой взгляд на то, какой должна быть современная библиотека. Это не только наша ЦБС, а Библиотека вообще, как учреждение, являющееся носителем и хранителем «доброе, мудрое, вечное». Я поняла, что в современных условиях наряду с традиционными функциями в библиотеке все больше возрастает роль современных информационных технологий и источников информации. Библиотека все больше ориентируется на потребителя, которому в возрастающем информационном потоке необходимо найти конкретную информацию, библиотека поможет ему сориентироваться в этом потоке. Задача библиотеки – предоставить пользователю важную, актуальную, новейшую информацию в области современных научных исследований и технологических разработок.

Для достижения этой цели библиотека должна быть оснащена автоматизированной системой, охватывающей все процессы, начиная с формирования заказа литературы и заканчивая выдачей ее читателям. В этом случае отдел комплектования является началом длинной цепочки по формированию фонда, и от того, насколько квалифицированы его сотрудники, в большой степени зависит качество фонда библиотеки, и как следствие, качество обслуживания читателей. Наличие электронных ресурсов Интернет, нетрадиционных носителей информации, таких



как Компакт-диски, информация на дискете влияет на все библиотечные сферы: подходы к формированию фонда, его хранению, и, конечно, обслуживанию читателей. Важно не только сформировать фонд, но и иметь современные технологии, которые распространяются как на процесс обслуживания, так и на формирование библиотечного фонда. В настоящее время в ЦБС России используется автоматизированная система МАРК (сетевой вариант), которая в процессе комплектования позволяет поддерживать библиографическую базу данных.

Доступность получения информации посредством электронных носителей привлекает в библиотеку новых читателей, но в то же время нельзя забывать о старшем поколении, которому удобнее работать с привычными формами библиотечной информации, и поэтому, может быть, не стоит полностью отказываться от карточных каталогов. Ведь не следует забывать, что библиотека существует для читателя, а не наоборот.

Являясь студенткой Пермского государственного института искусств и культуры, я увидела, как некоторые теоретические знания находят свое применение в работе, и в то же время практические навыки помогают освоить теорию.

Такова реальность сегодняшнего дня. А какую бы библиотеку хотелось видеть в будущем? С вхождением в нашу жизнь Интернет многие его приверженцы считают, что у библиотек нет будущего. Каждый заинтересованный человек будет иметь компьютер у себя дома и пользоваться доступом к любым информационным сайтам. Таким образом, библиотеки будут не нужны. В противовес этому утверждению можно привести много доводов. Во-первых, доступ к наиболее серьезным информационным источникам недешев и частное лицо вряд ли сможет себе это позволить. Во-вторых, я не думаю, что люди в ближайшее время перестанут испытывать удовольствие от того, что они держат в руках любую книгу (будь то томик Пушкина или сборник научных трудов). Но даже если настанет момент, когда человек будет получать информацию только из электронных информационных источников, он вряд ли сможет самостоятельно ориентироваться в мире, называемым «информационное пространство». Обязательно потребуется путеводитель. Таким путеводителем может стать библиотека. Хотя мне хотелось бы видеть библиотеку будущего в ином качестве. Массовую библиотеку можно представить культурным центром, где люди проводили бы свой досуг. Научная библиотека – центром по научной и технической информации, в котором были бы собраны все документы по интересующим вопросам на любых видах носителей для всех категорий читателей. При этом немаловажно, чтобы доступ к литературе и информации был наиболее прост. Комфортные условия имеют большое значение во время работы: удобная мебель, современные каталожные шкафы, хорошее освещение, ковровые покрытия, благодаря которым сокращается уровень шума. Немаловажно не только комфортно работать в библиотеке, но и отдыхать. Для этого могут служить: зоны отдыха с обилием комнатных растений, уютные кафе, в которых можно с аппетитом перекусить, пообщаться.

Было бы замечательно, если модель будущего реализовалась как можно быстрее для всех российских библиотек. Во многом это зависит от наличия средств (сегодня их библиотекам катастрофически не хватает), но немалую роль играют устремления и профессионализм людей, работающих в библиотеке.



# БИБЛИОТЕКИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА БИБЛИОТЕКАРЕЙ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРИОРИТЕТОВ МОЛОДЕЖИ



**Людмила Александровна БАРАННИКОВА,**  
заместитель директора  
Кемеровской областной юношеской библиотеки  
(г. Кемерово)

Становление сильной России невозможно без молодежи. От её духовной ориентации, морального и физического здоровья, знаний и практических навыков, а также политических предпочтений зависит будущее нашего государства.

В молодых кадрах остро нуждается и библиотечная отрасль, переживающая смену поколений. Сегодняшняя молодежь вступает в самостоятельную жизнь в очень сложное и динамичное время кардинальных и конфликтных перемен во всех жизненных сферах. Вступление молодёжи в профессиональную жизнь непосредственно связано с рынком труда, а он коренным образом поменял экономическую и социальную приоритетность секторов экономики, отраслей, предприятий, профессий. Поменялись модели получения доходов, возрос и уровень «притязаний» современных молодых людей. Социальные проблемы молодежи - занятость, доступ к получению образования, жилищная проблема, материальная независимость и другие отягощаются сложностью самореализации, поиска своего места в жизни. Всё это в совокупности воздействует на формирование социальной и профессиональной ориентации молодёжи, в частности на мотивацию выбора той или иной профессии.

Под **мотивацией** в широком смысле понимают то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. В психологии к мотивации относят потребности, влечения и эмоции, установки и идеалы. Специалисты считают, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития высший и низший, ко-



которые определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно. Например, если в определённый момент времени человеку требуется удовлетворение в первую очередь низших потребностей, срабатывает материальное стимулирование. В таком случае реализовать высшие потребности человека можно только нематериальным путем. К высшим потребностям человека психологи относят: потребность в творческом характере труда, осознании его престижности, уважении, признании окружающих, стремлении к личным достижениям, потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и реализации своих потенциальных возможностей, потребность в социальном окружении, общении с людьми, чувстве локтя и поддержки. К низшим - материальные и физиологические. Высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека, его деятельностью.

Библиотечная профессия никогда не принадлежала к числу так называемых «доходных» профессий. По данным социологического опроса, проведённого в нашем городе среди сотрудников библиотек, 58,1% респондентов гордятся своей профессией, при этом 74,4% оценивают своё материальное положение как «ниже нижнего». Средняя зарплата библиотекаря Кузбасса сегодня составляет 2974 руб. При этом конкурс на библиотечные специальности в Кемеровском государственном университете культуры и искусств стабильно порядка двух человек на место. На факультет информационных технологий и вовсе пять человек - не ниже, чем на престижные экономический и юридический. Казалось бы, парадокс. И хотя из всех выпускников университета в библиотеки устраивается 30-35%, что же побуждает молодых людей выбирать библиотечную профессию и оставаться в ней, тем более, что в последнее время работники библиотек переживают сильный прессинг со стороны СМИ, которые настойчиво внедряют в сознание мысль: мало зарабатываешь - меняй профессию, ищи другие более успешные пути в жизни. Тем самым в обществе формируется устойчивое мнение, что в библиотеках работают одни неудачники. Но ведь это совсем не так. Большинство из тех, кого я знаю, выбрали эту профессию сознательно, работают с увлечением и большой самоотдачей. Значит, есть в нашей профессии нечто, манящее и удерживающее в ней помимо денежного довольствия, помимо удовлетворения материальных потребностей. Практика подтверждает, что в нашей профессии случайных людей нет. Если таковые появляются, они, как правило, уходят сразу. А если остаются, то навсегда. Основные мотивы ухода из профессии: низкая зарплата, отсутствие карьерного роста и то, что качество труда библиотекаря никак не отражается на вознаграждении за этот труд. Это - основные. И, наверное, прежде всего их надо иметь в виду, говоря о стимулировании и социальной поддержке молодых библиотекарей.

Я работаю в Кемеровской областной юношеской библиотеке. Штат сотрудников - 31 человек 70% из них составляют молодые библиотекари в возрасте от 18 до 35 лет, а средний возраст сотрудников - 36 лет. Динамичное развитие библиотечного дела заставляет уделять большое внимание формированию в коллективе специалистов, умеющих решать производственные задачи на современном уровне.



не, активнее привлекать молодёжь к реализации различных программ, связанных с модернизацией библиотечного дела. Поэтому для нас очень важно создать максимально благоприятные профессиональные и жизненные условия для молодых сотрудников, не допустить ухода их из библиотеки.

Конечно, на существенное увеличение зарплаты можно только уповать и мечтать о том, чтобы дело, которое на самом деле стоит очень дорого и, по большому счету, ценится высоко, хорошо оплачивалось, но кое-какие подвижки со стороны местных властей в последние годы имеют место. На протяжении ряда лет нам не задерживается выплата заработной платы. Мы получаем её дважды в месяц строго по графику. По решению губернатора области нам сохранены все надбавки, льготы и гарантии для работников культуры, на что только в 2004 году было выделено 200,7 млн. руб. Мы получаем надбавку за выслугу лет от 10 до 40 процентов в зависимости от стажа работы. Все работники культуры получают фиксированную надбавку к зарплате, так называемую «Тулеевскую», она ежемесячная и начисляется в зависимости от разряда - от 90 до 650 рублей. Существует также фонд дифференцированной оплаты труда в размере 20% дополнительно к фонду заработной платы, который расходуется на доплаты сотрудникам согласно утверждённому в коллективе Положению о премировании работников и порядке установления доплат и надбавок.

Один раз в год малообеспеченным бюджетным семьям в области выдаются бесплатные овощные наборы на сумму 500 рублей. На основании очерёдности и решения ссудной комиссии при департаменте культуры Кемеровской области выдаётся целевая ссуда на приобретение товаров первой необходимости молодым семьям, работающим в бюджетной сфере и имеющим возраст до 30 лет (на 3 года до 15 тыс. рублей под 5% годовых). Работникам культуры предоставляются целевые займы на приобретение жилья сроком до 10 лет под 5% годовых, первичный взнос составляет 10% от стоимости жилья. Кроме того, предоставляются безвозмездные субсидии нуждающимся в улучшении жилищных условий. В нашем коллективе благодаря этому три семьи улучшили жилищные условия. По соглашению между федерацией профсоюзов Кузбасса, Администрацией Кемеровской области и объединением работодателей молодым специалистам, пришедшим в учреждения культуры с высшим и средним специальным образованием, устанавливается ставка не ниже 8-го разряда.

В последние годы ошутимее и веселее стала забота Администрации о здоровье работников культуры. Так, только в прошлом году 11 членов нашего коллектива смогли по бесплатным путевкам поправить своё здоровье в санатории «Здравница Кузбасса» в Белокурихе и Центре здоровья «Элигомед». Наконец, в нашу честь дважды был дан Губернаторский приём, на котором лучшие библиотекари области поощрялись медалями, ценными подарками, турпутевками за границу, санаторно-курортными путёвками, почётными грамотами и денежными премиями.

Подобное внимание и поддержка со стороны местных органов власти свидетельствуют о признании важности и нужности нашего труда и в какой-то степени помогают в решении наших материальных проблем. Основным же мотивирующим фактором для настоящего библиотекаря является не материальное вознаграждение.



граждение, а самоуважение, моральное удовлетворение работой, осознание ее социальной значимости, возможность творческой самореализации, гордость своей профессией, организацией.

Библиотека способна повлиять на формирование и расширение профессионального горизонта сотрудников, создать условия для удовлетворения их высших потребностей. Особенно это актуально для молодых специалистов. До недавнего времени большой процент специалистов нашей библиотеки, работающих в отделах обслуживания, не могли раскрыть в полном объеме своих возможностей в творческом и организационном плане. Инициаторами была создана творческая молодёжная группа, с целью показать самим же библиотекарям, на что они способны. Значимость развития карьеры теперь осознаётся не только руководством, но и молодыми библиотекарями, которые по собственной инициативе разработали программу «Карьера молодого специалиста», которая предусматривает следующие моменты:

- адаптация молодого специалиста;
- повышение квалификации молодого специалиста;
- перемещение сотрудников: ротация, продвижение по ступеням служебного роста;
- изменение служебного статуса сотрудника без перемещения:
  1. ведение самостоятельной программы
  2. работа на более ответственном участке работы
  3. увеличение объёма полномочий.

Принятая программа «Карьера молодого специалиста» способствует также овладению современными технологиями социально-культурного проектирования. Некоторые оригинальные предложения, положенные в основу написанных грантов, выдвинуты молодыми библиотекарями. Вот лишь некоторые реализованные нами за последнее время проекты:

- «Создание Центра социальной адаптации молодежи (объединил три службы: справочную службу «Профконсультант», Информационную службу «Ориентир» и информационно-просветительскую службу «Маяк»);
- «Юношеская библиотека в Интернет»;
- «Создание собственного электронного продукта – компакт диск - «Земля Кузнецкая», который отмечен дипломом международной выставки «ЭКСПО Сибирь»;
- «Областной литературный благотворительный марафон».

Последний наш крупный проект - III Межрегиональный слет молодых библиотекарей Сибири «Молодые в библиотечном деле: социально-значимая карьера» - состоялся в октябре прошлого года. Молодые библиотекари ведут и индивидуальные программы:

- «Каникулы в библиотеке»;
- «Библиотека и СМИ»;
- «Формирование основ информационной культуры»;
- «Библиотека без задолжников».

Участие молодых библиотекарей в программе «Карьера молодого специалиста» позволяет планировать и развивать свою карьеру как по вертикальному, так и



по горизонтальному типу, добиваясь в конечном итоге повышения своей квалификации, самоутверждения, превращения из рядового в ведущего сотрудника, более эффективной работы отделов и библиотеки в целом. Программа существует с 2002 года, и сегодня мы можем с гордостью говорить о положительных результатах: четыре ведущих отдела теперь возглавляют молодые заведующие, произошли существенные кадровые перестановки и внутри самих отделов. Для нас не существует проблемы текучести кадров, наоборот, к нам просятся на работу бывшие студенты-практиканты, поскольку мы являемся базой. для студентов КемГУКИ и Кемеровского областного училища культуры.

Нам удалось достичь того, что каждый член нашего небольшого коллектива ощущает себя его неотъемлемой частью, неповторимой и незаменимой. Если кто-то выбывает, образуется ничем не заполненная пустота.

«Все мы вместе - как маленькие части одной большой мозаики. Одна карточка - часть каталога, одна книга часть фонда, один библиотекарь - часть коллектива». Это строчки из материалов исследования «Я как часть библиотеки и библиотека как часть меня», которое мы проводили в рамках подготовки к Слету молодых специалистов. Исследование показало истинное отношение каждого сотрудника к своей профессии, и к мотивации своего труда. И если мотивы прихода в профессию были у всех разными, то мотивы оставаться в ней очень схожи. Все, как один, подчеркивают важность морально-психологического климата в коллективе, где работаешь, возможность уважать своих коллег за личностные качества и профессионализм. Библиотекари считают, что стать классным специалистом в нашем деле можно только будучи интеллигентным и порядочным человеком. Среди других приоритетов называют «гордость за то, что работаю в областной юношеской библиотеке, потому что здесь ощущаю свою нужность, полезность и значимость», «уверенность в своем правильном выборе», «нигде нет таких возможностей для самообразования и самосовершенствования», «нигде и никогда нет столь глубокого удовлетворения от работы», «узнавать - это главное и изысканное удовольствие интеллектуала», «правильно сформулировать задачу и найти на нее ответ - нет выше удовольствия», «а радость от благодарности читателя - разве это можно с чем-то сравнить?», «держат нас в библиотеке благодарные читатели».

Вы можете мне не верить, но это действительно мнения моих молодых коллег, которые выбрали профессию библиотекаря раз и навсегда. Они уверены в своем выборе и считают, что библиотекарь - профессия многогранная, энциклопедическая, ее можно совершенствовать всю жизнь. Человек, дающий книгу, несет людям свет познания, помогает через книгу преодолеть сомнения, разочарования, испытать истинные минуты счастья. Для них это какое-то священное действие, когда они берут книгу и беседуют о ней с читателями. Они считают, что библиотекарь - одно из благородных и самых нужных людям занятий, видят в этом романтику своей профессии, требующей глубоких знаний, творчества и душевных сил, и отнюдь не считают себя в этой жизни неудачниками, а осознают себя хранителями великой русской культуры. Если есть молодежь в библиотеках - значит, у библиотек есть будущее, а библиотеки, как сказал академик Д.С. Лихачев, «...важнее всего в культуре. Может не быть университетов, институтов, научных учреждений, но если библиотеки есть - культура не погибнет в этой стране».



## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ДЛЯ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ**



**Анна Анатольевна СЕМЕНОВА,**  
директор ГУЗ Рязанской Областной научной  
медицинской библиотеки  
(г. Рязань)

В настоящее время социальную политику определяют как корректировку и, главным образом, профилактику негативных социальных последствий экономического развития. В социальной политике выражается постоянное и сознательное влияние общества на социальные и экономические процессы. Цель - уменьшение противоречий и повышение эффективности господствующей общественной системы и ее отдельных звеньев.

В любом обществе существуют более, менее престижные и совсем непрестижные группы. Группа, престижная в силу неких исключительных и субъективно привлекательных качеств, престижна потому, что эти качества представляют собой ценность в данное время, в данном обществе. В любом случае набор социоэкономических групп, ранжированных в зависимости от социального статуса, всегда достаточно конкретен. Однако он не является постоянным. В самом общем виде престиж определяют как некоторый признак или свойство, приписываемое обществом и/или общественностью какой-то социоэкономической группе, профессии, и характеризующееся признанием неких особых социальных достоинств группы и ее права на определенные блага, как символические, так и вполне материальные.

Главное место в социальном регулировании принадлежит государству, его представительным и исполнительным органам, действующим на центральном, региональном и местном уровнях. Государственные органы формулируют общую концепцию и основные направления социальной политики, ее стратегию и тактику, обеспечивают законодательную и правовую основу. В законе Рязанской области «О библиотечном деле» 5 глава «Социальные гарантии работников библиотек» предусматривает возможность материального стимулирования труда библиотечных работников, льгот библиотечным работникам села, надбавок за работу с инвалидами, а также за осуществление научно-методической и исследовательской деятельности. Оговорено, что органы местного самоуправления вправе устанавливать надбавки к должностным окладам работников муниципальных библиотек. В соответствии с законом были приняты постановления главы администрации Рязанской области о надбавках за выслугу лет и библиотекарям областных библиотек за научно-методическую работу. Это позволило несколько усилить социальную защищенность библиотекарей, но до конца проблему, конечно же, не решило. В Рязанской области действует



также и закон «О молодежи». По оценкам специалистов, в концептуальном плане он - один из лучших подобных правовых актов в России. Однако, принятие этого закона не стало гарантом решения многочисленных проблем молодого поколения. Влияния на положение молодых библиотекарей концепций и программ, принимаемых на основе этого закона, пока не ощущается. Возможно, более действенной такая политика могла бы быть при наличии представителей библиотечной профессии в органах законодательной власти, а в настоящее время таких нет. Более того в проекте нового закона «О внесении изменений в закон «О библиотечном деле» уже не говорится о надбавках за научно-методическую и исследовательскую деятельность, а также работу с инвалидами, а только о льготах для специалистов сельской местности. Оговорено, что «порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Правительством Рязанской области и органами местного самоуправления». Термин же «социальная защита» заменен термином «поддержка». Эти изменения в законодательстве могут ухудшить и без того небезоблачное положение библиотекарей.

Кроме того, мы видим, что правящие круги (государственные органы власти и управления, муниципальные власти) имеют оценки результатов деятельности, не совпадающие с оценкой эффективности этой деятельности со стороны профессиональных организаций. В демократическом обществе такая ситуация вполне допустима, и одна из задач общественных объединений предполагает постоянное информирование властей на всех уровнях о проблемах в своей сфере. В этом отношении работа Рязанской библиотечной ассоциации, если и проводится, то совершенно не ощущается. Очень хорошо, что Российская библиотечная ассоциация и Российский профсоюз работников культуры подняли этот вопрос и организовали научно-практическую конференцию «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы». Будем надеяться, что это принесет свои плоды.

В то же время не нужно забывать, что престиж - это свойство, приписываемое обществом, но обусловленное, в том числе, и достижениями индивидов, членов конкретной социоэкономической группы. В социологии есть понятие «пафос», которое рассматривается, как средство, используемое «непрестижной» группой для своего сохранения. Человек хочет, чтобы мир «улыбался» ему, и когда этого не происходит, он улыбается себе сам. Через собственный пафос. Группа или профессия, не являющаяся престижной ни с точки зрения общества, ни с точки зрения общественности, создает для своего выживания определенный пафос, сопровождаемый неким кодексом норм, предписаний, внутренних легенд и традиций. Социоэкономическая группа-аутсайдер отказывается нести на себе печать непрестижности, и свое незавидное положение склонна истолковывать как некий крестный путь, своего рода святое мученичество, за которое неизбежно должно воздаться. Таким образом, пафос социоэкономической группы выполняет ту же функцию, что и престиж. Можно сказать, что пафос есть способ особого истолкования реальности, приведение ее в соответствие с собственным положением.

Пафосность присуща и библиотечной профессии. Однако библиотечное со-



общество данное положение не должно устраивать. Библиотеки по-прежнему функционально важны для общества, и библиотекари вправе рассчитывать на повышение престижа профессии. В профессиональной печати все чаще и чаще поднимается проблема имиджа библиотек и библиотекарей. Непонимание реального характера нашей работы определяет недостаточное признание со стороны общества важности библиотечной профессии, что проявляется как в низкой оплате и социальном статусе, так и в отсутствии целенаправленной социальной политики со стороны государства.

Сложилось определенное представление о некоторых мерах, полезных и необходимых для повышения престижа профессии библиотекаря. В числе главных предлагаются преодоление фактора невидимости, повышение качества обслуживания, развитие профессионального самосознания. Последнее особенно зависит от молодых библиотекарей, так как именно они являются, на мой взгляд, носителями нового профессионального сознания и определяют будущее библиотечного дела. Поколение, получившее образование и сформировавшее свое мировоззрение уже в условиях рыночной экономики, мыслит иначе, чем их предшественники, и имеет свежий взгляд на профессию и роль библиотек в современном мире. Молодые библиотечные работники гораздо легче осваивают новые технологии и смелее внедряют в практику инновации. Их сознание обладает той гибкостью, которая необходима для маркетингового мышления. Очень хорошо включать молодежь в представительские группы. Молодой возраст представителя библиотеки психологически воспринимается деловыми партнерами, общественностью, как символ динамично развивающейся организации. С другой стороны, в молодых сотрудниках это может развить чувство долга, ответственности за благополучие библиотеки и преданность делу.

В настоящее время большое значение в решении социальных проблем отдельных категорий населения приобретает социальная деятельность, осуществляемая в масштабах отдельных предприятий, фирм и организаций. Многие библиотеки также внедряют свою молодежную социальную политику, пытаются собственными силами решить вопрос уровня и качества жизни работников. Руководители библиотек, как правило, могут сделать немного. Но, тем не менее, некоторые вопросы, касающиеся заработной платы, здоровья, образования, духовных потребностей личности, им подвластны.

В системе ГУЗ Рязанской областной научной медицинской библиотеки мы также стараемся осуществлять свою социальную политику. В отношении оплаты труда - это стимулирующие надбавки и премирование за счет фонда экономики заработной платы и средств, поступивших за платные услуги. Для духовного и культурного развития совместно с профсоюзным комитетом мы организуем выезды в музеи и на исторические места, организуем походы в театр. Много делается и для повышения квалификации сотрудников. Для новых сотрудников мы проводим стажировку в отделах ОНМБ по программе «Практикум». Два раза в месяц по заранее составленному плану проходят занятия, на которых библиотекари знакомятся с новыми направлениями в библиотечном деле и опытом своих коллег. 4 апреля у нас прошел конкурс профессионально-



го мастерства руководителей структурных подразделений «Молодость в творческой конкуренции со зрелостью». Подобные мероприятия призваны укрепить дух преемственности и поддержки младшего поколения старшим.

Конечно, общая концепция, лежащая в основе социальной политики, заключается в том, что отдельная личность также, как и отдельно взятая организация, не всегда может самостоятельно осуществить контроль за теми социальными проблемами, которые ее прямо касаются. Подобный контроль в какой-то степени является прерогативой общества. Но и отдельная личность не может стоять в стороне от решения социальных проблем. Социальное регулирование, проводимое государством, и социальные программы организаций и институтов гражданского общества в своей совокупности образуют социальную политику общества. Решая примерно сходные задачи, они тесно соотносятся между собой и дополняют друг друга. При этом используются различные методы и средства в разных масштабах и на разной финансовой основе. В принципе, разнообразие составляющих социальной политики служит необходимой предпосылкой ее эффективности, поскольку повышает целенаправленность и гибкость. Но роль государства в социальной политике должна быть приоритетной. Именно социальная политика на государственном и региональном уровнях способна существенно повлиять на повышение престижа библиотечной профессии.

## ***РАБОТА. ЗДОРОВЬЕ. ВНИМАНИЕ К ПРОБЛЕМАМ***

**Анна Александровна САЙТАКОВА,**  
*директор Централизованной библиотечной системы*  
*Касимовского района*  
**(г. Касимов, Рязанская область)**



Библиотечная деятельность относится к типу труда «человек-человек». Основанная на взаимодействии людей, наша профессия требует серьезной психологической подготовки, умения вовремя адаптироваться к изменениям, происходящим в окружающем мире. Только выполнение этих условий сохранит библиотеку как незаменимый социокультурный институт и пополнит копилку позитивного общественного мнения о ее работе.

Непреложным для нашего региона остается факт, что библиотека на селе первой вышла из состояния общественной депрессии. Она оказалась самым живучим и востребованным организмом сельского культурного сообщества, и теперь сама без всяких приказов и инструкций берет на себя функции досугового и культурного центра. Библиотека в провинции почти повсеместно обрела статус «теплого дома». Сельский библиотекарь «и чтец, и жнец и на дуде игрец». Это житейская аксиома.

В ЦБС Касимовского района, входят центральная районная библиотека и 46 библиотек-филиалов, общий штат сотрудников – 66 человек. Из них в возрасте до 35 лет



– 23%, 35-50 лет – 45%, более 50 лет – 32%. 98% от общего числа сотрудников – женщины. Средняя заработная плата составляет 2500 рублей, что для жителей на селе удовлетворительно.

На данный момент в ЦБС возникла проблема обеспечения кадрами модельных библиотек в рабочем поселке Лашма и, готовящейся к открытию в рабочем поселке Елатьма, так как для работы требуются библиотекари со знанием персонального компьютера. По действующему на данный момент документу «Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры Российской Федерации», разряд и заработная плата библиотекаря очень низкие, а возможности повышения оплаты труда полностью зависит от наличия высшего образования. Обучение в вузе имеет для семи сотрудников целый ряд трудностей, в первую очередь, финансовую. Жесткие тарифно-квалификационные характеристики не всегда позволяют поощрять творческие сотрудников путем внеочередной аттестации.

Когда я пришла работать в сферу культуры из системы образования в ноябре 2004 г., у меня сразу возник вопрос: почему инициативный работник с инновационными взглядами не имеет возможность получить высший разряд и получать большую заработную плату? Изучив нормативно-правовую основу, обосновала необходимость внеочередной аттестации сотрудников, чьи показатели работы достаточно высоки, а также специалистов, проходящих обучение в вузе. На данный момент внеочередную аттестацию успешно прошли шесть сотрудников ЦБС, трое из которых в возрасте до 35 лет.

Основанием для присвоения следующего квалификационного разряда является пункт 5 общих положений «Тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации». Практика показывает, что в настоящий момент становится актуальным пересмотр данного документа, сделав требования более гибкими.

Ограниченное финансирование библиотечной деятельности не всегда позволяет нашим специалистам повышать свою квалификацию на областном уровне. Однако это весьма актуально особенно для молодых библиотекарей, т.к. данная профессия перестает быть узконаправленной, изменились и потребности пользователей библиотеки. В сельской местности население нуждается и желает пользоваться всем спектром информационных возможностей, которые представляются в городе. Востребованность библиотечных услуг сельчанина огромна.

Сейчас наступил период, когда библиотека стала не в состоянии выполнять возложенные на нее функции, особенно информационную и образовательную, что влечет за собой потерю общественного престижа и психо-эмоциональной неудовлетворенности персонала библиотек, что может привести к различным заболеваниям (ситуация очень тревожна). Размеры финансирования местного бюджета невелики и покрывают лишь небольшую часть библиотечных потребностей. Как ответить старейшему читателю, что данное периодическое издание не выписано по причине недостаточного финансирования? Как найти новые формы и пути развития библиотек, в том числе дополнительные источники финансирования? Как развивать на новом качественном уровне отношения с общественностью, местными органами управления, предпринимательскими сферами?

Отлично понимаем, что одними библиотечными знаниями не обойтись. Незаме-



нимым становится сотрудничество библиотекаря не только с читателем, но и с теми людьми и организациями, от которых напрямую зависит благополучие, а иногда и физическое существование библиотеки. Все эти изменения приводят библиотекарей, особенно молодых, в состояние растерянности, неуверенности в собственных силах.

Для повышения мастерства молодых специалистов методическими отделами ЦБС Касимовского района проводится ряд мероприятий под общим названием «Личностные качества молодых библиотекарей как фактор профессиональной успешности». Тестирование и анкетирование молодых сотрудников показало, что у 56% возникают проблемы в общении с читателями и представителями органов местного самоуправления. Для решения данной проблемы проведены и запланированы различные мероприятия, такие как семинар «Учимся общаться», деловые игры на развитие коммуникативных качеств, тренинги и др. Хочется отметить позитивный опыт ЦБС Касимовского района, ставшей традицией – Конкурс молодых библиотекарей, который способствует привлечению внимания общественности, власти, повышению имиджа библиотек.

Вопросы развития профессиональных качеств разрешаем благодаря грамотной организации работы коллектива центральной районной библиотеки и курирующим организациям, но существует ряд проблем, решение которых невозможно без участия органов власти: это профилактика профессиональных заболеваний – страховка рисков библиотекарей. Так, прохождение ежегодного медицинского осмотра позволит своевременно выявить проблемы здоровья сотрудников библиотек. В специфике библиотечного дела общение с читателями различных групп, в том числе больными туберкулезом и другими заболеваниями, работа с ветхим фондом ведет к обострению хронических и аллергических заболеваний, у библиотекарей не редки заболевания зрения и опорно-двигательного аппарата. Добавьте сюда не всегда соответствующие условия труда: месторасположение помещений, степень их освещенности, уровень шума, температура и влажность. И становится понятно, что проблемы библиотечного дела требуют внимания всех уровней власти, которых проблемы культуры на данный момент интересуют по остаточному принципу. Хочется надеяться, что библиотеки займут достойное место в современной жизни, и профессия библиотекаря станет престижной и популярной.

