РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ФОРУМ «МОЛОДЫЕ В БИБЛИОТЕЧНОМ ДЕЛЕ»

*Пленарное заседание*

***Татьяна Владимировна Тенсина***,

директор АУК УР «Национальная библиотека УР»

**МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ**

**ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК УДМУРТИИ**

Важным фактором, влияющим на эффективность работы современной библиотеки, является качество человеческих ресурсов. В практике работы библиотек наблюдается возрастающее внимание к вопросам кадровой политики с акцентом на «омоложение». Сегодня со всей очевидностью можно утверждать, что библиотеки Удмуртии нуждаются в молодых специалистах, работающие в библиотеках молодые кадры нуждаются в поддержке, развитии и закреплении, гармонизации профессиональной деятельности. Вектор молодежной кадровой политики направлен от констатации необходимости «молодых в библиотечном деле» к активной работе с ними как с молодыми библиотечными профессионалами, обладающими не только определенным набором знаний, умений, навыков и опытом, но и ответственностью, «профессиональной надежностью».

**С кем работать? Профессия «библиотекарь»**

Под молодыми профессионалами в библиотеке мы имеем в виду не только специалистов с профильным библиотечным образованием, но и людей, пришедших из других сфер, с иным образованием и профессионально выполняющих свою работу на соответствующем участке.

Представители всех этих специальностей выполняют свой участок работы в рамках общей деятельности библиотеки и являются профессионалами, обладающими уникальными и ценными знаниями.

Сегодня работать в библиотеке сложнее, чем раньше, но и намного интереснее: необходимо владеть современными информационно-коммуникационными технологиями и обладать широким кругозором, чтобы почувствовать или предвосхитить общественные настроения, предложить определенной целевой аудитории необходимую услугу.

Кадровый потенциал и профессионализм сотрудников, преимущественно молодых специалистов, остаются главными и решающими факторами устойчивости и развития библиотеки.

Еще недавно библиотечное сообщество связывало перспективы профессии с применением новых информационных технологий, то сегодня оно вновь возвращается к комплексному пониманию роли библиотекаря: библиотекарь – специалист в области культурного просвещения и воспитания, предоставляющий информационные услуги во всех сферах общественной жизни. Вопрос престижа библиотечной профессии, не смотря на изменения в государственной политике в бюджетной сфере, по-прежнему актуален.

Периодически библиотеки проводят социологические исследования, направленные на составление образа библиотекаря и видение профессии, представление о будущем библиотеки. Образ библиотекаря неотрывно связан с образом библиотеки. Поэтому чаще всего проводимые исследования представляют собой комплексное изучение возможного развития деятельности библиотеки, включают рассмотрение корпоративной культуры, внутреннего состояния коллектива, сопоставление профессиональных и личностных компетенций и требований, предъявляемых к библиотечной работе.

В результате проведенных исследований внутри библиотек складывается стереотип библиотекаря-женщины, обладающего профессиональными навыками, компьютерными технологиями.

А вот мнения извне библиотеки – читателей, размещенные на сайте Центральной библиотеки для детей и юношества г. Новоуральска: «Библиотекарь должен быть креативным человеком, то есть профессионалом с постоянным потоком новых идей о том, чем можно заинтересовать читателя. Он должен понимать молодежную субкультуру…Идущий в ногу со временем… Внимательный… Тонкий психолог… Устойчивая психика… Актерские способности…Горящие глаза, улыбка на лице, ясно мыслить и ясно излагать» или «Современный библиотекарь это молодая женщина, приятная внешне, симпатичная, веселая, общительная, доброжелательная, вежливая, отзывчивая, пунктуальная, с высшим образованием… Одета строго, прилично, но современно: пиджак, юбка средней длины, модные акссесуары… Умная, образованная, хорошо знающая литературу… Любящая детей… Увлекается спортом, разбирается в компьютерах, полиглот… Любит свою работу". И заметьте все это водном лице.

**Молодежный аспект кадровой политики**

Молодежная кадровая политика в библиотечной сфере является составной частью кадровой политики отрасли.

Государственную кадровую политику формируют во взаимодействии все ветви государственной власти федерального и регионального уровней, органы местного самоуправления, учреждения профессионального библиотечно-информационного образования, объединения работодателей, профсоюзы, а также Российская библиотечная ассоциация и профессиональные библиотечные объединения субъектов РФ.

Кадровую молодежную политику определяют ряд проблем, сложившихся под воздействием социально–экономической ситуациив Российской Федерации и Удмуртской Республике:

– старение библиотечных кадров, в том числе в результате демографических проблем (низкой рождаемости в 90-е годы XX века);

– 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 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). Далеко не в каждой сельской библиотеке работает библиотекарь данной возрастной категории. В штате библиотечной системы Каракулинского и Кизнерского районов нет ни одного работника в возрасте до 30 лет.

