

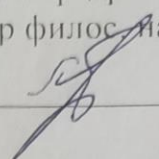
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
МОРДОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Н. П. ОГАРЁВА»

Институт национальной культуры

Кафедра культурологии и библиотечно-информационных ресурсов

УТВЕРЖДАЮ


Зав. кафедрой
д-р филос. наук, проф.

 М. В. Логинова

«09» 06 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

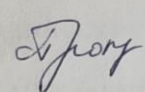
**МОЛОДЫЕ КАДРЫ РОССИЙСКИХ БИБЛИОТЕК:
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОМ**

Автор бакалаврской работы  06.06.2020 А. М. Паляева

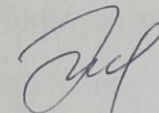
Обозначение бакалаврской работы БР-02069964-51.03.06-07-20

Направление 51.03.06 Библиотечно-информационная деятельность

Руководитель работы

канд. филос. н., доц.  13.06.2020 О. Н. Прокаева

Нормоконтролер

канд. культурологии, доц.  09.06.2020 О. В. Рубчинская

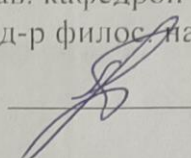
Саранск
2020

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
МОРДОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Н. П. ОГАРЁВА»

Институт национальной культуры
Кафедра культурологии и библиотечно-информационных ресурсов

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой
д-р филос. наук, проф.

 М. В. Логинова

«28» 11 2019 г.

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

(в форме бакалаврской работы)

Студент Паляева Анастасия Максимовна

1 Тема Молодые кадры российских библиотек: особенности управления ресурсом

Утверждена приказом № 9451-с от 28.11.2019

2 Срок представления работы к защите 06.06.2020

3 Исходные данные для научного исследования монографии, учебно-методические пособия, периодические издания, интернет-ресурсы

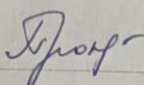
4 Содержание выпускной квалификационной работы

4.1 Молодые кадры библиотек как особая группа трудовых ресурсов

4.2 Особенности управления молодыми кадрами в российских библиотеках

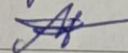
5 Приложения – А, Б

Руководитель работы

 28.11.2019

О. Н. Прокаева

Задание принял к исполнению

 28.11.2019

А. М. Паляева

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 59 страниц, 69 использованных источников, 2 приложения.

БИБЛИОТЕКА, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, МОЛОДЫЕ КАДРЫ, МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ, МОТИВАЦИЯ, ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, СТИМУЛИРОВАНИЕ.

Объектом работы являются молодые кадры библиотек.

Цель работы: раскрыть особенности управления молодыми кадрами как особой группы трудовых ресурсов в российских библиотеках.

В процессе исследования использовался опыт работы отечественных библиотек.

Методы исследования: анализ, синтез, сравнение, терминологический анализ, анализ документов.

Степень внедрения – частичная.

Область применения – в научной студенческой работе, практической деятельности библиотек.

Эффективность: результаты исследования помогут расширить знания по изучаемой теме с точки зрения системного подхода.

СОДЕРЖАНИЕ

	5
ВВЕДЕНИЕ	
1 Молодые кадры библиотек как особая группа трудовых ресурсов	8
1.1 Молодые кадры: понятие, правовой статус	8
1.2 Мотивация и стимулирование молодых кадров в управлении библиотекой	12
2 Особенности управления молодыми кадрами в российских библиотеках	22
2.1 Опыт управления молодыми кадрами в отечественных библиотеках: основные подходы, проблемы	22
2.2 Организация управления молодыми кадрами в библиотеках Республики Мордовия (на примере ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ»)	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	45
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	47
ПРИЛОЖЕНИЕ А (обязательное) ФГБУК «Российская государственная библиотека для молодежи»	55
ПРИЛОЖЕНИЕ Б (обязательное) Положение Совета молодых библиотекарей ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ»	57

ВВЕДЕНИЕ

В XXI веке в России произошла трансформация статуса библиотечной профессии. Она стала восприниматься обществом как профессия для людей, которые не могут реализовать себя в более престижной сфере. Несмотря на то, что многие библиотечные специалисты считают свою профессию важной, во внешней среде такое отношение как правило не получает понимания и поддержки. Социальный престиж, значимость, привлекательность библиотечной профессии в российском обществе находятся на невысоком уровне. В нашей стране коллективные ценности общественно значимых профессий после перехода к «рыночным отношениям» сменились материальными ценностями. При этом вознаграждение реально не соотносится с системными ценностями профессии и достигнутым уровнем профессионализма. «Общественная польза» больше не воспринимается как критерий престижа профессии или фактор, способствующий квалифицированным специалистам оставаться в рамках профессии. Сегодня потенциал библиотечной отрасли во многом зависит от трудовой активности молодежи, его социокультурного и профессионального уровня.

Одной из причин возникновения негативного отношения к библиотечной профессии и кадровой ситуации в библиотечной отрасли является недостаточное внимание к управлению молодыми специалистами как трудовым ресурсом, к определению их правового статуса, мотивации и стимулированию труда. Актуальность изучению вопросов управления молодыми библиотечными кадрами придает проявляющаяся тенденция притока в библиотечную профессию молодежи с изначально непрофильным образованием или из других сфер деятельности. Противоречие между потребностью общества и государства в библиотечных специалистах, ориентированных на профессиональную деятельность, и недостаточный уровень социально-экономической поддержки, профессионального развития и стабильной самореализации молодых библиотечных кадров определило необходимость данного исследования.

Теоретическая разработанность проблемы. В библиотековедении накоплен большой опыт изучения различных аспектов трудовой деятельности библиотечных сотрудников. Актуальными вопросами в области управления молодыми библиотечными кадрами занимались М. П. Захаренко [16–20], Г. И. Калашникова [22], Е. А. Потанина [45], И. Б. Стрелкова [57] и др.

Е. Я. Зазерский [14], А. И. Каптеров [24] и А. В. Соколов [51] провели ряд исследований, давших большой статистический материал для изучения вопросов мотивации и стимулирования молодых библиотечных специалистов.

Ю. Н. Столяров [54], Э. Р. Суакиасян [58], А. С. Чачко [65] и др. в своих работах рассматривали вопрос выбора библиотечной профессии молодежью.

Анализ публикаций позволяет утверждать, что изучение особенностей управления молодыми кадрами библиотек остается для отечественной библиотечной науки темой недостаточно разработанной в силу ее сложности и многоаспектности. На сегодняшний день не обобщен опыт управления молодыми специалистами в российских библиотеках, большинство работ носит локальный, описательный, а не аналитический характер.

Объектом исследования являются молодые кадры библиотек.

Предметом изучения – специфика управления молодым кадровым ресурсом в библиотеке.

Цель работы: изучить особенности управления молодыми кадрами как особой группы трудовых ресурсов в российских библиотеках.

Данная цель обусловила выдвижение следующих задач:

- рассмотреть понятие «молодые кадры» и выявить правовой статус данной категории специалистов;
- раскрыть специфику профессиональной мотивации и стимулирования молодых кадров библиотеки;
- изучить опыт управления молодыми кадрами в отечественных библиотеках;

– проанализировать организацию управления молодыми кадрами в библиотеках Республики Мордовия (на примере ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ»).

Теоретико-методологические основы исследования: федеральные законы, монографии, учебно-методические пособия, публикации в профессиональной периодике, интернет-источники. Исследование прикладных аспектов деятельности основывалось на анализе сайтов публичных библиотек, материалов из профессиональной периодической печати.

Методами исследования выступили – анализ, синтез, сравнение, терминологический анализ, анализ документов.

Научная новизна работы – охарактеризован опыт управления молодыми кадрами в российских библиотеках как особым трудовым ресурсом, изучен их правовой статус, а также специфика мотивации и стимулирования библиотечных молодых специалистов.

В результате исследования были изучены теоретические основы управления молодыми кадрами, проведен анализ управления ими в отечественных библиотеках.

Полученные результаты: проработано 69 источников, определены основные направления управления молодыми библиотечными кадрами.

Степень внедрения: частичная.

Эффективность: использование опыта управления молодыми кадрами в современной библиотеке способствует формированию новых подходов, технологий и методов осуществления профессиональной деятельности.

Область применения: в практике работы библиотек, научной студенческой работе.

Структура работы определена целью и задачами исследования. Состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и двух приложений.

1 Молодые кадры библиотек как особая группа трудовых ресурсов

1.1 Молодые кадры: понятие, правовой статус

Молодежь – это особая социальная группа, отличающаяся возрастными рамками и общественным статусом. Выделение ее в самостоятельную социально-демографическую группу стало возможным во второй половине XX века. Главными группообразующими признаками стали возрастные характеристики и специфика социального положения.

В. Т. Лисовский одним из первых определил «молодежь» как «поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих (в более зрелом возрасте уже усвоивших) образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет» [31, с. 55]. В. В. Городной дал следующую трактовку термину: «Молодежь – это самостоятельная социально-демографическая общность, отличающаяся совокупностью возрастных характеристик, особенностями социального положения, внутренних субъективных свойств и специфической активной жизненной позицией, проявляющейся в различных формах социальной деятельности» [16, с. 29]. Выше приведенные определения констатируют, что молодежь есть самостоятельный социальный субъект, активно действующий и являющийся частью современного общества.

Однако до настоящего времени не существует единого мнения в вопросе возрастных рамок молодежи как социальной группы. Многие ученые, исследующие ее проблемы, определяют нижней чертой возраст от 14 до 20 лет, а верхней – до 30 лет, когда окончательно формируется социальный статус и определяется профессиональная сфера жизнедеятельности.

В правовом отношении понятие «молодежь» закреплено во многих законодательных актах федерального и регионального уровней. В частности, в проекте Федерального закона «Об основах государственной молодежной по-

литики в Российской Федерации» (2010) содержится формулировка: «Молодежь (молодые люди) – проживающие на территории Российской Федерации физические лица (граждане Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, также иностранные граждане и лица без гражданства) в возрасте от 14 до 30 лет» [43].

Во многих субъектах Российской Федерации действуют законы о государственной (региональной) молодежной политике и в них определена изучаемая категория, а молодежью в целом считаются граждане в возрасте 14 (18) до 30 лет (исключение составляет Москва – от 14 до 25 лет и Чеченская Республика, где возрастные границы расширены до 35 лет).

В данной работе мы рассматриваем молодежь как молодых кадров библиотек, поэтому логично определить ее группой особых трудовых ресурсов, т. е. молодых специалистов и проанализировать их правовой статус.

Термин «молодой специалист» до сих пор не имеет нормативного определения и статус на федеральном уровне не определен, а действующем российском федеральном законодательстве его трактовка отсутствует. Так, в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) под молодым специалистом понимается «лицо, окончившее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения» [62]. Итак, главными критериями выпускника, приобретающего статус «молодого специалиста», считаются:

- лицо должно окончить образовательное учреждение профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию;
- лицо должно впервые поступить на работу по полученной специальности;
- лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

Дополнительные критерии могут быть предусмотрены в Отраслевых соглашениях и распространяются только на работников конкретной отрасли [62].

Юридическая поддержка молодых специалистов содержится в различных федеральных подзаконных актах специального действия, а также в некоторых региональных законах и нормативных актах (стимулирующие выплаты, субсидии на приобретение жилья и т. д.). Перечислим некоторые из них: Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2002 г. № 858 «О Федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2013 года» [42]; Постановление Правительства Москвы от 10 февраля 2009 г. № 76-ПП: «О третьем этапе Московской программы «Молодой семье – доступное жилье» на 2009–2011 гг. и заданиях до 2015 г» [40]. В данных документах статус молодых кадров выделен только для целей этих нормативных актов. Очевидно, что власти регионов, как и различные отраслевые ведомства, рассматривают данное понятие и цели с учетом местных интересов и возможностей.

