УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕКИ





Марина Захаренко,
Заместитель директора по научной и методической работе Российской государственной библиотеки для молодёжи, Председатель Молодёжной секции Российской библиотечной ассоциации, кандидат педагогических наук

В настоящее время проблема кадровой обеспеченности в библиотечной отрасли не стоит так остро, как в прежние годы (конец 1990-х – начало 2000-х гг.). Однако согласно исследованию кадрового потенциала отрасли российской культуры, проведённого по заказу Министерства культуры РФ, уровень кадровой оснащённости в библиотечном деле оценивается выше среднего – 6,8 балла (общий интегральный показатель по сфере культуры в целом 7,27 балла). Этот показатель даёт основание утверждать, что у библиотек есть определённые ресурсы для кадрового развития.

В современных библиотеках наших крупных городов и региональных центрах в среднем работает около 25 % молодых сотрудников, что соотносится с общей демографической характеристикой населения России. Данные по численности сотрудников библиотек до 30 лет могут дать сведения, отражённые в форме статистического учёта 6-НК (ГИВЦ МК РФ). Так, в 2015 году в целом по стране в библиотеках работали в совокупном исчислении 9-13 % молодых сотрудников. Вместе с тем наблюдается незначительный, но рост числа молодых специалистов библиотек – в 2012 году их число составляло 7-10 %. Отметим, ситуация в регионах неоднородная и даже внутри одного субъекта Федерации может разниться. Кадровая же обстановка в публичных библиотеках небольших населённых пунктов, к сожалению, давно не изучалась. Думается, аналогичный статистический анализ любопытно провести и по кадровой оснащённости библиотек Узбекистана.



Обратим внимание, что проблема состоит не столько в притоке молодых сотрудников в библиотеку, сколько в их закреплении посредством гарантированной социально-экономической поддержки, профессионального развития и стабильной самореализации.

Для принятия адекватных организационно-управленческих решений важно разобраться в характеристиках поколения, представители которого в настоящее время приходят работать в библиотеку и которых столь трудно закрепить и увлечь библиотечной практикой. Под поколением мы понимаем группу людей, рожденных в определенный возрастной период, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания, с похожими ценностями.

Сейчас во всех странах мира живут и работают представители шести поколений. Но мы должны ориентироваться на трудоспо-



собное население, потому рассмотрим процентное соотношение именно этих поколений в общем объёме населении России (рисунок-1).

Таким образом, объективно констатируем, что в библиотеках работают представители трёх разных поколений. В данном контексте проблема отцов и детей всегда была актуальной, но в настоящее время вопрос не только в разнице поколений: кардинально изменились условия, в которых росли нынешние 20-25-ти и даже 30-летние ребята.

Открытое информационное общество, экспансия компьютерных технологий и повсеместное проникновение социальных сетей – всё это влияло на их становление. В результате на рынок труда пришло поколение молодых специалистов, которых отличает амбициозность и смелость (далеко не всегда подтвержденные опытом), желание учиться постоянно (но недолго), периодическая тяга к даун-шифтингу (они легко могут сорваться и уехать, сменить место работы или даже сферу профессиональной деятельности). Поколение Y имеет еще одну характерную особенность – его представители запрашивают обратную связь и не боятся ее получить. С другой стороны, они готовы предлагать свои идеи и открыто говорить о том, что им нравится, а что нет. У молодых ребят очень бережное отношение к личному пространству и личному времени, предыдущему поколению с ними нелегко, поскольку у них этого не было.

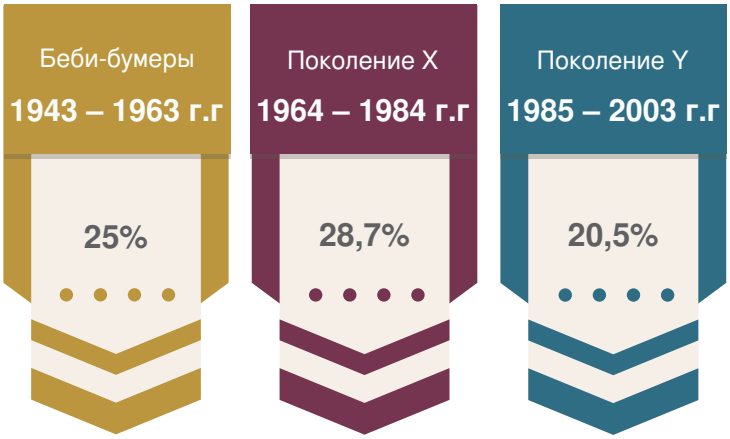
Логично изучать особенности нового перспективного поколения и перестраивать под него систему подбора, обучения, расстановки персонала, коммуникации внутри библиотеки, формировать кадровую политику с учётом поколенческих особенностей коллектива.