## ***АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: СЛУЧАЙНОСТИ ИЛИ ПОДГОТОВЛЕННАЯ ПРОГРАММА***



**Александра Евгеньевна ПЕТРОВА,**  
*библиотекарь Липецкой областной юношеской  
библиотеки  
(г. Липецк)*

Какому молодому специалисту, делающему первые шаги в своей трудовой деятельности, не приходилось



сталкиваться с такими ощущениями как страх, неуверенность в себе, боязнь коллектива и т.д. Мне тоже полтора года назад, как молодому специалисту, пришлось испытать эти чувства. Естественно, что в первые дни моей работы в Липецкой областной юношеской библиотеке я, как и любой новичок, столкнулась с большим количеством трудностей психологического характера. Но надо сказать, что я относительно быстро влилась в коллектив, так как у меня были прекрасные наставники и психолог, которые сократили процесс адаптации.

Адаптация молодых работников представляет собой социально-психологический процесс включения молодого специалиста в трудовой коллектив. Придя в организацию и осуществляя далее свою деятельность в ней, молодой человек изучает свою функциональную роль: что он должен делать для лучшего выполнения своих обязанностей, как и с кем контактировать в процессе работы. Адаптация в коллективе выступает как условие продуктивной социальной активности, самоопределения, развития индивидуальности. Таким образом, принципиальные цели библиотеки состоят в том, чтобы, с одной стороны, помочь новичкам преодолеть страх и неудовлетворенность, снизить текучесть кадров, а с другой, - развивать у работника реалистическое восприятие ожидаемых результатов, положительное отношение к работодателю и удовлетворенность работой. Кроме того, процесс адаптации молодого работника должен быть управляем, так как он призван обеспечить достаточно быстрое и бесконфликтное вхождение работника в новый коллектив.

Я хочу рассказать как у нас, в Липецкой областной юношеской библиотеке, происходит адаптация молодых специалистов. В нашем коллективе 60 человек. Из них 30 - библиотечные работники с высшим библиотечным образованием. Но есть и представители других поддерживающих профессий: социальный педагог, который занимается профориентацией; психолог; социолог; маркетолог; программисты; художник. Средний возраст работников 35-37 лет. Молодежь до 30 лет составляет 25-30%. В библиотеке временно работают 4-5 молодых специалистов, которые пришли к нам после училища культуры. Но принимаются только специалисты с красным дипломом (талантливые, с хорошими знаниями). Их стараются закрепить, происходит движение кадров, а хорошо зарекомендовавшие себя специалисты остаются в библиотеке.

Администрация библиотеки уделяет большое внимание социальной поддержке молодых работников. В организации нет специалистов, имеющих разряд ниже 10, ввиду того, что библиотека - методический центр, полностью компьютеризирована, автоматизированы все рабочие места. Конечно же, приходят к нам из училища специалисты 9 разряда, но через шесть месяцев администрация библиотеки по представлению аттестационной комиссии, как правило, находит возможность повысить разряд достойным молодым специалистам. Поэтому между молодыми и опытными работниками не очень большая разница в зарплате. Кроме того, в библиотеке существует определенная система надбавок и доплат:

- за оказание методической помощи - 30%;
- за интенсификацию труда - 25%;
- губернаторские - 15%;



— за выполнение и перевыполнение производственных заданий - ежеквартальные премиальные выплаты;

— оказание материальной помощи - по мере необходимости.

Помогает и профсоюзная организация, заключающая с администрацией библиотеки коллективный договор, по которому сотрудникам библиотеки предоставляется три оплачиваемых дня (например, по случаю семейных, праздников). Администрация находит возможности подкрепить эти события и материально в размере 1 тыс. рублей. Кроме того, работникам нашей библиотеки ежемесячно предоставляется один оплачиваемый творческий день, для работы над собой. Это день самоподготовки библиотекаря, потому что последние 15 лет библиотека занимается инновационной деятельностью и творческое познание очень важно для наших работников.

Одним из способов укрепления организационной культуры является совместное проведение сотрудниками свободного времени: поездки за город, вечера отдыха, чаепития, празднование юбилеев и дней рождения, наш коллектив открывает для себя исторические места своего края. В нашей библиотеке разработана программа, направленная на получение работником новых знаний, приобретение профессионального опыта, осознание своей роли и роли трудового коллектива в организационной структуре библиотеки. Ведь сотрудники библиотеки должны придерживаться единых убеждений и принципов в отношении миссии библиотеки и ее реализации.

На протяжении нескольких лет в библиотеке действует университет «Грани профессии». На его базе работает факультет для молодых специалистов **«Знакомьтесь: Областной Юношеская Библиотека»**, где библиотечная молодежь знакомится с условиями работы, проблемами библиотечной практики и т.д. Занятия проводятся каждый второй вторник месяца. В 2004 году занятия проводились по четырем направлениям.

**Профессиональная этика библиотекаря** - рассматривались следующие темы:

♦ **Этические аспекты профессионализма библиотекаря:**

- профессиональная этика библиотекаря (тренинг);
- этика общения в библиотеке (консультация);
- этика слушания. Библиотечный этикет (практическое занятие).

♦ **Нормы библиотечной этики:**

- свободный доступ к информации в библиотеке;
- недоступность цензуры в библиотеке (лекция, практические занятия).

**Дни библиотечных новаций:**

♦ Инновационные формы работы библиотеки с молодежью на современном этапе (консультация);

♦ Традиционные и инновационные формы работы библиотеки в процессе развития интереса к чтению у подростков;

♦ Информационная деятельность библиотек России из опыта работы.

**Повышение профессиональной квалификации сотрудников Областной юношеской библиотеки внутри отделов.**

**Внедрение компьютерных технологий в Областной юношеской библиотеке.**

Факультет для молодых специалистов библиотеки имеет немаловажное



значение для профессионального становления и трудовой адаптации молодого работника. Но ничуть не меньшее влияние на адаптацию молодого специалиста оказывает и поддержка его со стороны коллектива. Профессиональная адаптация играет большую роль в ситуации вхождения в библиотеку нового сотрудника у которого имеется в основном лишь теоретическое представление о том, как происходит рабочий процесс. И здесь межличностные отношения в нашей библиотеке формируются под влиянием опеки и обучения молодых сотрудников более опытными специалистами. Наш коллектив дает шанс молодым состояться в своей профессии, выразить себя в своей работе.

На собственном примере могу сказать, что за полтора года своей работы я достаточно полно адаптировалась и в психологическом, и в профессиональном плане. С начала своей трудовой деятельности я работаю в отделе искусств Липецкой областной юношеской библиотеки. В профессиональной деятельности большую поддержку мне оказали старшие коллеги.

В нашем отделе собран самый полный фонд; специальной литературы, репродукций художников, видеопродукции, компакт-дисков. Небольшой коллектив отдела ведет активную работу по пропаганде нравственных и духовных ценностей среди молодежи: проводятся музыкальные гостиные, дни встречи с известными деятелями искусства, кинолектории. В частности, я возглавляю клуб «Киношник», в котором читателям нашего отдела демонстрируются познавательные фильмы по различным направлениям. Все это оказывает положительное влияние на формирование нравственных и духовных ценностей у молодежи. Отдел искусств поддерживает тесную связь со школами, с художественно-графическим факультетом Липецкого педагогического университета. Часто по их заказу в нашем отделе проводятся познавательные тематические мероприятия. Студенты художественно-графического факультета выставляют в стенах библиотеки свои работы.

Таким образом, подводя итоги можно сказать, что нельзя пренебрегать адаптацией молодого специалиста, ведь от того, насколько быстро и эффективно пройдет его вхождение в коллектив, зависит работа всей библиотеки. Поэтому коллеги должны сделать все возможное, чтобы работник осваивался на новом месте как можно быстрее. Он должен четко знать, что от него ожидают, и что он всегда получит совет и поддержку, а также возможность обучения. Основными моментами в адаптации являются:

- приобретение и закрепление интереса к работе;
- накопление трудового опыта;
- налаживание деловых и личных контактов с коллегами;
- включение в общественную деятельность;
- повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях коллектива.

А чтобы адаптация прошла быстрее и эффективнее, работник должен понять, что он социально защищен и более опытные коллеги протянут ему руку помощи во всех его начинаниях.



## **РОСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМОСОЗНАНИЯ БИБЛИОТЕКАРЯ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЦБС**



**Наталья Владимировна ЩУРИХИНА,**  
*заведующая отделом информационных технологий*  
*Центральной районной библиотеки*  
**(г. Беломорск, Республика Карелия)**

В последние годы мы стали свидетелями того, как сильно меняются представления о функциях, задачах и возможностях библиотек, об их роли в развитии местного самоуправления, экономики, формировании информационного пространства района. Уже сейчас становится очевидным, что, так называемый, человеческий, а точнее личностный фактор по значимости перекрывает и технологический и финансовый. Система личностных ценностей, и как часть ее, социальные взгляды, ожидания, настроения, отношения, установки начинают определять темпы и направления экономического и культурного развития страны и регионов.

Истоки назревшего кризиса - не в бедности, а в несоответствии эпохе. Пути модернизации библиотек нужно искать не столько в новых технологиях, поскольку опыт показывает, что овладеть ими при желании не так уж сложно, сколько в изменении нашего профессионального сознания. Имеется в виду чёткое и последовательное видение стоящих задач, умений их реализовать, опираясь не только на собственные силы, но и такой мощный ресурс, как социальное партнёрство.

Стратегия развития библиотеки сегодня выстраивается как создание и последовательное воплощение в жизнь системы проектов, каждый из которых приближает библиотеку к некоей идеальной модели. Хотя, безусловно,- эту модель можно уподобить горизонту, к которому мы постоянно стремимся, понимая, что достичь его в принципе невозможно. Данная стратегия, отражающая направления и последовательность проектной деятельности, а также степень вовлечённости в неё конкретных членов коллектива отражена в программных документах нашей ЦБС. Речь идёт об Уставе МУ Беломорская ЦБС, Концепции развития Беломорской ЦБС на 2000-2010 г. и Программе развития Беломорской ЦБС на 2001-2005 гг.

В Концепции четко определена миссия Беломорской ЦБС, а она такова: сохранение библиотеки как социального института и превращение её в информационно-культурный центр, необходимый всему населению местного сообщества. Приоритеты развития библиотечной системы выглядят так:



## Определение приоритетов

### На ближайшие 2-3 года:

- Создание позитивного имиджа библиотек и удовлетворение потребности населения в библиотечных услугах;
- Оптимизация ЦБС посредством организации новых моделей библиотек и библиотечных структур отвечающих запросам и потребностям населения;
- Распространение и повышение информационной и правовой культуры населения;

### На долгосрочную перспективу:

- Оптимальное информационное обеспечение жизнедеятельности местного сообщества в целом и каждого жителя в отдельности;

Сегодня мы связываем свою деятельность со спецификой и перспективами развития района, потребностями различных групп населения, выступая в роли незаменимого источника информации и средства общения. Востребованность библиотек на современном этапе с каждым годом возрастает, об этом говорят объективные показатели нашей работы:

читателей - 13 140  
посещений 1- 32 952  
книговыдача – 348 271  
средняя читаемость 26,5  
средняя посещаемость 10,1  
обращаемость фонда – 1,76

Деятельность ЦБС на протяжении последних лет складывалась из реализации системы проектов. Не всегда и не все они были удачны, но так или иначе, каждый проект становился базой, стартовой площадкой для новых. Так, например, в 2000 году центральная районная библиотека принимала участие в Республиканском конкурсе «Библиотека XXI века». Проект «Использование Интернет-технологий в обслуживании пользователей Беломорской ЦРБ» стал победителем, что послужило началом и, мощным толчком информатизации библиотек Беломорской ЦБС.

На протяжении нескольких последующих лет благодаря участию в различных конкурсах и смотрах библиотека превратилась в хорошо оснащенную технически информационную базу.

Создание и поддержание достойного имиджа библиотеки возможно тогда,



когда она реально превращается в информационно-культурный центр, необходимый населению. Мы имеем в виду так называемую библиоцентрическую модель развития культуры района. Это понятие означает, что библиотека связывает свою деятельность со спецификой и перспективами развития района, потребностями и ожиданиями различных групп населения; выступает в роли незаменимого и, выделим особо, единственного общедоступного, бесплатного, многофункционального источника информации, средства культуротворческой деятельности и организатора межличностного общения.

Появилось новое видение себя в социуме, в местном сообществе, что позволило разработать и начать реализацию совершенно нового проекта «Волонтер Центр-Петроглиф: создание молодёжной общественной организации при библиотеке», который был поддержан Международным благотворительным фондом им. Д. С. Лихачева.

При кажущейся непохожести наши проекты были кацелены:

во-первых, на создание благоприятного общественного мнения во внешней (по отношению к библиотеке) среде;

во-вторых, на мобилизацию творческих сил сотрудников.

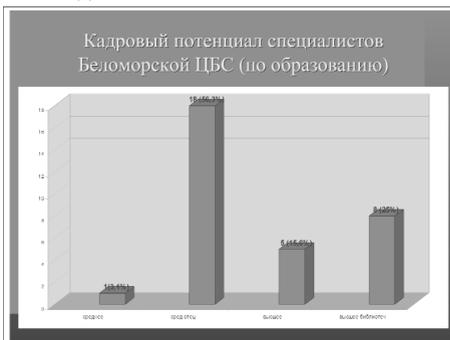
Эти две сверхзадачи мы считаем основополагающими. Без решения первой невозможно реализовать социальное партнёрство, расширять инициативную деятельность, дающую библиотеке внебюджетные средства. И что не менее важно – авторитет библиотеки помогает сотрудникам ощущать свою социальную востребованность, способствует более эффективной самореализации личности. В свою очередь, ощущение своей необходимости, социальной значимости становится фактором творческой мобилизации личности. Возникает *эффект, связанный с саморазвитием системы*, когда в результате роста социальных ожиданий, и как части их, потребностей населения (библиотечно-библиографических, информационных, культуротворческих), библиотекарь расширяет перечень основных услуг. Создание такого логического круга главных задач библиотеки отражает *философию нашей деятельности*. И что не менее важно, соединяет в единое целое реализацию каждодневных производственных проблем с работой по повышению её имиджа. Именно в таком контексте можно говорить о возрастании востребованности публичной библиотеки на современном этапе социокультурного развития.

В то же время библиотека не развивается сама по себе. Объективно движущей силой её позитивного развития выступает тот самый «субъективный» фактор, а точнее персонал, о котором всегда говорили в последнюю очередь, перечисляя состав библиотечных ресурсов. Не случайно проблема развития кадрового потенциала современной библиотеки, постоянно движущегося процесса профессиональной подготовки и переподготовки библиотекарей, их успешной профессиональной адаптации и становления является одной из самых актуальных.

Если проанализировать эту проблему на примере нашей ЦБС, то сразу выявляется одна из сложностей. Большая часть сотрудников ЦБС занята непосредственно обслуживанием пользователей (взрослых и детей). Им особенно трудно учиться с отрывом от производства, идёт ли речь о получении высшего



образования или постдипломной подготовке, хотя, профессиональный потенциал сотрудников беломорской ЦБС остается достаточно высоким.



В библиотеке действует Подпрограмма «Развитие библиотечного персонала ЦБС». Центральная её задача – расширить и углубить профессиональные знания библиотекарей в соответствии с занимаемой ими должностью и функциональными обязанностями. Так, несмотря на различного рода сложности, на протяжении многих лет наши специалисты обучаются в СПбГУКИ (от 5 до 1 специалиста ежегодно в течение последних семи лет), принимают участие в различных проектных конкурсах. Важно, что постдипломное обучение носит индивидуальный характер - исследованиями доказана эффективность именно такого подхода по сравнению с коллективными формами обучения. Более того, оно глубоко дифференцировано: каждый специалист получает возможность глубже изучать ту сторону деятельности, знание которой будет наиболее востребовано на практике.

В последние годы многократно возросли возможности профессиональных коммуникаций. На протяжении последних нескольких лет сотрудники Беломорской ЦБС приняли участие в общероссийских конференциях – которые смело можно назвать окном в мир инновационного библиотечного опыта. Так, сотрудники ЦБС побывали на конференциях РБА, приняли участие в научно-практической конференции в г. Глазове, «Библиокараване» в г. Омске, в конференциях «Молодые в библиотечном деле» в г. Ижевске, Екатеринбурге, выступали на семинаре «Электронные ресурсы библиотек» в Москве, и, наконец,



обучались в IV и V Школах библиотечной инноватики в г. Белгороде. Участие в Школах, где по итогам конкурсов беломорчане занимали призовые места, позволило повысить свою квалификацию трем сотрудникам нашей ЦБС, а также получить возможность за счет средств Министерства культуры РФ обучаться в VI Школе библиотечной инноватики.

К сожалению, у высокого уровня образованности сотрудников нашей ЦБС имеется и обратная сторона. Мы имеем в виду не всегда полностью реализуемый интеллектуальный и творческий потенциал сотрудников. Одним из действенных средств решения этой проблемы мы видим в проектной деятельности Беломорской ЦБС, которая является замечательной школой творческой самореализации, позволяющей, к тому же, в случае успеха получить немалый экономический эффект. Так, благодаря успешной проектной деятельности Беломорская ЦБС в условиях дефицита районного бюджета смогла оснастить библиотеки техникой в соответствии с требованиями информатизации. Благодаря этому обстоятельству ЦБС сумела привлечь сотни новых пользователей. Не случайно на базе ЦРБ прошло республиканское совещание для директоров и методистов ЦБС Республики Карелия, а также Межрегиональная профессиональная творческая лаборатория «Социальное партнерство библиотек» для специалистов Мурманской, Архангельской областей и Республики Карелия.

И всё же признаемся: проблемы развития творческого, интеллектуального потенциала библиотекаря имеют и экономическое измерение, которое тесно связано с неадекватной оценкой часто напряженного и просто физически тяжелого труда сотрудников ЦБС.

**Техническое оснащение  
Беломорской ЦБС:**

- 21 – компьютер в т. ч. – 14 в ЦРБ, 7 – в библиотеках филиалах,
- 11 принтеров (6 лазерных, 3 матричных, 1 струйный, 1 фотоприштер),
- 7 машин- ЛВС
- Выделенный канал на сервера Карелии
- Выход в Интернет по коммутируемому каналу через телефонную линию
- Выход в ИНТЕРНЕТ кроме ЦРБ имеют 3 сельские библиотеки
- 7 почтовых ящиков, факс и 11 телефонных номеров.
- В 2004 году приобретены 3 компьютера, а также ксерокс, сканер, 2 лазерных принтера, 4 модема.
- 5 компьютеров передали спонсоры – ЗС РК, МФ РК. По второму компьютеру получили 2 сельские библиотеки.

Низкая заработная плата, большой объем монотонных рутинных процессов, часто неудобный режим работы, напряженный ритм в отделах обслужива-



ния – эти факторы условий труда выступают в роли своеобразных антистимулов профессионального творчества. Напрашивается вывод о том, что самого пристального внимания требует выявление и *дифференцированное использование*, позитивной мотивации для *наиболее профессионально ориентированных, творческих сотрудников*.

Наряду со здоровым, социально обусловленным стремлением к карьерному росту который в условиях небольшой библиотеки всегда ограничен, существуют и другие механизмы социализации креативных специалистов. Например, хорошим стимулом для сотрудников Беломорской ЦБС является действующий на протяжении многих лет коллективный договор, заключенный между администрацией ЦБС и трудовым коллективом. В нём предусмотрен ряд материальных надбавок сотрудникам Беломорской ЦБС, что является существенной прибавкой к заработной плате.

### Коллективный договор:

- *кадровая надбавка за стаж работы – 40%;*
- *Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день – до 10 календарных дней в год.*
- *ежеквартальное премирование сотрудников по итогам работы за квартал;*
- *ежегодная материальная помощь в размере должностного оклада в связи с выходом в отпуск;*

Другой механизм - ежегодные профессиональные конкурсы, которые уже не первый год проводятся в Беломорской ЦБС. Это конкурсы профессионального мастерства, например, «Библиотекарь года». Кроме того, попробовать свои силы, выявить жизнеспособность новых идей позволяют республиканские профессиональные конкурсы. Победитель конкурса «Библиотекарь года» получает 10% надбавку к должностному окладу в течение текущего года, лауреатов иных конкурсов награждают необходимыми в профессиональной деятельности и в быту ценными призами.

Можно еще много перечислять направлений работы Беломорской ЦБС свидетельствующих о том, как в процессе деятельности нашей библиотеки воспитывается личностное и профессиональное самосознание сотрудников и их становление как специалистов. Но процесс этот постоянный, он требует дви-



жения, соответствия диктату времени, гибкости в работе. И высшей оценкой качества этой деятельности будет самоорганизованная саморазвивающаяся структура – именно та, которая сможет выжить в любых условиях, отличительной особенностью которой будет являться то, что люди в организации, действуя индивидуально и коллективно, постоянно смогут отслеживать позиционирование своей организации, анализируя ее способности справляться с изменениями вовне и изнутри, выбирая действенную схему поведения.

Сегодня Беломорская ЦБС реально стала уникальным общедоступным, бесплатным, многопрофильным информационно-культурным институтом, открытым для всех и для каждого, ибо она научилась позиционировать себя как главный интеллектуальный центр, в котором работают профессионалы.



## **РАБОТЫ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСА «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ - МОЛОДЫМ БИБЛИОТЕКАРЯМ»**

### **ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСЕ**

#### **«Социальный пакет - молодым библиотекарям»**

##### **1. Цели и задачи конкурса**

Объединить усилия молодых библиотекарей в разработке предложений по социальной поддержке молодых библиотекарей для внесения в законы Российской Федерации

##### **2. Сроки проведения конкурса**

Конкурс проводится в период подготовки 4-й Международной конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы» с февраля по апрель 2005 года.

##### **3. Условия участия в конкурсе**

3.1. Участниками конкурса являются библиотекари до 36 лет или коллективы молодых библиотекарей.

Конкурс является домашним заданием молодым библиотекарям - участникам 4-й Международной конференции.

Заявки на участие в конференции и конкурсные материалы необходимо выслать **до 1 апреля 2005 года** в адрес Рязанской областной юношеской библиотеки по почте (390006, г.

3.4. Рязань, ул. Грибоедова, д. 26/6) или через Интернет (e-mail: [gy1@mail.gyazan.ru](mailto:gy1@mail.gyazan.ru)).

##### **4. Требования к конкурсным работам**

4.1. Конкурсные работы могут быть представлены в различных форматах: концепция, программа, конкретный документ, регламентирующий какое-то направление социальной поддержки и т.п.

4.2. Конкурсные работы оформляются на листах ф. А4, объем работы не должен превышать 5 страниц машинописного текста, шрифт Times New Roman, размер 12, интервал одинарный.

4.3. На титульном листе указываются:

полное наименование библиотеки ее адрес и телефон, фамилия, имя, отчество, возраст, занимаемая должность конкурсанта, а также фамилия, имя, отчество директора библиотеки, конкурсный материал может иметь приложения любого вида (по желанию разработчика)

##### **5. Экспертная комиссия (жюри)**

Состав экспертной комиссии (жюри) определяется оргкомитетом конференции. Работы оцениваются по 5-балльной шкале.

##### **6. Подведение итогов конкурса**

День подведения итогов конкурса будет указан в Программе конференции. Победители награждаются ценными подарками и дипломами.



# **КОНЦЕПЦИЯ ПО СОЗДАНИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ МОЛОДЫХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ**

**Алла Петровна МЕЖЕНСКАЯ,**  
библиотекарь научно-методического отдела  
Государственной юношеской библиотеки  
(г. Белгород)

## ***ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ, ПОДЛЕЖАЩЕЙ РЕШЕНИЮ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ***

Спросите у людей, довольных своей работой, какие факторы определяют это состояние, и выяснится, что набор аргументов не столь уж разнообразен. Человек – весьма восприимчивый организм. На него влияют освещенность, цветовая гамма стен, общий дизайн помещения, шумы и многое другое. Такое воздействие может быть как позитивным, так и негативным. Вот почему работодатели, заинтересованные в высоких результатах деятельности своих сотрудников, не жалеют средств для создания благоприятной, по возможности комфортной обстановки на рабочих местах. В итоге все затраты должны окупаться. Мысль о достойном вознаграждении за труд посещает практически каждого работающего, и это вполне оправдано. Причем, речь идет не только о заработной плате, но и о других видах поощрения – льготах, премиях, социальных выплатах, транспортном обслуживании, обеспечении жильем, организации лечения, отдыха, досуга. Если руководители думают о решении этих проблем, занимаются ими, работнику, как правило, нравится работать в такой организации.

В своей профессиональной деятельности библиотеки руководствуются двумя основными федеральными законами: «О библиотечном деле» и «Об обязательном экземпляре документов». Эти законы являются правовой базой сохранения и развития библиотечного дела на территории России. В Конституции Российской Федерации продекларировано: «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». (Гл.1, ст. 7, п.1). Пункт 1.3. ст. 15 Федерального закона о библиотечном деле гласит: «Федеральные органы государственной власти обеспечивают определение федеральной политики в области подготовки и переподготовки библиотечных кадров, занятости, оплаты труда, а также установления социальных гарантий и льгот для работников библиотек».

Цели:

усилить социальную защиту трудящихся, занятых в библиотечном деле;  
сформировать правовой механизм, обеспечивающий достижение для молодых специалистов библиотек достойного качества жизни.

Задача:



формировать благоприятные условия для самореализации человека в профессиональной сфере, осуществление стимулирующих условий для социально-экономического развития.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОЗДАНИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА ДОКУМЕНТОВ МОЛОДЫМ БИБЛИОТЕКАРЯМ.**

### **Механизм реализации**

В ряде территориальных законов о библиотечном деле внесены статьи, обеспечивающие льготы и гарантии для библиотекарей, утверждены правовые нормы, направленные на социальную защиту библиотечной профессии и поднятие ее престижа.

В 1999 г. был подписан Закон Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области», который обеспечивает реализацию на территории области Федеральных законов «О библиотечном деле», «Об обязательном экземпляре документов», «Об информации, информатизации и защите информации», «Об участии в международном информационном обмене», а также применяемых в соответствии с ними правовых актов Российской Федерации, Белгородской области, касающихся вопросов библиотечного дела; регулирует общие вопросы взаимоотношений между органами государственной власти Белгородской области, органами местного самоуправления, гражданами, учреждениями и организациями в области библиотечного дела в соответствии с законодательством Российской Федерации. Закон устанавливает основные принципы и нормы деятельности библиотек, гарантирующие права человека, общественных объединений на свободный доступ к информации, знаниям, свободное развитие, приобщение к ценностям национальной и мировой культуры, а также культурную, научную и образовательную деятельность.

Закон Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области», в частности, гласит:

- «Заработная плата и должностной оклад работникам государственных и муниципальных библиотек выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работниками библиотек других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации» (Гл.7, ст.27, п.1).

- «В целях развития творческого потенциала и поощрения талантливых работников библиотек учреждаются грамоты, премии, целевые фонды администрации области и органов местного самоуправления победителям областных конкурсов профессионального мастерства, научно-исследовательских работ и инноваций в библиотечном деле. На основе результатов конкурсов аттестационная комиссия имеет право победителям конкурсов присвоить очередной разряд единой тарифной сетки» (Гл.7, ст.27, п.2).

- «Библиотечным работникам государственных библиотек, финансируемых из областного бюджета, устанавливаются дополнительные надбавки до 100%, библиотечным работникам муниципальных библиотек - до 60% существующего оклада за работу в общевыходные дни вечернее время,



вредные условия труда, методическое руководство библиотеками области (района), выполнение информационных запросов повышенной сложности, работу с инвалидами по зрению и инвалидами других заболеваний, написание летописи населенных пунктов» (Гл.7, ст.28. п.1).

- «Работникам (директорам, заведующим библиотеками и библиотеками-филиалами, их заместителям; заведующим (начальникам) библиотечными отделами и секторами в библиотечном деле; главным: библиотекарям, библиографам; ведущим: библиотекарям, и библиографам, методистам, редакторам; библиотекарям; ученым секретарям, научным сотрудникам; администраторам баз данных; инженерам - информаторам службы научно-технической информации; патентоведом; хранителям библиотечных фондов; программистам, занятых автоматизацией библиотечно-библиографических процессов) указанным в п.2 ст.26 настоящего закона, сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному» (Гл.7, ст.28. п.3).

- «Работники сельских библиотек пользуются льготами, предусмотренными для специалистов сельской местности» (Гл.7, ст.28. п.4).

- «Библиотеки в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяют размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера» (Гл.7, ст.28. п.6).

Главой администрации Белгородской области Е.С. Савченко 4 января 2003 г. было подписано, постановление №1 «О концепции программы улучшения качества жизни населения Белгородской области». Эта программа направлена на все категории населения, в том числе и работников библиотек, и предлагает:

«Реализовать целевую программу ипотечного кредитования» (2.2.1).

«Продолжить реализацию программы «Свой дом» в целях оказания помощи застройщикам, проживающим в сельской администрации» (2.2.3).

«Укомплектовать учреждения культуры области необходимым оборудованием и техническими средствами» (2.5.8).

Можно продолжить приводить примеры программ других регионов по многим направлениям, но даже те примеры, которые здесь представлены, полностью не учитывают пожеланий работников культуры. И нам хотелось бы их дополнить.

Предложения по созданию социального пакета документов молодым библиотекарям

1. Имеющие специальное образование в области библиотечного дела при прочих равных условиях должны иметь преимущественное право трудоустройства по специальности.

2. Молодым специалистам, окончившим учреждения профессионального образования и работающим в государственных и муниципальных библиотеках, установить надбавку к должностному окладу в размере 30%, а окончившим учреждения профессионального образования с отличием – 40% от должностного оклада на срок три года.



3. Получение беспроцентной ссуды на покупку жилья, кооперативное или индивидуальное строительство (при условии признания нуждающимся в улучшении жилищных условий), на приобретение земельных участков.

4. Право на обеспечение жильем за счет бюджета или выплату компенсации за индивидуальное строительство жилья в пределах средств, выделяемых на эти цели в бюджете.

5. Для тех, кто снимает жилье производить компенсационные выплаты.