Надо отметить, что в целом отсутствие единообразной трактовки термина «молодой специалист» не способствует государственной гарантии и не решает важнейших социальных проблем молодежи, реализующей свой потенциал в профессиональной сфере, в том числе и в библиотечном деле. Российское законодательство не позволяет определить полноценно статус данных сотрудников. Поэтому, как отмечает М. П. Захаренко, решением этих задач занялись различные общественные профессиональные структуры [17, с. 46]. Среди них особо значима Российская библиотечная ассоциация, основанная в 1994 г. и регулирующая многие вопросы в библиотечном деле.

Российская библиотечная ассоциация координирует деятельность библиотечного сообщества, развивает библиотечное обслуживание, повышает престиж библиотечно-информационных учреждений и социальный статус библиотечных работников. Ее возглавляет Совет, который состоит из президента, вице-президентов и членов Совета. В ее состав входят более 40 секций и групп, сформированных вокруг различных типов библиотек и различных направлений библиотечной работы.

Российская библиотечная ассоциация является штаб-квартирой двух секций: молодежного библиотечного обслуживания взрослых и молодых специалистов библиотечного обслуживания.

Ключевым фактором в развитии различных направлений работы с молодыми кадрами стали заседания секции «Молодые в библиотечном деле» на сессиях конференции Ассоциации, проводимых ежегодно. На них периодически широко обсуждаются профессиональные и социальные проблемы молодых специалистов библиотек, а также рассматривается их юридический статус. Сегодня деятельность секции плодотворно развивается, привлекаются новые члены, поднимаются проблемные профессиональные вопросы.

Важным достижением секции стала реализация нормативно-рекомендательного профессионального документа «Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010–2020 годы» [55, с. 13]. Он отражает интересы не только библиотечной отрасли, но и профессионального сообщества в целом в развитии молодежного кадрового потенциала, совершенствования уровня профессиональной адаптации молодых специалистов к задачам библиотечного дела. Значимо и то, что в официальном документе «Приоритеты развития Российской библиотечной ассоциации на 2011–2015 гг.» (2011) говорится: «Российская библиотечная ассоциация разрабатывает меры, способствующие привлечению, профессиональному росту и социальному признанию молодых библиотечных работников» [47]. Это способствует качественному развитию молодежной библиотечной кадровой политики в России и свидетельствует о признании профессиональным библиотечным сообществом важности работы с молодыми кадрами.

Сегодня проблема кадровой обеспеченности в библиотечном деле не является критичной, молодые кадры идут в библиотечные учреждения, но актуальной является задача определения их правового статуса, поддержка, а главное их мотивация и стимулирование с целью развития и формирования качественного кадрового потенциала.

1.2 Мотивация и стимулирование молодых кадров в управлении библиотекой

Кадровый ресурс – это не только люди (в количественной характеристике), но и их знания, навыки, способности, умения решать определенные профессиональные задачи. Важно понимать, что без данного ресурса библиотека не сможет реализовать возложенные на нее функции. Без высококвалифицированного и мотивированного на успешный результат кадрового ресурса, наличие хорошей материально-технической базы и стабильного финансирования недостаточно для полноценной реализации деятельности учреждения.

Для эффективной кадровой политики, рационального использования трудового потенциала сотрудников важно представлять систему их потребностей, т. е. мотивацию профессиональной деятельности. Только на этой основе важно ответить на ключевые вопросы: что сделать для того, чтобы молодые пришли работать в библиотеку; чтобы пришедшая молодежь профессионально закрепилась в библиотеке; чтобы для работающих в библиотеке молодых специалистов их труд стал привлекательным и престижным.

Мотивация – это «психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности» [22, с. 132].

Мотивация трудовой деятельности – это «процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в ходе выполнения выбранной ими работы, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами организации, и вместе с тем – комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников» [10, с. 2]. Мотивация – это процесс сопряжения целей и организации, и специалиста для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих; это система различных способов воздействия на персонал для достижения поставлен-

ных целей. Другими словами, мотивация специалистов – это стимул к той или иной деятельности.

Выделяют два основных вида мотивации – внешнюю и внутреннюю. Н. И. Козлов пишет: «внешняя мотивация – это побуждение или принуждение что-то делать внешними для человека обстоятельствами или стимулами, внутренняя мотивация – мотивация, которую человек носит в себе независимо от внешнего окружения». При этом он отмечает: «...неверно думать, что внутренняя мотивация рождается только внутри человека и не может быть создана извне» [2, с. 34]. Повлиять на внутреннюю мотивацию человека возможно только через внешнюю среду при попытках стимуляции внешней мотивации.

Типов мотивации, в зависимости от целей организации, может быть несколько. В зависимости от потребностей человека выделяются: специалисты, ориентированные в трудовой деятельности на содержательные и творческие начала; специалисты, предпочитающие оплату труда и другие материальные блага; специалисты, у которых мотивация сбалансирована [23].

Основные мотивы трудовой деятельности сотрудников:

- экономические (ориентация на ценности материального и финансового благополучия);
- патерналистические (ориентация на социальную защищенность);
- традиционалистические (ориентация на подчинение устоявшимся обычаям) [18, с. 47].

Набирают популярность стратификационный (карьерный) и доминантный (властный) мотивы трудовой деятельности.

Существуют разные способы мотивации, из которых выделим следующие:

1. Нормативная мотивация – побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического «заражения».

2. Принудительная мотивация – использование власти и угроза ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований.

3. Стимулирование – воздействие на внешние обстоятельства личности стимулами, побуждающих работника к определенному поведению и действию [23].

Мотивация сотрудника библиотеки складывается из многих составляющих: факторов внутренней среды, связанных непосредственно с трудовой деятельностью, и факторов внешней среды, которые характеризуют жизнь сотрудника вне рабочего места. Важную роль в этом процессе играют «стимулы» и «мотивы». «Стимул – это своеобразная плата сотрудникам в соответствии с их вкладом...» [23]. Мотив же характеризует внутреннее побуждение к действию.

Стимулирование труда – это фактор ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала [66, с. 14]. Стимулирование имеет и нематериальную сторону, позволяющей специалисту реализовать себя как личность и работник одновременно.

К типам стимулирования относится, прежде всего, материальное вознаграждение и различные дополнительные стимулы, а заработная плата есть главная часть системы оплаты и стимулирования труда, один из важнейших факторов воздействия на эффективность труда. Среди других типов материального стимулирования можно назвать систему бонусов, включая разовые вознаграждения, премии или добавочные вознаграждения.

Мотивация и стимулирование в качестве основных методов управления трудовыми ресурсами дополняют друг друга. Они олицетворяют собой стратегию и тактику, когда, мотивация – это стратегическая линия, направленная на достижение конечных целей организации, а стимулирование – тактика решения проблемы, удовлетворяющей определенные мотивы работника, в большинстве случаев материальные, и позволяющей ему более эффективно трудиться.

Итак, эффективно выстроенная система мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников значительно улучшает качество работы организации. Для библиотечного дела на современном этапе необходимо создавать конкурентно-способные предложения для молодых специалистов, привлекать их к работе в организации. Ключевую роль, в данных обстоятельствах, играет мотивирование и стимулирование будущего сотрудника.

При определении основных групп мотивов, связанных с трудовой деятельностью молодых специалистов, следует выделить мотивы: трудовой деятельности; выбора профессии и места работы [18, с. 16]. При работе по привлечению молодых сотрудников в библиотеку необходимо обращать внимание на последние две группы.

Проблемы формирования профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов подробно раскрывает М. П. Захарченко в труде «Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход». Она рассматривает особенности работы с молодежью, раскрывает их мотивы как сотрудников библиотек. В частности, автор приводит комплексное эмпирическое исследование «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России». Цель исследования – диагностика «реальной кадровой ситуации» и определение «структуры профессиональной мотивации молодых сотрудников публичных библиотек России» [18, с. 20].

Результаты данного исследования показали наиболее эффективные мотивы трудовой деятельности молодых специалистов библиотек. Среди них: «позитивная оценка, поддержка руководства» (53,1 %), а также «творческий характер работы» (46,3 %), «самореализация» (33 %), «благоприятный климат в коллективе» (40,8 %) [18, с. 21].

Анализ результатов исследования показал, что ядро профессиональной мотивации молодых кадров складывается, в большей степени, исходя из характера и содержания труда. Это подтверждает исследование 2007 г., в ходе которого были опрошены абитуриенты высших и средних профессиональных учреждений (различных направлений). По его результатам были названы факторы,

влияющие на профессиональное самоопределение. Ответы респондентов показали, что в первую очередь для молодежи в профессиональном самоопределении имеют: личностная самореализация (применять свои способности, продвигаться по службе, быть самостоятельными в работе), ориентация на высокий денежный доход, интерес к работе, возможность работать творчески и престиж выбираемой профессии [16, с. 27]. Были выделены основные привлекательные особенности библиотечной работы: широкий доступ к информации, различные контакты с людьми (общение), возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень. Таким образом, библиотечную работу можно считать интересной и привлекательной, так как она позволяет молодым сотрудникам раскрывать свой творческий потенциал и удовлетворять свои информационные, коммуникативные и др. потребности.

Однако проблема трудоустройства молодежи в библиотеку сохраняется, что подтверждает исследование: «Причины прихода на работу в библиотеку». Его результаты говорят о случайном выборе работы (75,1 %). 22 % опрошенных респондентов (молодых сотрудников) были изначально ориентированы на библиотечный труд и пришли по «собственному желанию» или «призванию», а также «согласно семейным традициям» [18, с. 24].

Для понимания причин низкого показателя нужно рассмотреть четвертую группу мотивов, выделенной Захарченко. Она связана с трудовой деятельностью – мотивы ухода (увольнения) с работы, так как они отвечают на вопросы о причинах неудовлетворенности работой. Полученные результаты можно считать вполне ожидаемыми: низкая зарплата (81,9 %), слабая материально-техническая база (32,6 %) и непрестижность профессии (24,9 %) [18, с. 24]. Современные библиотеки действительно сталкиваются с проблемами финансирования и нехватки ресурсов, поэтому достаточно сложно решить первые две проблемы на уровне организации. Можно говорить о материальном стимулировании деятельности сотрудников за счет премий и т. д., однако это не решит проблемы низкой заработной платы. Захарченко считает, что «блок мотивов, связанных с состоятельностью, самоутверждением, стремлением к новому и

ориентацией на творчество, должен быть преобладающим в структуре трудовых мотивов» [18, с. 25]. Это позволит персоналу библиотеки быть позитивно нацеленными на результат. Следовательно, с точки зрения управленческого подхода необходимо не просто стараться поднять уровень заработной платы сотрудников, а ориентировать молодых специалистов на другие привлекательные особенности библиотечной работы.

Сегодня необходимы профорientация и агитация работы в библиотеке. Молодых сотрудников нужно рассказывать об особенностях профессиональной деятельности в библиотеке, ее положительных качествах. В обществе распространено стереотипное мышление о специфике работы в библиотеке, часто в этом вина самих учреждений. В силу тех или иных причин, молодые библиотекари, работающие в должности рядовых сотрудников, не всегда имеют возможности реализовывать амбиции, профессионально делать карьеру и др.