На формирование позитивного отношения к библиотеке как месту работы, месту приложения профессиональных усилий и устремлений, влияют современные вызовы, к которым правомерно отнести:



Рисунок-1

ПРОЦЕНТНОЕ СООТНОШЕНИЕ ПОКОЛЕНИЙ В ОБЩЕМ ОБЪЁМЕ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ



- объективное снижение численности молодёжи вследствие демографических проблем прошлых лет;

- слабая ресурсная, материально-техническая база большинства библиотек, некомфортные пространства, отсутствие возможностей для самореализации, негативно влияющие на желании молодежи работать;

- высокий процент сотрудников библиотек, не имеющих профильное образование;

- недостаточная общественная престижность библиотечной профессии (этому способствуют существующие и порой навязываемые СМИ, литературой стереотипы восприятия образа библиотекаря как консервативной, чуждой инноваций личности, а библиотеки исключительно как книгохранилища или «храма знаний»);

- ограниченные возможности быстрого карьерного роста (выпускник вуза с высшим профильным образованием без стажа, придя на должность библиотекаря 2-й категории, получит должность главного библиотекаря

Логично изучать особенности нового перспективного поколения и перестраивать под него систему подбора, обучения, расстановки персонала, коммуникации внутри библиотеки, формировать кадровую политику с учётом поколенческих особенностей коллектива



Молодёжь придёт работать в библиотеку, если облик библиотеки соответствует представлениям молодого человека о месте, в котором ему должно быть комфортно, где он сможет развивать себя как личность и как специалист

лишь после 8 лет работы – не зависимо от его реального потенциала);

- низкая зарплата по сравнению с другими непроизводственными сферами деятельности.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что молодёжь придёт работать в библиотеку, если облик библиотеки соответствует представлениям молодого человека о месте, в котором ему должно быть комфортно, где он сможет развивать себя как личность и как специалист, и где результаты его труда востребованы внешней средой. Именно создание оптимальных организационно-управленческих, социально-психологических и эргономических условий, а главное, условий для самореализации и саморазвития молодого сотрудника способно превратить библиотеку в привлекательное и престижное место социальной реализации.

Создание оптимальных организационно-управленческих, социально-психологических и эргономических условий для самореализации и саморазвития молодого сотрудника способно превратить библиотеку в привлекательное и престижное место социальной реализации

Одной из основных причин неудовлетворённости работы в библиотеке, оказывающей значительное влияние на приток молодых специалистов, является уровень материально-технической базы и технологической оснащённости собственно рабочего места.

Технологический аспект тесно связан с условиями труда, которые также различаются по привлекательности. К основным параметрам рабочего места, обуславливающим «комфортные – дискомфортные» условия и, следовательно, влияющим на трудовую активность работы в библиотеке, логично отнести: эргономические, технико-эстетические характеристики окружения рабочего места и его социально-психологические особенности. Для позитивной мотивации к труду в библиотеке рабочие места молодых сотрудников целесообразно в приоритетном порядке оснастить современным оргтехническим оборудованием и компьютерной техникой, обеспечить свободный доступ к информационным ресурсам (включая электронные коммуникации и социальные сети). По оценкам зарубежных специалистов (исследование ожиданий и приоритетов молодых специалистов проведено международной компанией PriceWaterhoseCoopers в 2011 г.), для молодых людей привлекательным и важным фактором является уровень организации работы, молодое поколение ожидает, что работодатель будет использовать новейшее оборудование и программное обеспечение, постоянно его обновлять.



«Хочешь удержать молодого сотрудника поколения Y – создай ему тусовку». Спортивную, творческую, музыкальную — лишь бы нравилось» – советуют специалисты по поиску и подбору персонала.