6. Плата за обучение в детских школах искусств уменьшается на 50% для учащихся, один или оба родителя которых работают в организациях культуры, подведомственных государственным органам управления в сфере культуры.

7. Установить денежную компенсацию на оплату жилищно-коммунальных услуг сотрудникам библиотек, работающим и проживающим в сельской местности и поселках городского типа.

8. Введение в программу вузов курса «Специалист детской и юношеской библиотеки» (В Белгородской институте культуры ввели специализацию «Библиотекарь-библиограф по работе с детьми и юношеством»).

9. Предусмотреть льготную оплату при получении второго высшего образования для работников библиотек.

10. Разработать систему мер по материальному стимулированию библиотекарей, прошедших дополнительное обучение.

Предложения по созданию социального пакета документов для библиотекарей.

1. Органы местного самоуправления, организации могут за счет собственных ресурсов предоставлять работникам библиотек дополнительные льготы, не установленные законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

2. Оплачивать коммунальные услуги (водоснабжение, водоотводы, канализация, вывоз бытовых отходов, газ, электричество, центральное отопление, топливо и его доставка) в пределах социальных норм, установленных органами местного самоуправления.

3. Возобновить организацию санаторно-курортного лечения.

4. Возобновить выплату в течение года лечебного пособия в размере должностного оклада.

5. Работникам (относящимся к библиотечным) установить надбавку за библиотечный стаж работы в размере 10% оклада (ставки) за работу от 5 до 10 лет, 20% - от 10 до 15 лет, 30% - от 15 до 20 лет, 40% - от 20 до 25 лет, 50% - свыше 25 лет.

6. При увольнении руководителей и специалистов государственных и муниципальных библиотек, отработавших в данной организации не менее 15 лет, в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья им выплачивается единовременное выходное пособие в размере 5 должностных окладов.

7. Создание привлекательного имиджа библиотекаря в средствах массовой информации (например, создание на телевизионном канале «Культура» постоянной передачи о книге, библиотеке и библиотекарях).

8. Усиление социальной и правовой защиты библиотекаря (отражение в



законах и нормативных актах проблем совершенствования тарификации, повышения зарплаты, учета выслуги лет).

Механизм реализации концепции

- Разработать программу по созданию социальных условий для молодых специалистов библиотек.

- Принятие нормативно-правовых документов.

**III. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

- Повышение уровня престижа библиотечной профессии.

- Обеспечение большей мобильности на рабочих местах.

- Снижение текучести кадров.

- Рост производительности труда, уменьшение потерь рабочего времени и повышение качества предоставляемых библиотечных услуг.

**IV. ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ**

- Бюджетное финансирование (федеральное, областное, муниципальное).

## **ПРОГРАММА «СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ — МОЛОДОМУ БИБЛИОТЕКАРЮ (конкурсная работа)**



**Татьяна Васильевна ПЕТРОВА,**  
библиотекарь научно-методического отдела  
Брянской областной научной универсальной  
библиотеки им. Ф.И. Тютчева  
(г. Брянск)

**Часть 1.**

### **Наименование программы**

«Социальный пакет - молодому библиотекарю» на  
2005-2008 годы (далее - Программа)

### **Основания для разработки:**

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Бюджетный кодекс Российской Федерации;

Жилищный кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 16 июля 1998 года № 102-ФЗ «Об ипотеке (залоге недвижимости)»;

Федеральный закон «О порядке установления размеров стипендии и социальных выплат в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 22 августа 1996 года № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;

Постановление Правительства РФ от 3 апреля 1996г. № 387 «О дополнительных мерах поддержки молодежи в Российской Федерации»;



Закон РФ «О медицинском страховании граждан в РФ» № 1499-1 от 28.06.91(в редакции Закона РФ от 02.04.93г.№ 4741-1);

Постановление Правительства Российской Федерации от 17 сентября 2001 г. № 675 «О федеральной целевой программе «Жилище» на 2003-2010 годы»;

Постановление Правительства РФ от 28 августа 2002 г. № 638 «О подпрограмме «Обеспечение жильем молодых семей», входящей в состав федеральной целевой программы «Жилище» на 2002-2010 годы»;

Областная целевая программа «Обеспечение жильем молодых семей на 2005-2010 годы»:

Закон Брянской области от 15 июня 1999 г. №37-3 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Брянской области».

**Исходственный заказчик программы:**

Администрация Брянской области; Управление культуры Брянской области.

**Координатор программы:**

Управление культуры. Управление труда и занятости, Департамент здравоохранения, Фонд социального страхования.

**Разработчики программы:**

1. Брянская областная научная универсальная библиотека им. Ф.И. Тютчева,
2. Комитет по делам молодежи администрации Брянской области.
3. Брянский областной фонд жилищного строительства.

**Исполнители программы:**

1. Брянская областная научная универсальная библиотека им. Ф.И. Тютчева,
2. Комитет по делам молодежи администрации Брянской области;
3. Брянский областной фонд жилищного строительства и ипотеки;
4. Органы местного самоуправления муниципальных образований области (по согласованию),
5. Предприятия и организации всех форм собственности (по согласованию).

**Цель программы:**

Повышение статуса библиотечной профессии и привлечение молодых специалистов в учреждения культуры.

**Задачи программы:**

- Создание системы государственной поддержки молодых библиотекарей в решении социальных проблем.
- Разработка и внедрение правовых, финансовых и организационных механизмов оказания государственной поддержки молодым специалистам, молодым семьям работающим в учреждениях культуры, нуждающимся в улучшении жилищных и социально-бытовых условий.
- Создание социально-бытовых и экономических условий для закрепления кадров в учреждениях культуры.
- Содействие созданию условий для эффективной, профессиональной и активной общественной деятельности сотрудников, обеспечению максимального уровня их правовой, социальной защищенности, оказанию, всесторонней помощи и поддержки.
- Разработка и формирование системы, включающей решения социальных,



жилищных проблем молодых специалистов.

- Решение проблемы индивидуального страхования работников от несчастных случаев на рабочих местах, профессиональных заболеваний и компенсации ущербов в соответствии с действующим законодательством. Выплата компенсаций за работу во вредных условиях.

- Решение проблем по социальной защите молодых семей работающих в сфере культуры, получение льготных кредитов с целью оплаты учебы, строительства жилья, получения ипотеки.

- Создание дотаций оплаты общежития и питания проезда на работу начинающего специалиста.

- Оплата обучения повышения квалификации и углублению специализации молодых сотрудников. Достижение сочетания интересов организации и работников.

**Сроки реализации:**

2005-2008 годы

**Объемы и источники финансирования:**

- Финансовые средства областного бюджета;
- Средства муниципальных бюджетов;
- Внебюджетные средства.

**Ожидаемые конечные результаты:**

- Повышение престижа и социального статуса библиотечной профессии.
- Воспитание специалистов в духе неукоснительного соблюдения законов, норм профессиональной этики, повышение нравственных качеств специалиста.

- Улучшение ситуации с привлечением молодых кадров в библиотеки и другие учреждения культуры. Закрепление квалифицированных специалистов в библиотеках.

- Стимулирование высокопроизводительного труда, через систему социальных выплат.

- Формирование системы улучшения жилищных условий молодых сотрудников.

- Увеличение реальных доходов работников и их общего благосостояния.

- Улучшение и повышение уровня благосостояния работника культуры и эффективности работы учреждений культуры.

- Создание благоприятного общественного мнения об организациях культуры.

**Контроль за реализацией программы:**

Управление реализацией программы и контроль за ходом ее выполнения осуществляется в соответствии с пунктами 1,2,3, статьи 15 Закона Брянской области от 11 апреля 2003 года № 20-3 «О разработке и реализации областных целевых программ и региональных программ развития местного самоуправления».

**Органы контролирующей реализацию программы:**

- Областная Дума,
- Профсоюзный комитет,



- Администрация области,
- Общественные структуры.

## Часть 2.

### **Основные положения Программы:**

#### **1. Жилищная программа для молодых специалистов.**

Сфера культуры испытывает дефицит квалифицированных и опытных специалистов библиотечных профессий. Одной из причин, по которой молодые кадры не идут работать в библиотеки, является невозможность в сравнительно короткие сроки улучшить свои жилищные условия, а также большой разрыв между средней заработной платой работника культуры и рыночными ценами на жилье. Молодые специалисты, также, как и большая часть молодых семей работающих в сфере культуры испытывают трудности в решении своих жилищных проблем.

#### ***Цель и задачи жилищной программы для молодых специалистов.***

Улучшение жилищных условий молодых кадров работающих в сфере культуры.

#### ***Данная цель достигается решением следующих задач:***

- оценка реальных потребностей молодых специалистов культуры в улучшении жилищных условий;
- определение материальных возможностей молодых сотрудников для улучшения их жилищных условий и степени поддержки со стороны государства;
- разработка и реализация способов внебюджетной поддержки жилищно-строительными организациями и предприятиями города и области для решения жилищной проблемы молодых специалистов с учетом степени нуждаемости в улучшении жилищных условий и других факторов;
- разработка и формирование системы, включающей социальные и рыночные механизмы решения жилищной проблемы молодых кадров работающих в сфере культуры;
- разработка программы по предоставлению ипотеки молодым специалистам, также молодым семьям, работающим в учреждениях культуры.

#### ***Источники финансирования жилищной программы:***

- средства из областного бюджета;
- средства муниципальных организаций и др.

#### **2. Страхование молодых специалистов**

**(медицинское и от несчастных случаев, выплата компенсаций за работу во вредных условиях)**

Молодой специалист, зарекомендовавший себя перспективным сотрудником, имеет право: вне зависимости от стажа работы получить, те виды медицинской помощи, которые предусмотрены законодательством РФ.

#### ***Виды необходимой медицинской помощи:***

- амбулаторно-поликлиническая помощь;
- стоматологическая помощь в виде терапии (зубная боль, пломбы);
- зубопротезирование;
- ведение беременности и родов;



- вызов врача на дом;
- скорая помощь в пределах города;
- госпитализация (экстренная или плановая);
- медицинская помощь при поездках по России;
- медицинская помощь при поездке за границу в командировку или на отдых;
- обеспечение медикаментами в организациях (аптечка на рабочем месте);
- вакцинация;
- диспансеризация и оформление медицинских книжек;
- врач-консультант в организации;
- обязательное медицинское обследование;
- санитарно-гигиеническое обучение.

***Отдельные виды страхования:***

- страхование сотрудников от несчастных случаев на рабочем месте, профессиональных заболеваний и компенсация ущерба в соответствии с действующим законодательством;
- выплата компенсаций за работу:
  - во вредных условиях;
  - с ЭВМ и копировальной техникой;
  - в зданиях, находящихся в ремонтном или аварийном состоянии.

***Цели:***

- Снизить вероятность отсутствия сотрудников на рабочих местах по причине болезни;
- Укрепить лояльность сотрудника, тем самым дать возможность из ряда организаций-конкурентов выбрать для работы именно библиотеку;
- Мотивация сотрудников работать лучше.

***Данные цели достигаются решением следующих задач:***

- развитие первичной медицинской помощи;
- повышение качества и доступности медицинской помощи;
- пропаганда здорового образа жизни;
- проведение целенаправленной пропаганды санитарных знаний и гигиенического воспитания коллектива организации;
- финансирование.

**3. Дотация оплаты жилья, питания, проезда на работу.**

Дотации оплаты жилья, питания, проезда на работу способствуют повышению уровня благосостояния работника и, как следствие эффективности работы организации.

***Оплата жилья может производиться в следующих формах:***

- предоставление служебного жилья бесплатно или за плату со скидкой;
- частичная оплата квартир;
- выплата пособия и оказание содействия молодым работникам в приобретении собственного жилья;
- выплата материальной помощи на расходы по содержанию и ремонту собственного жилья.

***Оплата питания может производиться в следующих формах:***

- частичная оплата питания в форме материальной помощи;



- предоставление организацией для своих сотрудников специального оборудованного помещения для завтраков, обедов, ужинов в течение рабочего дня.

***Оплата проезда может производиться в следующих формах:***

- оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами;
- оплата разъездов на производственные задания;
- выделение денежных средств, на проездные документы; предоставление транспорта организации для бытовых нужд сотрудника.

***Цель:***

- привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы в организации;
- стимулирование высокопроизводительного труда;
- увеличение реальных доходов молодых специалистов и их общего благосостояния.

***Данная цель достигается решением следующих задач:***

- достижение сочетания интересов организации и работников;
- финансирование (бюджетное, внебюджетное).

**4. Оплата обучения повышения квалификации и углубления специализации.**

Современная ситуация в библиотечной отрасли характеризуется кардинальными и динамичными изменениями. В связи с этим значительно изменились требования к профессиональной подготовке библиотечных кадров всех уровней. Основная нагрузка по обновлению знаний молодого кадрового потенциала отрасли, профессиональной адаптации библиотекарей возлагается на непрерывное обучение, повышение квалификации и углублению специализации.

***Виды обучения специалиста:***

- профессиональное обучение в организации;
- оплата обучения за пределами организации (полностью или частично).

***Цели:***

- подбор и продвижение молодых кадров; подготовка и непрерывное обучение; объективная оценка способностей молодых сотрудников;
- выдвижение творческих работников, способных активно участвовать в инновациях и постигать новые технологии;
- создание условия для непрерывного образования молодых сотрудников библиотеки и повышение их квалификации; мотивация молодого работника.

***Данные цели достигаются путем решения следующих задач:***

- инициатива молодых специалистов;
- повышением качества и доступности обучения;
- финансирование.



# ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК НРАВСТВЕННАЯ ОСНОВА СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ РОССИЙСКИХ БИБЛИОТЕКАРЕЙ

(конкурсная работа)



**Юлия Александровна КОЗЛОВСКАЯ,**  
заведующая отделом социологии и педагогики  
чтения Республиканской библиотеки для детей и  
юношества  
(г. Ижевск, Удмуртская республика)

В последнее время среди иностранных слов, которые используются в лексике россиян, довольно активно употребляется понятие «толерантность», которое означает уважение, принятие и понимание *другой* культуры, *других* форм самовыражения, *других* способов проявления человеческой индивидуальности. Толерантность предполагает знания, открытость, общение, свободу мысли, совести и убеждений. Каждый свободен придерживаться своих убеждений, но при этом признавать такое же право за другими. Взгляды одного человека не могут быть навязаны другим. Фактически, толерантность предполагает цивилизованный «диалог культур» во всех видах коммуникаций.

Принятие и понимание *другой* культуры, *другой* личности невозможно без освоения нормативных ценностей каждой из взаимодействующих сторон. Присвоение ценностей другой культуры не только обеспечивает интеллектуальное, духовное развитие личности, но и позволяет выстраивать новую схему взаимодействия, в которой стержневой основой становится не «вертикаль», а «горизонталь», так как все существующие в современном мире культуры рядоположены. Не может быть недоразвитой или переразвитой культуры. Культура всегда отражает духовный поиск народа, отдельной личности.

Принципы толерантности были сформулированы на Западе, что, вероятно, обусловлено особенностями европейской истории. Как известно, в период Возрождения в Европе были сформулированы те гуманистические ценности, которые впоследствии определили дух и содержание европейской цивилизации. Со времен Возрождения мерой всего сущего для европейцев стал человек, его права и свободы. Не случайно в Декларации принципов толерантности записано, что проявление толерантности созвучно уважению прав человека.

Европейцы за права и свободы выходили на баррикады во времена буржуазных революций. Правовое государство, гражданское общество – это социально-политические завоевания европейцев, образцы европейской культуры. В России за права и свободы не боролись. Их или брали, или отдавали. Отсюда те сложности, с которыми приходится сталкиваться в последние десятилетия. Права и свободы народу дали, а что с ними делать, не объяснили, а между тем, история показала, что завоевать права и свободы намного проще, чем распоря-



даться ими.

Неудивительно, что толерантность пока не является основой взаимодействия ни в одной из сфер жизнедеятельности российского общества. Более того, зачастую мы сталкиваемся с проявлением интолерантности и в сфере политики, и в сфере экономики, и в сфере культуры, и в сфере межнациональных отношений. Вероятно, ни для кого не секрет, что отношения между людьми в нашем обществе также приняли форму интолерантных, что подтверждается результатами многочисленных социологических исследований. Население России не чувствует себя социально защищенным, хотя социальное согласие определяет как норму общественной жизни. Такого рода противоречие порождает явное или скрытое неприятие принципов толерантного взаимодействия. Как правило, адекватно себе воспринимаются только «подобные себе», то есть в своей социальной среде человек чувствует себя более комфортно. Фактически в коммуникативном поле россиян доминирует интолерантность.

В общественном сознании уже сформирован стереотип, в основе которого лежит отождествление иноязычного понятия «толерантность» с русским понятием «терпимость». Вероятно, не требуется особой социальной прозорливости для того, чтобы понять, что толерантность, понимаемая как терпимость, вряд ли способна завоевать большое число сторонников. «Терпимость» в ракурсе российской истории, как известно, имеет негативный контекст. Более того, в русском варианте уважение к другой культуре, к другому человеку принимает форму терпимого отношения к инаковости, что принципиально меняет качественную окраску содержания понятия толерантность.

В современных условиях все социальные группы и отдельные личности преимущественно «играют в толерантность», обеспечивая тем самым чувство самодовольственности. Между тем, в толерантность «играть» нельзя. В свое время Д.С. Лихачев говорил, что можно прикинуться добрым, щедрым, внимательным. Невозможно прикинуться интеллигентным. Так вот толерантным то же прикинуться нельзя. Рано или поздно эта игра обнаружится. Более того, толерантность как вежливость «цениться дорого, а стоит дешево». Она не требует финансовых затрат, но ее результатом становится баснословный капитал, неотчуждаемая собственность – присвоенная культура во всем ее многообразии.

В современных условиях для овладения принципами толерантности, прежде всего, необходимо понять, что толерантность – это всего лишь способ, механизм, инструмент взаимодействия, а не самоцель. Целью является достижение социального согласия, социальной безопасности как записано в Декларации принципов толерантности, толерантность не предполагает уступки, снисхождение или потворство, Толерантность – это признание универсальности прав и свобод, то есть осознание того факта, что права и свободы не являются прерогативой одной личности. Через постижение, осознание своих прав и свобод мы постепенно придем к признанию прав и свобод других граждан, других народов, других культур, других политических взглядов и позиций.



В последнее время преимущественная часть населения нашей страны успокаивает себя тем, что «богатые тоже плачут». В явной или скрытой форме мы постоянно наблюдаем определенное противостояние социальных групп: богатых и бедных. Между тем, вероятно, следует понимать, что фактическое социальное равенство – это не более чем утопия, так как все люди имеют различный потенциал - и интеллектуальный, и физический. История показала, что на практике утопическая идея социального равенства приобретает малосимпатичную форму социальной одинаковости. Желаем мы того или нет, в человеческом сообществе всегда будут и те, кто более успешен, и те, кто менее успешен. Другой вопрос: критерии успешности и принципы восхождения «наверх». Вероятно, реальные причины социального негативизма в современной России следует искать именно в этом. Раздражает не богатство, а спесь, интолерантность, неспособность к уважению, принятию и пониманию другого со стороны тех, кто по сегодняшним критериям успешен. Словесный памятник нашему времени выглядит достаточно жестко: «Если ты такой умный, почему ты такой бедный?». Потому, что другая сторона еще не созрела до понимания своих прав и свобод и не задала свой вопрос: «Если ты такой неумный (проще говоря, глупый), почему ты такой богатый?». Вероятно, на Западе осознали необходимость социального равновесия, социальной безопасности, вследствие чего появился довольно сложный для нашего понимания материал к размышлению: «Декларация принципов толерантности». Окажемся ли мы способными к присвоению результатов чужого горького опыта или создадим что-либо свое, покажет время. Ясно только одно без принятия принципов толерантности мы не сможем обеспечить ни социального согласия, ни социальной безопасности, ни поступательного движения вперед, так как в сегодняшней России нет кодекса чести ни среди богатых, ни среди бедных.

Комплекс «обездоленности», определяющий уровень толерантности, присутствует и в среде библиотекарей, причем вне возраста и социально-статусных позиций. Единственным коррелирующим признаком внутри самой среды, определяющим границы толерантности, является «география» проживания библиотекарей, обеспечивающая им различный уровень социальной интеграции. Однако общность социальных проблем, определяющая поведенческие паттерны, мировоззренческие основы постепенно «стирают» географические границы, превращая данную субкультуру в некий культурный ареал, имеющий свои социокультурные доминанты. Библиотекари постепенно превращаются в хранителей артефактов – сторожей (по социально-статусной позиции в обществе), имеющих соответствующее скудное материальное довольство. И одновременно (на уровне самоощущения, самооценки) волонтерами культуры, «последними из могикан», духовный поиск которых является малоинтересным для общества.

В современных условиях представить себе молодого библиотекаря с личностными степенями свободы, с уровнем востребованности (во всех отношениях!), с активной нравственной позицией схожими с героиней фильма С. Герасимова «У озера», практически невозможно. Общество перестало слушать уче-



ных, писателей, учителей, библиотекарей. Все внимание сосредоточено на актерах, которые с экрана рассуждают на всевозможные темы, исключая передачу «Очевидное-невероятное». В нынешних условиях представить себе подвижную деятельность библиотекаря, защищающего озеро Байкал или что-либо другое, фактически невозможно. Библиотекарь не может защитить, прежде всего, самого себя в глазах общества. Как следствие, неуважение, неприятие со стороны общества данной субкультуры, форм ее выражения, способов проявления. Общество захлестнул прагматизм, который позволяет рассматривать труд библиотекаря с инструментальной точки зрения: хранит, выдает книги.

Знания, открытость, способность к общению, являющиеся профессиональными маркерами библиотекарей, становятся невостребованными. Происходит вынужденная трансформация индивидуальных и групповых ценностей людей этой специальности, снижается притягательность профессии для молодого поколения. Как следствие, незначительное число молодых в кадровом составе библиотек; феминизация профессии, что ведет к гендерной асимметрии, имеющей своим следствием значительное число незамужних женщин - библиотекарей, воспитывающих самостоятельно детей или вообще не имеющих детей. Если девушки не успели обустроить свою семейную жизнь в вузах, в стенах библиотеки в режиме жесткого рабочего времени и ограниченных гендерных коммуникаций они уже вряд ли смогут успешно решить эту проблему. Кроме того, обучаясь в вузах соответствующего профиля (очно или заочно), они обречены на перманентное пребывание в женских коллективах, стандарты существования которых не являются оптимальными с точки зрения природного контекста культуры. В результате девушки/молодые женщины «без вины виноватые» постепенно теряют жизненные ориентиры/маршрутизаторы:

- повлиять на общественные процессы они не могут (нет соответствующего механизма),
- решить свои проблемы (материальные, жилищные, семейные, профессиональные, гендерные, личностные) они не могут (обществу не до них);
- создать приемлемые условия труда они не могут; не могут обеспечить охрану труда, здоровья.

Все инициативы постепенно «сходят на нет», так как библиотекари в современном российском обществе не обладают теми материальными и нематериальными ресурсами, которые способствуют разрешению этих проблем; библиотекари не имеют адекватной своей социальной роли и социокультурной деятельности социальной защищенности. Такого рода проблемы явно не способствуют росту притягательности профессии в среде молодежи.

Очевидно, что толерантность не может стать нравственной основой социокультурной деятельности только молодых библиотекарей. В этом случае целесообразно говорить о необходимости реформирования/модернизации нравственных основ взаимодействия внутри самой профессиональной среды в контексте цивилизационных требований исторической эпохи. Овладение принципами толерантности – процесс, протяженный во времени. В каждом конкретном случае стартовые позиции, характеризующие начало движения, будут определяться теми социокультурными нормами, которые выработаны



внутри определенного коллектива, степени их тождественности принципам толерантности. Для одних коллективов – это возможность номинировать те нравственные основы, которые характеризуют отношения внутри коллектива, для других – это раздражитель, вопреки которому продолжают сохраняться традиционные интолерантные отношения, предъявляемые обществу вопреки здравому смыслу, как корпоративные.

Подобный дуализм в восприятии цивилизационных основ жизнедеятельности современного человеческого сообщества характеризует и личностные позиции представителей профессии, так как в каждом конкретном случае мы имеем дело с уровнем личностного принятия/непринятия принципов толерантности. Для одних - это неоспоримый способ взаимодействия с читателями, с коллегами (вне возраста и социально-статусных позиций), для других – это жесткий поведенческий сценарий, овладеть которым им или сложно, или практически невозможно.

Толерантность станет нравственным регулятором отношений внутри профессиональной среды библиотекарей только в том случае, если в равной степени будут учитываться векторы влияний объективных и субъективных факторов. Молодые библиотекари, какими бы пассионарными они не были, не смогут изменить те поведенческие стереотипы, которые закрепились внутри коллективов. Решение проблемы лежит вне гипотетических показателей уровня толерантности самой молодежи. В данном случае очевидно, что возможности самореализации молодежи в контексте толерантности напрямую зависят от тех нравственных установок, которые определяют внутриимиджевые характеристики коллективов, от уровня социальной безопасности, характеризующей жизнедеятельность определенного коллектива.

Повышение уровня социальной безопасности внутри коллективов связано со снижением уровня конфликтности, что предполагает усилия всех сторон, участвующих в процессе взаимодействия. Прежде всего, необходимо устранить стрессовые ситуации, а также демократизировать стиль руководства, характер и содержание взаимоотношений внутри коллектива. Такого рода изменения будут способствовать формированию благоприятного фона для принятия принципов толерантности в качестве нравственных норм, определяющих отношения внутри коллектива. Снижение уровня конфликтности естественным образом повысит заинтересованность библиотекарей в результатах труда/деятельности, в формировании собственного положительного имиджа внутри коллектива, что в существенной степени будет способствовать обретению чувства социального комфорта, необходимого современному библиотекарю. Молодежь, опираясь на общепринятые поведенческие стандарты, также будет заинтересована в обретении положительных статусных позиций внутри коллектива; в осуществлении продуктивной, социально одобряемой деятельности.

Решение коммуникативных проблем станет базовым основанием для совершенствования собственной профессиональной деятельности, которая в условиях функционирования коллектива с толерантной установкой, станет жизненно необходимой. Обретение чувства уважения к другому человеку, его правам и свободам, постепенно сформирует установку на уважение другой культу-



ры, которое немислимо без расширения знаний, мировоззренческих установок, без отказа от общественных стереотипов.

Такого рода деятельность потребует активной образовательной практики, базовым основанием которой станет самообразование и самовоспитание. Вхождение в такие поведенческие стандарты особенно ценно для молодых специалистов, так как в силу возраста молодежь более эвристична, более гибка в принятии позитивных установок, имеющих своим следствием существенные изменения в социально-статусных позициях самой молодежи. Молодые с наибольшим удовольствием будут заниматься той сферой деятельности, которая приносит и личностную, и общественную пользу; гарантирует надежные социально-статусные позиции в обществе. Изменение нравственных регуляторов жизнедеятельности коллективов будет способствовать обретению чувства собственной значимости и внутри общества, к которому библиотекари могут обращаться через все доступные им средства массовой коммуникации, артикулируя свои нравственные оценки и установки.

Через преодоление чувства социальной заброшенности библиотекари постепенно обретут ощущение собственной гражданской значимости, что особенно важно для молодого поколения. Гражданская позиция будет способствовать формированию чувства патриотизма, предполагающего активную жизненную стратегию, выражающуюся в стремлении быть нужным своей стране, своему народу. Следствие этого станет активизация собственной творческой деятельности библиотекарей в работе со всеми возрастными группами населения, что постепенно трансформирует общественные установки в отношении оценки значимости профессиональной деятельности библиотекарей.

Таким образом, общество, а затем и государство, будет вынуждено обратить внимание на те социально-экономические проблемы, которые на объективном уровне тормозят решение нравственных проблем, возникающих в профессиональной сфере деятельности библиотекарей.

## ***ЛЕСТНИЦА УСПЕХА: КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ И АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ***

*Молодежный Совет  
Централизованной системы  
муниципальных библиотек  
г. Омска*

**Актуализация проблемы,  
обоснование программного подхода к созданию и реализации комплекса мер по социальной поддержке молодых библиотечных специалистов**  
Проблему привлечения и закрепления молодых специалистов в библиотечном деле смело можно назвать международной: проблема эта актуальна и жиз-



ненно важна как для российских библиотек, так и для библиотек зарубежных стран. Библиотечная молодежь - это будущее библиотек, интеллектуальный потенциал библиотечного и информационного сообщества. Кадровую ситуацию в библиотеках страны Российская библиотечная ассоциация характеризует сегодня тремя основными показателями: старение, текучесть, «вымывание». Несмотря на то, что процент молодых сотрудников в МУК «Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска» (ЦСМБ) сегодня сравнительно высок - более 30% от общего числа специалистов, проблема закрепления молодежи остро стоит и в нашей системе.

Заработная плата библиотечных работников низкая в абсолютном выражении, а особенно в сравнении с объемом вложенного труда. 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. Таким образом, существует реальная необходимость в разработке комплекса мер по социальной защите и созданию условий для творческого и карьерного роста молодых библиотечных специалистов ЦСМБ. Старение штата заведующих муниципальными библиотеками требует создания резерва руководителей среднего звена, привлечения к управленческой работе творчески активной, деятельной молодежи.

В течение пяти лет в ЦСМБ реализуется программа «Молодые в библиотечном деле», проводятся конкурсы молодых библиотекарей, организована система повышения квалификации специалистов и т.д. Комплексная программа «Лестница успеха» призвана активизировать работу по поддержке молодых специалистов - библиотекарей муниципальных библиотек.

Комплексная программа поддержки молодых специалистов «Лестница успеха» разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставными документами ЦСМБ и предусматривает различные виды деятельности, которые будут реализованы в рамках нескольких направлений. В реализации мероприятий программы предполагается участие как



ведущих специалистов ЦСМБ, так и молодых сотрудников учреждений и организации города, российских общественных и профессиональных организации (Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, Омского библиотечного техникума, Регионального инновационного центра, Российской библиотечной ассоциации, Библиотечного благотворительного фонда и др.). Финансирование программы будет осуществляться из бюджета ЦСМБ и других источников, использование которых не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

**Название:** «Лестница успеха» - комплексная программа поддержки и адаптации молодых специалистов МУК «Централизованная система муниципальных библиотек г. Омска».