Для привлечения и удержания молодых кадров в библиотеке необходимо создавать определенные условия, которые будут способствовать формированию позитивной профессиональной мотивации молодежи.

Одной из главных задач современной библиотеки является анализ собственных положительных особенностей, соотношение их с существующими мотивами трудовой деятельности молодых кадров, а также стремление повысить имидж профессии. На мотивацию системно влияет множество факторов внешней среды: социально-экономическое положение в стране и конкретной территории, стратификация общества, структура занятости населения, политико-правовое регулирование, демографическая ситуация и др. [18, с. 25].

Важное влияние оказывают межличностные отношения в коллективе и партнерские отношения с руководителями. Нельзя не принять во внимание тот факт, что в профессию большинство сотрудников попадают случайно, выбирая данную деятельность как временную (свыше 75 %). Однако две трети из них остаются и продолжают работать в библиотечной сфере. Исследования, проводившиеся на различных уровнях, подтверждают данный факт. Более того, психологами доказано, что трудовая деятельность молодого человека наиболее ак-

тивна в первые годы работы, поэтому руководителям нужно иметь это в виду и использовать, поощряя молодые кадры. Руководитель может создавать должные условия и выстраивать адекватную кадровую политику, способствующую притоку и закреплению молодежи в библиотеке [16, с. 27].

Материально-техническая база тесно связана с условиями труда, которые также имеют мотивационную привлекательность. К основным критериями рабочего места сотрудника, определяющими «комфортные – дискомфортные» условия и, следовательно, формирующими трудовую мотивацию в библиотеке, логично считать эргономические, технико-эстетические характеристики окружения рабочего места и его социально-психологические особенности.

В практике управления очень важно материальное стимулирование. Как правило, в библиотеках предусмотрены разнообразные формы материальной поддержки успешно работающих молодых специалистов. Однако следует обратить внимание и на нематериальную мотивацию и ее альтернативы. Так, для молодых специалистов огромное значение имеет возможность дополнительного обучения на профессиональных курсах, прохождение стажировок, с целью в дальнейшем иметь возможность проявлять инициативу, выдвигать новые креативные идеи, реализовывать различные проекты. Для того, чтобы совершенствовать профессиональные компетенции молодых сотрудников, руководителю библиотеки важно регулярно направлять их на курсы повышения квалификации, профессиональные конференции, мастер-классы для обмена опытом и изучения инновационных тенденций в профессиональной среде, а также приглашать в библиотечное учреждение квалифицированных проектных менеджеров – работа с ними позволит в дальнейшем молодым специалистам реализовывать собственные успешные проектные идеи. Однако мотивация персонала должна быть адаптированной под структуру и возможности конкретной библиотеки, быть единой для всех сотрудников.

Для молодых специалистов возможно организовывать обучение по различным программам, например, «Библиокласс для начинающих». Включить в программу обучения можно следующие темы: «Технология работы в библио-

теке», «Хорошим библиотекарем стать обязан», «Ведение первичной документации», «Справочно-библиографическое обслуживание», «Справочно-библиографический аппарат», «Книжные и виртуальные выставки», «Планирование и отчетность», «Формы массовой и индивидуальной работы», «Оформление библиотечного пространства», «Краеведческая работа» и мн. др.

Молодым сотрудникам можно предложить вести портфолио, а по истечению года работы проанализировать сделанное, используя эти материалы. Это наглядная форма подведения итогов и возможность увидеть профессиональный рост.

Сегодня многие специализированные молодежные библиотеки стали эталоном для других учреждений по организации и мотивации для молодых кадров. Так, ФГБУК «Российская государственная библиотека для молодежи» (РГБМ) (г. Москва) уделяет большое внимание созданию благоприятных условий труда сотрудников. В библиотеке применяется комплексная система прямых (материальных) и косвенных (нематериальных) форм экономического стимулирования трудовой активности молодых сотрудников: мобильная система стимулирующих выплат, вариативное предоставление сотрудникам библиотеки ненормированного жестко временного режима труда и/или дополнительного свободного времени. Это дает положительный эффект, поскольку утверждение, что смысл труда перестал сводиться только к материальной заинтересованности, значимо и для библиотек. Можно констатировать, что нематериальная мотивация становится все более актуальной для молодых библиотечных профессионалов, поскольку оптимальные по режиму и комфортные условия труда библиотечного специалиста объективно «работают» на его закрепление [16, с. 27].

Кадровый менеджмент в РГБМ характеризуют партнерские отношения и атмосфера сотворчества с директором, которые также правомерно отнести к нематериальной мотивации. Руководство библиотеки делегирует сотрудникам полномочия самостоятельно устанавливать необходимые для их успешной профессиональной деятельности внешние деловые контакты, инициативно по-

сещать профессиональные мероприятия и знакомиться с инновационным опытом работы не только в Москве, но и в других регионах России и зарубежных странах. Все это ориентирует специалистов на «горизонтальную» карьеру и способствует скорейшей профессиональной социализации.

Учитывая возрастные особенности, библиотечной молодежи в РГБМ создаются условия для самореализации, максимального применения своих способностей в процессе труда, реализации «здоровых» амбиций. Молодым специалистам максимально предоставляется тот участок работы, который интересен конкретному сотруднику и дается возможность для личностно-профессионального развития и проявления инициативы. Молодежи доверяются наиболее творческие участки профессиональной деятельности, даются персонализированные задания, которые позволяют избегать рутины, поручается курирование нескольких направлений одновременно, чтобы была смена видов деятельности.

Особое внимание в РГБМ уделяется учету поколенческих различий и личностно-психологических особенностей при расстановке кадров. Для обеспечения благоприятных условий в библиотеке руководство стремится поддерживать максимально сбалансированный возрастной ценз сотрудников внутри отдельного структурного подразделения и рабочей группы, что архисложно, но важно. Для большей эффективности и привлекательности труда, по мнению психологов, молодежь целесообразно объединять в самостоятельные малые группы либо поручать отдельные направления, что также учитывается в текущей управленческой практике библиотеки [16, с. 28].

В РГБМ все рабочие места сотрудников современно оборудованы и технологичны, имеется свободный доступ к необходимым ресурсам (включая электронные коммуникации). Выделены специально оборудованные комнаты питания, рекреации для сотрудников, клубный зал, зал визуальных искусств и комиксов и мн. др. (Приложение А). Таким образом, можно сделать вывод, что в отдельно взятой библиотеке можно создать оптимальные управленческие и

социальные условия, которые сделают ее привлекательным и престижным местом работы.

Можно сделать вывод, что библиотеке можно создать оптимальные управленческие и социальные условия, которые сделают ее привлекательным и престижным местом работы. При этом важным является и внешняя оценка профессиональной деятельности. Если библиотечное учреждение будет востребованным и активно посещаемым пользователями, комфортным по режиму работы, интересным по содержанию деятельности, то оно само по себе станет важным фактором привлекательности для работы в ней молодых сотрудников.

В настоящее время библиотечным учреждениям следует уделять большое внимание молодежной кадровой политике. Не понимая побудительных посылов и внутренних потребностей, без мотивации и стимулирования работающей молодежи сложно управлять трудовыми ресурсами в любой организации.

2 Особенности управления молодыми кадрами в российских библиотеках

2.1 Опыт управления молодыми кадрами в отечественных библиотеках: основные подходы, проблемы

К началу 1990-х гг., когда в жизни России наступил период перемен, в кадровом составе библиотечной отрасли была еще сильна когорта советских библиотекарей с хорошей фундаментальной школой, поэтому должного внимания работе с молодым персоналом не уделялось. Таким образом, библиотеки, сами того не замечая, создавали возрастные лакуны, которые выравнивались главным образом за счет специалистов с непрофильным образованием. Ситуация такого рода является, в том числе, и результатом плохой профориентационной работы и неумения показать потенциальным работникам библиотек преимущества всего спектра библиотечных профессий.

Кадровая ситуация в каждом регионе и каждой отдельной библиотеке индивидуальна и требует особых подходов. Однако при этом существуют некоторые общие принципы управления персоналом, которые необходимо использовать. Нужно знать, во-первых, работники, каких именно специальностей требуются библиотеке в настоящее время и с перспективой на 3–5 лет. Во-вторых, надо четко представлять, какие именно учебные заведения смогут удовлетворить эти кадровые потребности.

Дифференцированные количественные показатели наличия молодого персонала в библиотеке и потребности в нем, в том числе и на перспективу, можно получить, только проводя социологические исследования, на что решаются единицы. На основе анализа материалов сборника «Библиотека XXI века. Стратегия молодых» Форума молодых библиотекарей Центрального федерального округа выяснилось, что цифровые показатели о кадровом составе библиотек региона представили всего семь библиотек (43,7 %). Дифференцированные

исследования кадрового состава библиотек провели только два региона – Белгородская и Курская области (12,5 %) [34, с. 221]. Эти данные неутешительны, но характеризуют реальную сложность кадровой ситуации в большинстве библиотек.

Некоторые регионы страны в последнее время активно ведут работу по привлечению и закреплению молодых специалистов в библиотеках. Немногочисленные региональные исследования не дают возможность составить представление о картине по стране в целом, а также корректно сопоставить результаты анализа по разным регионам и библиотекам. Однако позволяют сформировать представление об основных показателях, необходимых для мониторинга молодежного кадрового ресурса российских библиотек.

В сложный период 1990-х гг. появились отдельные библиотеки, которые на новой содержательной и организационной основе начали возрождать работу с молодыми специалистами (Новосибирская, Ставропольская, Кемеровская юношеские библиотеки, Пермская областная универсальная, Муниципальные централизованные библиотечные системы Ижевска и Омска). Именно от них пошло молодежное библиотечное движение.

Сегодня из 83 субъектов РФ молодежным сегментом библиотечного персонала в той или иной степени занимается всего 52 региона. В числе последних наибольшее количество – это регионы Южного, Северо-Кавказского, Центрального, Северо-западного и Дальневосточного федеральных округов. В то же время в библиотеках, особенно Сибири, Урала, Поволжья, ведется активная работа по наращиванию библиотечного молодежного кадрового ресурса.

Условия, формирующие среду для развития инициатив и коммуникаций у библиотечной молодежи, разнообразны, при этом, как представляется к основным из них можно отнести два: политическую волю руководителей различных уровней, а также наличие общественного профессионального движения [34, с. 210].

Инициативную деятельность молодых специалистов как внутреннее побуждение к новым формам работы можно рассматривать в двух аспектах:

- инициативная деятельность молодых специалистов, направленная на улучшение библиотечной среды конкретного региона или библиотеки;
- инициативная деятельность молодых специалистов, направленная на активизацию творческих инициатив представителей этой группы в целом.

Инициативную деятельность самих молодых специалистов целесообразно анализировать с трех позиций, связанных с проявлением их творческого потенциала: новые управленцы; новые структуры; новые продукты и услуги [34, с. 220].

Новые молодые управленцы привносят в свою деятельность иные, чем ранее, приемы управления. В последнем десятилетии XXI в. произошла смена поколений как в верхнем (директор библиотек), так и в средних звеньях управления. Это влечет за собой новые инициативы. Директорами в ряде библиотек стали молодые так называемой первой волны – те, кто в конце 1990-х и в начале 2000-х гг. участвовали как организаторы и вдохновители в крупнейших мероприятиях молодежного библиотечного движения, стали лауреатами Всероссийского конкурса на лучшую научную и прикладную работу молодых ученых и специалистов в области библиотечного дела [16, с. 28].

