

М-фактор

[представления молодежи о работе в библиотеке как основа для развития профессионализма]

*Колгина Майя Владимировна,
заведующая отделом методической работы,
Ставропольская краевая библиотека
для молодежи имени В.И. Слядневой*

Каждая российская библиотека, так или иначе анализируя свою деятельность в 2020 году, непременно обратит внимание на действия, направленные на сохранение и развитие библиотеки как элемента культурной и информационной среды общества в условиях действия карантинных мер. Степень влияния этого периода на работу библиотек можно оценивать по многим критериям: развитости ресурсной базы, внедрению новых информационных сервисов, качеству и содержанию виртуальных представительств, уровню взаимодействия с пользователями. Однако, за всеми этими действиями стоят люди, которые их осуществляют, и во многом, от готовности этих людей к переменам зависит успех «антикризисного пакета» библиотеки.

Взглянув на проблему развития библиотек в сложившейся ситуации с позиций антикризисного менеджмента, мы увидели, что наилучшим образом с возникшими проблемами справляются те библиотеки, в которых «агентами влияния»* выступают молодые сотрудники.

**Агент влияния — лицо, ведущее распространение идей какой-либо организации в среде людей, к этой организации не принадлежащих.*

Ставропольская краевая библиотека для молодежи имени В.И. Слядневой более двадцати лет осуществляет работу по формированию кадровой молодежной политики, направленной на развитие библиотек и совершенствование информационно-библиотечного обслуживания населения. В систему мероприятий по развитию кадрового потенциала отрасли входят: мониторинг кадровой ситуации в регионе; организация образовательных программ для молодых специалистов; создание условий для развития профессионального творчества и инновационных практик; включение библиотечной молодежи края в общероссийские проекты.

Программа профессиональной поддержки молодых специалистов в 2020 году была реализована через комплекс мероприятий, в число которых вошли:

- Исследование «Молодежный кадровый ресурс библиотек Ставрополья»
- XVII межрегиональная школа молодого библиотекаря «Новая библиотека: идеи и практики развития»
- X краевой конкурс молодых специалистов «Надежды будущего-2020».

Результаты проделанной работы позволяют сделать ряд важных выводов, которые помогут усовершенствовать дальнейшую работу по укреплению имиджа библиотеки и библиотечной профессии в среде молодых специалистов. Эти выводы напрямую связаны с основными задачами кадровой политики:

1. Сформировать благоприятную среду для прихода и закрепления молодых специалистов в библиотеке;
2. Способствовать развитию профессиональных компетенций специалистов;

3. Стимулировать инновационную деятельность и творческую активность молодых профессионалов.

Итак, попробуем ответить на вопрос «Как поддержать молодого специалиста на пути к профессионализму?», опираясь на представления и установки, высказанные участниками наших мероприятий.

Фактор 1. Что привлекает молодежь в профессии библиотекаря?

К числу важных имиджевых характеристик молодежь относит традиционные «плюсы» библиотечной профессии: работа с людьми и общение, возможность заниматься интересным делом, творческий характер. Эти позиции, в первую очередь, отвечают личностным стремлениям и предпочтениям при выборе сферы профессиональной деятельности. Далее следуют характеристики, отвечающие запросам саморазвития: возможность повышать свой культурный и профессиональный уровень, работа с книгами. Завершает блок наиболее прагматичная характеристика библиотечной профессии – гарантии социальной и экономической стабильности.

«Библиотекарь сейчас – это не сотрудник, который пришел в библиотеку из-за стечения обстоятельств и остался там работать, потому что удобно, комфортно и сильно не напрягают. А сотрудник, который полон энергии и новых идей, обладает многими навыками в использовании компьютерных технологий, стремится к самообразованию»

(из анкеты участника Школы молодого библиотекаря – ШМБ-2020)

Необходимые действия. При приеме на работу, планировании работы библиотеки, необходимо обратить внимание на личностные качества специалиста, его интересы и увлечения.

Фактор 2. Стимулы к эффективной работе.

Наиболее эффективными аспектами для молодых специалистов библиотек являются: позитивная оценка и поддержка руководства, творческий характер труда и возможность проявить себя (самореализоваться).

В профессиональном творчестве большинство людей находят возможность самовыражения и самоутверждения, кроме того творчество доставляет удовольствие, потому этот фактор можно считать наиболее значимым в мотивационной структуре молодого библиотечного сотрудника. В целом, самореализации как возможность проявить себя, участвуя в новых интересных делах и перспективных проектах библиотеки, является очень важным условием, способствующим профессиональному «закреплению» и дальнейшей уверенности в высоком статусе своей профессии.

Для библиотечной молодежи высокую значимость имеют межличностные взаимоотношения, благоприятный климат в коллективе, совпадение интересов сотрудника и библиотеки. Им важно ощущать себя сопричастными к общему делу, быть востребованными. В этой связи большое значение имеет и фактор признания со стороны коллег, уважение мнения молодого сотрудника.

К числу важных причин неудовлетворенности молодых специалистов работой в библиотеке являются «личностные» факторы, к числу которых относятся «большая физическая и эмоциональная нагрузка» и «нехватка профессиональных знаний, умений, навыков».

Необходимые действия. Позитивная оценка и признание инициативы и хорошо выполненной работы руководством, различные меры поощрения молодых специалистов. Объединение молодых специалистов и определение отдельного участка работы. Развитие системы наставничества.

Фактор 3. «Библиотека будущего» в представлениях молодых специалистов.