**Основание для разработки:**

- Федеральная целевая программа «Молодежь России (2001-2005 годы)»;
- Городская целевая программа «Молодежь города Омска» (2005 -2007 гг.);
- Закон Омской области «О молодежной политике на территории Омской области»;
- Программа Управления культуры администрации города Омска «Формирование и развитие кадрового потенциала сферы культуры города Омска»;
- Устав Муниципального учреждения культуры «Централизованная система муниципальных библиотек города Омска» (2005 г.);
- Комплексная программа сохранения и развития кадрового потенциала муниципальных библиотек «Золотой запас» (2005-2007 гг.);
- Комплексная программа дифференцированного обучения библиотечных работников МУК «ЦСМБ г. Омска» в системе повышения квалификации (2005 г.).

**Цель:**

Развитие и стимулирование профессиональной деятельности, обеспечение социальной поддержки молодых библиотекарей Централизованной системы муниципальных библиотек г. Омска.

**Задачи:**

- анализ кадрового состава молодых библиотекарей ЦСМБ;
- поддержка инициативной и творческой библиотечной молодежи;
- создание условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодых библиотекарей в профессиональной библиотечной деятельности;
- формирование у молодых специалистов инновационной толерантности и восприимчивости;
- активное вовлечение библиотечной молодежи в реализацию программы;
- активизация участия молодых в общественной жизни коллектива;
- создание условий для профессионального роста библиотечной молодежи, в т.ч. для альтернативного варианта библиотечной карьеры.

**Инициатор и разработчик программы :**

Молодежный Совет Централизованной системы муниципальных библиотек г. Омска.



## **Заказчи к программ ы:**

Администрация МУК «ЦСМБ г. Омска».

## **Сроки реализации:**

2005-2007 гг.

## **Основные направления реализации программы**

### **1. Адаптация молодых специалистов в коллективе**

1.1. Стажировки вновь принятых специалистов в структурных подразделениях ЦСМБ: в отделах Центральной городской библиотеки и других библиотеках системы.

1.2. Профессиональная опека; система наставничества.

1.3. Внесение изменений в Положения о библиотеке, об отделах, должностные инструкции с целью создания условий для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодых библиотекарей.

1.4. «Посвящение в профессию»: ежегодный праздник молодых библиотекарей.

### **2. Психологическая поддержка**

2.1. Организация психологических тренингов для библиотечной молодежи;

2.2. Консультации психолога в рамках «Школы лидеров», Открытого университета самообразования «УниверСам».

### **3. Повышение квалификации**

3.1. Занятия в рамках комплексной программы дифференцированного обучения библиотечных работников МУК «ЦСМБ г. Омска» в системе повышения квалификации: деловые игры, семинары, практикумы, курсы, тренинги, школы и т.д. (в соответствии с ежегодными планами для разных групп молодых библиотекарей).

3.2. Обучение на курсах компьютерной грамотности по программе Муниципальной детской компьютерной библиотеки «Современные компьютерные технологии библиотекаря».

3.3. Целенаправленное обучение молодых сотрудников в учреждениях профессионального образования:

- ежегодное заключение двухсторонних договоров администрации ЦСМБ с Омским библиотечным техникумом и Омским государственным университетом им. Ф.М. Достоевского;

- консультирование студентов-заочников ведущими специалистами ЦСМБ при поступлении и в процессе обучения;

- предоставление студентам отчетных и методических документов ЦСМБ для выполнения контрольных, курсовых и дипломных работ;

- «Что нового, студент?»: творческие отчеты студентов-заочников по итогам очередной сессии;

- рецензирование дипломных работ студентов-заочников ведущими специалистами ЦСМБ.

### **4. Создание оптимальных условий для самореализации молодых специалистов в профессиональной среде**

4.1. Участие в деятельности российских профессиональных организациях, создание и обеспечение работы профессиональных объединений МУК



«ЦСМБ г. Омска»:

- Российская библиотечная ассоциация - участие в работе секции «Молодые в библиотечном деле»;

- Молодежный Совет ЦСМБ - организация его работы;

- Интернет-клуб молодых специалистов - создание на базе Муниципальной детской компьютерной библиотеки и обеспечение его работы.

4.2. Участие молодежи в проведении библиотечных исследований.

4.3. Продвижение работ молодых специалистов для публикаций в российских и региональных профессиональных изданиях.

4.4. Представление работ молодых специалистов ЦСМБ на Всероссийский конкурс научных работ и инновационных проектов молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела (г. Москва) и другие конкурсы.

4.5. Организация и проведение в ЦСМБ конкурсов профессионального мастерства, научных

и прикладных работ, профессиональных идей.

4.6. Издание газеты молодых библиотекарей ЦСМБ г. Омска «БЭМС».

4.7. Создание виртуального информационного центра по проблемам библиотечной молодежи.

4.8. Организация экскурсий в областные, вузовские и другие библиотеки города.

## **5. Формирование резерва руководителей среднего звена из числа молодых специалистов**

5.1. Выявление (анкетирование, опросы, беседы) молодых специалистов, желающих и имеющих реальный потенциал для вхождения в резерв на выдвижение.

5.2. Обучение современным принципам управления в библиотеке (ГОУ «Региональный инновационный центр», «Школа лидеров» в ЦСМБ и др.).

5.3. Предоставление возможности применения полученных знаний, умений и навыков из области управления на практике: работа дублером заведующей своего или другого структурного подразделения.

5.4. Обеспечение участия «резерва» в составлении годовых отчетов структурных подразделений и ЦСМБ.

## **6. Социальная поддержка молодых специалистов**

6.1. Установить доплату специалистам, окончившим высшее или среднее профессиональное учебное заведение (очно), на первые три года или до повышения разряда до 9 в этот период, в размере 25% от тарифной ставки в соответствии с Положением о порядке установления доплат, надбавок, выплат стимулирующего и социального характера работникам МУК «ЦСМБ г. Омска».

6.2. Внеочередное повышение разряда (по ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы) молодому специалисту после окончания высшего профессионального учебного заведения.

6.3. Своевременная аттестация молодых специалистов (в соответствии с Положением об аттестации).

6.4. Консультации юриста по вопросам социальной защиты и трудовой деятельности молодых специалистов.



6.5. Подготовка и внесение предложений в органы местного самоуправления о поддержке молодых специалистов муниципальных библиотек:

- Учреждение городской стипендии «Лучший молодой библиотекарь округа» из резервного фонда депутатского корпуса.
- Обеспечение молодых библиотекарей жильем (предоставление комнат в муниципальных общежитиях, льготных кредитов и ссуд).
- Сокращение рабочей недели на два часа молодым специалистам, имеющим детей до пяти лет.
- Введение в практику «Дня совершенства», освобождающего молодого библиотекаря от профессиональной деятельности и позволяющего заниматься интеллектуальным, духовным и физическим развитием (посещение театров, музеев, спортзала, бассейна, косметических салонов и др.).
- Заключение договоров с муниципальными учреждениями культуры на бесплатное посещение культурно-досуговых мероприятий.
- Предоставление возможности бесплатного посещения спортивно-оздоровительных комплексов.

#### **Ожидаемые результаты**

- Формирование резерва руководителей среднего звена.
- Осуществление социальной поддержки молодых специалистов муниципальных библиотек.
- Активизация системы наставничества (профессиональной опеки).
- Создание интернет-клуба, виртуального информационного центра по проблемам библиотечной молодежи.
- Индивидуализация работы с инициативной творческой молодежью.
- Рост числа публикаций молодых авторов в профессиональных изданиях.
- Укрепление профессиональных связей в библиотечной среде.
- Повышение престижа профессии через признание и поддержку молодых библиотекарей властными структурами.

## ***ПОЧЕТНЫЙ ЗНАК «БИБЛИОДЕБЮТ»*** ***(конкурсная работа)***

*Молодежный творческий совет  
ЦБС г. Ижевска*

Сегодня мотивация молодых библиотекарей становится как никогда актуальной. Это подтверждают не только факты, но и «упрямая» статистика. Например, МУ ЦБС г. Ижевска еще три-пять лет назад можно было твердо охарактеризовать как учреждение, в котором много 35%, молодежи вполне довольной и условиями работы, и ее оплатой. Здесь надо отдать должное администрации и коллективу: для руководителей и коллег молодые сотрудники всегда были в центре внимания, и они прикладывали все усилия для того, чтобы молодежь чувствовала себя в библиотеках не только комфортно, но и уверенно, как в профессиональном, так и в социальном аспекте.

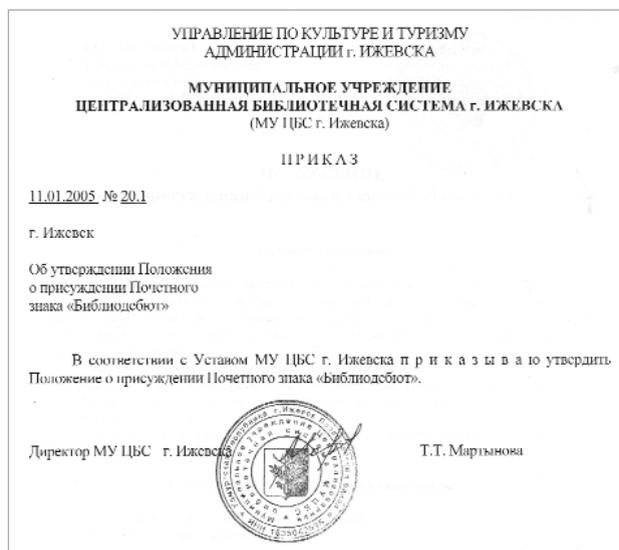


Однако молодые специалисты библиотечно-информационной направленности сегодня становятся все более востребованными и для других сфер деятельности помимо библиотеки. Молодым специалистам, получившим в учебном заведении библиотечную профессию, предлагают работу в информационном сервисе, рекламном бизнесе, журналистике и в различных государственных структурах, где оплата труда гораздо выше, чем в библиотечном учреждении. Только в 2004 году из ЦБС уволилось 7% дипломированных молодых сотрудников.

В то же время у самих молодых сохраняется интерес к выбранной специальности, месту работы и кругу профессионального общения. Сегодня они сами пытаются ответить на вопрос, что можно сделать для того, чтобы остаться в библиотеке и успешно подниматься по карьерной лестнице. Молодые сотрудники способны инициировать проведение мероприятий и принимать решения, которые могут поднять их профессиональный и социальный статус.

Инициатива самих молодых очень важна, и опытный руководитель всегда готов оказать им всяческую поддержку. В качестве примера можно привести **«Положение о присуждении Почетного знака «БИБЛИОДЕБЮТ»**, которое было разработано молодыми библиотекарями МУ ЦБС г. Ижевска, одобрено и утверждено Администрацией. Почетный знак «Библиодебют» вручается молодым библиотекарям МУ ЦБС уже в течение двух лет, но особое качество он приобретет с начала действия Положения, в котором закреплена материальная мотивация (премирование) библиотечной молодежи, активно осваивающей различные направления библиотечной деятельности.

Конкурсный материал, помимо пояснительной записки к работе, включает: «Положение о присуждении Почетного знака «Библиодебют», форму Сертификата обладателя почетного знака, графическое изображение Почетного знака «Библиодебют».



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Молодежного  
творческого Совета  
 Е.В. Пинорка



## ПОЛОЖЕНИЕ о присуждении Почетного знака «Библиодебют»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом Муниципальной учреждения Центральная библиотечная система г. Иванова, устанавливающим право самостоятельно осуществлять свою творческую, производственную, экономическую деятельность и деятельность, направленную на социальное развитие трудового коллектива.

Целью присуждения Почетного знака «Библиодебют» является моральное и материальное стимулирование молодых библиотечных сотрудников в возрасте до 35 лет (далее - Кандидата), впервые проявивших себя в различных направлениях библиотечной практики.

Учредителями Почетного знака являются Администрация и Молодежный творческий Совет МУ ЦБС.

### 2. Номинации Почетного знака «Библиодебют»

- 2.1. Библиотечное обслуживание пользователей.
- 2.2. Пропаганда книги и чтения.
- 2.3. Внедрение в работу новых информационных технологий.
- 2.4. Исследовательская работа.
- 2.5. Реклама и PR. Имидж библиотеки.
- 2.6. Социокультурная деятельность.
- 2.7. Журналистика.

### 3. Виды Почетного знака «Библиодебют»

- 3.1. Устанавливаются три вида Почетного знака:
  - «Библиодебют» с вручением знака и выплатой денежной премии в размере 30% должностного оклада.
  - «Серебряный библиодебют» с вручением знака и выплатой денежной премии в размере 50% должностного оклада.
  - «Золотой библиодебют» с вручением знака и выплатой денежной премии в размере 100% должностного оклада.
- 3.2. Вид присуждаемого Почетного знака зависит от степени значимости заслуг и достижений Кандидата.

### 4. Порядок выдвижения и присуждения Почетного знака «Библиодебют»

- 4.1. Выдвижение на присуждение Почетного знака происходит путем подачи заявки непосредственным руководителем Кандидата, либо самим Кандидатом. В заявке отражаются конкретные заслуги и достижения Кандидата, являющиеся основанием для присуждения Почетного знака.
- 4.2. Заявка подается в Молодежный творческий Совет до 15 февраля следующего.
- 4.3. Присуждение Почетного знака «Библиодебют» производится на Фестивале презентаций достижений молодых библиотечных работников МУ ЦБС.
- 4.4. Состав экспертного совета фестиваля ежегодно назначается приказом директора МУ ЦБС по согласованию с Председателем Молодежного творческого Совета.
- 4.5. Членами экспертного совета могут быть представители администрации МУ ЦБС, руководители и главные специалисты структурных подразделений, члены Молодежного творческого Совета, обладатели Почетного знака «Золотой библиодебют» прошлых лет.
- 4.6. Члены экспертного совета не могут быть Кандидатами на присуждение Почетного знака «Библиодебют» в текущем году.
- 4.7. Церемония вручения Почетного знака «Библиодебют» проводится ежегодно 1 марта.

### 5. Заключительные положения

- 5.1. Обладатель Почетного знака «Библиодебют» получает специальный Сертификат, подтверждающий получение им указанного Почетного знака.
- 5.2. Запись о присуждении Почетного знака «Библиодебют» вносится в трудовую книжку работника.
- 5.3. Обладатели Почетного знака «Библиодебют» рассматриваются как приоритетные кандидаты для выдвижения на награждение Почетными грамотами города, республики, России.



Муниципальное учреждение Централизованная библиотечная система г. Ижевска  
Молодежный творческий Совет

# С Е Р Т И Ф И К А Т

обладателя Почетного знака «Золотой Библиодебют»  
ВЫДАН

\_\_\_\_\_  
ФИО, место работы, должность



Директор МУ ЦБС г. Ижевска  
Председатель Молодежного творческого совета

Т.Т. Мартынова  
Е. В. Нипорка



## БИБЛИОТЕКА – ПРОСТРАНСТВО БЕЗОПАСНОСТИ

*Редакция журнала поздравляет ведущую рубрики Юлию Владимировну Овчинникову с вступлением в должность директора Централизованной библиотечной системы №1 Восточного административного округа г. Москвы и желает творческих успехов на важном, но тернистом пути руководителя.*

*Редакция журнала*



*Продолжая публикации рубрики «Библиотека - пространство безопасности», хочется обратить внимание аудитории на Ежегодное послание Президента РФ Федеральному собранию от 10.05.2006 г., в котором в числе немногих приоритетов указана необходимость повышенного внимания к вопросам демографии. Здоровье нации - неотъемлемая составляющая демографического благополучия страны и ее национальной безопасности.*

*Библиотеки являются необходимым звеном в сохранении и популяризации традиционных культурных ценностей, просвещения, патриотического, правового, экологического воспитания молодежи, пропаганды здорового образа жизни то есть фактически частью системы национальной безопасности. Но что мы можем сказать о собственном здоровье и собственной безопасности, социальной защищенности и социально-психологической адаптации молодежи, приходящей на смену кадровому составу библиотек? В этом отношении представляют большой интерес материалы IV Международной конференции «Молодые в библиотечном деле: социальные вопросы», проходившей в Рязани 19-23 апреля 2005 года. Ряд докладов, который мы хотим представить вашему вниманию, не только обозначают проблемы, но и представляют практический интерес для профилактики заболеваний, повышения стрессоустойчивости и библиотечарей.*

*«Мой дом - моя крепость!», или «Сапожник без сапог?»*

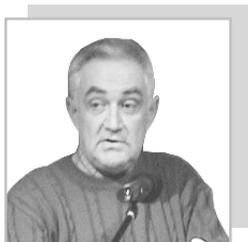
*К сожалению, условия, в которых проходит наша профессиональная деятельность, оставляют желать лучшего. Статьи, представленные в этом разделе, как работниками медицины (доктором медицинских наук профессором В.Л. Добыным, кандидатом медицинских наук А.Л. Шумовой, врачом А.В. Доценко), так и библиотечарем И.В. Пикиной, раскрыва-*



*ют специфику воздействия вредоносных факторов на наш организм. Существуют меры предусмотренные инструкциями охраны труда, позволяющие снизить их негативное влияние. И от нашей активной позиции зависит, будут ли эти меры приняты и получим ли мы достаточное финансирование для их реализации. Да, в ряде библиотек проводится и диспансеризация, и санитарные дни, но так ли они эффективны, как бы этого хотелось, и не от нас ли зависит их результативность? Определенные задачи в раскрытии современного понимания здорового образа жизни ставит перед нами библиотекарями медицинский работник А.Л. Шумова, таким образом, мы получили социальный заказ от работников здравоохранения.*

*Данные проблемы мы продолжим обсуждать с вами в N 8 2006 года.*

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК**



**Виталий Лазаревич ДОБИН,**  
заведующий кафедрой фтизиопульмонологии с  
курсом лучевой диагностики,  
профессор Рязанского государственного  
медицинского  
университета им. академика И.П. Павлова,  
доктор медицинских наук  
(г. Рязань)

*Я благодарю оргкомитет конференции за возможность выступить перед такой необычной аудиторией – библиотечной молодежью – и передать привет и пожелания успехов в работе от многотысячного коллектива нашего университета, в котором тоже есть замечательная библиотека с очень большим книжным фондом, хорошо оснащенная и работающая на современных информационных технологиях.*

Мне хотелось бы остановиться на некоторых факторах, влияющих на состояние здоровья населения вообще, не только библиотекарей.

В связи с изменением социально-экономической формации в нашей стране произошли быстрые и очень существенные сдвиги во многих областях. Когда мы говорим о здоровье населения, то в первую очередь должны упомянуть тот факт, что резко возросла инфекционная заболеваемость. Вот некоторые цифры: заболеваемость туберкулезом увеличилась в 2,5 раза по сравнению с 1991 годом, частота ВИЧ-инфицирования возросла на несколько порядков, появилось очень много больных с инфекциями, передаваемыми половым путем, гепатитами и другими более редкими инфекционными заболеваниями. Когда мы говорим об этом, то обывателю или человеку незнакомому с этой проблемой очень трудно себе представить, к чему же это может привести. В историческом



аспекте мы откинута в прошлое по большинству показателей заболеваемости, то есть нынешняя ситуация напоминает середину 60-х годов.

Мы прилагаем колоссальные усилия, чтобы обуздать рост заболеваемости, делаем материальные вложения, но, к сожалению, остановить рост числа инфекционных заболеваний пока не можем. Мы смогли лишь стабилизировать его. Следует очень серьезный вывод о том, что фактически любой человек может стать жертвой инфекционного заболевания.

Допустим, если для заражения инфекциями, передаваемыми половым путем или гепатитом, нужно пренебречь правилами личной гигиены, то для заражения туберкулезом абсолютно никаких усилий прилагать не нужно. Человек может оказаться случайной жертвой этого заболевания. Действительно, все, что касается туберкулеза, в настоящее время приняло размах эпидемии, и если раньше мы говорили о том, что эта болезнь в основном характерна для людей, которые занимают самую низшую ступень на социальной лестнице, то сегодня мы должны сказать, что фактически он поражает все слои общества. Три года тому назад был принят Федеральный закон о предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации. Принятие этого закона ускорило то обстоятельство, что стали болеть депутаты Государственной Думы, их родственники. Этот факт является дополнительной иллюстрацией того, что высокий общественный статус еще не является, собственно говоря, фактором, который может предупредить заболевание.

Второе, о чем мне хотелось бы сказать, это падение уровня жизни большей части населения России.

И третья, очень серьезная вещь, о которой мы тоже не должны забывать – это значительная деградация общественного здравоохранения, которая произошла за эти годы. Укоренилось позиция с социалистических времен: принято было думать, что здравоохранение – это вроде бы не затратная область деятельности в нашей стране. И когда мы сейчас в условиях прежнего финансирования пытаемся решить задачи в несколько раз более сложные, чем были, то это просто по законам рыночной экономики невозможно.

И еще одно, что мы должны обязательно вспомнить, когда мы говорим о здоровье населения – последствия чернобыльской аварии. Если говорить более конкретно в отношении Рязанской области, то должен сказать, что 12 районов Рязанской области, т.е. треть территории области, заражена длительно живущими радионуклидами цезия, период полураспада которых составляет 300 лет. Радионуклиды, накапливаясь в почве, в воздухе, сильно влияют на здоровье подрастающего поколения. Они воздействуют на кожу, пищеварительный тракт и органы дыхания, приводят к заметному угнетению иммунитета. Врачи всех специальностей замечают сейчас, что инфекционные заболевания на зараженных территориях стали протекать значительно серьезней.

Говоря конкретно о туберкулезе необходимо назвать факторы, с которыми прежде мы не сталкивались в таком объеме и в таком масштабе, обусловленные перестройкой в государстве. Эти проблемы медицинские работники своими собственными силами решить не могут.

В первую очередь среди них можно упомянуть невиданную за всю историю



России миграцию населения. В период второй чеченской войны, а также во время войны в Югославии на территорию России переселилось около 2 млн. человек с территорий, которые страдали от боевых и межэтнических конфликтов. Если заглянуть в историю России, то даже во время Великой Отечественной войны не было такого колоссального одномоментного переселения, тем более в периоды Первой мировой и Гражданской войн. Это привело к тому, что люди из мест с неблагоприятной инфекционной обстановкой прибывают в более благополучные, они имеют ограниченный доступ или вообще не имеют доступа к медицинской помощи и являются источниками инфекций, которые существуют в тех регионах. Здесь еще одна интересная закономерность: когда люди длительное время живут в каком-то замкнутом сообществе, постепенно вырабатывается иммунитет против тех инфекций, которые в нем существуют. А так как идет очень быстрая миграция, увеличиваются контакты, то равновесие, которое со временем устанавливается, начинает разрушаться, что приводит к всплескам инфекционных заболеваний. В городе Рязани и Рязанской области есть районы, населенные вынужденными переселенцами, в которых заболеваемость повысилась в 5-7 раз.

В стране очень сильно выросло количество людей, которые потеряли, как мы говорим, социальную адаптацию. В нашей больнице проходят лечение обнищавшие профессора, инженеры, причем есть люди, закончившие московские вузы, преподававшие в московском университете, которые в старой формации были полезны и хорошо адаптированы. В новой формации они себя так и не сумели найти, приобрели тяжелую болезнь, с которой они не могут самостоятельно справиться.

Обязательно мы должны упомянуть и такой факт, как изменение характера питания. Когда мы говорим о прошлых временах, вспоминаем их и сравниваем с тем, что сейчас, то кажется, что наступило изобилие и разнообразие пищи, невиданное в 90-х годах. Серьезные исследования показывают, что особенно резко изменился характер питания детей и стариков. В доперестроечные времена основным продуктом питания этих слоев населения были натуральные молочные продукты, которые обладают значительно выраженной биологической ценностью. Многие современные продукты имеют высокую калорийную ценность, и при этом довольно низкую биологическую ценность. Это привело к возникновению новых проблем в гастроэнтерологии и имеет свои последствия. Дети в изменившихся условиях питания больше подвержены инфекционным заболеваниям, также как и люди старшего поколения

Я должен с сожалением констатировать, самое большое завоевание социализма – ликвидация туберкулеза среди детей и подростков сейчас нами утеряно. К сожалению, в нашей стране стали болеть и дети, и подростки. Сейчас мы ищем пути и подходы к скорейшей ликвидации подростковой и детской заболеваемости туберкулезом.

Поскольку вы работаете в библиотеках, много читаете, то, конечно, вы видите, что выходит новая научно-популярная литература, касающаяся ранней диагностики и профилактики инфекционных заболеваний, в том числе и туберкулеза. Симптомы туберкулеза хорошо известны, они классичны, они опи-



саны в литературе исторической, художественной на протяжении уже трех тысячелетий. Покашливание, потливость, похудение, чахотка (от слова «чахнуть»), т.е. человек постепенно становится немощным, слабым, исхудавшим. Как-то в прежние времена на это не обращали внимания, когда было все благополучно. И вот это благодушие сохраняется до сих пор.

Кроме того, мы должны сказать, что пересмотрена государственная политика в проведении профилактических осмотров, т.е. это высокочрезвычайно затратная область деятельности медицины, как считают рыночники, с очень малой отдачей. То есть, пристальное внимание к своему здоровью – теперь это требование времени – рыночной эпохи.

Говоря о профилактике туберкулеза, самого опасного заболевания из всего того, что я вам перечислил, надо помнить о том, что туберкулез превосходит по смертности все другие инфекции взрослых и детей вместе взятые в нашей стране и во всем мире примерно в 8,5 раз.

Когда речь идет о профилактике туберкулеза для работников библиотек, то на первое место мы должны поставить, конечно, интенсивный воздухообмен в помещении. Чем меньше помещение, тем больше накапливается там возбудителей инфекций, тем больше вероятность того, что они могут попасть в дыхательные пути здорового человека. Вентиляция помещения играет основную роль в профилактике воздушно-капельных инфекций. Ни для кого не секрет, что в библиотеках с вентиляцией дело обстоит не очень хорошо, и, конечно, нужно стремиться к тому, чтобы там, где происходит книговыдача, общение с читателем уровень вентиляции был повышенный. Примерно 30 кубометров воздуха должно приходиться на одного посетителя читального зала. Гигиенические нормативы – воздухообмен в читальном зале в течение суток должен быть трехкратным, при соблюдении этих условий риск распространения воздушно-капельных инфекций значительно снижается.

В книжной пыли, той, что накапливается на стеллажах, возбудители туберкулеза могут выживать до 1,5 лет, а если они находятся между страницами книги, которую читает больной заразной формой туберкулеза, они могут сохраниться в течение трех месяцев и, естественно, неосторожное обращение с этими книгами, резкие воздушные потоки могут служить источником повышенной опасности.

Другие опасные места - там, где стоит современная оргтехника (компьютерные помещения, помещения для ксерокопирования). Там происходит ионизация воздуха из-за чего частицы обладают повышенной «прилипаемостью». Поэтому в этих помещениях должна быть более мощная вентиляция. Кроме того, эти помещения должны быть достаточно большими и при отсутствии вентиляции иметь окна.

Мы постоянно проводим эпидемиологические расчеты, в Рязани один больной туберкулезом встречается примерно на 100 человек. Если вы представите себе свой путь в течение дня: вы садитесь в транспорт, заходите в магазины, бываете на рынке, в других людных местах, - то, естественно, вы понимаете, сколько может за это время произойти контактов. Речь идет о том, что, совершенно не подозревая ни о чем, вы можете оказаться даже под перекрестным



контактом. Чего же бояться, как распознать опасность, кого сторониться? Во-первых, мы конечно должны обращать внимание на внешний вид человека. Если он внешне выглядит хуже, чем другие, более болезненно, значит, он потенциально может быть носителем инфекции. Особое внимание стоит обращать на тех, кто кашляет, особенно если человек при этом не очень благополучно выглядит. Мигранты, люди, переселившиеся из других мест, безработные, рабочие и сотрудники предприятий частного сектора, которые экономят деньги на медицинских страховках и медицинском обследовании своего персонала, пенсионеры, наркоманы, алкоголики, люди, не имеющие гражданства – вот неполный перечень потенциальных носителей туберкулеза.

Среди библиотечных работников Рязанской области также встречаются носители этой коварной инфекции. За прошедший год из примерно 4 тысяч сотрудников библиотек 6 человек оказались в нашей больнице и лечились по поводу туберкулеза. Причем один из них - из сельской библиотеки, которой пользовались и дети и взрослые, страдал очень тяжелой хронической формой. Двое библиотекарей, тоже из районов, лечились по поводу аллергических форм туберкулеза, который свидетельствует о том, что в их окружении, где они работают, где-то близко есть больные туберкулезом, выявить их, к сожалению, в этой ситуации не удалось. Парадокс, но в областной медицинской библиотеке тоже выявили среди вспомогательного персонала больную туберкулезом. Среди тех форм туберкулеза, которые мы обнаружили у библиотечных работников, тяжелых форм к счастью не было, Их удалось благополучно вылечить с помощью лекарств без операционного вмешательства.

Чтобы расставить все точки над *i*, нужно сказать, что необходимо заботиться о собственном здоровье, руководителям библиотек при приеме на работу непременно нужно заставлять устраивающихся на работу проходить флюорографию. В тех случаях, которые я вам перечислил больные работники библиотек по каким либо причинам на очередную флюорографию не попадали и, собственно говоря, стали жертвами несогласованности и неорганизованности в тех местах, где они работают.

Несмотря на то, что здравоохранение пытаются поставить на рыночные рельсы, причем этим занимаются экономисты, финансисты без участия врачей, борьба с инфекционными заболеваниями остается приоритетом, который финансируется государством. Необходимые исследования делаются бесплатно, учитывая колоссальную важность проблемы для народонаселения и демографии в нашей стране. Туберкулез, хотя и считается классической болезнью мужчин, как это ни парадоксально, наиболее распространен среди женщин детородного возраста, смертность которых от этого заболевания самая высокая в числе других причин смертности. И конечно, поскольку туберкулез набрал такую силу, то мы в первую очередь думаем, как с ним бороться, чтобы избежать длительных, далеко идущих последствий.

Число больных ВИЧ-инфекцией в нашей стране уже в 2 раза превышает число больных туберкулезом. По прогнозам Всемирной организации здравоохранения XXI век объявлен веком туберкулеза и ВИЧ-инфекции, причем взаимодействие этих инфекций, сочетанность – это наиболее «взрывоопасная»



проблема. В России обнаружено около 300 тысяч больных ВИЧ, а по государственным программам выделяются суммы, достаточные для лечения всего лишь 200 человек.

Я должен обратиться к вам - библиотечным работникам – одним из самых просвещенных представителей нашего населения с надеждой на то, что вы, донесете до тех, с кем вы общаетесь по долгу службы, те проблемы, которые касаются буквально каждого.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ**



**Александра Львовна ШУМОВА**  
ГОУ Рязанский базовый медицинский  
колледж,  
кандидат медицинских наук  
(г. Рязань)

Укрепление здоровья населения и профилактика хронических неинфекционных заболеваний, представляющих медико-социальное значение, считаются одними из приоритетных задач службы здравоохранения во всех индустриально развитых странах, в том числе и в России.