Профессиональные коммуникации же есть процесс передачи и распространения информации внутри профессиональной группы или вне ее, что помогает молодым специалистам библиотек контактировать как внутри библиотечного сообщества, так и за его пределами. Активизации профессиональных коммуникаций содействуют: профессиональные общественные объединения; публикации в профессиональной прессе; информационная поддержка деятельности секции Российской библиотечной ассоциации «Молодые в библиотечном деле»; а также массовые, научно-практические и образовательные мероприятия соответствующей направленности; профессиональные конкурсы. Каждая встреча молодых значима для их профессиональных коммуникаций как в «своих» регионах, так и вне их.

Существует еще одно понятие, связанное с молодежной кадровой политикой в библиотеках. Политическая воля – это желание наделенных властными полномочиями людей что-то изменить, в утилитарном понимании – помочь на деле. От политической воли администрации региона или отдельных библиотек зависит состояние кадровой политики. Как пример проявления политической воли в области кадровой молодежной политики в библиотечной сфере можно рассматривать организацию Форума молодых библиотекарей Центрального федерального округа (ЦФО) «Библиотека XXI века. Стратегия молодых» в 2011 г. Это первое за последние 10–15 лет представительное и масштабное мероприятие, где было рассмотрено состояние кадровой молодежной политики в 16 областях ЦФО. Бывает и так, что условия со стороны администрации региона созданы, а молодежь безынициативна, инертна. В этом случае политическую волю нужно проявить администрации библиотеки, если она заинтересована в ее поступательном развитии. Библиотеки – это, как правило, государственные учреждения, и за их деятельность отвечают директора, которые и становятся кураторами, то есть своего рода наставниками молодых.

В то же время отношение к молодежным объединениям в библиотечном сообществе неоднозначно, и это чувствуют молодые. Подобной позиции придерживается Т. С. Макаренко. Работа с молодыми библиотекарями, как она полагает, это «не формирование профессиональной резервации молодых библиотекарей, а вовлечение их в деятельность российского библиотечного сообщества» [34, с. 217].

Рассмотрим отечественный опыт управления молодым кадровым ресурсом в библиотечной сфере.

Кадровую молодежную политику библиотек Удмуртии определяют ряд проблем, сложившихся под воздействием социально-экономической ситуации в Российской Федерации и Республике:

- старение библиотечных кадров, в том числе в результате демографических проблем;

- низкая заработная плата специалистов и слабое материально-техническое обеспечение библиотек;
- отсутствие социальных льгот для молодых специалистов;
- процесс информатизации, меняющий характер и методы труда и требующий новых знаний (меняется библиотекарь – меняется читатель);
- непривлекательность профессии библиотекаря для молодежи.

В последние годы в государственной молодежной политике Удмуртской Республики наметились некоторые позитивные изменения. Для поддержки молодых специалистов строится жилье, предоставляются субсидии молодым семьям на приобретение жилья.

В целом, в общедоступных библиотеках Удмуртии работает 1441 человек. Доля работников в возрасте до 30 лет невелика, и составляет 12 % (195 человек) основного персонала библиотек. В сельских библиотеках она еще меньше, всего 9 % (71 человек) [49].

Необходимо отметить неплохую профессиональную подготовку молодых библиотечных работников. Доля специалистов составляет 90,8 % (177 человек). В библиотеках в основном работают выпускники высших и средних специальных учебных заведений республики. Высшее и среднее специальное библиотечное образование имеют только 26,1 % работников данной возрастной категории (51 человек). В библиотеку пришли такие специалисты как менеджеры, юристы, экономисты, педагоги-психологи, по связям с общественностью, социологи. В какой-то степени это расширяет возможности библиотеки в удовлетворении информационных потребностей жителей республики, но не всегда они используются в соответствии с полученным образованием.

Работники в возрасте до 30 лет, как правило, в силу небольшого стажа работы занимают рядовые должности, но профессиональные и личностные качества позволяют некоторым из них (13,8 %) использовать в качестве заведующих отделами и секторами библиотек [49].

Работа с молодежью является частью персонал-стратегии общедоступных библиотек. Принятые кадровые программы свидетельствуют о серьезности существующей проблемы «старения кадров», необходимости ее решения.

Кадровый состав должен быть сбалансирован, от этого зависит эффективность работы библиотеки. Немалую роль в совершенствовании мастерства начинающего библиотекаря играет и самообразование. Кроме традиционных форм повышения квалификации, существуют новые технологии и новые формы работы. Это, в том числе, создание сетевых библиотечных сообществ, члены которого могут общаться, обмениваться информацией, делиться опытом. Хорошим примером является группа «Альянс библиотекарей Удмуртии» в социальной сети (<https://vk.com/bibudm>). Это инициативный проект, целью которого является свободное высказывание мнений по профессиональной тематике молодыми специалистами. В меню группы входят уроки для библиотекарей, вебинары, обучающие курсы, статьи и другие полезные вещи. В перспективе планируется размещать видеосюжеты с методическими уроками, консультациями по проектной деятельности [49].

В библиотеках Новосибирской области также активизировалась работа с молодыми специалистами. Их адаптация к профессиональной библиотечной среде во многих библиотеках Искитимского, Колыванского, Куйбышевского, Маслянинского, Мошковского, Ордынского, Тогучинского, Чановского, Черепановского, Чистоозерного, Первомайского районов осуществляется через систему наставничества. В Искитимской ЦБС с целью профессионального становления и воспитания молодых специалистов, стаж которых не достиг трех лет, разработано Положение о наставничестве.

Основные направления работы:

- вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;

- совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков (Памятка сотруднику Искитимской ЦБС);

- надлежащее выполнение профессиональных функций;
- стажировка в МБ и РДБ. Обучение в «Школе молодого библиотекаря»; участие в семинарах, практикумах, деловых играх [29].

В Мошковской районной ЦБС для молодых специалистов работают клубы «Молодёжка» и «ЮЛА»; своим опытом молодые сотрудники делятся на страницах профессиональной прессы («БИНО», «Молодые в библиотечном деле»). Участвуют в профессиональных мероприятиях «Гильдии молодых библиотекарей». С 2013 года в районе работает Школа молодого библиотекаря «Профи-класс», с 2016 года – Школа начинающего специалиста «Шесть шагов к профессионализму». Молодые специалисты обучаются в летней и зимней Школе молодых библиотекарей, участвуют в Слете молодых специалистов учреждений сферы культуры Новосибирской области (организатор НОЮБ).

В ЦБС Первомайского района г. Новосибирска осуществляется содействие молодым специалистам в профессиональной адаптации. При приеме на работу для определения соответствия работника занимаемой должности устанавливается испытательный срок, критерии успешного прохождения которого установлены в Положении о порядке прохождения испытания при приеме на работу [29].

Интересен опыт работы Новосибирской областной юношеской библиотеки. По словам директора библиотеки Т. Н. Терентьевой: «Нам было интересно видение библиотечных проблем и перспектив развития библиотеки молодыми специалистами, поэтому мы провели конкурс проектов, целью которого было вовлечение молодежи в формирование общей стратегии развития библиотеки и развитие творческого потенциала коллектива. Лучшим был признан проект создания молодежного медиацентра. Финансовая поддержка данного проекта осуществляется в пределах бюджета [67, с. 24].

В 2006 г. принято Положение о Совете, регулярно выпускается информационный листок «SMS-сообщения», освещающий наиболее яркие события жизни библиотеки. Силами молодых сотрудников были организованы конкурсы «Портрет библиотеки и работы библиотекаря», «Уютный дворик», конкурс

книжных выставок, подготовлен ряд других мероприятий. Традиционными стали вечер-посвящение в библиотекари молодых сотрудников, шествие в честь Дня культуры Новосибирской области. Совет молодых специалистов активно участвовал в подготовке и проведении 30-летнего юбилея библиотеки в 2016 году.

В библиотеке практикуется активное привлечение молодежи к методической работе: формируются «летучие отряды» из числа молодых специалистов, которые выезжают в районы области и проводят там Дни абитуриентов, Дни любимой молодежной книги и другие мероприятия, участниками которых являются юные читатели.

С участием молодых специалистов в области организуются мастер-классы, тренинги, семинары, «круглые столы» для специалистов муниципальных библиотек. Как правило, это зональные мероприятия, на которые близлежащие районы присылают своих представителей. С целью расширения профессионального кругозора они направляют сотрудников для знакомства с опытом работы коллег других регионов: в прошлом году специалисты библиотеки побывали в Свердловске, Иркутске, Казани, Алма-Ате. Молодежь принимает участие в Форумах молодых библиотекарей России, в межрегиональных Слетах молодых библиотекарей Сибири [67, с. 25].

По итогам командировок выезжавшие готовят презентации для коллектива своей библиотеки. Результатом являются установление более тесных профессиональных контактов и пополнение фонда методической литературы.

Таким образом, библиотека имеет достаточно серьезный опыт работы с молодыми специалистами. Подтверждение тому проведение межрегионального Слета молодых библиотекарей Сибири «Профессионализм и творчество молодых – библиотекам XXI века». Он призван способствовать творческому развитию личности молодых библиотекарей, воспитанию уважения к своей профессии.

Профессиональную и социальную поддержку молодым библиотекарям оказывает Российская библиотечная ассоциация – это общероссийское неком-

мерческое добровольное объединение юридических лиц, профессионально связанных с библиотечным делом и содействующих его развитию. Секция РБА «Молодые в библиотечном деле» первой ввела в свою работу, кроме традиционных, интерактивные формы деятельности. Начиная с 2002 г., проработано несколько вариантов использования последних в работе с молодыми специалистами принимающего региона и другой библиотечной молодежью.

Организаторы Секции убедились, что заседания и интерактивные формы обучения принесли пользу всем участникам, которые, возвращаясь в свои библиотеки, используют полученные знания в разного рода инициативах. Сегодня, когда молодежное библиотечное движение в регионах активно развивается, меняется и работа Секции на ежегодных конференциях РБА. Совершается переход от развития компетенций (проектных, организационных) молодых специалистов к широкому представлению деятельности молодежного библиотечного движения, а образовательный аспект переходит в консультационный формат. Так, с 2011 г. (XVI Ежегодной конференции Российской библиотечной ассоциации) используются две новые формы: презентация молодежного библиотечного движения принимающего региона и консультации по методике формирования структур движения и организации мероприятий.

Примечательно, что в настоящее время, наряду с лавинообразным созданием блогов как проявлением индивидуализации самовыражения молодых, создаются и коллективные структуры – советы молодых специалистов, в том числе библиотекарей, в основе которых лежит стремление коллектива к работе в команде. Советы молодых библиотекарей в рамках библиотечной отрасли и в соответствии со своим статусом имеют добровольный общественно-профессиональный характер, являются коллегиальными органами общественного самоуправления.

Пик первой «волны» создания молодежных библиотечных советов пришелся на начало 2000-х гг., вторая началась в 2009 года (Год молодежи). Сначала они создавались преимущественно на баз юношеских библиотек и централизованных библиотечных систем, уже затем в этот процесс оказались вовле-

ченными универсальные научные библиотеки (республиканские, краевые, областные). Ряд объединений, возникших в начале 2000-х гг., прекратили свое существование из-за ухода лидеров и разного рода сложностей.

По форме библиотечные объединения – это советы, группы, движения, клубы, секции, круглые столы, при этом наиболее распространены советы. Клубная форма – не столь жестко регламентируемый режим работы объединения. Здесь в свободное время внимание уделяется в основном мероприятиям, связанным с художественными интересами молодых специалистов, другими их хобби.