В нашем случае можно рассматривать как «тусовочный» творческий ресурс – деятельность молодёжных библиотечных советов, которых, в России теперь уже достаточно много. Первые же молодёжные библиотечные объединения возникли у нас в начале 2000-х годов: «старейший» (создан в 2001 г.) Молодёжный творческий совет муниципальных библиотек Ижевска (активно функционирует до сих пор) и Молодёжный совет Омских муниципальных библиотек, сформированный в 2002 г.

В последующие годы профессиональные молодёжные советы разного уровня получили дальнейшее распространение (с 2001 по 2009 гг. было создано 20). Пик пришёлся на 2009–2010 гг. – Год молодежи, объявленный в Российской Федерации в 2009 году, стимулировал создание объединений молодых библиотекарей страны (за 2 года появилось 39). Новая волна активности наблюдалась в 2014 году – тогда возникло 13 новых молодежных объединений.

В настоящее время свыше 100 молодёж-







ных библиотечных общественных объединения различных организационно-правовых форм функционирует в 35 регионах страны: при отдельной библиотеке (в т.ч. ЦБС, специализированная библиотека, вузовская библиотека, центральная региональная); в рамках района; в рамках города; регионального уровня. Есть практика объединения профессиональных интересов молодых библиотечных специалистов даже на межрегиональном уровне – действует 3 молодёжных профессиональных «корпорации» (Ассоциация молодых библиотекарей Урала, Кузбасское библиотечное объединений «Молодые профессионалы» и Объединение молодых библиотекарей Северо-Запада в Вологде). Особо отмечу, что три молодёжных библиотечных объединения имеют юридически оформленный статус общественной организации. Уверена, что подобный опыт интересен для узбекских коллег!

Молодёжные общественно-профессиональные объединения выступают действенным инструментом управления молодёжными инициативами и каналом доведения информации федерального и регионального уровней до всех молодых библиотекарей страны. Деятельность советов способствует развитию социальной активности молодых сотрудников библиотек, их профессионального и творческого потенциала. Общественная работа в Совете даёт возможность самореализации, позволяет проявить самостоятельность, личную заинтересованность; развивает лидерские качества. Члены молодёжных объединений, общаясь со своими сверстниками из других советов, расширяют личные контакты и партнёрские связи библиотеки; «своя» среда, дружеская, партнёрская атмосфера помогает молодым сотрудникам легче адаптироваться в профессиональном сообществе (ведь часто работать в библиотеку приходят молодые люди из других сфер деятельности). Наконец, через молодёжные советы реально получить грантовую поддержку инициативным мероприятиям.

Таким образом, можно и нужно активно использовать комплекс организационно-управленческих условий внутри библиотеки с целью привлечения, закрепления и развития молодёжного кадрового потенциала, но при этом рассматривать ситуацию в отношении персонала отдельной библиотеки в общем проблемном поле отрасли. И здесь большую роль играют молодёжные корпоративные внутрибиблиотечные, территориальные и региональные общественные объединения, консолидирующие молодых сотрудников и встраивающие их в общее движение молодых профессионалов библиотечного дела, за которыми будущее нашей отрасли.

Три молодёжных библиотечных объединения имеют юридически оформленный статус общественной организации. Уверена, что подобный опыт интересен для узбекских коллег

Члены молодёжных объединений, общаясь со своими сверстниками из других советов, расширяют личные контакты и партнёрские связи библиотеки

Марина Захарченко, Россия давлат ёшлар кутубхонасида илмий ва методик ишлар бўйича директор ўринбосари, педагогика фанлари номзоди

Мақола муаллифи замонавий кутубхоналарда ёшларнинг фаолияти ўртача 25 % ни ташкил этганлиги ва умумий демографик жараёнлар таъсирида ёшлар фаоллиги қамровини кенгайтириш хусусида ўз таклифларини берган. Муаллиф меҳнатга лаёқатли қатламни уч гуруҳга ажратган ва шу аснода учта турли ёшдаги авлодни меҳнатга ёндашуви ҳақида тўхталади. Мақолада айтилишича, ота-она ва фарзандлар орасидаги актуал муаммолар 20–30 ёшгача бўлган ёшлар дунёқарашидаги фарқ билан изоҳланади.

Хулоса ўрнида, ёшларни кутубхоналарга ташриф буюриши, иш жараёнида уларга керакли бўлган қулайликлар яратилиши, мутахассис сифатида ўз устида ишлаши ва шаклланишида олинган натижалари ташқи муҳит талабига жавоб бериши кераклиги каби долзарб масалалар билан ўртоқлашади. ■