**В представленном материале нам бы хотелось обратить внимание на два аспекта этого направления работы:**

**1. Информационная поддержка пропаганды здорового образа жизни – важность профессионального медицинского подхода (опыт работников системы здравоохранения).**

**2. Основные подходы к формированию здорового образа жизни – важность формирования культуры здоровья (опыт работников библиотек).**

В этих аспектах тесно переплетаются сферы деятельности медицинских работников и работников библиотек, основными мотивами которых являются: формирование личной ответственности человека за свое здоровье, мотивации к здоровому образу жизни.

В настоящее время деятельность по формированию здорового образа жизни из просветительской, касающейся сфер как культуры, так и здравоохранения, перешла (в частности в сфере здравоохранения), в компетенцию профессиональной деятельности – происходит внедрение информационно-обучающих технологий в профессиональную медицинскую практику. Ранее одним из основных принципов в заботе о собственном здоровье у человека был принцип «Самолечение – вред», и при появлении признаков недомогания рекомендации по сохранению здоровья имел право предоставить только медицинский работник. В настоящее время широко внедряются «Школы для больных» и обучение навыкам сохранения здоровья практически здоровых людей, в которых медицинские работники знакомят не только с основами здорового образа жизни, но и с особенностями современной диагностики и лечения различных забо-



лваний. В специальности врачебной и доврачебной практики введена новая клиническая специальность «восстановительная медицина», основной задачей которой является укрепление и сохранение здоровья человека, формирование культуры здоровья.

**Укрепление здоровья** является более новым понятием в медицине, чем лечение и профилактика. Оно появилось впервые в последние десятилетия XX века. Именно с этим понятием неразрывно связано представление о технологиях укрепления здоровья и современное понимание здорового образа жизни. Имея представление об основных понятиях укрепления здоровья, причинах, побудивших рассматривать эти вопросы, можно сформировать идеи наиболее целесообразной пропаганды здорового образа жизни, приносящие вполне ощутимые результаты. Эти вопросы актуальны как для работников здравоохранения, так и для работников культуры.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) сформулировала здоровье как «физическое, психическое и социальное благополучие, а не только отсутствие болезни», тем самым сделав важный шаг навстречу новому восприятию здоровья, которое стало базой для пропаганды здорового образа жизни. В понятии «здоровье» рассматривают два аспекта: баланс здоровья и потенциал здоровья. Понятие **баланса здоровья** восходит еще к идеям Гиппократа о динамическом равновесии между организмом человека и окружающей средой, стабильном балансе человека и окружающего мира. С другой стороны, **потенциал здоровья** представляет собой ресурсы организма человека - индивидуальную способность каждого противостоять влияниям окружающей среды, пытающимися нарушить баланс здоровья. Эта концепция выходит за рамки идеи иммунитета к болезнетворным воздействиям, она рассматривает способность организма человека противостоять таким неблагоприятным факторам, как развитие неинфекционного заболевания, эмоциональные потрясения, а также многим другим факторам. Здоровье, как и болезнь, является феноменом индивидуума. Каждый человек обладает определенным ресурсом здоровья. С этой точки зрения мероприятия по укреплению здоровья ставят перед собой задачу увеличить **способности человека жить**. Это означает, что целью современной медицины является не только предупреждение смерти, продление жизни, но и забота о сохранении здоровья.

#### **Революции общественного здравоохранения**

В настоящее время медицина перешла от вопросов преимущественно лечения болезней к проблемам поддержания здоровья, стала обращать внимание на основные закономерности жизни, а не только на механизмы развития болезни и наступления смерти. Таким образом, общество приблизилось к третьей «революции общественного здравоохранения». Первая революция касалась понимания природы инфекционных заболеваний и позволила предотвратить эпидемии, сохранить жизни миллионов людей. Вторая заключалась в разработке терапии хронических, неинфекционных заболеваний. Она помогла значительно увеличить продолжительность жизни и более или менее успешно взять под контроль развитие и прогрессирование сердечно-сосудистых заболеваний, заболеваний нервной системы, онкологической патологии и ряда других неин-



фекционных заболеваний. Хотя ни одна из революций не закончилась полной победой над недугами, значительные успехи были достигнуты, и теперь основной задачей медицины становится установление и поддержание здоровья как основного ресурса для жизни.

Оценка успеха третьей революции выходит за рамки учета болезней, выявления их признаков и факторов риска. Она требует оценки и измерения здоровья людей также, как ранее оценивались и диагностировались болезни. И основным показателем здоровья становится показатель «качества жизни» человека, в котором большую роль играет личная ответственность за состояние здоровья. В зависимости от проблем со здоровьем и задач медицинского вмешательства значение личной ответственности человека за состояние своего здоровья различно (рис. 1). На этапе развития заболевания важно своевременно и

## Ответственность за здоровье



правильно поставить диагноз, и основная ответственность, безусловно, ложится на плечи медицинских работников. На этапе выздоровления основная ответственность – на самом пациенте. Именно от самого человека зависит, насколько точно он будет следовать рекомендациям врачей, насколько внимательно будет относиться к своему здоровью.

Концепция «Укрепления здоровья» впервые появилась тогда, когда люди стали жить дольше, и груз заболеваний несколько уменьшился. Продолжительность жизни увеличилась с 40-50 лет в начале века до 75 лет в настоящее время. Это более чем 50%-е увеличение продолжительности жизни в XX столетии было, вероятно, самым значительным в истории человечества. В то время, как снижение смертности в молодом возрасте доминировало в первой половине века, увеличение продолжительности жизни лиц в возрасте за 60 лет стало характерным для второй половины XX века. Человек, возможно, приближается к «естественному» значению продолжительности жизни. По оценкам ученых мышь может прожить около 2 лет, собака - 20 лет, а человек 80-100 лет. Кроме того, все большая часть жизни человека оказывается свободной от заболеваний, тем самым знаменуя приход эры снижения заболеваемости. Все больше внимания уделяется вопросу здоровья как «ресурса жизнедеятельнос-



ти». Люди становятся все более способными снизить число болезней, поражающих их в течение жизни. Они думают не только о том, как избежать болезни, но и том, как продлить период здоровья, то есть переходят от негативного к позитивному образу мышления. Именно этот образ мысли в наибольшей степени сочетается с позицией современной медицины.

Таким образом, с позиции укрепления здоровья важно сформировать личную ответственность за состояние своего здоровья, что особенно важно начинать делать именно в детском и подростковом возрасте. Привитие человеку интереса к заботе о собственном здоровье, умения работать с информацией о здоровье и владеть определенными навыками в плане здорового образа жизни являются основными задачами как работников библиотек, так и медицинских работников.

### **Формирование активной позиции по отношению к собственному здоровью**

Активность в области сохранения и укрепления собственного здоровья, в первую очередь, определяется тем, насколько сам человек может и хочет повлиять на факторы, оказывающие существенное влияние на его здоровье. По данным российских ученых, индивидуальное здоровье определяется:

- особенностями организма - на 25% (физическое здоровье -10%, психическое здоровье -15%);
- экологическим фактором - на 25% (экзоэкология – 10%, эндоэкология – 15%);
- социально-педагогическим фактором - на 40% (образ жизни, материальные условия труда и быта -15%, поведение, режим жизни, привычки – 25%);
- медицинским фактором - на 10%.

С целью повышения контроля за факторами риска, активного формирования собственного здоровья важно представлять, на какие именно составляющие, существенно влияющие на здоровье, сам человек может повлиять и самостоятельно контролировать полученный результат. Рассмотрение факторов риска с точки зрения угрозы для здоровья и развития болезни является нерациональным. Технологии «запугивания», «угроз» скорее оттолкнут от этих проблем практически здоровых людей, нежели будут способствовать повышению их активности в сохранении собственного здоровья.

Любая медицинская деятельность начинается с диагностики. В данном контексте необходима не только диагностика болезней, но и диагностика здоровья и факторов, влияющих на него. Однако, диагностические системы должны быть достаточно профессиональными с медицинской точки зрения, позволяющими вовремя отследить ухудшение здоровья, подбирать и оценивать эффективность индивидуальных восстановительных программ. Это профессиональная медицинская информация, и в пропаганде здорового образа жизни, на наш взгляд, следует использовать именно медицинские источники информации, а применение популярной непрофессиональной информации может привести к неожиданным и неблагоприятным последствиям.

Рассматривая вопросы возможного активного влияния самого человека на факторы риска развития заболеваний, следует остановиться на том, что в настоящее время медицина владеет огромным арсеналом как диагностических, так и корректирующих средств и методов, позволяющих диагностировать и сво-



временно скорректировать неблагоприятные изменения в организме. Эта информация, безусловно, должна быть общедоступной, и публичная библиотека может предоставлять читателям информацию о современных достижениях именно в этих направлениях. Следует помнить, что основная цель информационно-обучающих технологий – привить желание самостоятельно заботиться о своем здоровье и, соответственно, взять на себя ответственность за то, к каким последствиям приводит выбранный образ жизни. Эту проблему можно рассмотреть с позиции тех факторов, которые наиболее значимы для сохранения и укрепления здоровья.

Первое – это экологические факторы. Даже неблагоприятная внешняя экологическая обстановка не является неконтролируемым фактором риска. Зная, какие особенности окружающей среды оказывают влияние на здоровье, можно предотвратить их неблагоприятное воздействие или избежать его. Например, развитие состояний, связанных с недостатком йода в почве. Последствия этих состояний незаметно ухудшают здоровье, влияя как на снижение психических функций, так и непосредственно способствуя развитию эндокринной патологии. Медицина предлагает достаточно большой выбор препаратов, позволяющих осуществить коррекцию дефицита йода в организме. Самостоятельное применение лекарственных средств, безусловно, является достаточно сложным вопросом, однако профилактикой следует заниматься до появления признаков болезней, а обращение к врачу часто происходит только при уже развившемся заболевании. И именно в библиотеках можно организовать «Школы для здоровых» и приглашать к участию в них профессиональных медицинских работников. У этой проблемы есть еще одна сторона. В качестве профилактических средств достаточно часто используются биологически активные добавки к пище (БАД). Следует помнить, что не все из них имеют право на применение, и по этим вопросам также важно консультироваться с врачами.

Второе – это непосредственно состояние организма человека, его психическое и физическое здоровье. В этом вопросе на первое место выходит информация о наследственной предрасположенности к развитию тех или иных заболеваний. Также, на наш взгляд, важными являются вопросы самоконтроля состояния здоровья, оценки состояния функциональных резервов организма, оценка психоэмоционального статуса и другие. Необходимо убедить человека, что не следует ждать проявления признаков заболеваний, важно внимательно относиться к здоровью, своевременно оценивая собственные резервы и восстанавливать их, не следует работать «на износ» – последствия будут всегда катастрофическими. Самоконтроль – это самое важное для сохранения и укрепления здоровья не только практически здорового, но и больного человека. Подбор профессиональной информации по вопросам диагностики функциональных резервов, развитию самоконтроля необходимо осуществлять совместно с медицинскими работниками и, возможно, организовывать на базе библиотек демонстрации тех или иных достижений современной медицины в этой области.

Третье – это медицинская помощь. В этом направлении следует остановиться на том, что важно для больного человека – своевременное обращение за медицинской помощью, обязательное выполнение рекомендаций врача. Сле-



дует помнить, что при развитии заболевания время работает против человека. Важно своевременно обратиться за консультацией, правильно выполнять полученные рекомендации. Не допустить болезнь – задача самого человека, лечить – задача медицинского работника. В настоящее время в практику активно входит диспансеризация, особенно лиц трудоспособного возраста, так как по данным статистики именно эта возрастная группа имеет наибольший риск по утрате здоровья. Эти задачи - информирования людей по вопросам организации медицинской помощи, проведение диспансеризации, формирование ответственного поведения по отношению к своему здоровью – медицинские работники должны решать вместе с работниками публичных библиотек.

И самое актуальное и сложное – формирование здорового образа жизни (рис. 2). Недостаточный контроль или избыточная, но не совсем адекватная де-

## Факторы образа жизни



тельность по сохранению здоровья одинаково опасны. Например, увлечение физической активностью, диетами, психофизиологическими методиками оздоровления возможно только с учетом тех рекомендаций, которые уже разработаны современной медициной. Знание основных правил, принципов, методик позволит направить деятельность человека по сохранению здоровья в оптимальное русло. Наиболее важными принципами в работе по формированию здорового образа жизни, на наш взгляд, являются: планирование образа жизни; настрой на положительные моменты, а не избегание отрицательных; проявление активности в заботе о здоровье, контроль своего состояния, оценка того образа жизни, который был выбран. Положительные результаты – это здоровый сон, интерес к жизни, успехи в творчестве, физическая выносливость, способность преодолевать препятствия. Основная ловушка – принесение здоровья в жертву успехам на работе. В этой ситуации снижается самоконтроль, или он становится неадекватным, и в дальнейшем потребуется помощь медицинских работников. Не следует отрицать проблемы со здоровьем, важно научиться ими управлять, а это очень сложная задача.

С позиции современных технологий укрепления здоровья необходимо диагностировать имеющиеся проблемы и только затем производить корригирую-



щие вмешательства. Базовой теорией развития заболеваний в восстановительной медицине является теория стресса и адаптации, согласно которой в основе развития нарушений функционального состояния организма как в психической, так и в физиологической сферах лежит психоэмоциональный стресс. На каждой из стадий развития стрессовой реакции происходят определенные изменения в организме. Их диагностика помогает правильно сформулировать задачи корректирующего воздействия. Выбор тактики профилактики и борьбы со стрессовыми расстройствами как за медицинским работником, так и за самим человеком.

Обучить человека заботе о собственном здоровье с учетом ведущих факторов риска, сформировать культуру здоровья, гордость здоровьем – задача не только сферы здравоохранения или культуры. Это и есть основная задача социального партнерства в области укрепления здоровья.

Оптимальное взаимодействие человека со сферами «обслуживания в области сохранения здоровья» возможно только при расширении границ социального партнерства между всеми заинтересованными лицами. При развитии совместной деятельности особенно важно работать в рамках профессиональных компетенций.

И в заключении хочется напомнить известное высказывание: «Лечить заболевание после того, как оно уже возникло, все равно, что копать колодец, когда захотелось пить, или ковать оружие, когда началась война».

Сохранение порядка, а не исправление является высшим принципом мудрости.

## **ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В БИБЛИОТЕКАХ**



**Алла Владимировна ДОЦЕНКО,**  
*врач отдела гигиены питания Центра гигиены и  
эпидемиологии в Рязанской области*  
**(г. Рязань)**

В настоящее время в отечественной и зарубежной литературе накоплены данные, свидетельствующие о неблагоприятном воздействии ряда профессионально-производственных факторов на организм женщин-работниц, занятых в различных областях народного хозяйства.

Труду библиотекарей уделяется неоправданно мало внимания, как со стороны практической службы, так и со стороны научно-исследовательских учреждений

Целью нашей работы явилось комплексное изучение условий труда в библиотеках.

Нами была предпринята попытка общепринятыми гигиеническими методами провести оценку микроклиматических условий в библиотеках города Рязани.

Как показали предшествующие профессиографические исследования, трудовая деятельность работников библиотек, 95-98% которых составляют женщины, характеризуется высокой ответственностью, психоэмоциональным напряжением. Большая нагрузка у библиотекарей приходится на зрительный и



слуховой анализаторы. Специфическими особенностями работы в библиотеке является постоянный контакт с большим количеством людей, необходимость приема и переработки значительного информационного материала, получаемого в виде вопросов, пожеланий, требований читателей. Отягощающими факторами производственной и социальной обстановки является дефицит двигательной активности на работе и вне ее, дефекты организации режима труда, отдыха и питания, а также дискомфортные метеоусловия на рабочих местах.

В гигиеническом отношении метеорологические условия представляют собой комплекс физических факторов, оказывающих влияние на теплообмен организма с окружающей средой и его тепловое состояние. Метеорологические условия в производственных помещениях и на отдельных рабочих местах весьма изменчивы. Микроклимат в производственных помещениях меняется как на протяжении рабочей смены, так и в более длительные промежутки времени. Он зависит от погодных условий, мощности используемых источников тепловыделения и теплопоглощения, особенности конструкции зданий и правильности их эксплуатации.

Наши исследования были проведены в холодный, переходный и теплый периоды года. Всего было сделано 4155 замеров электронным прибором «ТКА-хранитель» (по 831 замеру температуры, влажности, скорости движения воздуха, освещенности).

Установлено, что наиболее значительные перепады параметров микроклимата в помещениях библиотек имеют место в осеннее-зимний и переходный периоды года. При этом температура воздуха на отдельных рабочих местах в разные сезоны года колеблется от 14°C до 28,9°C (при рекомендуемой стабильной норме 21-22°C). Относительная влажность воздуха часто не достигает рекомендуемых параметров и изменяется от 17% до 43% (при норме 30-60%). Скорость движения воздуха в большинстве обследуемых помещений не превышает 0,1 м/с, соответствуя санитарным нормам. Однако в отдельных случаях достигает 0,5-0,7 м/с. Освещенность в течение всего года недостаточна, практически не зависит от сезона года и остается на отдельных рабочих местах в пределах минимума допустимых норм.

Таким образом, исследования показали, что параметры, характеризующие микроклимат и освещенность в библиотеках, не соответствуют требуемым гигиеническим стандартам. Характеристика освещенности и микроклимата по данным факторам, позволяет считать, что труд библиотекарей протекает в неблагоприятных условиях. Связано это с общим охлаждением в осеннее-зимний период и весной (т.е. до и после окончания отопительного сезона) и перегреванием летом при высокой температуре наружного воздуха, пересушенностью воздуха и недостаточной освещенностью.

В нашем исследовании оценивалась также запыленность воздушной среды в библиотеках. Пыль образуется в процессе механического воздействия на книги, журналы, другие бумажные носители, при подборе и выдаче их со стеллажей в результате деструкции бумаги. Установлено, что в 90% проб воздуха содержание пыли превышает допустимую концентрацию, достигая 36 мг/м<sup>3</sup>. На поверхности документов с различной степенью запыленности идентифицировано до 100 видов микроскопических грибов, часть из которых условно-патогенные, образующие микотоксины, обладающие аллергенным действием.



Таким образом, приведенные выше данные свидетельствуют о том, что женщины-работницы библиотек, подвергаются неблагоприятному влиянию микроклимата. При этом возможно одновременное воздействие на организм работающих различных биологических агентов и пылевого фактора.

Полученные данные позволяют отнести труд библиотекарей к классу условий труда по показателям микроклимата - вредный 3.1. степени. В зависимости от параметров световой среды производственных помещений - вредный 3.1 степени.

Таким образом, результаты проведенных исследований диктуют необходимость, с одной стороны, рекомендовать и внедрить на этих предприятиях оздоровительные мероприятия, направленные на гигиеническую нормализацию условий труда работников. С другой стороны, провести углубленное обследование состояния их здоровья с целью разработки индивидуальных эффективных лечебно-профилактических мероприятий.

Рекомендуется ежемесячно проводить полную санитарную обработку помещений библиотек с применением дезинфицирующих растворов и кварцевания комнат с повышенной обсемененностью микроорганизмами. Ежедневно осуществлять влажную обработку рабочих столов и пола, следить за бесперебойной работой вентиляционной системы, установить дополнительное количество кондиционеров воздуха, дополнительные источники местного освещения; регулярно проводить диспансеризацию сотрудников и при появлении жалоб микологическое и алергологическое обследования.

#### ***Литература:***

1. Абрамова А.А. Охрана труда женщин. – М., 1978.
2. М.М. Мехова, Д.Г. Красников, И.Я. Шахмейстер, М.М. Полякова, О.М. Стронгина. Физиолого-гигиеническая оценка труда и состояния здоровья работниц, занятых на предприятиях и учреждениях министерства культуры. – Медицина труда и промышленная экология, 1996, № 10, с.7-10.
3. В.Р.Кучма, М.П. Лашнев, М.М.Мехова, О.М. Стронгина. Вопросы гигиены труда в непромышленной сфере. – Медицина труда и промышленная экология, 1993, № 9-10, с.31-35.

## ***ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ И РИСКИ БИБЛИОТЕКАРЕЙ***

**Ирина Владимировна ПИКИНА,**  
*библиотекарь отдела книгохранения  
Рязанской областной  
универсальной научной библиотеки им. Горького  
(г. Рязань)*

Вопросам сохранности библиотечных фондов в сфере библиотечного дела всегда уделялось и продолжает уделяться огромное внимание.

Но почему-то никто не поднимает проблемы безопасности человека, работающего в библиотечных помещениях и с фондом библиотеки, а они, на мой



взгляд, являются не менее актуальными.

Нарушение физико-химического и биологического режимов хранения фондов может стать источником профессиональных заболеваний библиотекаря. На здоровье негативно отражаются:

- наличие книжной пыли;
- недостаток света;
- повышенная или пониженная влажность в фондохранилище;
- присутствие в микрофлоре болезнетворных бактерий, грибов;
- электромагнитное излучение компьютера и смесь химических веществ,

выделяющихся при работе копировальной техники.

Начнем с того, что работа библиотекарей протекает в атмосфере, содержащей большое количество спор грибов, воздействие которых на организм способствует развитию большинства профессиональных заболеваний персонала библиотеки. На сегодняшний день совершенно точно установлено, что плесневые грибы вредны для человека.

Если говорить о природе плесени, то обнаружить её можно практически в любых условиях, как в помещении, так и на улице. Она везде, потому что переносится потоками воздуха и преград для нее практически не существует. Все грибы весьма устойчивы к пониженному содержанию кислорода в воздухе, солнечной радиации, высокой и низкой температуре (от 14 до 85 градусов). Будучи лишены хлорофилла, они не нуждаются для своего развития в свете и питаются органическими веществами в том числе содержащимися в бумаге, клее, коже, краске, нитках, в том числе и нас с вами. Грибы способны развиваться на бетоне, штукатурке, пластике, резине, тканевой основе линолеума, ковровых покрытиях, полимерах, красках. Рост грибов сопровождается выделением органических веществ, ответственных за появление запаха. Поэтому в помещениях, сильно зараженных грибами, ощущается «спертый» воздух, духота. Большинство людей несерьезно относятся к обыкновенной плесени, а на самом деле — это страшная вещь. Доказано, что если не принимать соответствующих мер, то концентрация спор плесневых грибов в воздухе становится больше и тем самым сильнее воздействует на окружающих. Различают три основных типа прямого поражения человека плесневыми грибами:

- отравление;
- аллергия;
- инфекции (микозы).

Заражение людей происходит главным образом через носоглотку и кожные покровы. Заболеванию подвержены люди, вдыхающие богатую спорами пыль. При длительном поступлении в организм человека грибы оказывают:

- канцерогенное действие (вызывающее опухоли);
- тератогенное (повреждающее действие с возникновением аномалий и пороков развития у плода);
- гепатропное действие (отравляющее, воздействующее на печень).

Доказано, что насыщенность многих библиотечных хранилищ спорами грибов достаточна для поражения организма через кожу и дыхательные пути.

Помимо плесневых грибов опасность для здоровья библиотекаря представ-



ляет книжная пыль, которая может вызвать бронхиальную астму. Приступ астмы начинается со слезотечения и насморка, затем наступает удушье. Все эти неприятности прекращаются, как только человек выходит из рабочего помещения. Иногда астма сопровождается аллергическими реакциями на коже — дерматитом или экземой, а порой и поражением дыхательных путей. В перерывах между приступами чаще всего сохраняется одышка с затрудненным выдохом. Бронхиальная астма, вызванная книжной пылью, в некоторых случаях может осложниться эмфиземой легких и дыхательной недостаточностью. Даже если астматик прекращает дышать пылью, его самочувствие не улучшается. Таким образом, развитие бронхиальной астмы - это еще один серьезный риск, которому подвержены библиотекари на своих рабочих местах.

В современных условиях библиотекарям все чаще приходится иметь дело с компьютерами и копировальными аппаратами.

Персональный компьютер является источником электромагнитного излучения, которое, по мнению ученых, оказывает негативное влияние на центральную нервную систему, вызывая быструю утомляемость, ухудшение памяти, раздражительность. Монитор компьютера светится с интенсивностью настольной лампы, что само по себе утомительно для зрения. Диапазон яркости между изображением на экране и окружающими предметами превышает предел, к которому готов зрительный аппарат человека. Час работы в таких условиях - и зрительная усталость обеспечена. Веки краснеют и тяжелеют, на склерах проступают мелкие сосуды, появляется чувство рези, жжения. Начинает болеть и кружиться голова. В результате работы за компьютером также может наблюдаться изменение состояния кожного покрова и обострение ряда хронических заболеваний.

Неблагоприятное воздействие на здоровье библиотечного персонала оказывает и копировально-множительная техника. В Госсанэпиднадзоре считают, что на людей, обслуживающих ксерокс, действует множество вредных и даже опасных факторов, а именно:

- статическое электричество, образующееся в результате трения движущейся бумаги с рабочими механизмами, а также при некачественном заземлении аппаратов;
- ультрафиолетовое излучение, образующиеся при электрографическом способе копирования при помощи специальных ламп с ультрафиолетовым спектром излучения;
- электромагнитные излучения, образующиеся при работе видеодисплейного терминала, входящего в состав копировального комплекса или находящегося в том же помещении;
- шум на рабочем месте, обусловленный конструкцией аппарата;
- выделяемый копирами озон, необычайно ядовит в больших количествах, а также другие химические вещества, такие, как стирол, азот, ацетон, аммиак, селенистый водород и другие.

Помимо этого, при постоянной работе на копировальной технике возникают значительные физические нагрузки из-за неудобной позы и зрительного перенапряжения.



Таким образом, исходя из вышесказанного, становится совершенно очевидным тот факт, что работа библиотекарей связана с риском получения серьезных заболеваний, таких как бронхиальная астма, хронические бронхиты, различные грибковые инфекции (микозы), заболевания роговицы глаз, аллергические дерматиты. А если к работе с фондом добавляется еще и ежедневная работа на персональном компьютере или копировальном аппарате, то библиотечный персонал подвергается также воздействиям на нервную систему, перенапряжениям зрительного анализатора.

К сожалению, в России еще нет официальных документов, подтверждающих вредность условий трудовой деятельности библиотекарей, хотя эта проблема, безусловно, существует. Но недостаточно просто знать о проблеме. Необходимо принимать меры, направленные на сохранность и поддержание фондов и помещений в соответствующем состоянии, включая проведение мероприятий по улучшению здоровья персонала библиотек.

### ***Литература***

1. Беременность и копировальная техникка // <http://www.578.ru/articles/index/htm>
2. Володин И. Включили компьютер ...// Спортивная жизнь. - № 10. – 2002. – С.19-21.
3. Кириллова Н.В. Безопасность персонала библиотек (микологический аспект) // Новые технологии в библиотечно-информационной практике и подготовке кадров: Тезисы выступлений IV Научно-практической конф. и мат. II Областного межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле» / Департамент культуры и искусства Перм. обл., Перм. гос. ин-т искусств и культуры, Пермская гос. ордена Почета обл. универ. б-ка им. А.М. Горького; Сост. Т.В. Виноградова. – Пермь, 2004. – С. 6-10.
4. Ковалева И. Непыльная работа // Здоровье. - № 2. – 2002. – С. 28-30.
5. Нюкша Ю.П. Опасные связи. «Болезни» книг и болезни человека // Библиотечное дело. – 2003. - № 8. – С. 29-30.
6. Столяров Ю.Н. Как сохранить библиотечный фонд: секреты старого книгохранителя: Учебно-метод. пособ. 2-е изд., дораб. и доп. – М.: МГУКИ, 2001. – 212-216.
7. Суббота А.Г., Новикова Г.М. Медицинский аспект сохранности документных фондов: проблемы и перспективы // В новый век – с новыми технологиями. 3-я Международная конф., посвященная проблеме обеспечения сохранности памятников культуры. Тезисы докладов. – Спб., 2000. – С. 72-73.
8. Чечилова С. Человек и компьютер. Мы с тобой одной крови // Здоровье. - № 9. – 2003. – С. 56-57.
9. Широкова Е. Аллергия на работу // Семейный доктор.- № 1-2,- 2000.- С.35-36.
10. Хараз А. Цветочки и ягодки электромагнитных полей // Здоровье.- № 2.-2004.- С.28-29.



*Статьи, представленные в этом разделе, позволяют нам взглянуть на проблему здоровья с другой стороны. Как библиотекарь с 25-летним стажем, я уверена, что негативные влияния грибка, бациллы, недостаточной освещенности и неподходящего температурного режима можно, по крайней мере отчасти компенсировать гармонией в своей душе, в отношениях с коллегами и читателями, взаимодействием с Культурой. Каждый из представленных материалов выделяет свой механизм обретения гармонии с окружающим миром. В них говорится о психологической компетентности, этике отношений и толерантности. Только диалог, попытка понять другого, сочувствие и желание научиться всему этому позволяют нам сохранить душевное и физическое здоровье, преемственность профессиональных традиций, воспитать нашего читателя таким, каким нам бы хотелось его видеть.*

## ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ОБЩЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА С ЧИТАТЕЛЯМИ И КОЛЛЕГАМИ



**Татьяна Алексеевна ЧИСТЯКОВА,**  
заведующая юношеской кафедрой  
Центральной городской библиотеки  
им. Маякина  
ЦБС г. Касимова  
(г. Касимов, Рязанская область)

Человек; как субъект профессиональной деятельности, составляет одну из важнейших характеристик индивидуальности. Начиная с определенного возраста большинство людей оказываются включенными в ту или иную профессиональную деятельность. Это касается и профессии библиотекаря. Библиотечная работа на первый взгляд представляет собой простой и тихий труд, но на самом деле наша профессия является одной из интереснейших и увлекательных в том отношении, что каждый день приносит знакомство с новыми книгами, свежими номерами газет и журналов, новыми людьми, возникают неповторимые ситуации.

Сегодня работа с читателями предъявляет к специалисту определенные коммуникативные требования: контактности, общительности, эмоциональности, умения понимать и слушать, находить нужный тон в разговоре. Работа на абонементе, в читальном зале позволяет проявить эти качества.