Отметим, что именно с помощью молодежных библиотечных советов возникает возможность выхода за рамки библиотеки и даже города или района, что соответствует стремлению молодежи. Именно эти структуры расширяют сферу коммуникаций молодых специалистов, в том числе в непрофессиональной среде, путем участия в других общественно значимых мероприятиях городского и областного уровней. Это дает молодым чувство причастности ко всему, что происходит в соответствующих регионах. Они могут лично получить ответы на свои вопросы у авторитетных людей, учатся формулировать эти вопросы и предложения, искать точки соприкосновения с другими молодежными общественными организациями и не только.

В 2012 г. с целью продвижения передового опыта в области библиотечного обслуживания молодежи Национальная библиотечная ассоциация «Библиотеки будущего» приняла стратегический план, включающий в себя основную цель и яркое описание желаемого будущего. Первая маркировка под описанием гласит: «В каждой библиотеке для молодежи будет молодой библиотекарь» [49]. Группа практикующих, которые разработали утверждение, поняли, что пропаганда превосходства в библиотечном обслуживании для подростков идет рука об руку с предоставлением специального молодого библиотекаря для взрослых в каждом месте, которое обслуживает подростков.

Обучение молодых сотрудников – занятие трудоемкое, но достаточно эффективное. Суть наставничества заключается в закреплении к молодому со-

труднику опытного специалиста, который может передать ему собственные знания и умения непосредственно во время рабочего процесса. Метод наставничества содействует лучшей адаптации и применяется для раскрытия у молодого сотрудника творческого потенциала и его дальнейшего развития в библиотеке.

Эффективность работы современной библиотеки во многом зависит от состава ее кадровых ресурсов, их готовности к инновациям, к профессиональному и личностному развитию. В современных условиях, когда остро стоит проблема нехватки молодых библиотечных кадров, на первый план выходят начинающие специалисты, молодые профессионалы с их креативным, динамичным, современным мышлением.

Изменения, происходящие в сфере образования, расширяют и усложняют функции библиотек образовательных учреждений. Из учебно-вспомогательного подразделения они должны перейти в ранг информационных и культурных центров, стать базой формирования информационной культуры. Повышенные требования, предъявляемые к уровню образования, вызывают повышение требований к информационно-библиотечному обслуживанию.

Обращает на себя внимание тот факт, что не смотря на наличие в городах учебных заведений, готовящих библиотечных специалистов высшей квалификации обстановка с кадрами остается напряженной. Непрестижность библиотечной профессии в обществе в первую очередь определяется низкой оплатой труда, непривлекательностью имиджа. В результате перспективные и молодые кадры уходят в частный сектор, в более привлекательные и оплачиваемые отрасли. Но привлечь таких специалистов удастся далеко не каждой библиотеке. Именно поэтому все надежды возлагаются на систему базового высшего библиотечного образования. Профессиональная среда оказывает позитивное влияние на формирование кругозора и развитие духовности и профессиональных качеств у библиотечного работника. Учебные, научные, методические семинары; конференции; конкурсы; творческие лаборатории; мастер-классы; тренинги; курсы повышения квалификации – вот далеко неполный перечень

направлений деятельности библиотеки в области развития профессионального мастерства.

Итак, в современной отечественной библиотеке проблема молодых кадров состоит не столько в их притоке, сколько в поддержке, развитии и стабильном закреплении, в гармонизации профессиональной деятельности. На данной основе логично формировать перспективную кадровую политику в библиотечном деле и выстраивать эффективную модель профессиональной мотивации молодых специалистов.

2.2 Организация управления молодыми кадрами в библиотеках Республики Мордовия (на примере ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ»)

ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина Республики Мордовия» – одно из старейших учреждений культуры территории (год основания – 1899), главная Научная универсальная библиотека Республики Мордовия. Как Центральная библиотека региона она:

- обеспечивает пользователям возможность свободного доступа к информации на основе универсального фонда и современных информационно-поисковых систем (документный фонд – более 930 тыс. экз., ББД собственной генерации – более 470 тыс. записей);

- располагает полным собранием национальных документов, научно значимых отечественных и зарубежных источников о республике и народах Мордовии (фонд национальной и краеведческой литературы – более 80 тыс. экз.);

- ведет систематическую и целенаправленную работу по обеспечению сохранности национальных книжных фондов республики (в структуре – сектор сохранности и консервации библиотечных фондов, выполняющий функции Единого центра консервации);

- участвует в разработке и реализации государственной политики в области библиотечного дела;

– предоставляет доступ к имеющимся собственным электронным ресурсам: доступ к электронному каталогу, в том числе сводному; доступ к полнотекстовым базам данных, созданным в соответствии с законодательством об авторском праве [37].

В современном социокультурном пространстве библиотека играет огромную роль. Важной ее составляющей является кадровый состав, в том числе и молодежный, для которых работа в библиотеке есть возможность раскрыть свой творческий потенциал и иметь возможность непрерывного самообразования одновременно.

На 01.01.2018 г. года штат НБ им. А. С. Пушкина РМ насчитывал 165,4 ставки. Из числа основного персонала стаж работы свыше 10 лет имели 64 сотрудника, от 3 до 10 лет – 22, от 0 до 3 лет – 10; в основном – это сотрудники в возрасте от 30 до 55 лет – 57 человек, возраст 23 сотрудников превышает 55 лет, 16 человек в возрасте до 30 лет.

Всего в библиотеке работают 145 человек, из них основной персонал – 96 человек. Высшее образование имеют 90 человек, из них высшее библиотечное – 40 [3, с. 126].

В библиотеке сложилась внутренняя система повышения квалификации. Проходят ежемесячные теоретические и практические занятия по направлениям: для главных специалистов и заведующих отделами, для молодых специалистов; обучение эффективным методам продвижения книги и информации; обучение ретровводу и списанию документов; по профессиональной адаптации новых сотрудников и др.

В 2019 г. году состоялась аттестация всего основного персонала библиотеки. По ее итогам семерым сотрудникам был повышен коэффициент по занимаемой должности, троих повысили в должности, одного рекомендовали утвердить в иной должности в связи с реорганизацией отдела, еще двоих признали частично и полностью не соответствующими занимаемым должностям. По итогам аттестации произошли кадровые изменения в управленческом составе среднего звена библиотеки [3, с. 127].

Национальная библиотека им. А. С. Пушкина практикует разнообразные формы стимулирования, повышения образовательного и профессионального уровня молодых сотрудников, в том числе и наставничество. По результатам стажировки аттестационная комиссия повышает молодому специалисту категорию, открывая перспективы карьерного роста.

В течение года молодые сотрудники, согласно плану применяют свои знания на практике, знакомятся со структурой библиотеки и основными направлениями библиотечной работы. Таким образом, система наставничества, сформированная в библиотеке, способствует профессиональному становлению молодого специалиста, формированию благоприятного психологического и творческого климата, созданию сплоченной команды.

В 2017 г. в Национальной библиотеке им. А. С. Пушкина создан Совет молодых библиотекарей. Совет является общественным профессиональным объединением молодых инициативных специалистов библиотек республики в возрасте до 38 лет. Председателем Совета является заместитель директора по научной работе О. В. Чавкунькина. Создано положение о Совете молодых библиотекарей (Приложение Б).

Совет видит своей целью активизацию и поддержку профессиональной и социальной деятельности молодых библиотекарей Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина, а также поддержку тех, кто хочет стать библиотекарем или имеет при себе не стандартные, новые, креативные задумки. В основе работы Совета лежит тот же принцип развития, что и всего учреждения Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина РМ, а именно развитие по основным задачам.

Молодыми сотрудниками библиотеки была создана площадка (коворкинг-центр) «Читай, где удобно!». Это такая творческая инсталляция зон для удобного прочтения любимой литературы, для общения и фото с друзьями. Молодые библиотекари участвовали в создании выставки-инсталляции «13 задач библиотеки» в форме больших кубиков, на которых отображена вся информация о деятельности библиотеки, в рамках указанных задач [3, с. 130].

В 2017 г. библиотека приступила к реализации Программы перезагрузки «13 задач для Национальной библиотеки региона 13», задачи которой рассчитаны до 2021 года и охватывают разные направления деятельности учреждения: информационно-технологическое, социокультурное, досуговое, эстетическое и пр.

Сфера деятельности молодых специалистов в библиотеках широка. Так, в Национальной библиотеке им. А. С. Пушкина молодые специалисты работают почти в каждом отделе и выполняют самую разную работу.

Сотрудники отдела библиотечно-информационных технологий – основного подразделения библиотеки по внедрению автоматизированных технологий для выполнения библиотечных процессов занимаются установкой и подключением средств компьютерной техники, созданием архива баз данных библиотеки, комплектованием фондов электронных документов библиотеки в целях сохранности фонда; обеспечивают целостность и сохранность циркулирующих в web-ресурсах библиотеки данных.

Сотрудники сектора оцифровки осуществляет оцифровку книжных изданий и документов, а также оцифровывают и обрабатывают ценные и редкие издания из фонда библиотеки на книжном планетарном сканере; создают электронную библиотеку в целях обеспечения открытого доступа читателей к информации; ведут учет оцифрованных документов; обеспечивают совместно с отделом автоматизации долгосрочное хранения документов и устанавливают контроль за их целостностью; принимают документы, регистрируют их в учетной документации, записывают электронные копии на носители и маркируют.

Молодые сотрудники есть и в редакционно-издательском отделе библиотеки. Продукция, выпускаемая редакционно-издательским отделом, – «визитная карточка» Национальной библиотеки. Основные направления редакторской деятельности – это техническое редактирование текущих библиографических и методических материалов и мелкопечатной продукции (форматирование текста, исправление ошибок); верстка подготовленного материала для печати в издательской программе InDesign; техническое и литературное редактирование

всей информации на сайте библиотеки. При отделе для всех желающих функционируют курсы базовых знаний пакета Microsoft Office.

В настоящее время специалист отдела литературы на иностранных языках осуществляет ежедневное обслуживание читателей – студентов вузов РМ и зарубежных стран, учащихся СОШ, преподавателей иностранных языков, специалистов разных направлений и тех, кто самостоятельно изучает иностранные языки; популяризирует знания о культуре, истории, литературе, искусстве и традициях стран мира; подготавливает и проводит массовые мероприятия, организует выставки и экскурсии. Дополнительными услугами является перевод текстов с одного языка на другой (русский, английский, немецкий, французский) с последующим набором, редактированием и распечаткой документа и индивидуальные курсы по иностранному языку без выдачи сертификата (репетиторство). В фонде содержится о свыше 23 000 книг, а также около 6 000 периодических изданий на 30 языках мира, в том числе на языках народов СНГ. Это зарубежная отраслевая, художественная, учебная и учебно-методическая литература, поэтому отдел называют «библиотека в библиотеке». Большая часть иностранной литературы представлена на основных языках: английском, немецком и французском. К услугам читателей – литература по философии, истории, экономике, политике, технике, естественным наукам и др., а также богатая коллекция энциклопедий, справочников, лингвострановедческих словарей и учебных курсов на аудионосителях.

Поколению современной молодежи нравится работать с техникой. В библиотеку молодые кадры часто приходят работать на должность системного администратора. После окончания вуза многие сталкиваются с проблемой малого количества вакансий, и оказывается, что знания и умения в сфере информационных технологий необходимы в библиотеках. В них можно закрепить и улучшить навыки работы и приобрести новые. Системный администратор поддерживает в рабочем состоянии компьютеры и непрерывную работу локальной сети и серверов, также, приходится много работать с пользователями, а

для этого недостаточно хорошо разбираться в программном обеспечении, но и уметь объяснять доступным языком как работать в нем другим пользователям.