По итогам опроса, проведенного в группе «БиблиоСтавка» (ВКонтакте), можно определить наиболее перспективные, на взгляд молодежи, направления развития библиотек в ближайшем будущем:

- Центр интеллектуального развития – 48%
- Мультимедийный центр – 22%
- Клуб живого общения – 21%
- Всемирная электронная библиотека – 9%
- Музей книжной культуры – 6%
- Пункт обслуживания электронных устройств для чтения – 4%.

Наиболее ценными в работе со специалистами являются их собственные суждения, оригинальные версии:

«Моя версия... Всё-таки лично мне хочется верить, что библиотека не станет местом исключительно цифровых технологий, а останется площадкой интеллектуального общения (в том числе, с «живой» бумажной книгой)»

(из анкеты участника ШМБ-2020).

Необходимые действия. Несомненно, следует учитывать мнение молодежи при разработке долгосрочных планов и стратегий развития библиотек. Важно обсуждать современные тенденции библиотечного развития в коллективе, выстраивать модели возможного будущего и создавать экспериментальные площадки.

Фактор 4. Качества библиотекаря, необходимые для любой модели развития библиотеки в настоящем и будущем:

- Креативность
- Инициативность
- Стремление к профессиональному развитию (обучение новому, желание меняться, активная и позитивная жизненная позиция).

Также все более актуальными становятся применение в библиотечной практике так называемых soft skills навыков, развитие коммуникативных практик и умений работать в команде.

«Могу высказать предположение, что через 10 лет я буду руководить собственным проектом по продвижению библиотечных услуг и популяризации чтения среди разных социальных групп, поскольку в настоящее время именно это мне и нравится, освою несколько новых медийных ресурсов. Собрав группу единомышленников, буду придумывать творческие и обучающие проекты для библиотекарей, целью которых будет поднять престиж профессии библиотекаря»

(из анкеты участника ШМБ-2020).

Необходимые действия. Стремиться развивать все эти качества не только в молодых сотрудниках, но и во всем коллективе библиотеки. Избегать жесткой критики

молодежных инициатив. Включать новичков в реальные библиотечные проекты и внимательно относиться к их идеям и предложениям.

Фактор 5. «Проект мечты».

Необходимым условием развития профессиональной карьеры должны стать конкретные дела. В этой связи интересным представляются инициативы, выдвинутые молодежью. Примеры «проектов мечты» участников XVII межрегиональной школы молодого библиотекаря:

Моя идея заключается в создании сенсорно-триггерной комнаты для взрослых, чтобы помочь справиться со стрессом, внутренним напряжением.

В ближайшем будущем в нашей библиотеке будет этническая площадка, к которой я бы хотела «приложить» голову и руки.

Скоро начну выпускать совместно с читателями свой журнал комиксов.

Моя мечта – организовать полезный подкаст канал для людей с ограниченными физическими возможностями.

Планирую создать книжный клуб для обсуждения научной фантастики с возможностью театральных или ролевых игр по произведениям.

Мечтаю, чтобы в экологической библиотеке был живой уголок и мини приют для животных.

Задумываю фотопроjekt для детей «Косплей по сказкам».

Нам срочно нужен «Молодежный клуб настольных игр».

«С моей точки зрения библиотека действительно имеет возможность стать третьим местом, открытым пространством для творчества и саморазвития, при условии гармоничного сочетания информационных технологий и накопленного опыта. Одной из целей библиотеки будущего станет доступ различных общественных групп к достоверной информации, а также возможность уверенно ориентироваться в информационном потоке. Кроме того, задача библиотеки будущего сохранить и передать опыт предшествующих поколений, «донести голос» прошедших эпох не просто как информационный материал, а именно как знание, то есть пропущенный через человеческое сознание опыт. В этом будет заключаться именно гуманистическая функция библиотеки. В условиях постоянно меняющейся картины реальности библиотека станет центром культурной жизни»

(из работы участника конкурса «Надежды будущего-2020»).

Необходимые действия. Позволить молодежи следовать за своей мечтой. Начинать с небольших, но конкретных дел, объединять сотрудников по их интересам, давать широкий простор инициативе.

Проделанная в 2020 году работа по программе профессиональной поддержки молодых специалистов, показывает, что библиотечная молодежь занимает активную позицию и стремится внести свой вклад в развитие библиотек, сохранение их

культурного потенциала. Важно, что библиотека воспринимается многими молодыми специалистами, не только как место работы и зарабатывания средств, но как площадка применения творческих сил, направленных на общественное благо.

«Есть ощущение, что больше ни одна сфера деятельности не предполагает такого поля безграничных возможностей для реализации разнообразных идей и творческого потенциала с неоспоримой пользой для общества»

(из анкеты участника ШМБ-2020).

«Я вижу себя в дружной команде молодых и опытных, активных и инициативных сотрудников современной высокотехнологичной библиотеки, которые работают на благо культуры и просвещения»

(из анкеты участника ШМБ-2020).

Наша задача – поставить творческую созидательную энергию молодых специалистов на благо развития библиотечного дела и библиотечной профессии. Опираясь на инициативы и творческие идеи молодых, можно быть уверенными не только в завтрашнем дне, но и в далекой библиотечной перспективе.

Дополнительные материалы:

Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек Ставропольского края: итоги исследования // <https://anyflip.com/blnjg/jaev>

XVII межрегиональная школа молодого библиотекаря «Новая библиотека: идеи и практики развития» // <http://www.stavkub.ru/nadezhdy-budushego/2020/>

X краевой конкурс молодых специалистов «Надежды будущего-2020» // <http://www.stavkub.ru/nadezhdy-budushego/konkyrs/2020>

Заведующая отделом методической работы
СКБМ имени В.И. Слядневой
Колгина Майя Владимировна

Тел. (8652) 28 32 59

Моб. тел.: +7 918 770 50 84

e-mail: scub-metod@mail.ru