Какими же этическими чертами должен обладать молодой специалист, что он должен знать? В первую очередь, он должен пропагандировать лучшую литературу, находить подход к каждому читателю, понимать его запросы и интересы; уметь рассказать о книгах, давать сравнительный анализ источников. Библиотекарь должен первым начать беседу с читателем или незаметно побудить его сделать это, то есть выступить в роли психолога, постараться понять читателя. Следует оперативно и доброжелательно откликнуться на запросы посетителя библиотеки, выбирать применительно к каждому из них действенный способ влияния.

Личность человека, его культура, общая эрудиция, умение хорошо излагать свои мысли, вести дискуссию. Часто эти черты библиотекаря оказывают решающее воздействие на интересы читателей, способствуют более глубокому восприятию смысла общения.

Контакт с читателем должен быть неформальным, доверительным. Не случайно за советом в выборе книг посетитель библиотеки предпочитает обращаться к одному и тому же библиотекарю. Положительное отношение к специалисту возникает не только потому, что он хорошо ориентируется в фонде, но и из-за его доброжелательности, способности непринужденно и увлекательно вести беседы, охотно помогать в выборе книг. Поэтому настоящему библиотекарю свойственно сопереживание, осознание индивидуальной неповторимости другого человека. Даже выбор литературы должен соответствовать настроению читателя, поэтому требуется определенная степень близости и взаимопонимания.

Проблемы культуры общения особенно значимы, поскольку контакты с людьми разных возрастов, вкусов, профессий должны занимать большую часть времени библиотекаря. Так, например, в разговоре с подготовленным читателем требуется быстрая реакция. К людям старшего возраста лучше обратиться по имени-отчеству. Очень важен доверительный стиль, взаимопонимание. Не новость для библиотекарей, что в «часы пик» устаешь и не всегда контролируешь свои эмоции, поэтому необходимо формировать у себя навыки критического анализа психологических ситуаций, возникающих в библиотечной повседневности.

Общение с читателем – это обмен информацией. Не многие знают, что 40% информации передается интонациями речи. А многие ли помнят, что помимо текста существует подтекст? Иногда «открытие» этих истин приходит в конфликтных ситуациях. Так, в отказе читателя, порой, чувствуют подтекст «Как вы мне все надоели».

Важно помнить, что общение с читателями не сводится только к соблюдению определенных правил этикета. Контакты предполагают владение психологической культурой. Начинается она с постижения человека, мира его чувств и мыслей. Эти знания помогают библиотекарю точно определить развитие позиции читателя и в соответствии с этим построить свою тактику общения.

Разве вы не встречались с «эрудитами», которые уже все прочитали по интересующей теме? Но вы тонко и с большим тактом даете понять ему, что в библиотеке есть и новинка, о существовании которой читатель не догадывается.



Вот к стойке подходит пожилой человек. Он явно напряжен, выбирая книгу. Ситуация, особенно для молодого специалиста, трудная, но надо терпеливо беседовать с посетителем, быть предельно внимательным к нему. Смотришь, в конце концов, читатель успокоился, оживился, вступил в разговор. Надо уметь выслушать; учесть запросы, настроения. Эмоциональные контакты приносят удовлетворение, уплотняют рабочий день и вместе с тем избавляют от однообразия и скуки. Каждому молодому библиотекаряю надо вырабатывать у себя культуру общения. Следует помнить, что без готовности работать для людей общение будет бессодержательным.

Для библиотекарей, осуществляющих постоянный контакт с читателями, умение по-деловому общаться становится не только важным, но и профессионально необходимым качеством, поэтому к речи сотрудника предъявляются повышенные требования. Библиотекарь постоянно должен работать над своей дикцией, образovanностью и выразительностью речи. Особое значение имеют чистота и четкость произношения, связность, логичность, богатство словарного запаса, ясность при постановке вопросов и ответов, оптимальная для восприятия скорость речи.

Общительность, личное обаяние, приятная внешность - эти черты также необходимы молодому специалисту. Хороший психологический климат в библиотеке создают жизнерадостность, чувство юмора, эмоциональность, чувство коллективизма

Высокий уровень работы с читателями, творческая атмосфера в библиотеке находятся в прямой зависимости также от таких качеств библиотекаря, дисциплинированность, аккуратность, деловитость, творческий подход к делу.

Итак, какими качествами должен обладать молодой специалист, занимающийся обслуживанием читателей? Во-первых, способностью критически анализировать явления, факты; уметь выбирать из общего объема необходимую информацию, схватывать суть проблемы; во-вторых, быть внимательным, уметь быстро переключаться с одного вида деятельности на другой; в-третьих, обладать деловыми качествами, заставлять себя делать любую необходимую работу; в-четвертых, обладать коммуникативными качествами: уметь вести деловую беседу, доходчиво доносить до читателя свои мысли, находить нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от индивидуальных особенностей, и, наконец, в-пятых, грамотно говорить, связно и логично излагать свои мысли.

Таким образом, библиотекарь - это высокообразованный человек, владеющий основами психологии, педагогическим мастерством, ориентирующийся в многообразии издательской продукции, умеющий использовать технические средства в работе, знающий основы информатики, организатор. Как мы видим, требований, предъявляемых к библиотекаряю, множество. И все же, как молодому библиотекаряю стать профессионалом? Прежде всего, необходимы профессиональные знания, умения, навыки; компьютерная грамотность; общая культура; моральные и деловые качества личности.

Молодой специалист приходит в уже сложившийся коллектив, имеющий определенный морально-психологический климат, способы общения, обще-



ственное мнение, обычаи и традиции.

Социально-психологическая адаптация в коллективе предполагает активное принятие и усвоение ценностей и норм, сложившихся традиций новым членом группы молодым специалистом. Без этого невозможна самореализация личности, включение ее в круг неформального общения. Необходимо считаться с мнением коллектива.

Из собственного опыта могу сказать, что я пришла в коллектив с людьми разного возраста и темперамента. Приняли меня хорошо, хотя были моменты недопонимания, которые быстро потом исчезли в процессе общения и совместной работы. Я старалась и стараюсь проявлять уважение, справедливость и честность в общении с сотрудниками старшего возраста, которые с удовольствием делятся со секретами своего мастерства за что я им признательна. Молодой специалист должен быть энергичен, уметь управлять своими эмоциями, быть готовым открыто излагать и отстаивать свою точку зрения, обладать способностью выслушивать аргументированную критику в свой адрес. Еще можно отметить такую черту как способность к творчеству. Творчество - это, по сути, проявление и реализация способностей. Цель коллектива - создание условий для гармонии в системе творческого поиска.

Уважайте свою работу, если вы хотите, чтобы ее уважали в обществе, старайтесь всегда помогать и поддерживать в работе окружающих вас: и старших, и младших, независимо от должности и положения; относитесь ко всем с добротой и благожелательностью. Вы заметите, как все вокруг будут также относиться к вам.

Библиотекарь учится всю свою жизнь. Тренирует память, вырабатывает навыки быстрого чтения, накапливает знания, чтобы отдавать их людям. Вы хотите стать мастером в своей профессии? Все зависит от Вас!

## ***УЧИТЕСЬ ВЛАДСТВОВАТЬ СОБОЙ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕНИЯ МОЛОДОГО БИБЛИОТЕКАРЯ С ЧИТАТЕЛЕМ***

**Галина Валерьевна ДЕНИСОВА,**  
заведующая сектором научной библиотеки  
Рязанской государственной сельскохозяйственной  
академии им. П.А. Костычева  
(г. Рязань)

Наша жизнь состоит из постоянных психологических контактов с окружающим миром. Положительные контакты делают нас счастливыми, здоровыми, продлевают жизнь, а отрицательные наоборот. Мы «существа разумные», поэтому естественно должны стремиться к увеличению числа положительных контактов и сокращению числа отрицательных.



В поисках информации человек приходит в библиотеку и становится ее читателем. Если ему здесь комфортно, он превращается в постоянного пользователя. Положительный психологический контакт с библиотекарем – одна из важнейших составных комфорта для читателя. Диалог между библиотекарем и читателем служит лакмусовой бумажкой, по которой можно распознать профессиональную подготовку библиотекаря и уровень его культуры общения. Основные цели общения между читателем и библиотекарем в вузе – быстрый, полный и точный ответ на запросы, большинство которых связано с учебной и научной деятельностью, а также – воспитание личности будущего специалиста с высшим образованием. Чтобы понять пользователя, нужно постараться поставить себя на его место, представить, что это вы пришли в библиотеку. Отнеситесь к читателю так, как бы вы хотели, чтобы отнеслись к вам

Прямой путь к пониманию – эмоциональная поддержка читателя. Многие, особенно студенты, попадая в библиотеку, начинают стесняться, волноваться, забывают название темы запроса, путают данные. Если его искренне поддерживать, улыбнуться, корректно задать наводящие вопросы, читатель будет признателен, начнет держаться более уверенно и работать с ним будет легко. Если вы презрительным голосом спросите: «Вы что, читать не умеете?» или «Вы что, не отличаете картотеку от каталога?», посетителю библиотеки уже не захочется с вами общаться. По большому счету, ему не надо знать библиографию в совершенстве – это наша задача. Есть другие читатели, которые свое волнение, свои комплексы скрывают за вызывающим видом, манерой говорить. Мы старше, опытней, культурней, мы не должны отвечать тем же. Самые дерзкие и хамоватые пасуют перед вежливостью.

В последние годы в специальной печати обобщены результаты ряда исследований, в которых с разной степенью полноты и глубины изучалось отношение читателей к библиотекарю, его профессиональным и личностным характеристикам. Отказавшись от традиционного анализа результатов исследования, сделаем акцент на выделении и характеристике двух ярко выраженных типов поведения людей: манипуляторов и актуализаторов, великолепно выписанных психотерапевтом, психологом Э. Шостромом.

Э. Шостром считает, что в каждом человеке с разной степенью выраженности живет манипулятор. В поведении одних людей преобладает сознательное или бессознательное использование способов контроля для достижения личных целей: человек в их восприятии вещь, которой можно манипулировать. В отличие от них актуализаторы - их противоположность - воспринимают себя и других как личность, они способны искренне выражать свои чувства. Актуализатор тоже может манипулировать, но он осознает свои манипуляции, исправляет свои ошибки. Понимает манипуляции по отношению к себе.

Далее представлю типы библиотекарей, взгляд на которые, надеюсь, поможет библиотекарю осознать себя, своих коллег, а также откорректировать свое отношение к читателю.

**Библиотекарь-манипулятор** относится к читателю как к предмету. Об этом можно судить по таким высказываниям студентов: «чувствуешь себя ничтожеством, когда общаешься с некоторыми библиотекарями», «делают одолжение»



и др. Манипуляторы держат дистанцию с читателем, что в свою очередь не способствует пониманию, умению выслушивать, посочувствовать.

Одни библиотекари избегают общения, они высокомерны, не умеют выслушать, другие общительные, как отмечают читатели, «со знаком минус», т.е. придираются, ругаются, ворчат и т.п. Читателей раздражает выражение лиц этих библиотекарей: злое, надменное угрюмое, высокомерное др. Манипулятор стремится лишь к полу-контакту из-за боязни, приоткроеся его внутренняя сущность, стереотипность его взглядов, поверхностность различных представлений Манипулятору-библиотекарю есть что скрывать: профессиональную некомпетентность, невысокий интеллект, безграмотность, нелюбовь к профессии и многое другое, зафиксировало у некоторых библиотекарей зоркое око читателей.

Среди манипуляторов можно выделить две крайности: те, кто имеет завышенную самооценку (неприступны, чопорны, надменны) и те, у кого заниженная самооценка, комплекс неполноценности, однако неуверенность которых зачастую переходит, по мнению читателей, в агрессивность, сварливость, придиричивость. Одна из причин, по которой студенты не посещают библиотеку, является именно библиотекарь-манипулятор. Таким образом, проявлением в поведении каждого отрицательного качества, библиотекарь сознательно или подсознательно манипулирует читателями.

**Библиотекарь-актуализатор** относится к читателю как к личности, он способен увидеть в другом индивидуальность, самобытность. По мнению читателей, такие библиотекари умеют понять, посочувствовать, войти в положение читателя, выслушать. У актуализатора более тесные контакты с читателями, воспринимают как помощника, хорошего друга, советчика. Пользователи библиотекой отмечают у библиотекарей «желание удовлетворить запрос в полной мере». Актуализаторы способны и склонны к полноценному контакту, который предполагает взаимобмен взглядами, мнениями, оценками литературы, искусства, жизненных явлений. У таких библиотекарей имеется свой взгляд, своя оценка, они понимают свою неординарность, непохожесть на других, умеют выразить себя, что и привлекает читателей.

Актуализатор личность деятельная, работающая над собой, а читателям импонируют библиотекари эрудированные, образованные, компетентные, грамотные, начитанные и др. Пользователи библиотек, верно, подметили способность библиотекаря-актуализатора к развитию своего творческого потенциала, одной из составляющих является любовь к делу, к профессии, к людям и к самому себе, забота о комфорте, уюте для читателей, внимание к своему внешнему виду. У таких библиотекарей высокая самооценка, они чувствуют свою значимость. Из поля зрения читателей не ускользают и высоко оцениваются ими ум, красота, женственность, интеллигентность, такт, присущие библиотекарям-актуализаторам,

Отличительные черты библиотекаря-актуализатора - доверие, открытость во взаимодействии с читателями, ответственное отношение к работе. Следует заметить, что осознание себя присуще именно актуализатору, оно связано с ответственностью человека за свое поведение. Важной составляющей характери-



стики настоящего библиотекаря являются отмечаемые читателями качества: честность, профессионализм, доброжелательность, умение управлять своими эмоциями.

К сожалению, в современном библиотечном деле обстановка тревожная: персонал стареет с каждым годом, сокращается число профессионалов, молодые специалисты находят более оплачиваемые места, психологический климат в библиотеках не всегда радует – возникает много конфликтов, выяснение отношений иногда происходит в присутствии читателей.

А что делать, когда за окном грязь, слякоть, болит голова, задержали зарплату, а эти назойливые читатели все идут и идут...? Стоит прислушаться к совету психологов: постоянно сосредотачивайте внимание на светлых сторонах жизни, старайтесь забывать о безнадежно-отвратительном, меньше злитесь, ведь злость - плохой помощник. Призовите на помощь чувство юмора. Чувство юмора - это не только умение посмеяться над анекдотом или смешным положением кого-то другого. Чувство юмора - это, прежде всего, умение увидеть себя в такой ситуации. Это важно в борьбе с раздражительностью. «Юмор - это спасательный круг на волнах жизни», - заметил немецкий писатель В. Раббе. Вспомните эти строки и улыбнитесь входящему читателю.

Учитесь властвовать собой...

## **ЕСЛИ ЧИТАТЕЛИ – БОЛЬНЫЕ СТАРИКИ: КАК ПОСТРОИТЬ ОБЩЕНИЕ?**



**Анна Анатольевна СЕМЕНОВА,**  
директор ГУЗ Рязанской  
Областной научной медицинской библиотеки  
(г. Рязань)

По оценкам специалистов, европейский регион прочно занял место старейшего на планете. Более того, согласно прогнозам демографов, процесс старения населения в этом регионе будет продолжаться. Не будет исключением и Россия. В нашей стране парадоксальность ситуации заключается в том, что на фоне выраженного снижения средней продолжительности жизни доля лиц пожилого и старческого возраста постоянно растет. В результате уменьшения рождаемости и увеличения миграции сельской молодежи в города доля жителей старше 60 лет на отдельных территориях возросла до 26-30%. К так называемым «зонам демографического бедствия» эксперты относят наряду с Тульской, Тамбовской, Курской, Псковской, Тверской, Смоленской, Воронежской и Рязанскую область. Важной особенностью проблемы старения населения стало увеличение числа одиноко проживающих лиц. На их долю приходится более 20%. Отечественные демографы также особо отмечают проблему пожилых женщин. В структуре населения в возрастной группе 70 лет и старше на их долю приходится 75,5%. Таким образом, можно ожидать и увеличения доли пожилых людей среди читателей,



особенно больничных библиотек, так как в среднем у каждого мужчины старше 60 лет диагностируется в среднем 4,3 заболевания, а у женщины того же возраста - 5,2, а каждые последующие 10 лет прибавляется еще по 1-2 болезни.

При общении со стареющими людьми необходимо учитывать особенности их психики. Для того, чтобы молодому специалисту лучше понять духовный мир пожилого человека и проникнуться сочувствием к его трудностям, хорошо прочитать «Скучную историю» А.П. Чехова, «В ладье Харона» Дюлы Ийеша, «Вы чье, старичье?» Б. Васильева, просмотреть фильмы прежних лет «И жизнь, и слезы, и любовь...», «Продлись, продлись очарованье...». Пожилые люди по-разному воспринимают наступающую старость с ее ограничениями. Немногие «умеют стареть» даже тогда, когда условия их жизни благоприятствуют развитию индивидуальности и творческого долголетия. Поэтому следует задолго до наступления старости обратить внимание читателей на специальную литературу, знакомящую с постепенными изменениями, которые происходят в организме, и дающую рекомендации по перестройке образа жизни. Следует учитывать, что преждевременный физический и духовный покой является одним из факторов, приближающих болезненную старость, одряхление и в конечном итоге смерть. Необходима борьба за человека, не желающего стареть, но правильно оценивающего свои возможности. Американский поэт Уолт Уитмен дал нам возможность увидеть, как своеобразно сочетаются в его переживаниях полярные чувства. В одном из стихотворений он демонстрирует свою зависимость от телесной немощи:

Дряхлый, больной, я сижу и пишу,  
и мне тягостно думать, что ворчливость  
и скука моих стариковских годов,  
сонливость, боли, запоры, уныние,  
сварливая мрачность  
могут просочиться в мои песни.

В другом, написанном в том же возрасте (69 лет), доминирует иное настроение:

Счастье - это не только разделенная любовь,  
не только почет, богатство, успехи в политике и войне;  
но когда жизнь медленно вянет и утихают буйные страсти,  
и наступает великолепие прозрачных тихих закатов,  
и легкость, свершение, покой охватывают тело,  
и словно свежий благовонный воздух,  
и осенние дни светятся мягким сиянием,  
и наливаются, наконец, яблоко и висит на ветке, созревшее и готовое упасть,  
тогда приходят самые счастливые, самые умиротворенные дни,  
благостные дни в мирном раздумье.

«Неверно, что старость - это только спад, только минус...» - пишет И.В. Давыдовский, - «Опыт и мудрость всегда были функцией времени. Они остаются привилегией зрелых и пожилых... Старость, разумеется, не бурный поток, а скромный ручей, однако в этом ручейке необходимо сохранить воду, то есть радость жизни, волю учить и учиться, радость общения с молодежью, витализи-



рующую силу этого общения». Можно считать, что изменение отношения к старости является первым шагом на пути к ее «лечению». Людям, приближающимся к пожилому возрасту или достигшим его, можно рекомендовать литературу, дающую установку на социально-психологическую активность (например, труды академика Н.М. Амосова). Для тех, кто имеет проблемы, связанные со страхом приближающейся смерти, - прочитать роман Э. Ажара «Страхи царя Соломона», посвященный преодолению страха мрачного будущего.

Стареющим людям свойственно постоянное обращение к прошлому, меньший интерес к будущему и нередко даже к настоящему. Будущее для пожилого человека не слишком заманчиво, так как он сознает, что впереди у него старость и смерть. А прошлое нередко рисуется ему в более светлых тонах, чем было в действительности. При потере близких людей старый человек не приобретает новых друзей, постепенно замыкается в себе, изолируется от общества и становится одиноким с неизбежными мыслями о болезнях и смерти. Чувство одиночества и неполноценности усиливается затруднением самостоятельности передвижения, самообслуживания, снижением остроты зрения и слуха. Эти особенности обуславливают консерватизм поведения и словоохотливость. Библиотекарь должен быть внимательным и терпеливым слушателем, тактично направляющим беседу в нужное русло. Нельзя перебивать и ограничивать во времени такого читателя.

Образ жизни, характер работы, реакция нервной системы на окружающих, излишняя эмоциональность, сопереживание событиям, происходящим в мире (о них оповещают телевидение, радио, газеты), оказывают огромное влияние на характер и интенсивность развития патологии у пожилых и старых людей. Повышается чувствительность к различным стрессирующим факторам. Неблагоприятный социальный фон имеет первостепенное значение, прогрессированию и хронизации соматических недугов у пожилых людей. Многие старики реагируют тревогой, страхом, депрессией на возникающие изменения и трудности жизни.

По наблюдениям специалистов об абсолютно адекватном отношении пожилых и престарелых пациентов к своему заболеванию можно говорить лишь в 8-17% случаев, субъективная недооценка своего недуга отмечена в 8% случаев. У значительного числа больных имеет место явная переоценка тяжести своего состояния и перспектив заболевания. Старость по-своему окрашивает течение недуга: нередко менее остро выражены симптомы страдания; болезнь, как правило, приобретает хронический характер. Почти всегда в организме пожилого человека одновременно сосуществуют несколько заболеваний, которые взаимно дополняя и отягощая друг друга, придают страданиям более негативную окраску, а также, в зависимости от личных качеств больного, усиливают и ярче выделяют некоторые, не всегда лучшие, черты его характера.

Пожилomu больному человеку необходимо оказание психологической помощи. Один вид библиотекаря должен внушать спокойствие и оптимизм. Особенно важен первый контакт с читателем. Он часто является решающим для установления хороших отношений. Интеллигентность библиотекаря, способность к сопереживанию, его общая эрудиция, уважение к жизненному пути чи-



тателя - немаловажные факторы для установления доброжелательных и доверительных отношений. Обязательна также юридическая грамотность, так как вопросы правового порядка практически всегда возникают у пожилых людей и нередко отягощают их жизнь. Библиотекарь должен уметь так построить беседу, чтобы она казалась неторопливой, не следует употреблять непонятных терминов и выражений. Говорить нужно громко, внятно и доброжелательно. Следует давать читателю возможность высказаться, а потом уже говорить самим. В данной ситуации необходимы длительные беседы, позиция сострадания и поддержки, принятие личностных, характерологических особенностей собеседника с очень тактичной коррекцией его, не всегда вполне адекватного, поведения. Яркая косметика, вызывающая одежда могут спровоцировать у стариков негативную реакцию. У пожилых относительно чужой внешности проявляется некоторая косность: многие из них хотят, чтобы все было «как раньше».

Для пожилых людей направление в стационар, особенно если оно предпринимается впервые сопровождается ломкой многолетнего привычного жизненного стереотипа, однако пребывание в больнице переносится старыми людьми по-разному. Лица, окруженные в семье заботой и вниманием, значительно больше тяготеют больничным режимом, чем одинокие. Кроме того с одной стороны, уменьшаются иногда уже обременительные нагрузки (стирка, уборка и т.д.), больной ощущает заботу медицинского персонала и государства. С другой стороны, он становится более зависимым от окружающих. Усиливается значение отношений с родственниками, которые могут быть теплыми, с проявлениями постоянной заботы, а могут иметь и весьма негативную окраску по принципу («спихнули и забыли»). Старики, не чувствующие заботы близких, - вялые, ипохондричные, склонные преувеличивать симптомы заболевания. Для них характерны - утрата ощущения собственной значимости, чувство ненужности, невостребованности, переживание одиночества, стремление к самоизоляции. Они часто агрессивны, злобны, недовольны всеми окружающими. Такие люди нуждаются в длительных беседах и разъяснениях, в библиотерапевтической поддержке. Многие пожилые больные обладают обостренным чувством времени. Поэтому, назначив такому читателю встречу, надо соблюдать точность, а при невозможности встречи известить об этом заранее. Расставаясь с тяжелобольным следует сказать: «До завтра». Эту уверенность необходимо поддерживать постоянно, даже невзирая на прогрессирующие признаки тяжелого исхода.

В стационаре пожилой человек вынужден временно существовать в непривычных для него условиях общежития. Порой он вынужден общаться с теми людьми, с которыми не заговорил бы в обычных условиях; не может побыть один, когда ему это необходимо, вовлекается в разговоры о неинтересных, а иногда и претящих его моральным устоям вещах; вынужден оказывать обременительные для него услуги. Он постоянно ощущает себя «на виду». Известный чехословацкий психолог V. Vondracek писал: «Страшно пребывание в палате, где один ест, другой стонет, третий занимается дефекацией и четвертый умирает». Наличие больничной библиотеки помогает в таких случаях сменить обстановку на более комфортную. Выписка из стационара нередко является новым



серьезным испытанием, особенно если человек одинок. Известны случаи внезапной смерти больных в выписной комнате. Поэтому пожилого человека надо психологически готовить к выписке. Можно, например, предложить ему посетить больничную библиотеку и после возвращения домой.

Любому молодому специалисту, работающему со стариками, необходимы доброта, долготерпение и выдержка. Пожилой человек должен постоянно ощущать заботу о себе, готовность других (в том числе и библиотекарей) прийти на помощь, проявить сочувствие. Это счастье, когда удастся преодолеть барьеры одиночества, чувство ненужности, неценности другими. И библиотекари могут играть в этом не последнюю роль.

## **ТОЛЕРАНТНОСТЬ – ЭТИЧЕСКАЯ НОРМА МОЛОДОГО БИБЛИОТЕКАРЯ**

**Ольга Геннадьевна СТАРОСВЕТОВА,**  
*библиотекарь отдела абонемента  
Рязанской областной универсальной научной  
библиотеки им.А.М. Горького  
(г. Рязань)*



Толерантность – термин, в последнее время невероятно популярный, но далеко не однозначный, а потому требующий подробного разъяснения. Толерантность – (от лат. *tolerantia* – терпение) – отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор в результате снижения чувствительности к его воздействию. В иностранных языках, в частности – в английском, это слово бытует с давних пор, в том числе и в обыденной речи, – как в наиболее распространенном значении терпеливость, так и в нескольких других, в целом касающихся разного рода допустимых, приемлемых, не вызывающих нарушения отклонений. В большинстве современных словарей и справочных изданий приводится такое понятие толерантности – **«отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор в результате снижения чувствительности к его воздействию»**.

В последние годы толерантность рассматривается и в другом значении, получившем широкое распространение не только в психологии, но и в социологии и других общественных науках, а также в публицистике. В данном значении толерантность трактуется как терпимость, спокойное отношение к всевозможным вариациям мировоззрения, поведения и внешнего облика других людей, при том, что самому человеку подобные особенности не свойственны. Такое понятие толерантности является неотъемлемой этической нормой библиотекарей. Иными словами, в деятельности библиотекарей толерантность предусматривает отсутствие сословных, культурных, корпоративных и этнических предрассудков, предубеждений против тех, кто на нас не похож по тем или



иным параметрам. То есть сама эта непохожесть не выступает для толерантной личности молодого специалиста раздражающим фактором при сохранении неприязненного отношения к объективным аномалиям в мировоззрении и поведении (критерием норм терпимости в данном случае выступает такая расплывчатая категория, как «общечеловеческие ценности»).

Необходимо выделить два важных момента в толерантном поведении молодых библиотекарей:

- молодой специалист – коллеги;
- молодой специалист – читатели.

Молодой библиотекарь, приходит на работу в новый, неизвестный для него коллектив и от того, как сложатся отношения между молодым сотрудником и коллективом, как опытные коллеги отнесутся к нему, зависит дальнейшая деятельность молодого специалиста. Молодому библиотекарю необходимо помнить, что в каждом коллективе действует свой психологический климат – это своего рода групповое настроение, которое определено совокупным настроением всех членов коллектива, создавшейся системой их взаимоотношений, ценностей и т.д. Важным моментом в формировании психологического климата должно быть толерантное поведение. Молодому специалисту необходимо научиться терпеливому отношению к коллегам, всегда надо помнить, что большинство более опытных специалистов готовы выслушать и помочь. Именно толерантное поведение помогло мне быстро найти общий язык с коллегами, выслушивать их подсказки, не воспринимая это как упрек или замечание.

Молодым специалистам приходится вырабатывать в себе способность к толерантному поведению и по отношению к читателям, несмотря на их внешний вид, характер и настроение. Ведь зачастую читатели приходят в библиотеку в конце рабочего дня, когда настроение уже испорчено. В таких случаях молодым библиотекарям (да и библиотекарям вообще) очень важно уметь проявлять терпеливость, выслушивать упреки и недовольства со стороны читателей, уметь успокоить, и стремиться чем-то помочь.

Библиотека – на сегодняшний день, пожалуй, единственное учреждение, куда любой человек может прийти, взять книги бесплатно. Именно поэтому здесь, как нигде, важна способность работников сферы культуры (а особенно молодых специалистов) проявлять терпимость, это поможет в работе молодого библиотекаря разрешать те или иные конфликтные ситуации, быть добрее и отзывчивее. Из своего опыта работы в библиотеке хотелось бы привести ряд случаев, когда терпеливое отношение к читателям помогло мне и моим коллегам решить назревающие конфликты.

Например:

1. Читатель попросил книгу о Екатерине Великой, при этом, не уточнив, что ему нужно художественное произведение, а не книга по истории. Библиотекарь предлагает читателю книгу по истории, на что слышит возмущение и недовольство со стороны читателя. В данном случае избежать конфликта помогло именно толерантное поведение библиотекаря, который не стал спорить с читателем, а спокойно принес ему нужную книгу.

2. Читатель требует найти литературу на определенную тему, при этом



он недоволен и раздражен. Библиотекарь терпеливо объясняет читателю, как найти необходимую ему литературу в каталоге.

3. Читатель сделал запрос на книгу, которая в данный момент выдана. Он требует, чтобы ему дали эту книгу. Молодой библиотекарь предлагает читателю другие книги, в которых есть интересующая его тема, при этом он терпеливо объясняет читателю, что в этих книгах он может найти необходимую информацию. Читатель с радостью выбирает другую книгу.

4. Читатель недостаточно конкретно объяснил тему запроса. Библиотекарь просит еще раз подробнее объяснить нужную тему. Пользователь проявляет недовольство и раздражение. Библиотекарь спокойно объясняет читателю, что подробное объяснение темы поможет лучше и наиболее полно подобрать необходимую литературу.

Необходимо отметить, что молодой специалист должен помочь читателям понять, как важно в наше время проявлять толерантное поведение по отношению к другим. У библиотек накоплен неоценимый опыт по формированию нравственности, уважения к себе и другим, уважения к своему и чужому прошлому, истории разных народов и стран. На примерах мировой художественной культуры, литературы и искусства, используя современные информационные ресурсы и каналы связи, делающие их доступными, молодой библиотекарь может многое сделать по воспитанию терпимости, толерантности.