Одна из основных обязанностей – администрирование сайта библиотеки. Ежедневно на страницу заходят сотни посетителей, поэтому необходимо постоянно обновлять содержимое сайта и добавлять новые элементы. Для этого нужны знать языки программирования HTML, php, каскадные таблицы стилей и системы управления контентом.

Молодые сотрудники Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина в 2019 г. участвовали в семинаре «Методическая служба региональных библиотек в современных условиях», организованный местными властями и авторитетными коллегами на базе Пензенской областной библиотеки им. Лермонтова. На секции «Библиотека 3.0: в партнерстве с пользователем» выступили активисты молодежных библиотечных сообществ с интересными и актуальными докладами в профессиональной сфере. Директором национальной библиотеки им. А. С. Пушкина РМ А. В. Бакулиной была представлена концепция развития библиотеки в докладе «Модернизация библиотек Мордовии – в руках молодых». По словам Анастасии Владимировны, большую ценность в молодых сотрудниках она видит в активности и желании получать информацию с дальнейшим ее применением в профессиональной сфере.

Что может повлиять на продуктивность работы сотрудника любого учреждения? Совет молодых библиотекарей НБ им. А. С. Пушкина РМ знает ответ на этот вопрос. 12 июля 2019 г. молодые специалисты провели очередное собрание на крыше библиотеки. Встреча прошла в неформальной обстановке под руководством директора библиотеки Бакулиной. Молодые сотрудники познакомились поближе, узнали много нового и интересного друг о друге, обменялись идеями о дальнейшем развитии библиотеки. Важным моментом в работе и вообще в жизни является умение прислушиваться к себе. С этой целью директор библиотеки провела тренинг, нацеленный на самопознание. Участники Совета смогли сконцентрироваться на собственном внутреннем мире и понять свое эмоциональное состояние. Ведь от настроения молодых специалистов за-

висит трудоспособность, уровень общения с коллегами и внешним миром. Молодые библиотекари на подобных встречах заряжаются положительными эмоциями, узнают ближе друг друга, настраиваются на продуктивную работу.

В подготовке к проведению первого форума библиотекарей Республики Мордовия Совет молодых библиотекарей принимал активное участие. Члены совета были задействованы в организации выставочных и досуговых площадок для общения.

Круглый стол «Молодые в библиотечном деле» был организован молодыми специалистами, на котором были предложены темы для обсуждения в кругу молодого поколения библиотечной отрасли. Велись споры и звучали весомые доводы в пользу общего дела под названием «Ассоциация молодых библиотекарей РМ». На заседании круглого стола был предложен к разработке проект «Летний профессиональный лагерь молодых библиотекарей». Идея понравилась «новичкам», которые всего лишь несколько месяцев проработали в библиотечном учреждении и нуждаются в информационной профессиональной поддержке. Коллегам по библиотечному делу были также предложены темы для проведения ближайших акций, таких как: «Поздравь Ветерана» – молодые библиотекари поздравляют с Днем библиотек ветеранов библиотечного дела.

Первая акция, к которой Совет агитировал присоединиться, заключается в продвижении чтения А. С. Пушкина (поэзия, проза, сказки). Можно записать видео о прочтении произведения автора, записать тизер, буктрейлер или просто сфотографироваться со своим любимым произведением автора. Существует возможность поучаствовать библиотекам разных направлений: детским, юношеским, научным, универсальным. Совет молодых библиотекарей НБ им. А. С. Пушкина показал запись стихотворения Пушкина «Памятник».

Впервые в 2018 году состоялся I Форум социально-библиотечных проектов Республики Мордовия, организована коворкинг-зона с бесплатным Wi-Fi, приступили к электронной доставке документов и формированию сводного электронного каталога библиотек Республики Мордовия. В 2019 году запущен

ны электронная книговыдача в отделе абонемента, единый читательский билет библиотек Республики Мордовия, модернизирован сайт библиотеки.

В июле 2018 г. молодые специалисты Национальной библиотеки присутствовали на вебинаре, на котором были рассмотрены тонкости соблюдения всех действующих законов относительно функционирования сайтов библиотек и библиотечных систем. Трансляцию вела компания «Симай», выступающая сертифицированным партнером 1С-Битрикс.

В сентябре молодые специалисты Национальной библиотеки встречались с Советом молодых библиотекарей Новосибирской областной юношеской библиотеки. Во время онлайн-встречи они поделились опытом работы и наметили планы на дальнейшее сотрудничество. Молодые кадры библиотеки участвовали в вебинарах «Книжные памятники в аспекте сохранности», «Проектная деятельность в сфере культуры», «Все о документе и для документа», «Проект, планирование, команда».

С сентября 2018 г. при редакционно-издательском отделе начали свою работу курсы базовых знаний пакета Microsoft Office. На первом этапе они были рассчитаны на сотрудников библиотеки и помогли им освоить программы, используемые в ежедневной работе. За четыре месяца проведено 8 занятий, которые посетили 77 человек [3, с. 127].

Сотрудники библиотеки делятся опытом работы на научно-практических конференциях в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Рязани. В рамках реализации Национального проекта «Культура» в части регионального проекта «Создание условий для реализации творческого потенциала нации» («Творческие люди») сотрудники библиотеки повышают свою квалификацию в Центрах непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры, действующих на базе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры» и ФГБОУ ВО «Краснодарский государственный институт культуры», а также в Российской государственной библиотеке. Всего за 2019 и первое полугодие 2020 года обучились 19 человек [3, с. 112].

Библиотекари принимают участие в международных, всероссийских, республиканских культурно-образовательных мероприятиях и акциях: Фестиваль книги и чтения «Литературный Саранск» в рамках Культурной программы чемпионата мира по футболу FIFA – 2018 года, Международная просветительская акция «Большой этнографический диктант»; всероссийских акциях – «Дарите книги с любовью!», «Библионочь», Пушкинский день России, «Ночь кино», «Ночь искусств», Всероссийский марафон мероприятий для изучающих немецкий язык «Музыка немецкого – удивись и удиви» и др.

В сентябре 2019 года в Саранске под патронатом Министерства культуры Российской Федерации впервые прошел Литературный фестиваль «Я музу посвятил». Молодые сотрудники Национальной библиотеки Мордовии, Ассоциация издателей «Национальный спектр» (г. Москва), ГК «Галерея» и киностудия «Союзмультфильм» организовали семичасовую праздничную программу на пяти тематических площадках для жителей республики.

В конце 2019 года библиотека в партнерстве с Мордовской республиканской общественной организации «Клуб молодежных инициатив “Шаг”» приступила к реализации проекта «Библиотека Здоровья» – победителя второго конкурса Фонда президентских грантов по направлению «Охрана здоровья граждан, пропаганда здорового образа жизни». Основная цель проекта – создание на базе библиотеки БиблиоСпортЗала, проведение серии спортивно-образовательных и культурно-просветительских мероприятий для привлечения посетителей в библиотеку как места для чтения и ведения здорового образа жизни. В настоящее время идет его реализация.

В практику работы вошел метод проектного планирования. В библиотеке успешно реализуются такие республиканские проекты, как: «Мордовия мастеровая: традиции и современность», «Вместе», «Гордость нации», «Этношкола в библиотеке», «Известные люди Мордовии читают», «Школа финансовой грамотности» и «Школа компьютерной грамотности» и др.

Сегодня при библиотеке функционируют 11 клубов по интересам: «Краевед», «Правовед», молодежный клуб «Грани прекрасного», клубы любителей

музыки «Ретро» и «Виниловый рай», экологический клуб «Зеленая гостиная», клуб пчеловодов «Золотой улей», страноведческий клуб «Мир на ладони», «Собеседник», «Старина», «ЛитStyle». Для сотрудников муниципальных библиотек в 2018 году возобновила свою работу Республиканская школа профессионального мастерства.

Библиотека сотрудничает с федеральными и центральными библиотеками субъектов Российской Федерации, библиотеками Китая, США, Финляндии, образовательными учреждениями (Санкт-Петербургский институт культуры), ООО «ЭйВиДи-систем»; в регионе – с министерствами, ведомствами, СМИ, образовательными учреждениями, учреждениями здравоохранения и культуры, общественными объединениями, а также Центральной избирательной комиссией, Пенсионным фондом, банками, Туристско-информационным центром, Поволжским центром культур финно-угорских народов, Саранским клубом предпринимателей «Деловар», Центром сувениров «Сделано в Мордовии», Мордовским филиалом ПАО «Т Плюс» и др. [3, с. 115].

Национальная библиотека ведет большую издательскую деятельность. Библиотечные работники подготавливают аналитические, методико-библиографические, информационные материалы в сериях: «Библиотечная панорама», «Открывая книжные страницы...», «Культурная мозаика» и «Пушкин. Наш формат»; сборники – «Муниципальные библиотеки Республики Мордовия», «Библиотечное краеведение Мордовии», «Время и события». Издано два альбома: «Чемпионат мира по футболу FIFA 2018 и Национальная библиотека Республики Мордовия» (2018) и «120 лет Пушкинке» (2019).

23 мая 2019 г. молодые специалисты приняли участие в работе I форума социально-библиотечных проектов РМ. Организаторами Форума выступили Министерство культуры, национальной политики, туризма и архивного дела РМ; ГБУК «Национальная библиотека имени А. С. Пушкина РМ». Цели Форума – освещение актуальных вопросов развития библиотечного дела в РМ; обмен опытом применения современных инновационных технологий, форм и методов в работе по обслуживанию различных категорий пользователей библио-

теки и организации культурно-массовых мероприятий; расширение контактов специалистов библиотечной и смежных отраслей; координация работы молодых сотрудников.

Молодые специалисты библиотеки стали активными участниками круглого стола «Библиотека нового формата глазами молодых»: обсуждали вопрос о создании Ассоциации молодых библиотекарей; профессионально представили видеоролик о своей деятельности; по-деловому дискутировали; делились размышлениями.

После ряда локальных анкетирований в 2000 году в библиотеке было проведено крупное социологическое исследование «Профессиональные ресурсы библиотек Мордовии: современное состояние, проблемы оптимизации», в котором приняли участие свыше 1200 библиотекарей ЦБС Республики Мордовия. Изучение кадровой ситуации во все времена являлось одним из самых важных и актуальных, а в условиях реформ стало залогом сохранения библиотечной отрасли и ее развития в будущем. В исследовании особый упор делался на квалификационные характеристики респондентов, их профессиональный уровень, а также рассматривались вопросы методов, способов и путей его повышения. Для успешной работы библиотечному работнику необходимо непрерывно совершенствовать профессиональный уровень, расширяя знания, полученные в ходе базового образования, а также выезды в соседние регионы, стажировки на базе федеральных центров переподготовки и государственных библиотек.

Вопросы анкет были сконструированы таким образом, чтобы можно было сделать сравнительный анализ мнения респондентов по вопросам ресурсного обеспечения библиотеки, степени удовлетворенности читателей уровнем обслуживания в разных отделах библиотеки, качеством предоставляемых услуг, профессиональной культурой библиотечного персонала. Большую ценность представляли вопросы, позволяющие респондентам свободно высказаться по проблемам функционирования, а также изложить предложения по оптимизации деятельности и дальнейшего развития Национальной библиотеки им.