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: Удмуртского государственного университета, окончившие Институт социальных коммуникаций, Институт иностранных языков и литературы, факультет русской словесности и журналистики, исторический факультет, факультет информационно-вычислительной техники, факультет графического дизайна и др.; а также Ижевского государственного технического университета, Глазовского государственного педагогического института, Удмуртского республиканского колледжа культуры, Увинского и Можгинского педагогических колледжей. 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. Нормативы формирования штатной численности и квалификационные требования, предъявляемые к библиотечным должностям, не предполагают использования данных работников по специальности.

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

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.

Персонал-стратегия разработана в ЦБС г. Ижевска, она направлена на адаптацию новых сотрудников в библиотеках-филиалах, мотивацию труда и поведения персонала. Также работает программа «Кадровый потенциал МБУК «ЦБС г. Глазова».

Как правило, программы развития персонала библиотек чаще всего связывают с программой повышения квалификации, обучением вновь принятых сотрудников и созданием системы наставничества. Подобные программы работают в библиотеках многих муниципальных образований республики.

**Инициативная деятельность молодых специалистов**

Проведение конкурсов среди молодых библиотекарей «Лучший в профессии» рассматривается как способ демонстрации профессиональных достижений, необходимых для дальнейшего личностного и профессионального роста, активизации деятельности молодежи, стимулирования инициативной деятельности.

Первый республиканский профессиональный конкурс молодых специалистов в Удмуртии «Лучший молодой специалист в сфере культуры» прошел в 2014 году в рамках Года культуры в РФ. Конкурс проводился, в том числе, среди молодых специалистов муниципальных общедоступных библиотек. Участницы Конкурса продемонстрировали творчество, умение использовать новые информационные технологии в профессиональной деятельности, способность к перспективному мышлению.

В муниципальных образованиях Удмуртской Республики также проходят конкурсы профессионального мастерства. Начиная с 2006 года, Централизованная библиотечная система г. Ижевска проводит ежегодный конкурс «Библиоинновация» с выделением номинации для библиотечной молодежи «Библиодебют». Также Централизованная библиотечная система г. Воткинска 1 раз в 2 года объявляет конкурс «Лучший молодой библиотекарь». В ряде муниципальных районов возможность для демонстрации достижений молодых предоставляется в рамках районных конкурсов «Лучший специалист в сфере культуры» или «Библиотекарь года».

**Профессиональные объединения молодых специалистов**

Активизации деятельности молодых способствует создание профессиональных объединений. Общность целей и задач профессиональных объединений, необходимость в обмене опытом в их решении привело к расширению деятельности и формированию молодежного движения.

Объединяет движение молодых библиотекарей секция Российской библиотечной ассоциации «Молодые в библиотечном деле».

Практически в каждом субъекте РФ созданы объединения молодых библиотекарей. Многие советы создавались в преддверии I Форума молодых библиотекарей России (2006 г.).

Активно работают как региональные объединения, так и локальные советы отдельных региональных и муниципальных библиотек. В качестве примера хочется привести Совет молодых библиотекарей Урала, имеющий неформальный подход к продвижению молодежных инициатив, пытающийся сломать стереотип представления образа библиотекаря «серой мышки среди пыльных книжек» в обществе.

В Удмуртской Республике тоже действуют Советы молодых библиотекарей.

Молодежный творческий совет, созданный при ЦБС г. Ижевска еще в 2001 году – это первое молодежное объединение в России, в его структуре выделены секции: молодых руководителей; библиотечной инноватики; библиотечной журналистики; молодых ученых.

В 2011 году Совет получил дипломом «За верность традициям» на IV форуме молодых библиотекарей России.

В 2015 году созданы Советы в ЦБС г. Воткинска и г. Глазова.

В 2016 году создан Совет молодых специалистов Национальной библиотеки Удмуртской Республики. Целью деятельности Совета является содействие нравственному, профессиональному, интеллектуальному и физическому развитию молодых специалистов Библиотеки.

В своей деятельности Совет реализует следующие задачи:

– оказание помощи молодым специалистам Библиотеки в профессиональной и социальной адаптации в коллективе;

– поддержка инициатив молодых специалистов Библиотеки;

– привлечение молодых специалистов Библиотеки к активному участию в общественной жизни коллектива;

– помощь молодым специалистам Библиотеки в решении социальных проблем.

Количество Советов молодых библиотекарей при общедоступных библиотеках республики пока невелико, так как невелико количество самих молодых библиотекарей в библиотечных системах. Возможно, для объединения движения библиотечной молодежи **необходимо создание республиканского Совета.**

Для изменения сложившейся кадровой ситуации необходимо объединить усилия образовательных учреждений республики и общедоступных библиотек по подготовке и адаптации молодых библиотекарей, привлечению внимания подростков к библиотечной профессии. Молодые библиотекари на понятном языке могут рассказать молодежи о любимой профессии, но для этого профессия должна стать любимой. Используя активность, инициативность молодых библиотекарей, библиотечному сообществу Удмуртской Республики проще поменять атмосферу «застоя» как внутри библиотеки, так и вокруг нее.

Для привлечения молодежи в библиотечную профессию и закрепления ее в ней существует настоятельная необходимость в принятии **республиканской Персонал-стратегии,** включающей профориентационные аспекты, систему адаптации и повышения квалификации, переподготовки библиотечных работников. Некую систему профессионального роста.