Существуют сотни определений понятия «культура», одно сложнее другого. Но первое, что приходит на ум – это балет, опера, музыка, книги и другие виды интеллектуальной и художественной деятельности. А когда мы смотрим на культуру в гораздо более широкой перспективе, то рассматриваем такие ценности и системы поведения, которые во многом могут быть сформированы благодаря библиотекарям.

Важными шагами к этой цели должны быть обучение терпимости, межкультурному взаимопониманию. Толерантность как особенность сознания или личностная черта не присуща человеку изначально и может никогда не появиться, не будучи специально воспитана, сформирована. Такое формирование толерантности необходимо молодым специалистам, пришедшим в библиотеку после института.

Что же подразумевается под воспитанием толерантности у молодого библиотекаря?

Воспитание толерантности предусматривает отказ от социальных предрассудков в пользу объективного, трезвого отношения к любому человеку вне зависимости от его индивидуальных особенностей. Подлинная толерантность состоит в отказе от оценочных суждений на основании несущественных, малозначимых индивидуальных и групповых различий – таких, как внешний облик, национальные особенности характера, культурно-обусловленные манеры поведения и т.п. Подлинная толерантность действительно является ценным качеством развитой личности, которой ради самоутверждения не требуется унижение кого-то другого. В то же время это качество требует сохранения естественной, здоровой неприязни к негативным явлениям в идеологии, общении и поведении. Толерантность должна стать одной из главных этических



норм библиотекаря. Усилия молодых специалистов должны быть направлены:

- на профилактику и преодоление агрессивного поведения;
- преодоление различных форм предрассудков;
- развитие навыков конструктивного разрешения конфликтов, преодоление противоречий и достижение компромисса.

Молодые специалисты не должны забывать об этом, должны всегда стремиться к воспитанию и формированию такого качества своего характера, должны быть терпеливы к читателям, несмотря на негатив, который возможно от них исходит. Всегда необходимо помнить, что каждый человек может быть в плохом настроении, и всегда надо быть к людям терпеливыми.

### *Литература*

Зайналова Б.Г., Удалова Л.С. Воспитание толерантного сознания у детей через книгу и библиотеку // Школьная библиотека. – 2003. – № 9. – с. 37-40.

Кононова И.Г. Культура мира и толерантность в стратегии библиотечного обслуживания юношества // Информационный бюллетень РБА. – 2004. – № 29. – с. 84-86.

Курбатов В.И. Стратегия делового успеха. – Ростов-на-Дону, 1995.

Психология и этика делового общения / Под ред. В.Н. Лавриненко. – М., 1997.

Психология. Словарь / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М., 1990.

Раввинский Д. Равенство и толерантность // Библиотечное дело. – 2004 – № 6. – с. 18-21.

Риэрдон Д. Толерантность. – М., 2001.

Степанов С.С. Популярная психологическая энциклопедия. – М., 2003.

## **ПРИНЦИПЫ ТОЛЕРАНТНОСТИ В БИБЛИОТЕЧНОЙ ПРОФЕССИИ**



**Татьяна Александровна ГРАЧЕВА,**  
главный библиотекарь по методической работе  
научной библиотеки Рязанской государственной  
радиотехнической академии  
(г. Рязань)

Термин толерантность (от лат. «tolerantia» - терпение) имеет три пересекающихся значения: 1. устойчивость, выносливость; 2. терпимость; 3. допуск, допустимое отклонение от нормы.

Нас, прежде всего, интересует понятие толерантности как терпимое отношение к иным национальностям, расам, цвету кожи, полу, возрасту, состоянию здоровья, языку, религии, политическим или иным мнениям, национальному



или социальному происхождению, собственности, т.е. терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению. В течение тысячелетий жизнь человека была связана с традиционными, крайне консервативными культурными и религиозными нормами, ограничена достаточно узким кругом общения. Всякий чужой и все чужое было не только непривычно, но и считалось пугающим и враждебным. Люди разной культуры, веры, цвета кожи могли существовать рядом друг с другом только как представители обособленных миров, соприкасающихся, но не смешивающихся. Причем периоды религиозно-национальной или расовой терпимости сменялись полосами нетерпимости или даже непереносимости: трудно перечислить все примеры попыток насильственной ассимиляции, религиозного принуждения, национального подчинения.

XX век достаточно трудными путями добирался до осознания права каждого народа, каждой общности, каждого человека на особенность, до понимания закономерности и правомерности различий. Средства сообщения сделали мир маленьким, многократно повысив доступность почти всех его уголков. Экономическое развитие сделало мир единым, связав территории и народы. XX век – это век быстрого развития коммуникации, интеграции, это век крупномасштабных миграций, перемещения населения и урбанизации. Все это привело к осознанию важности идей толерантности в мировом сообществе. Еще в 1948 году Генеральной Ассамблеей ООН была принята Всеобщая декларация прав человека, провозглашавшая что «каждый человек имеет право на свободу мысли, совести и религии» (статья 18), «на свободу убеждений и на свободное выражение их» (статья 19) и что образование «должно содействовать взаимопониманию, терпимости и дружбе между всеми народами, расовыми и религиозными группами» (статья 26). В 1995 на восьмой сессии Генеральной конференции ЮНЕСКО члены ООН приняли **Декларацию принципов толерантности**. Согласно определению, данному в Декларации:

**Толерантность** означает уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности... Толерантность – это добродетель, которая делает возможным достижение мира и способствует замене культуры войны культурой мира.

**Толерантность** – это не уступка, снисхождение или потворство. Толерантность - это прежде всего активное отношение, формируемое на основе признания универсальных прав и основных свобод человека. Ни при каких обстоятельствах толерантность не может служить оправданием посягательств на эти основные ценности, толерантность должны проявлять отдельные люди, группы и государства.

**Толерантность** – это понятие, означающее отказ от догматизма, от абсолютизации истины и утверждающее нормы, установленные в международных актах в области прав человека.

**Толерантность** означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Это означает признание того, что люди естественным образом различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою ин-



дивидуальность. Это также означает, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим.

В России идеи толерантности нашли свое отражение в создании Института толерантности при Всероссийской государственной библиотеке иностранной литературы им. М.И. Рудомино. Деятельность Института толерантности направлена, прежде всего, «на развитие демократических основ плюралистического общества, создание механизмов и разработок восприятия обществом социальных практик, основанных на принципах толерантности и уважения к правам личности, развитие партнерских связей с общественностью, бизнесом, СМИ и властями различных уровней». Работа Института проводится по ряду стратегических направлений, главными из которых являются: толерантность и право, толерантность и религия, диалог культур, доступ к информации и сетевое библиотечное партнерство. В рамках каждого из направлений проводятся исследования, тренинги, семинары, дискуссии и выставки, посвященные проблеме толерантности в современной России. Одним из приоритетных видов деятельности является издание литературы по различным аспектам толерантности, как для взрослой, так и для детской аудитории.

Государственная позиция России по развитию идей толерантности выразилась в разработке Федеральной целевой программы «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе на 2001–2005 годы». Государственным заказчиком стало Министерство образования. Я назову основные задачи этой программы:

Разработка и реализация эффективной государственной политики формирования установок толерантного поведения,

Внедрение методов мониторинга, диагностики и прогнозирования социально-политической ситуации,

Разработка и внедрение системы учебных программ и тренингов для всех ступеней и форм образования.

На первом этапе, в течение 2001 г., шла разработка научно-методических основ программы. На втором этапе (2002–2003 гг.) проводилась разработка и экспериментальное внедрение механизмов формирования толерантного сознания и поведения, профилактики экстремизма. Полномасштабное внедрение созданных механизмов планируется на третьем этапе (2004–2005 гг.) на четырех уровнях: личность, семья, общество и государство.

В качестве разработчиков Программы выступили: Министерство образования Российской Федерации, Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций, Министерство по делам федерации, национальной и миграционной политики Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации, Российская академия наук, Российская академия образования. Исполнителями являются высшие учебные заведения, научные и другие организации, отбираемые на конкурсной основе. Таким образом, библиотеки также участвуют в реализации указанной Программы.

Государственная политика, направленная на поддержку идей толерантности в обществе, несомненно, очень важна. Но все-таки толерантность - это не



только ИДЕЯ терпимости к другим людям, к иным мнениям, но и тяжелая ежедневная практика. В настоящий момент проблема толерантности - это в высшей мере актуальная и даже кровотокающая тема в мире. То, что происходит в обществе после 11 сентября, после «Норд-оста» и Беслана, после Ирака, - все это требует от людей каких-то разумных и целенаправленных действий. Необходимо не просто провозглашать и понимать принципы толерантности, но и активно претворять их в своей жизни и работе.

Проблема толерантности на сегодняшний день как никогда важна для российского государства. Но, к сожалению, для части россиян толерантность - понятие далекое. Преобладают иные умонастроения: ненависть к приезжим, презрение к инвалидам, желание очистить Россию от «идеологического вторжения извне», искоренить «нетрадиционные религии» и т.д. Подобные мысли встречаются среди различных слоев населения России, в том числе и среди библиотекарей, что категорически недопустимо.

Библиотечная профессия относится к таким видам деятельности, где эффективность и успешность работы во многом определяют не профессиональные знания и навыки, а личностные качества специалиста. Конечно, это в первую очередь касается работников отделов обслуживания. Выбирая в качестве будущей сферы приложения своих сил библиотечную работу, молодые люди должны иметь как можно более полное представление об этой профессии, решать вопрос не только о соответствии данного вида деятельности своим интересам, но и о своем соответствии интересам и требованиям профессии. В состоянии ли будущий специалист, несмотря на имеющиеся трудности, нести людям добро, любит ли он людей, готов ли ежедневно сталкиваться с человеческим разнообразием – эти нравственные вопросы необходимо решать при выборе профессии. Поскольку выбор профессии – серьезный шаг в жизни любого человека, и особенно молодого, впервые выбирающего сферу приложения своих сил, подходить к этому следует обдуманно, сознательно и мотивированно.

Основой для выбора профессии может служить призвание - органичное сочетание своеобразных духовно-нравственных качеств личности будущего специалиста и его способностей к библиотечной работе. Если человек избирает профессию библиотекаря сознательно, в соответствии со своим призванием и качествами личности, она не будет морально тяжела для него, несмотря на все встречающиеся в процессе труда сложности, принесет радость и пользу и ему, и его читателям, и обществу, и самой профессии.

Основой личности библиотекаря должна являться нравственность как внутреннее, духовное качество человека, его потребность поступать в соответствии с требованиями этики и морали. Нравственное поведение библиотекаря характеризуется определенными качествами его личности: честность; совесть; объективность; справедливость; тактичность; внимательность и наблюдательность; выдержка и самообладание; доброта; любовь к людям; самокритичность; коммуникабельность; оптимизм; эмпатия.

Очень показательное мнение самих читателей по поводу того, какими же нравственными качествами должен обладать библиотекарь. В этом году в научной библиотеке радиоакадемии проводилось анкетирование среди студен-



тов, целью которого было улучшение обслуживания читателей. По результатам опроса были выявлены моральные качества личности, которые привлекают читателя в библиотеке. Это прежде всего:

- Терпение,
- Понимание,
- Отзывчивость.
- Качества, которые отталкивают читателя:
- Раздражительность,
- Нервозность,
- Резкость.

Конечно, одним из обязательных принципов во взаимоотношениях библиотекаря с другими людьми и непременным качеством личности, должна быть толерантность (терпимость).

Кодекс профессиональной этики российского библиотекаря, принятый на Конференции Российской библиотечной ассоциации в 1999 году, обязывает библиотекаря «строить свои отношения с пользователями на основе уважения к личности и ее информационным потребностям».

Толерантность – это моральное качество, характеризующее уважительное отношение к интересам, убеждениям, верованиям, привычкам других людей. Терпимость библиотекаря основывается на устойчивом навыке принимать человека таким, каков он есть, на признании его права быть самим собой, иметь собственные привычки, взгляды, убеждения, вести тот образ жизни, который он считает целесообразным, если это не имеет характера уголовно наказуемой деятельности. На эту тему как всегда ярко и убедительно, пишет Дейл Карнеги: «Поймите, что единственной причиной того, что вы не гремучая змея, например, является только то, что ваши отец и мать не были гремучими змеями. А причиной того, что вы не целуете коров и не считаете змею священным животным, является только то, что вы не родились в индийской семье на берегу Брахмапутры. Поэтому вы со всеми своими особенностями вряд ли заслуживаете особого почтения, и вряд ли лица, придерживающиеся других взглядов на жизнь, не правы и заслуживают презрения. КАЖДЫЙ ЧЕЛОВЕК ПО – СВОЕМУ ПРАВ». У китайцев по этому поводу есть великолепный лозунг: «Пусть расцветают ВСЕ цветы!». Психолог, видимо, расшифрует его так: «Разрешите другому быть Другим».

Главной составляющей нравственной культуры библиотекаря должна быть идея о том, что никакие внешние особенности не могут быть причиной негативного отношения к человеку. Какие-либо политические или идеологические пристрастия, религиозные предпочтения, расовые, национальные, половозрастные и иные различия не должны мешать библиотечному работнику или быть источником его предпочтений. Библиотекарь не может делить людей на «своих» и «чужих». Однако в реальной практике могут возникать ситуации, серьезно осложняющие этот принцип поведения. В личной жизни, в повседневном общении, каждый, в том числе и библиотекарь, волен выбирать общение с привлекающими его людьми и уклоняться от неприятных ему отношений. Но в сфере профессиональной деятельности и общения избегать неприятных кли-



ентов библиотекарь не имеет право.

Понятно, что ожидать от всех читателей социально адекватного поведения не приходится. К сожалению, среди них встречаются и хамы, и грубияны, и личности с болезненным самоощущением, и люди, отличающиеся психической неуравновешенностью - вплоть до психически больных людей. Не случайно библиотекари горько шутят, что в каждой библиотеке есть свой «сумасшедший» читатель. «Трудный» читатель не должен являться неожиданностью, и библиотекарь должен быть психологически готовым к общению с различными по характеру, темпераменту и уровню воспитанности людьми. Важнейшими личностными качествами библиотекаря, обслуживающего читателей, должны быть умение владеть собой в любых, порой непростых ситуациях, контролировать свое поведение. Во время обслуживания библиотекарь должен целиком «находиться в распоряжении» читателя, если посетитель не симпатичен библиотекарю, ни в коем случае нельзя ему этого показывать. Профессионал должен постоянно смотреть на библиотеку «глазами читателя».

В одном интервью директор ВГБИЛ Екатерина Гениева приводит интересные случаи из своей профессиональной жизни, прямо касающиеся темы данной статьи. Вот ее рассказ: «Кругом, как известно, много сумасшедших. Они любят библиотеки, любят лично меня. Они приходят мучить моих секретарш. Я понимаю, что проще поговорить с ними, отложив все дела. Приходит человек и говорит, что ему все нравится в нашей библиотеке, кроме того, что в ней нет спортивного зала. После нескольких слов я понимаю, что имею дело с человеком нездоровым. Спрашиваю, что он предлагает. Он говорит: «Это ущемляет мои права как личности. Я должен отжиматься каждые два часа, а тут я не могу этого делать». Я говорю: «Знаете, я ничем не могу вам помочь, кроме того, чтобы вы приходили отжиматься в мой кабинет». Мои молоденькие секретарши приходят в ужас, когда он приходит, снимает ботинки и начинает заниматься спортом. Я понимаю, зачем он это делает, - чтобы привлечь внимание. Я говорю ему: «Проходите, отжимайтесь», а сама занимаюсь тем, чем обычно. Продолжалось это недели полторы. Легко представить, сколько бы это длилось, если бы мы с ним «качали права». Другая женщина считала, что КГБ прячет в капусте, которую она покупала в магазине, подслушивающие устройства, в связи с чем просила оставлять свою хозяйственную сумку в углу моего кабинета. Я сказала: «Хорошо, оставляйте. Ее тоже хватило на несколько дней».

Еще один случай, рассказанный Е. Гениевой, касается так называемой «мультимангофобии», охватившей наше общество после терактов в Москве. В таких условиях иногда бывает трудно остаться верным своим принципам и не поддаться общей панике. Привожу фрагмент интервью: «Через какое-то время после «Норд-оста» мне сказали, что у нас в зале сидят десять чеченцев, из которых только один говорит по-русски. Представьте это желание, чтобы они ушли из библиотеки как можно быстрее. Может, они подложили бомбу, может, внесли какие-то устройства. У нас множество посетителей, иностранных центров, компьютеров, мы в двух шагах от Кремля. Что предпринять в такой ситуации? Кто-то предложил подойти к этим людям и сказать им, чтобы они ушли из библиотеки. Или хотя бы просто спросить, что они здесь делают? Я



говорю, представьте, что я подхожу к группе молодых чеченских людей и прошу их уйти из библиотеки. Они – москвичи. У них правильно оформлены документы. У нас - общедоступная библиотека. Какое я имею право их выгонять? Или спрашивать, что они тут делают? Если они что-то соображают, они просто ответят: а вам какое дело. Может, у них медитация здесь происходит. Сказать, что я не подпрыгивала от каждого телефонного звонка в этот момент, я не могу. Я безумно боялась, что что-то произойдет. Я уже видела перестрелку в нашей библиотеке. В данном случае, эти люди оказались чеченскими студентами, готовившимися к сессии. Во что могли бы вылиться наши действия? Ни во что. Если бы мы попросили их уйти, они бы ушли. Но какую душевную рану я бы навеки нанесла и им, и себе, и своим сотрудникам!»

Одной из важных проблем в работе библиотеки является обслуживание людей с физическими недостатками. Это дети и взрослые, которые плохо видят, плохо слышат, плохо двигаются. Для многих из них библиотека становится единственным местом, где они могут общаться с другими людьми. Проблема состоит в том, что зачастую люди, желая оказаться полезными человеку с каким-либо физическим недостатком, по незнанию встают на неверный путь. Существуют правила поведения в отношении инвалидов. Самое главное из них гласит: НИКОГДА ни взглядом, ни словом, ни действием не показывайте, что этот человек чем-то отличается от других. Приведу пример: в библиотеку академии ходит читатель, у которого недоразвиты пальцы рук. Иногда я замечала, что некоторые библиотекари, из лучших побуждений, часто не давали ему для заполнения книжные формуляры, считая, что ему будет трудно в них написать. Я думаю, что они поступали неправильно. Этот читатель за свою жизнь научился неплохо обращаться с ручкой и очень гордится этим (у него выработался даже очень красивый почерк), а библиотекари своим поведением как бы подчеркивали его ущербность, что совершенно недопустимо.

Толерантность не означает, однако, одобрения библиотекарем негативных действий читателя, которые могут мешать работе библиотеки и ее посетителям. В этом случае стоит, не вступая в пререкания, как можно спокойнее разораться в ситуации и уладить сложившийся конфликт.

В заключение хочу отметить, что очень трудно представить абсолютно толерантного человека. Думаю, что таких людей нет. Обыкновенному человеку гораздо проще быть толерантным к людям вообще, чем к своему ближайшему окружению, которые утомляют, задают по 100 раз в день одни и те же вопросы и т.п. Все это так. Но главное – приближение к идеалу. Нам, молодым, легче воспринимать что-либо новое (людям в 40-50 меняться уже труднее). Но для молодого поколения характерен и так называемый «юношеский максимализм», когда видишь только черное и белое, не замечаешь полутонов. Именно этим объясняется преобладание молодежи в таких нетолерантных организациях, как «Идущие вместе», РНЕ и др.

Решить проблему воспитания толерантности у молодежи непросто. Необходима координация усилий со стороны государства, образовательных учреждений, общественных организаций, библиотек. Но главное, чтобы молодой че-



ловек САМ понял одну простую истину, известную еще с древнейших времен. Эта истина называется в этических учениях: **«Золотое правило нравственности»**. Оно упоминается еще в древнеавилонских сказаниях, у Конфуция, у древнегреческих философов, в Евангелии от Матфея, в категорическом импиративе Канта. Но самое известное воплощение «Золотое правило нравственности» сводится к простейшей истине: **как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними.**

Когда человек научится мысленно ставить себя на место других и, таким образом, корректировать свое поведение, он станет по-настоящему толерантным человеком. Это непросто, но мы, библиотекари, должны к этому обязательно стремиться.

## **БИБЛИОТЕКА – ТЕРРИТОРИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ**

**Алла Петровна МЕЖЕНСКАЯ,**  
*библиотекарь научно-методического отдела  
Белгородской государственной юношеской библиотеки  
(г. Белгород)*

Принцип толерантности лежит в основе деятельности библиотек многих стран, в том числе и в России. Понятие **«толерантность»** по смысловой насыщенности значительно шире, нежели просто «терпимое отношение». Это своеобразная этическая доктрина современности, занимающая центральное место в системе ценностей цивилизованных государств. Сегодня для многих россиян толерантность – понятие далекое. Тем не менее, современное российское законодательство провозглашает многие принципы, устанавливающие идеологию толерантности в обществе. Конституция РФ 1993 г ст.2; 13; 14; 19; 28; 29; 44 п.1; 68 гарантирует права и свободы человека и гражданина, устанавливает основы толерантной идеологии.

Ст.3 Федерального Закона РФ «Об информации, информатизации и защите информации» от 20.02.1995 г. № 24 гласит: «Государственная политика в сфере формирования информационных ресурсов и информатизации направлена на создание условий для эффективного и качественного информационного обеспечения решения стратегических и оперативных задач социального и экономического развития Российской Федерации». Пункт 3 ст.10 закона запрещает «относиться к информации с ограниченным доступом: документы, накапливаемые в открытых фондах библиотек и архивов, информационных системах органов государственной власти... организаций, представляющие общественный интерес или необходимые для реализации прав, свобод и обязанностей граждан». Таким образом, доступ к открытым фондам библиотек не может быть ограничен.

В сфере деятельности библиотек основополагающим является специальное законодательство – это два базовых для библиотечного дела в России федеральных закона – «О библиотечном деле» и «Об обязательном экземпляре документов». Федеральный Закон «О библиотечном деле» от 29.12.1994 г. № 78



– устанавливает принципы деятельности библиотек, гарантирующие права человека, общественных объединений, народов и этнических общностей на свободный доступ к информации, свободное духовное развитие, приобщение к ценностям национальной и мировой культуры на культурную, научную и образовательную деятельность. В законе определены статус библиотек, права и т.д. Закон «Об обязательном экземпляре документов» гарантирует поступление в библиотеки источников информации. Таким образом, совокупность современного российского законодательства гарантирует соблюдение принципов толерантности в деятельности библиотек.

Для соблюдения принципов толерантности в библиотеках библиотекарь, прежде всего, должен обладать профессиональной этикой. Профессиональная этика библиотекаря - это совокупность специфических требований и норм нравственности при выполнении им профессиональных обязанностей по обслуживанию читателя информацией. В библиотечной профессии существует свое неповторимое своеобразие ситуаций, трудностей и даже опасностей, «работа» с которыми требует профессиональных знаний, педагогического такта, толерантного отношения к читателям и коллегам.

В «Словаре русского языка» С.И. Ожегова отмечаются такие человеческие качества:

- честность, прямота, искренность в поступках и отношениях;
- доброжелательность - желание людям добра, готовность содействовать их благополучию;
- вежливость, соблюдение правил приличия, учтивость;
- тактичность, чувство меры, создающее умение вести себя в обществе, не задевая достоинства людей;
- порядочность, честность, неспособность совершать антиобщественные поступки;
- общительность, способность легко входить в общение.

Такими качествами должен обладать библиотекарь, чтобы успешно выполнять свою работу и профессионально общаться с читателями.

Давайте с вами посмотрим, что собой представляет толерантность?

**Толерантность** каждый определяет ее по-своему, и если мы возьмем словари, окажется, что в разных языках значение этого слова имеет свой неповторимый оттенок. Возможно, самая близкая интерпретация – устойчивость к конфликтам.

**Толерантная личность.** В жизненных ситуациях толерантность выражается качествами, характеристиками личности: расположенность к другим, снисходительность, терпение, чувство юмора, чуткость, доверие, альтруизм, терпимость к различиям, умение владеть собой, доброжелательность, умение не осуждать других, гуманизм, умение слушать, любознательность, способность к сопереживанию. Благодаря таким качествам одна личность сможет понять другую и быть толерантной к ней. Как видим этические нормы и понятие толерантности имеют похожее значение.

Для библиотекаря очень важны и такие качества, как культура общения и поведения (воспитанность), начитанность, деликатность, стремление к много-



стороннему общению с людьми и, конечно, высокая квалификация, профессионализм. Молодым работникам, иногда, нужна подсказка от своих старших по опыту коллег, как, себя необходимо вести с читателями во время индивидуального информирования, проведения мероприятия. Так как более опытные библиотекари на практике изучили состав читателей своей библиотеки. И знают, как и с кем нужно вести беседу.

Чтобы сделать общение более эффективным, можно использовать следующие **правила толерантного общения.**

- Будьте открыты к собеседнику и принимайте его таким, каков он есть. Такое отношение к партнеру по общению основано на исходном к нему уважении и ваших положительных намерениях, вне зависимости от того, согласны вы с ним или нет.
- Постарайтесь услышать все сообщение целиком. Поскольку сообщение состоит как из фактической информации, так и эмоционально окрашенных моментов, постарайтесь понять и оценить все сообщение полностью, включая эмоциональное отношение.
- Участие в общении должно быть активным и ответственным. Если вам что-либо неясно или вы пропустили часть сообщения, немедленно включайте обратную связь. Она нужна не только слушающему, но и говорящему – он должен знать, что его сообщение дошло до адресата и получило оценку.
- Выражайтесь ясно. Думайте о том, что вы говорите. Тщательно выбирайте слова. Научитесь говорить так, чтобы люди стремились послушать вас. Наиболее доходчивы и эффективны такие сообщения, которые не содержат предвзятых и поверхностных суждений, однако достаточно экспрессивны, например, так называемые сообщения от первого лица.
- Будьте настойчивы. Настойчивость сообщения вовсе не означает агрессивности или навязывания своего сообщения другим. Сообщая о ваших чувствах, мыслях или правах, вы должны уважать чувства, мысли права других.
- Будьте хорошим слушателем. Как бы ни был красноречив говорящий, коммуникация будет неполной, если его не слушают или слушают плохо. Слушание требует сознательного усилия и концентрации. Нужно хотеть слушать.

Библиотекари должны быть не только сами толерантны в отношении своих читателей, но и читателей обучать толерантности. Библиотеками г. Белгорода и Белгородской области накоплен опыт работы с молодежью по формированию нравственности, уважения к себе и другим, к своему и чужому прошлому, истории и культуре разных народов и стран. Библиотекари воспитывают у молодежи терпимость, толерантность на примерах мировой художественной культуры, литературы и искусства, используя современные информационные ресурсы и каналы связи, делающие их доступными. В своей деятельности библиотеки руководствуются вышеуказанными Федеральными Законами и Федеральной целевой программой **«Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе на 2001 – 2005 годы»**. Во исполнение программы муниципальные библиотеки, работающие с юношеством, использовали различные формы работы. В перечень меропр-



ятий входят: круглые столы-дискуссии, книжно-иллюстративные выставки, Дни информации, викторины, обзоры литературы и др.

Мы считаем, что работа по формированию культуры национальной толерантности в библиотеках может быть более успешной, если проводить комплекс мероприятий с предварительной ориентацией на восприятие темы. Тогда, наверное, люди разных поколений, молодежь будут готовы обсуждать проблемы толерантности. В Декларации принципов толерантности, принятой ЮНЕСКО, подчеркивается, что взаимодействие социальных групп, имеющих различные ценностные, религиозные и политические ориентиры, может быть достигнуто на основе выработки норм толерантного поведения и навыков межкультурного взаимодействия. Формирование установок толерантного сознания и поведения у молодежи, веротерпимости и миролюбия, профилактика различных видов экстремизма и противодействие им имеют для многонациональной и поликонфессиональной России особую актуальность, обусловленную сохраняющейся социальной напряженностью в обществе, ростом национального экстремизма, являющихся прямой угрозой безопасности страны. Особую актуальность проблема толерантности приобрела и с распространением международного терроризма.

В Белгородской государственной юношеской библиотеке планируется организовать и провести акцию по толерантности **«Мир, который мы создаем»**.

**Целью акции «Мир, который мы создаем»** является:

- формирование позитивного общественного мнения о ценностях толерантности у молодежи;
- развитие связей и сетевого взаимодействия различных общественных групп, работающих по теме «толерантность»;
- продвижение идей толерантности и культуры мира, а также расширение знаний об этическом и культурном многообразии мира.

В преддверии акции планировалось провести социологический опрос, с целью выяснения, насколько наша молодежь знакома с понятием «толерантность» и какими методами, по мнению молодежи, можно пропагандировать идеи толерантности?

**Первый день** - пройдет под девизом **«Толерантность: объединяем усилия»**. Начнется с торжественного открытия, где организаторы акции во вступительном слове познакомят с современными проблемами толерантности в нашей стране. Присутствующие узнают о программе библиотечных мероприятий и их участниках во время акции.

**Второй день «Добрый мир любимых книг»** будет посвящен книге. Мы пригласим всех желающих на выставки, беседы. Будут представлены газетно-журнальные публикации, выставка дифференцированной литературы:

- **О людях, преодолевших физические недуги, о милосердии.** Н. Амосов «Книга о счастье и несчастьях», Р. Киплинг «Свет погас», А. Маршал «Я умею прыгать через лужи», Л. Микулина «Мать Мария», О. Генри «Последний лист», Э.М. Ремарк «Ночь в Лиссабоне», И. Стоун «Жажда жизни».

- **Оптимистической направленности, позволяющая отвлечь от мрачных мыслей, связанных с потерей близких, любимых людей:**



Ж. Амаду «Дона Флор и два ее мужа», Ш. Бронте «Джейн Эйр», Ф. Искандер «Сандро из Чегема», М. Лассила «За спичками», С. Мюэ «Время страстей человеческих», Р. Роллан «Очарованная душа. Кола Брюньон». **Помогающие преодолеть моральные неурядицы, воспоминания о прошлом:** Н. Берберова «Железная женщина», Э. Бронте «Агнец Грей», Ч. Диккинс «Рождественские рассказы», Б. Зайцев «Голубая звезда» мемуары Артистов, писателей.

- **Отвлекающая от сложных бытовых производственных проблем:** Н. Адамян «Избранное», И. Гофф «Советы ближних», Л. Уварова «От мира сего» приключенческая и фантастическая.

**Третий день** будет посвящен кинематографу. В этот день планируется провести видеолекторий **«На пути к толерантному сознанию»**, посвященный фильмам воспитывающим толерантность. Использовать можно:

- **«Время танцора»** фильм удостоен приза ООН «За терпимость и толерантность» в одной из главных ролей Чулпан Хаматова.