А. С. Пушкина. Ответы читателей позволили выявить реальное представление о библиотеке, ответы библиотекарей являлись зеркальным отражением действительности. Итоги исследования показали, что в целом читатели достаточно благожелательно настроены по отношению к библиотеке и библиотекарям, хотя реальная картина не всегда соответствует требованиям и ожиданиям пользователей. Большинство читателей весьма высоко оценили значение Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина в общественной и культурной жизни нашего города.

Для того чтобы создать описательную модель общедоступной библиотеки, необходимо исследовать существующую систему составляющих ее элементов, выявить соответствие их параметров современным стандартам и нормам. Итоги паспортизации 2018 г. показали, что реформирование библиотечного обслуживания в Республике Мордовия сопровождается сокращением библиотек, сотрудников и библиотечных ставок, недофинансирование комплектования вызывает неудовлетворительное состояние и информационное устаревание документального фонда республики, а медленная компьютеризация препятствует удовлетворению информационных запросов населения в полном объеме. Это, в свою очередь, негативно влияет как на приток читателей, так и потенциальных молодых специалистов.

Таким образом, молодые специалисты Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина активно участвуют в жизни библиотеки, повышают свою квалификацию, участвуют в форумах, семинарах и конференциях и реализуют собственные проекты. В библиотеке они реализуют свой творческий потенциал и делают карьеру.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В конкурентной социокультурной и информационной среде библиотека сохраняет позицию одного из авторитетных универсальных информационных центров республики, обеспечивающего отслеживание информационных потоков, их анализ, оценку содержания, отбор, хранение.

В современном пространстве библиотеки играют огромную роль. Важной составляющей библиотеки является кадровый состав. Сейчас работа в библиотеке рассматривается молодыми специалистами как возможность раскрытия своего творческого потенциала и непрерывного самообразования одновременно.

На фундаментальном уровне цель найма молодых кадров состоит в том, чтобы обеспечить отличный сервис в том числе и для большой, но уникальной части населения, подростков. Молодые библиотекари играют важную роль в обеспечении наилучшего обслуживания молодых людей в библиотеках, и они необходимы для поддержания жизнеспособности и актуальности библиотек, путем перевода знаний о культурных тенденциях в программы, коллекции, вовлечение персонала в молодежную деятельность и совместные усилия в более широком сообществе.

В библиотеке XXI в. отчетливо выражена потребность в мотивированных на успешную профессиональную деятельность молодых кадрах. Мотивация труда библиотечных специалистов становится самостоятельной задачей, которая рассматривается в аспекте кадрового воспроизводства отрасли и основных положений менеджмента персонала библиотеки. В последние годы широко обсуждаются профессиональные и социальные проблемы молодых библиотечных сотрудников.

Одной из причин возникновения негативной возрастной кадровой ситуации является недостаточное внимание именно к мотивации труда персонала. Ярко проявляется тенденция притока в библиотечную сферу молодежи с изначально непрофильным образованием или из других сфер профессиональной де-

тельности и пренебрежение работой по специальности выпускников профильных вузов и колледжей.

Есть основание предполагать, что участие библиотечной молодежи в общественной жизни города, региона превратится в устойчивую тенденцию. Советы молодых библиотекарей сами становятся инициаторами создания новых форм деятельности, необходимых для активизации коммуникаций. В данной связи необходимо назвать, прежде всего, внимание к профессиональной библиотечной периодике и проведению разного рода развивающих и образовательных мероприятий.

Работа с кадрами в ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ» – это многоплановая деятельность, объединяющая образовательные и досуговые мероприятия, направленные на профессиональный, творческий, эмоциональный рост всех работников библиотечной отрасли Республики Мордовия. Молодые специалисты Национальной библиотеки, объединившись в Совет молодых библиотекарей, активно участвуют в реализации многих программ и инновационных проектов. Работая над проектами, молодые сотрудники имеют возможность раскрыть свой интеллектуальный и творческий потенциал. Стоит отметить, что, на наш взгляд, проведение массовых мероприятий максимально способствует сплочению коллектива библиотечной молодежи. Молодой библиотечный специалист обязан понимать принципы формирования массивов информации, обладать навыками информационного поиска и коммуникации с пользователями, руководствуясь при этом нормами информационной культуры.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Авраева Ю. Б. Библиотеки – методические центры: инициаторы профессионального развития : науч.-практ. пособие / Ю. Б. Авраева. – М. : Литера, 2009. – 96 с.
- 2 Авраева Ю. Б. Методист библиотеки : науч.-метод. пособие / Ю. Б. Авраева, Э. С. Очирова. – М. : Либерей-Бибинформ, 2008. – 98 с.
- 3 Аналитический отчет Государственного бюджетного учреждения культуры «ГБУК Национальная библиотека им. А. С. Пушкина Республики Мордовия» за 2018 г. / сост. О. И. Чавкунькина. – Саранск, 2019. – 142 с.
- 4 Артемьева Е. Б. Библиотечные ресурсы удаленного региона в контексте системных трансформаций социума / Е. Б. Артемьева, Л. Ю. Данилова. – Новосибирск, 2008. – 255 с.
- 5 Артемьева Е. Б. Повышение квалификации библиотечных работников: между прошлым и будущим / Е. Б. Артемьева, И. А. Гузнер // Библиосфера. – 2012. – Спец. вып. – С. 103–108.
- 6 Библиотечное краеведение Мордовии : сб. статей / сост. О. И. Чавкунькина. – Саранск, 2019. – 168 с.
- 7 Болотова Е. Л. Есть ли правовой статус у молодого специалиста? / Е. Л. Болотова // Народное образование. – 2010. – № 2. – С. 132–138.
- 8 Волкова Н. В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н. В. Волкова. – Бийск, 2005. – 24 с.
- 9 Высоцкая Е. К. Кадровые ресурсы муниципальных библиотек: состояние и проблемы оптимизации / Е. К. Высоцкая // Науч. и техн. б-ки. – 2001. – № 9. – С. 40–44.
- 10 Горячев С. А. Мотивация персонала в общедоступной библиотеке : метод. рекомендации / С. А. Горячев. – Хабаровск, 2016. – 28 с.

11 Дрешер Ю. Н. Взаимодействие – наивысший уровень сотрудничества / Ю. Н. Дрешер // Независимый библиотечный адвокат. – 2013. – № 3. – С. 11–15.

12 Дубенок Т. Е. Делегирование полномочий как фактор эффективной организации управления современной библиотекой / Т. Е. Дубенок // Библиотечное дело. – 2004. – № 5. – С. 170–171.

13 Жичкина А. Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователя : автореф. дис. ... канд. психол. наук / А. Е. Жичкина. – М., 2000. – 18 с.

14 Зазерский Е. Я. На путях научного познания библиотечной профессии / Е. Я. Зазерский, А. В. Соколов // Сов. библиотековедение. – 1990. – № 4. – С. 60–67.

15 Захаренко М. П. Законодательное регулирование трудовой активности молодых специалистов: региональный уровень / М. П. Захаренко // Независимый библ. адвокат. – 2009. – № 2. – С. 37–40.

16 Захаренко М. П. По результатам исследования проблем молодых кадров / М. П. Захаренко // Библ. дело. – 2011. – № 14. – С. 27–29.

17 Захаренко М. П. Молодежь как особая категория сотрудников библиотеки / М. П. Захаренко // Молодые в библиотечном деле. – 2016. – № 6. – С. 45–48.

18 Захаренко М. П. Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход : науч.-практ. пособие / М. П. Захаренко. – СПб. : Профессия, 2013. – 240 с.

19 Захаренко М. П. Молодые сотрудники библиотеки: проблемы и перспективы / М. П. Захаренко // Информационный бюллетень РБА. – 2013. – № 67. – С. 162–164.

20 Захаренко М. П. Молодые специалисты как особая социальная группа трудовых ресурсов библиотеки / М. П. Захаренко // Библиотековедение. – 2012. – № 3. – С. 116–120.

21 Кадровый потенциал отрасли культуры: результаты мониторинга / Министерство культуры Российской Федерации. – М. : Проспект, 2010. – 108 с.

22 Калашникова Г. И. Мотивация деятельности молодых специалистов как фактор обновления библиотек / Г. И. Калашникова // Молодые в библиотечном деле. – 2002. – Вып. 1. – С. 130–134.

23 Камскова Т. А. Исследования по теме «мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала библиотеки»: от теории к практике [Электронный ресурс] / Т. А. Камскова // Оренбургский гос. ин-т искусств. – Электрон. дан. – 2018. – Режим доступа: http://elib.osu.ru/bitstream/123456789/5965/1/elibrary_28977493_41498849.pdf.

24 Каптерев А. И. Реальные выводы из анализа виртуального мира библиотечных специалистов / А. И. Каптерев // Непрерывное библиотечное образование. – 2000. – № 12. – С. 26–30.

25 Капустина Т. А. Тренинг как форма дополнительного профессионального образования библиотечных специалистов / Т. А. Капустина. – Донецк : Знание, 2017. – 318 с.

26 Ключев В. К. Система дополнительного стимулирования библиотечных кадров / В. К. Ключев // Библиография. – 2007. – № 3. – С. 57–63.

27 Кожевникова Л. А. Экономика библиотечной деятельности / Л. А. Кожевникова. – Новосибирск, 2005. – 200 с.

28 Кон И. С. Молодежь / И. С. Кон // Большая совет. энцикл. – М. : Профессия, 1974. – 478 с.

29 Конкурс «Обучающаяся библиотека» как механизм совершенствования системы развития персонала библиотек Новосибирской области [Электронный ресурс] : итоги областного конкурса «Обучающаяся библиотека – 2016» / Новосиб. гос. обл. науч. б-ка ; сост. : Г. В. Афанасьева, З. М. Саенко. – Электрон. дан. – Новосибирск : Изд-во НГОНБ, 2016. – Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/186611393/?page.ru>. – Загл. с экрана.

30 Кузнецова Т. Я. Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают все» / Т. Я. Кузнецова // Науч. и техн. б-ки. – 2009. – № 3. – С. 7–12.

31 Лисовский В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России : учеб. пособие / В. Т. Лисовский. – СПб. : СПбГУП, 2000. – 519 с.

32 Мазурицкий А. М. Еще раз об эволюции библиотечной школы / А. М. Мазурицкий // Науч. и техн. б-ки. – 2009. – № 3. – С. 113–123.

33 Макаренко Т. С. Молодежное библиотечное движение в России: прошлое, настоящее, будущее / Т. С. Макаренко // Молодые в библиотечном деле. – 2007. – № 2. – С. 4–22.

34 Макаренко Т. С. Молодые специалисты библиотек: инициативная деятельность и профессиональные коммуникации / Т. С. Макаренко // Библиотечное дело. – 2011. – № 2. – С. 205–236.

35 Могилевер Н. В. Оценка работоспособности организационной структуры библиотеки на основе анализа информационного обеспечения процессов (по результатам исследования в РНБ) / Н. В. Могилевер // Ресурсы научных библиотек. – 1994. – № 5. – С. 3–12.

36 Молодые профессионалы: почему работа в библиотеке становится престижной? [Электронный ресурс] : сайт. – Электрон. дан. – М., 2020. – Режим доступа: <http://www.rba.ru/forum/images/forum4/zacharenko.pdf>. – Загл. с экрана.

37 Национальная библиотека им. А. С. Пушкина Республики Мордовия [Электронный ресурс] : сайт. – Электрон. дан. – Саранск, 2019. – Режим доступа: <https://natlibraryrm.ru>. – Загл. с экрана.