- 7-минутный фильм Гарри Бардина **«Адажио»**, за короткое время выразительно, ярко с помощью прекрасной музыки и мультипликации раскрывает вечную проблему добра и зла, духовности. Фильм известен во всем мире, имеет различные премии такие как «Малый Оскар», премия Ватикана и др.

- Фильм **«Планета обезьян»**. Каждый может оказаться в ситуации «непохожести» на основную группу общества, неумение понять и принять чужака приводит к войнам, конфликтам.

- Документальный фильм **«Не уйдем»** Основная идея фильма - это толерантность при сохранении культурного разнообразия народов, живущих в Казани, и формирование на этой основе устойчивого полиэтнического и поликонфессионального сообщества. Авторы фильма утверждают, что идеи толерантности присутствовали на этой земле всегда. При этом они ссылаются на строительство христианских храмов в Волжской Булгарии, Золотой Орде, Казанском ханстве, указ о веротерпимости Екатерины I в период Казанской губернии, «Золотой век» татарской культуры в начале XX столетия. В фильме представлены интервью с представителями различных конфессий: с имамом Апанаевской мечети Валиуллой хазратом, с настоятельницей Свято-успенского Зилантовского монастыря монахиней Ниной, преподавателем иудаики Михаилом Бунемовичем и представителями татарских диаспор за рубежом. География съемок фильма охватывает три континента. В фильме использованы уникальные фото и кинодокументы из государственных архивов Германии и России, в том числе из частных. Для озвучивания фильма сделана запись татарских народных песен в исполнении мужской группы хора Ансамбля песни и танца. В составе творческой группы: автор и режиссер Салават Юзеев, научный консультант доктор исторических наук Искандер Гилязов, оператор - Рафик Галеев, директор фильма Марина Галицкая.

- Этнокино как антифашистская технология. Просмотр и обсуждение фильма **«Давай убьем музыканта»**.

- Этнокино как проводник идей толерантности. Просмотр и обсуждение фильма **«Лицо кавказской национальности»** с участием представителей чеченской диаспоры.



- 3 по 10 октября 2004 г. в болгарском городе Пловдив прошел 29-й Международный фестиваль телевизионных фильмов (GOLDEN SHEAT International TV Festival). Россию на этом форуме представляла работа режиссера Нурбека Эгена, продюсера Владимира Есинова и сценариста Екатерины Тирдатовой **«Тайный знак. Возвращение Хозяина»**. Жюри отметило сериал сразу двумя призами, что свидетельствует о несомненном подъеме российской киноиндустрии. Памятной статуэткой и дипломом награжден оператор-постановщик Вадим Семеновых. А вторая часть трилогии **«Тайный знак»** удостоена специального приза в номинации «Фильмы для детей и юношества» - «За отражение молодежных конфликтов на межнациональной почве и толерантность». Телевизионный сериал, состоящий из 24 серий, создан при поддержке Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям. В нем заняты такие замечательные актеры как Александр Пороховиков, Владимир Стеклов, Александр Белявский, Марина Яковлева и другие.

- **«Поля смерти»**. Тема убийство политических деятелей, геноцид, беженцы.

- **«Список Шиндлера»**. Тема: геноцид, Холокост, концентрационные лагеря.

- **«Цвет пурпура»**. Тема: дискриминация женщин и плохое обращение с детьми.

**Четвертый день** - выезд в юношескую библиотеку г. Старый Оскол. Игровая программа **«Толерантность: что это?»**.

**Пятый день** - урок толерантности **«Толерантным быть хочу, пусть меня научат»**. Этот день акции нацелен на продвижение идей толерантности и культуры мира, а также расширение знаний об этническом и культурном многообразии мира и нашей области. Увеличившийся в последнее время приток мигрантов делает актуальными вопросы толерантных межэтнических взаимоотношений - нужно решать проблемы культурно-языковой и социально-психологической адаптации мигрантов, в особенности подростков. Не секрет, что существует нетерпимость к приезжим, беженцам, людям другой национальности, озлобление против «нетрадиционных» религий, внешности, поведения. Без сомнения, любому представителю молодого (да и не только молодого) поколения знакома ситуация «борьбы» между представителями разных групп по интересам, мягко скажем, нелюбовь к сторонникам альтернативной музыки и искусства. Во время урока толерантности мы попытаемся решить некоторые проблемы взаимоотношений между людьми разных регионов. На мероприятие будут приглашены семьи переселенцев. Они расскажут, что чувствовали, покидая землю, на которой родились, с какими трудностями столкнулись на новом месте, кто им оказывал помощь в преодолении трудностей...

**Шестой день** — день межкультурной связи: **«Привет, иностранец»**. Мы считаем, что заседание круглого стола будет способствовать развитию толерантности и солидарности между молодыми людьми разных стран. 4.06.1999г. на совместном собрании иностранных студентов и аспирантов, обучающихся в вузах Белгородской области, было принято решение об открытии на базе БелГТАСМ (государственная технологическая академия) филиала Ассоциации иностранных студентов в России. На заседание круглого стола мы планируем пригласить членов Ассоциации иностранных студентов в России.

Примерными темами, для обсуждения за круглым столом послужат:

Причины распространения расистских и ксенофобских настроений среди



молодежи.

Что соответствует интересам молодых людей – содействие идее толерантности или поощрение верховенства «своих» над «чужими»?

Какие шаги необходимы, чтобы остановить насилие со стороны молодежных группировок на расовой и этнической почве?

Заключительный **седьмой день** посвящен гражданскому форуму **«Что несет России толерантность»**. Для обсуждения будут предложены вопросы:

Что должно, по Вашему мнению, нести в себе понятие толерантности для России, Белгорода?

Что изменится в нашем обществе, если мы будем последовательно работать для утверждения культуры мира, демократии и прав человека?

Как бы вы описали культуру мира?

Каких конфликтов между этническими и религиозными группами удалось бы избежать при условии соблюдения прав человека? Каких именно прав?

Какую роль в воспитании толерантности может играть культура и народные виды искусства?

**От акции, «Мир, который мы создаем», мы ожидаем,** формирования, прежде всего, в молодежной среде активных ценностных установок на толерантность и преодоление агрессивности, выявление групп молодежи, способных отстаивать ценности толерантности во взаимоотношении с другими группами, создания условий для открытого обсуждения социальных проблем, в том числе проблем межнациональной розни. Итогом, надеемся станет снижение конфликтности и напряжения в общении среди студентов разных национальностей.

## **БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ В УСЛОВИЯХ МЕЖКУЛЬТУРНЫХ РАЗЛИЧИЙ: РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ «БИБЛИОТЕЧНО- ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР НАЦИОНАЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ «СОДРУЖЕСТВО»**



**Анна Владимировна МИНАШКИНА,**  
библиотекарь сектора абонемента  
библиотеки-филиала  
№ 14 ЦБС г. Рязани  
(г. Рязань)

Решение любых политических и культурных проблем муниципального образования невозможно без учета этнической специфики народов, населяющих его. Город Рязань – многонационален: здесь проживают мордва, татары, украинцы, белорусы, немцы, евреи, армяне, азербайджанцы и другие. В Рязанской области работают около 20 наци-



онально-культурных и национально-религиозных организаций, основным направлением деятельности которых является сохранение и развитие традиций и культуры своего народа.

Ни один народ не развивается в изоляции. Жизнь по соседству сама заставляет учиться взаимопониманию, уважению к религиозным, культурным, бытовым традициям другой нации. Принцип толерантности – норма цивилизованного государства, в основе которого – взаимодействие разных людей с разными вкусами, взглядами, ценностями. Необходимы целенаправленные усилия разных организаций и, в первую очередь, организаций, работающих с детьми и молодежью, для того чтобы, принципы толерантности через молодое поколение проникали в нашу жизнь.

Важное место в этом процессе отводится *библиотекам*, как важнейшей составляющей культурной инфраструктуры города. Библиотека всегда выполняла и выполняет функции сохранения и распространения национальных культур и традиций. Обладая значительным информационным потенциалом библиотека оказывает информационную поддержку в решении ряда важнейших социальных проблем молодежи, в том числе формированию гражданской и нравственной позиции, патриотизма, духовных и социальных ценностей, установок толерантного поведения, получении образования, организации досуга и др. Сегодня, когда проблема толерантности остро стоит в нашей стране, участие в этой деятельности библиотечной молодежи становится наиболее актуальным; ей проще найти общий язык с молодым поколением читателей.

В библиотеке-филиале №14 ЦБС г. Рязани 6 библиотечных специалистов обслуживают около 3700 читателей, посещающих библиотеку 25 тыс. раз в год; выдается около 68 тыс. изданий. Библиотечный фонд составляет более 46 тыс. экземпляров изданий. Проводится более 70 массовых мероприятий в год, которые посещают около 2 тыс. человек. Библиотечное обслуживание пользователей ведется в секторах абонемента, читального зала, национальной литературы. На базе сектора читального зала действует Центр социально-правовой информации. Комплексный подход к выполнению функций библиотеки осуществляется по основным направлениям: реализация целевых комплексных программ «Библиотеки ЦБС и образование», «Библиотека-центр муниципальной, правовой и социальной информации», программы развития библиотеки.

С целью возрождения и сохранения национально-культурной самобытности местного сообщества, создания условий для межнационального взаимодействия и взаимообогащения культур, равных возможностей доступа к культурным ценностям, формирования культуры межэтнического общения, воспитания терпимости и уважения друг к другу в библиотеке-филиале № 14 Муниципального учреждения культуры «Централизованная библиотечная система г. Рязани» с 2001 года разработана и реализуется *программа национально-культурного возрождения этно-национальных групп населения г. Рязани «Библиотечно-информационный центр национальной литературы «Содружество»*.

Начало работе библиотеки по выбранному направлению положило сотрудничество с рязанской региональной организацией российских немцев



«Общество «Начало». Изучение и анализ имеющихся ресурсов, услуг и потребностей «Общества «Начало» определили решение создать в структуре библиотеки подразделение, обслуживающее российских немцев г. Рязани и всех, интересующихся немецкой культурой и языком. Библиотечными работниками был изучен опыт работы Центров национальной культуры при библиотеках по вопросам формирования документного фонда и работы с этническими группами.

В 2001 году в библиотеке был открыт *Сектор национальной литературы*, на базе которого стало осуществляться целенаправленное формирование фонда документов на немецком языке, учебной и методической литературы по изучению немецкого языка, немецкой литературы и литературы по истории немецкой культуры, периодических изданий российских немцев; формирование справочно-библиографического аппарата Сектора. Были взяты на индивидуальное информирование лидеры «Общества «Начало». В помощь изучению родного языка обеспечивалась информационная поддержка слушателей курсов по изучению немецкого языка путем проведения Дней информации, обзоров, выставок литературы.

В целях создания культурно-информационной среды для межличностного общения этнических немцев, организации их досуга, а также для всех интересующихся немецкой культурой работал молодежный клуб «Югендберг». Учащиеся общеобразовательных школ и студенты высших учебных заведений г. Рязани на заседаниях клуба знакомились и изучали историю, культуру, традиции немецкого народа, проводили анкетирование, психологические тренинги, часы немецкого фольклора, немецкой песни и другое.

Деятельность библиотеки по профильному направлению развивается и совершенствуется.

В 2003 году проект «Создание библиотечно-информационного центра национальной литературы «Содружество» на базе библиотеки-филиала № 14 МУК «ЦБС г. Рязани» вошел в *городскую* целевую программу «Развитие культуры и сохранение культурного наследия (2002-2004 гг.)» и был профинансирован администрацией г. Рязани.

В апреле 2003 года библиотека совместно с Рязанским региональным отделением Общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России» организовала и провела *круглый стол «Библиотека как центр диалога национальных культур»*, в работе которого приняли участие представители армянской, еврейской, украинской национально-культурных организаций, Представительства № 6 администрации г. Рязани, общеобразовательной школы № 47. Необходимо отметить, что представителями Молодежного Совета при Рязанском городском Совете, Совета регионального отделения партии «Яблоко», Французского клуба, Рязанской Школы прав человека были молодые люди, которые активно участвовали в работе круглого стола. На заседании обсуждалась проблема формирования единого информационно-культурного пространства региона: взаимодействия библиотек и социальных институтов муниципального образования в работе по возрождению и развитию национальных культур народов Рязанской области. Особое внимание было уделено вопросу



формирования толерантного сознания подрастающего поколения.

В настоящее время установлены контакты и ведется совместная работа библиотеки с Рязанским региональным отделением Общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России», региональной общественной организацией «Еврейский общинный культурный Центр «Хесед-Тшува», немецким культурным обществом «Анфанг», украинским культурным Центром «Днепр», армянской диаспорой, фино-угорским этно-культурным обществом «Вейсэ». Работа библиотеки с общественными этно-культурными объединениями города осуществляется на основе Договора о творческом сотрудничестве с Рязанским региональным отделением общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России» и плана совместных мероприятий с национально-культурными организациями.

В рамках программы развития библиотеки по выбранному направлению выявлены и изучены этнические группы в городе, изучены культурно-языковые проблемы национальных диаспор, информационно-культурные потребности их представителей. С учетом информационных потребностей представителей этно-национальных групп местного населения ведется работа по формированию специализированного фонда документов: собирается материал об истории, культуре, обычаях, традициях конкретных национальных групп, литература на национальных языках. Библиотека получает такие периодические издания как: журналы «Диаспоры», «Жизнь национальностей», «Лехаим», «Молодежь и общество», газеты «Московская немецкая газета», «Молодежь Татарстана», «Еврейская независимая газета» и другие. Но этого недостаточно.

Необходимо отметить, что на комплектование специализированного фонда оказывают влияние следующие проблемы:

- литература на национальных языках почти не издается;
- количество издаваемой литературы на национальных языках, отраженной в рекламно-издательских материалах ограничено, что создает трудности при комплектовании;
- отсутствие гарантированного и достаточного финансирования комплектования библиотечных фондов не дает возможности приобретения необходимых изданий в нужном количестве.

Помощь в комплектовании фонда специальной литературой оказывают общественные национально-культурные организации города. Около 300 экз. печатных изданий передали в дар библиотеке Еврейский общинный культурный Центр «Хесед-Тшува», немецкое культурное общество «Анфанг», армянская диаспора, Рязанская Школа прав человека. Помощь в комплектовании Сектора национальной литературы оказывает отдел иностранной литературы Рязанской областной научной библиотеки им. М. Горького. В настоящее время библиотечный фонд Сектора составляет около 2 тыс. экземпляров изданий. Количество читателей Сектора – около 150 человек.

На базе Сектора национальной литературы ведется справочно-библиографическое и информационное обслуживание пользователей. Осуществляется ведение и совершенствование справочно-библиографического аппарата библиотеки: в систематическом каталоге и систематической картотеке статей вы-



делены тематические рубрики «Традиции этнических групп», «Культура национальных диаспор», «Толерантность». Ведется тематическая папка газетных вырезок «История и культура национальных диаспор». Оформлены стенды: «Мы вышли из войны», «Мы разные, но мы – вместе». Организованы выставки, в т.ч. постоянно действующие: «Толерантность – дорога к миру», «Культура не знает границ», «Армянские корни на Рязанской земле» и другие. Ведется индивидуальное информирование руководителей этнокультурных объединений города.

В библиотеке проводятся массовые мероприятия, посвященные истории и культуре этнических групп, праздники к юбилейным и праздничным датам. Активную помощь в организации массовых мероприятий в библиотеке оказывает специалист-координатор по социокультурной работе с населением по месту жительства Представительства № 6 администрации г. Рязани Е.В. Ушакова, работа с которым ведется по плану совместных мероприятий. Большой популярностью у читателей библиотеки пользовались мероприятия, организованные совместно с национально-культурными организациями:

- День Дружбы, организованный совместно с Рязанским региональным отделением общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России»;

- День армянской книги и тематический вечер «Армяне в годы Великой Отечественной войны» с участием ветерана Великой Отечественной Войны, писателя Гулаба Арамовича Мартросяна;

- «Боль и память»: Комплексное мероприятие к Дню Памяти и Скорби.

В план работы комиссии по межнациональному взаимодействию Общественной палаты при Губернаторе Рязанской области на 2005 год включены такие мероприятия, как День дружбы, Фестиваль национальных фильмов, конкурс рисунков: «Мы разные, но мы – вместе», День национальной кухни, книжные выставки: «Еврейский народ: история и современность» и «История и культура Российских немцев».

Одним из важных объектов регулирования межнациональных и межэтнических конфликтов, сохранения и развития национальных культур является подрастающее поколение, которое через культурно-просветительскую деятельность и организованное непосредственное общение приобретает ориентации толерантного сознания и навыки толерантного социального взаимодействия. Работа с детьми и подростками ведется в тесном сотрудничестве с социальными институтами, заинтересованными в диалоге с национальными культурами, занимающимися молодежными проблемами. Организуются и проводятся циклы просветительских мероприятий по воспитанию толерантного сознания у молодежи: цикл лекций на тему: «Развитие толерантного мышления у молодежи» (совместно с Рязанской Школой прав человека), Елка дружбы (совместно с интернациональным клубом г. Рязани «Диалог культур»), конкурс национальных рисунков «Мы разные, но мы – дружим» и другие. Для развития многонациональной среды в библиотеке работали молодежные любительские объединения: немецкий клуб «Югендберг», Армянский молодежный клуб. С 2004 года на базе Сектора действует интернациональный клуб для



детей и подростков «Родничок».

С целью рекламы и развития деятельности библиотеки по профильному направлению, укрепления контактов библиотечные работники принимают участие в мероприятиях, проводимых национальными культурными обществами, таких как:

- Концерт «Диалог культур» в рамках празднования Дня города (организатор – рязанское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Ассамблея народов России»),

- Фестиваль национальных культур (организатор Координационный Совет национальных образований Рязанской области, членом которого является заведующий сектором национальной литературы Эльвира Ивановна Свирина).

Для дальнейшего совершенствования работы библиотеки по возрождению, развитию и сохранению национально-культурной самобытности местного сообщества, формирования культуры межэтнических отношений, содействия решению культурно-языковых, национальных проблем, в том числе проблемы формирования информационных ресурсов этнокультуры города предстоит:

- укреплять и развивать сотрудничество с этнокультурными объединениями г. Рязани, партнерскими организациями;

- способствовать объединению деятельности национальных культурных обществ на культурно-исторической основе;

- популяризировать национальные культуры (в том числе русскую), раскрывать историю этнических групп в истории России и Рязанского края;

- содействовать воспитанию толерантного сознания у населения, прежде всего у детей и подростков;

- улучшать комплектование специализированного фонда, справочно-библиографический аппарат Сектора национальной литературы (создание электронной базы данных по всем аспектам жизнедеятельности представителей этнических групп);

- совершенствовать систему информационного обеспечения представителей этно-национальных групп г. Рязани.

В результате реализации программы развития библиотека станет центром поддержки национальных культур, межнационального культурного обмена, обеспечивающим информационно-культурные и образовательные потребности населения города, способствующим снижению социального напряжения в обществе и укреплению нашего государства.



# КУЛЬТУРНАЯ ПРОГРАММА

## РЯЗАНЬ ГОРОД ДРЕВНИЙ

В глубину веков уходит история Рязани. Поселение на этой территории существовало еще в эпоху бронзы и раннего железного века. А в конце XI века, в северной части кремлевского холма, в удобном для обороны месте возникает славянская крепость, положившая начало городу Переяславлю Рязанскому. Летописных известий о заложении города Переяславля нет, поэтому временем его основания, опираясь на сообщение из Следованной Псалтыри XV-XVI вв., считается 1095 год, когда на высоком холме в месте слияния рек Трубежа и Лыбеди, недалеко от Оки возник новый форпост Муромо-Рязанского княжества. В Переяславле, как тогда именовалась нынешняя Рязань, занимались земледелием, охотой, рыболовством. Через Переяславль лежали торговые пути к берегам Азовского моря, на Балтику и Дунай. Свое теперешнее название город Рязань принял от первой, более древней столицы Рязанского княжества – Старой Рязани, которая была разрушена татаро-монгольским нашествием в начале XIII века, в декабре 1237 года.

Немало героических страниц вписали переяславцы в историю борьбы за становление и независимость нашего государства. Они первыми приняли на себя сокрушительный натиск монголо-татарских орд. Летописи и народные предания широко отразили их самоотверженную борьбу с завоевателями. Переяславские ратники выступали против Мамаея вместе с Дмитрием Донским. По свидетельству «Задонщины», памятника древнерусской литературы, написанной переяславцем Сафронием, много их пало на поле Куликовом.

Указом Екатерины II в 1778 году Переяс-



Областной драматический театр



Областной художественный музей



Скульптурная группа и обелиск Победы



лавль Рязанский был переименован в город Рязань и вскоре стал центром губернии. С расширением границ Московского государства Рязань постепенно теряет свое военное значение. Все активнее растет ремесленное производство, возникают купеческие мануфактуры. В торговле продолжают играть важную роль водные пути. С отменой крепостного права усиливается развитие капитализма в России, однако Рязанская губерния остается аграрной.

После Октябрьской революции 1917 года, положившей начало новой исторической эпохе, рязанцы сражаются на фронтах гражданской войны. Трудящиеся Рязани, преодолевая разруху, создавали Советскую республику. Понимая важность города для центрального региона, в Рязань приезжали, выступали перед жителями Н.К. Крупская, А.В. Луначарский, Н.И. Подвойский, М.И. Калинин.

Перед Великой Отечественной войной Рязань становится самым крупным городом области как по числу жителей, так и по выпуску промышленной продукции. В первые же дни войны тысячи горожан вступили в ряды Красной Армии. Перестроенная на военный лад промышленность города выпускала более 200 видов продукции. Оставшиеся в тылу работали за себя и за фронтовиков. В память о рязанцах - героях фронта и тыла - установлен монумент и зажжен Вечный огонь в центре города.

На рубеже 50-х годов в Рязани началось бурное развитие промышленности. Возникли новые отрасли, получили развитие сельскохозяйственное машиностроение, промышленность строительных материалов, легкая и пищевая промышленность. Город стремительно растет, расширяются его границы, вбирая окрестные населенные пункты, ускоренными темпами ведется жилищное строительство. Реконструируется центр города. Многие здания здесь представляют архитектурную или историческую ценность - они бережно сохраняются. В облик современной Рязани гармонично вписывается архитектурный ансамбль кремля.

Рязанский кремль – историческое ядро го-

Панорамы Кремля





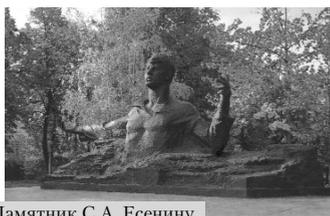
Дом-музей академика И.П. Павлова



Памятник академику И.П. Павлову



Памятник К.Э. Циолковскому



Памятник С.А. Есенину

рода, самая древняя его часть. Рязанский историко-архивный музей-заповедник, находящийся в Кремле, является одним из старейших музеев России. Здесь сосредоточен ряд выдающихся памятников русского зодчества. Все здесь свидетельствует о славном героическом прошлом, о таланте и мастерстве русского народа. Первым экспонатом музея, основанного 15 июня 1884 г. решением Губернской ученой архивной комиссии, стала икона святых мучеников Флора и Лавра XVIII в., подаренная собранию полковником А.А. Мариным. В 1890 г. музей, располагавшийся в здании присутственных мест, впервые был открыт для посетителей. В настоящее время в составе музея-заповедника 26 памятников истории и культуры (на площади 26,5 га), представляющих исключительную историческую, архитектурную и художественную ценность. Коллекции музея регулярно пополняются материалами, полученными в ходе раскопок. Указом Президента № 1219 от 6 декабря 1995 г. Рязанский музей-заповедник включен в Государственный свод особо ценных объектов культурного наследия народов Российской Федерации и с 1998 г. перешел в федеральное подчинение.

История города - это не только архитектура, как нечто материальное, стоящее века, но и люди – их дела, память о них. С полным правом рязанцы гордятся своими земляками, прославившими отечественную и мировую науку и культуру. На Рязанщине родились К.Э. Циолковский, И. П. Павлов, И. В. Мичурин, С. А. Есенин, А. С. Новиков-Прибой. Памятники, мемориальные доски напоминают об этом. Ее жители активно участвуют в тех преобразованиях, которые происходят в жизни нашей страны.

Трудная, но славная судьба у древней Рязани, которая, достойно встретившей свое 900-летие.



Подпишись  
через  
редакцию



# на журнал «Молодые в библиотечном деле»

Чтобы подписаться  
через редакцию

1. Заполните купон и квитанцию об оплате.
2. Перечислите деньги на наш счет в Банке Москвы.
3. Отправьте купон и квитанцию об оплате (или их копии) по адресу: 121354, Москва, а/я 25 «Молодые в библиотечном деле» или по электронной почте на [mbr1@yandex.ru](mailto:mbr1@yandex.ru)

- Журнал будет высылаться вам бандеролью ежемесячно.
- Подписная цена включает стоимость доставки.
- Если заявка придет до 1-го числа текущего месяца, мы начнем доставку со следующего номера. (Например, чтобы получать журнал с января, надо выслать в редакцию квитанцию до 1-го декабря)

Телефон: 8-905-598-5071

**Внимание! В случае отмены заказчиком произведенной подписки или неправильно оформленной подписки деньги за подписку**

Я готов подписаться на журнал  
«Молодые в библиотечном деле» на II полугодие  
2006 год

Для России:

- Я подписываюсь на 6 номеров и плачу 360 руб.

Я готов подписаться на журнал  
«Молодые в библиотечном деле» на I полугодие  
2007 год

- Я подписываюсь на 6 номеров и плачу 360 руб.

Организация \_\_\_\_\_  
Индекс \_\_\_\_\_ Область \_\_\_\_\_ Район \_\_\_\_\_  
Город \_\_\_\_\_ Улица \_\_\_\_\_  
Дом \_\_\_\_\_ Корпус \_\_\_\_\_ Телефон \_\_\_\_\_

Цены включают в себя стоимость журнала и пересылку бандеролью, но не включают оплату банковских операций.



# БЛАНК ЗАКАЗА

<b>Извещение</b>	форма № ПД-4
	_____ <b>ООО Издательский дом «Один из лучших»</b> _____ (наименование получателя платежа)
	_____ <b>7701304578</b> _____ (ИНН получателя платежа)
	№ _____ <b>40702810300010001083</b> _____ (номер счета получателя платежа)
	в _____ <b>ОАО «Банк Москвы» г. Москва</b> _____ (Наименование банка и банковские реквизиты)
	_____ <b>к/сч 30101810500000000219</b> _____
	_____ <b>БИК 044525219</b> _____
	_____ (Наименование платежа)
	Дата _____ Сума платежа: _____ руб. _____ коп.
<b>Кассир</b>	<b>Плательщик (подпись)</b> _____
<b>Квитанция</b>	_____ <b>ООО Издательский дом «Один из лучших»</b> _____ (наименование получателя платежа)
	_____ <b>7701304578</b> _____ (ИНН получателя платежа)
	№ _____ <b>40702810300010001083</b> _____ (номер счета получателя платежа)
	в _____ <b>ОАО «Банк Москвы» г. Москва</b> _____ (Наименование банка и банковские реквизиты)
	_____ <b>к/сч 30101810500000000219</b> _____
	_____ <b>БИК 044525219</b> _____
	_____ (Наименование платежа)
	Дата _____ Сума платежа: _____ руб. _____ коп.
<b>Кассир</b>	<b>Плательщик (подпись)</b> _____



✂ ✂

**Информация о плательщике:**

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., адрес плательщика)

\_\_\_\_\_

(ИНН налогоплательщика)

№ \_\_\_\_\_

(номер лицевого счета(код) плательщика)

---

**Информация о плательщике:**

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., адрес плательщика)

\_\_\_\_\_

(ИНН налогоплательщика)

№ \_\_\_\_\_

(номер лицевого счета(код) плательщика)

✂ ✂





## МАГАЗИН ТВОРЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ КНИЖНАЯ СЦЕНА

Магазин «Книжная сцена»  
работает с 10<sup>00</sup> до 18<sup>00</sup> каждый день,  
кроме субботы и воскресенья.



- В магазине «Книжная сцена» рады всем танцорам: и любителям, и профессионалам, и звездам.
- В магазине более 500 наименований книг о танцах, есть журналы, учебники по всем танцевальным жанрам, пособия, история хореографии.
- В магазин приходят танцоры, педагоги, хореографы, тренеры, руководители кружков и студий, приходят по одному и целыми коллективами.

**В магазине «Книжная сцена» можно получить бесплатный каталог литературы и неограниченное число газет «Танцевальный клондайк».**

Все подробности по работе магазина  
можно получить по телефону  
8-903-598-5071; 8-926-224-0978  
или по электронной почте [print2000@yandex.ru](mailto:print2000@yandex.ru)

**Работает Интернет-магазин на сайте [www.nashsite.com](http://www.nashsite.com)  
Любые книги из магазина можно заказать наложенным платежом или курьером.**



Этот товарищ танцует, как придется. Никогда ничему толком не учился. Правда, он думает, что он звезда и все знает про танцы. Мы знаем, что он неудачник и враг своему здоровью.

Этот товарищ всегда прилежно учился танцевать, читал правильные книжки, которые покупал в магазине танцевальной литературы «Книжная сцена», знает, какие движения как исполняются и как называются. Он знает теорию и практику танца не понаслышке, а из компетентных источников. Он настоящий профессионал и звезда. Ему завидуют, у него учатся, берут уроки, он побеждает на всех фестивалях...



Ежемесячная газета про все танцы

## «Танцевальный Клондайк»

- новости танцевальной жизни
- анонсы конкурсных и фестивальных событий
- обучающие и развлекательные статьи
- реклама школ, магазинов, ателье, пошивочных мастерских
- объявления о приеме на работу танцоров, хореографов, преподавателей
- авторские колонки профессионалов танца
- новые книги, учебники по хореографии
- интервью с мастерами танца, а также с начинающими танцорами
- новости танцевальной музыки
- фотографии

ПОДПИШИСЬ  
И ТАНЦУЙ  
В СВОЕ  
УДОВОЛЬСТВИЕ



В любом почтовом отделении России  
Подписной индекс в каталоге  
«Газеты и журналы» («Роспечать»)

**35827**

«Пресса России»

**10557**

Самый  
актуальный  
тиржак  
среди  
танцевальных  
изданий  
России.



Тел.: (845) 806-4776; 8-800-774-0670  
[www.tkashka.ru](http://www.tkashka.ru)