38 О введении в действие Положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения [Электронный ресурс] : приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 30 июля 1980 г. № 870. – М., 1980. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

39 О государственной политике развития библиотечного дела в Российской Федерации [Электронный ресурс] : решение коллегии Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ от 28 марта 2005 года № 4. – М., 2005. – Доступ из электронного фонда правовой и нормативно-технической документации «Консорциум кодекс».

40 О третьем этапе Московской программы «Молодой семье – доступное жилье» на 2009-2011 гг. и заданиях до 2015 г. [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Москвы от 10 февраля 2009 г. № 76-ПП. – М., 2009. – Доступ из электронного фонда правовой и нормативно-технической документации «Консорциум кодекс».

41 О Федеральной целевой программе «Культура России (2001-2005 гг.)» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 14 дек. 2000 г. № 955. – М., 2000. – Доступ из электронного фонда правовой и нормативно-технической документации «Консорциум кодекс».

42 О Федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2013 года» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2002 г. № 858. – М., 2002. – Доступ из электронного фонда правовой и нормативно-технической документации «Консорциум кодекс».

43 Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Проект Федерального закона № 340548-6 «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 10.09.2013). – М., 2013. – Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

44 Областная целевая программа «Молодые в библиотечном деле Приангарья (2006–2010)» / сост. И. Н. Тябутова // Молодые в библиотечном деле. – 2006. – № 9. – С. 32–40.

45 Потанина Е. А. Мотивация трудовой деятельности работников библиотек: дис. ... канд. пед. наук / Е. А. Потанина. – Челябинск, 2008. – 219 с.

46 Потанина Е. А. Мотивы работы в библиотеке / Е. А. Потанина // Библиотечное дело. – 2006. – № 1. – С. 33–36.

47 Приоритеты развития Российской библиотечной ассоциации на 2016–2020 гг. [Электронный ресурс] : сайт. – Электрон. дан. – М., 2020. – <http://www.rba.ru/content/about/doc/priorities.php>. – Загл. с экрана.

48 Российская государственная библиотека для молодежи [Электронный ресурс] : сайт. – Электрон. дан. – М., 2020. – Режим доступа: <https://rgub.ru/>. – Загл. с экрана.

49 Совещание «Современная библиотека: голос молодых» [Электронный ресурс] // Российская государственная библиотека для молодежи. – Электрон. дан. – М., 2020. – Режим доступа: <https://www.rsl.ru/ru/events/afisha/conf/modernlibrary>. – Загл. с экрана.

50 Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства [Электронный ресурс] : Ратифицировано Федеральным законом от 28 декабря 2010 года № 393-ФЗ. – М., 2010. – Доступ из электронного фонда правовой и нормативно-технической документации «Консорциум кодекс».

51 Соколов А. В. Стратификация библиотечных кадров: гипотеза и методика / А. В. Соколов, Л. Н. Афанасова // Формирование структуры кадров современных науч. б-к. – 1989. – № 4. – С. 40–51.

52 Соколов А. В. Эволюция библиотечной школы / А. В. Соколов // Современные науч. б-ки. – 2019. – № 1. – С. 89–109.

53 Справочник библиотекаря / под ред. А. Н. Ванеева, В. А. Минкиной. – СПб. : Профессия, 2000. – 432 с.

54 Столяров Ю. Н. Профессия библиотекаря / Ю. Н. Столяров // Науч. и техн. библиотеки СССР. – 1977. – № 1. – С. 27–30.

55 Скачанова Е. Ю. Стратегическая концепция молодежной кадровой политики в библиотечной сфере на 2010–2020 г. / Е. Ю. Скачанова // Вестник Дальневосточной государственной научной библиотеки. – 2013. – № 2. – С. 11–27

56 Сарапова Н. Е. Социальная мобильность выпускников вузов и молодых специалистов в регионе: институциональный аспект : дис. ... канд. социол. наук / Н. Е. Сарапова. – Пенза, 2007. – 177 с.

57 Стрелкова И. Б. Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова. – Минск : Новое знание, 2008. – 230 с.

58 Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия / Э. Р. Сукиасян. – М. : Фаир-Пресс, 2004. – 448 с.

59 Суслова И. М. Менеджмент библиотечно-информационной деятельности / И. М. Суслова, В. К. Ключев. – СПб. : Профессия, 2009. – 600 с.

60 Суслова И. М. Мотивация как фактор совершенствования управления персоналом / И. М. Суслова // Науч. и техн. б-ки. – 2006. – № 12. – С. 5–12.

61 Сухоруков К. М. Как нам реорганизовать библиотечное дело / К. М. Сухоруков // Библиография. – 2010. – № 3. – С. 3–10.

62 ТК РФ Статья 70. Испытание при приеме на работу [Электронный ресурс] : в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ. – М., 2006. – Доступ из справ.-поисковой системы «Консультант плюс».

63 Ткач Д. А. Профессиональная карьера современной молодежи : дис. ... канд. социол. наук / Д. А. Ткач. – Саратов, 2004. – 152 с.

64 Туранина Н. В. Вербальное общение в библиотечно-информационной сфере: теоретический и практический аспекты : метод. пособие / Н. В. Туранина. – М. : Academic Publishing, 2016. – 82 с.

65 Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации / А. С. Чачко. – Киев : Наукова думка, 1986. – 193 с.

66 Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

67 Шосаидова Г. С. Адаптация молодых библиотекарей в профессиональную среду : метод. рекомендации / Г. С. Шосаидова // ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи». – Симферополь, 2016. – 48 с.

68 Шрейдер Ю. А. Проблемы развития инфосферы и интеллект специалиста / Ю. А. Шрейдер // Интеллектуальная культура специалиста. – Новосибирск : Наука, 2009. – С. 100–120.

69 Ястребова Е. М. Пособие по корпоративной культуре библиотек / Е. М. Ястребова. – М. : Знание, 2008. – 122 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
(обязательное)

ФГБУК «Российская государственная библиотека для молодежи»



Рисунок 1 – Зал визуальных искусств и комиксов



Рисунок 2 – Клубный зал

Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ А



Рисунок 3 – Зал «Музыкальный подвал»

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

(обязательное)

Положение Совета молодых библиотекарей ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ»

I. Общие положения

1.1 Совет молодых библиотекарей ГБУК «Национальная библиотека РМ» (далее – Совет НБ им. А. С. Пушкина) является общественным профессиональным объединением молодых инициативных специалистов НБ районных библиотек республики в возрасте до 38 лет.

1.2 Совет может привлекать к отдельным видам работы сотрудников, возраст и профессиональный стаж которых превышает возрастные рамки, указанные в разработанном Положении.

1.3 Совет руководствуется в своей работе регламентирующими документами, определяющими систему управления библиотечным делом Российской Федерации и Республики Мордовия.

II. Цель и задачи Совета

2.1 Целью Совета является активизация и поддержка профессиональной и социальной деятельности молодых библиотекарей НБ им. А. С. Пушкина.

2.2 Задачи Совета:

– инициирование и развитие инновационной деятельности библиотек, генерирование идей, организация акций по продвижению чтения, конкурсов профессионального мастерства, исследований по библиотечному делу, разработка инновационных проектов;

– изучение, описание опыта, передовых методик деятельности НБ им. А. С. Пушкина, внедрение новых библиотечных технологий;

– вовлечение молодых сотрудников библиотек в разработку и внедрение групповых и индивидуальных авторских программ и проектов библиотечного обслуживания;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- создание системы непрерывного профессионального образования молодых сотрудников;
- участие молодых библиотекарей в круглых столах, конференциях, конкурсах, различных уровнях.

III. Содержание работы Совета

- 3.1. Проведение исследований по вопросам кадрового состава и профессиональных намерений молодых специалистов;
- 3.2. Сбор и распространение информации о фондах, программах и конкурсах, оказывающих грантовую поддержку творческих инициатив библиотек;
- 3.3. Организация мероприятий, нацеленных на адаптацию, закрепление и профессиональный рост молодых библиотекарей;
- 3.4. Оказание практической и методической поддержки творческим инициативам молодых специалистов;
- 3.5. Ведение и наполнение контента специально созданного блога Совета молодых библиотекарей на сайте Национальной библиотеки им. А. С. Пушкина Республики Мордовия – <http://www.library.saransk.ru/>.

IV. Структура и регламент работы Совета

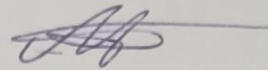
- 4.1. Состав Совета молодых библиотекарей формируется из молодых специалистов НБ им. А. С. Пушкина, активно заявивших о своей профессиональной позиции.
- 4.2. В структура Совета входят Председатель, его заместитель, Секретарь, Актив Совета – не более 5 человек.
- 4.3. Председатель, его заместитель, секретарь избираются из числа членов Совета сроком на 2 года. Актив Совета формируется путем самовыдвижения.
- 4.4. Организует и координирует работу Совета Председатель.
- 4.5. Заседания Совета проходят не реже одного раза в квартал по заранее утвержденному плану при участии не менее $\frac{3}{4}$ Совета.

Окончание ПРИЛОЖЕНИЯ Б

4.6. Из числа постоянных участников Совета, исходя актуальных задач и направлений деятельности, могут формироваться постоянные комитеты и секции.

4.7. В качестве центрального информационного органа Совета выступает группа в социальных сетях.

Бакалаврская работа выполнена мною самостоятельно. Все использованные в работе материалы из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них. Работа отпечатана в одном экземпляре. Черновик сдан научному руководителю.



13.06.2020 г.

ОТЗЫВ
на бакалаврскую работу
Паляевой Анастасии Максимовны
по направлению подготовки
51.03.06 «Библиотечно-информационная деятельность»

В бакалаврской работе А. М. Паляевой рассматривается актуальная для современного библиотечного дела тема «Молодые кадры российских библиотек: особенности управления ресурсом». Несмотря на накопленный опыт изучения различных аспектов трудовой деятельности библиотечных сотрудников, тема управления молодыми кадрами библиотек остается недостаточно разработанной в силу ее сложности и многоаспектности.

Необходимость данного исследования определило противоречие между потребностью общества и государства в библиотечных специалистах, ориентированных на профессиональную деятельность, а также недостаточный уровень социально-экономической поддержки, профессионального развития и стабильной самореализации молодых библиотечных кадров.

Материал работы структурирован логично и отвечает обозначенным задачам. Автор раскрыла теоретические основы управления молодыми кадрами в библиотеках как особым трудовым ресурсом, проанализировала различные законодательные акты федерального и регионального уровней с целью выявить их правовой статус, а также раскрыла специфику мотивации и стимулирования библиотечных молодых специалистов.

А. М. Паляева рассмотрела опыт управления молодыми специалистами в различных отечественных библиотеках, основные направления в работе с молодежью и проблемы. Особый интерес в работе представляет анализ деятельности Совета молодых библиотекарей в ГБУК «Национальная библиотека им. А. С. Пушкина РМ», который показал, что для молодых кадров в учреждении созданы необходимые условия для реализации творческого потенциала и карьерного роста.

Автором проработан обширный материал, изучены и проанализированы публикации отечественных специалистов, занимающихся исследованиями в данной области, а также различные статистические данные. На их основе сформулированы собственные суждения и выводы. Автор достиг поставленной цели.

К недостаткам работы можно отнести недостаточно хорошо выдержанный научный стиль изложения в некоторых параграфах.

Бакалаврская работа А. М. Паляевой является результатом самостоятельного исследования, отвечает всем требованиям стандарта и заслуживает положительной оценки.

Работа прошла проверку в системе «Антиплагиат» с результатом 68,72%.

Руководитель бакалаврской работы,
к. филол. н., доцент кафедры культурологии
и библиотечно-информационных ресурсов

О. Н. Прокаева