

Молодой учёный в библиотечной сфере: ценностная мотивация и профессиональная востребованность

Автор: И. Б. Стрелкова

УДК 02(476)+023

Рассмотрена молодёжная научная политика в библиотечной сфере Беларуси. Проанализированы причины профессиональной миграции молодых учёных из библиотечной сферы в педагогическую или иную.

Ключевые слова: молодые учёные, библиотеки, Беларусь, научное сообщество, профессия.

В своей профессиональной деятельности молодой учёный - библиотечный специалист - стремится не только реализовать себя как личность, раскрыть свои возможности, способности и таланты, но и принести пользу библиотеке и её читателям. Однако чтобы стремление к достижению профессиональных и научных целей не угасло, необходимо постоянно действующий ценностно-мотивационный механизм, обеспечивающий возможность достижения нового уровня профессионализма, развития карьеры, самореализации и самосовершенствования молодого учёного в библиотечной сфере.

Одним из эффективных факторов мотивации в профессиональной и

стр. 21

научно-исследовательской деятельности является *феномен признания* [1]. Молодому учёному необходимо признание как минимум коллег-библиотекарей и как максимум научного сообщества.

Научный и профессиональный потенциал молодого учёного должен быть востребован библиотекой, поддержан её кадровой молодёжной научной и профессиональной политикой.

Во многих ли библиотеках Беларуси созданы необходимые условия для тех, кто заинтересован в проведении современных практикоориентированных научных исследований, способен поставить работу библиотеки на рельсы инноватики?

К сожалению, возникает ощущение, что молодёжной научной политики в библиотечной сфере Беларуси как таковой не существует. Специального исследования мы не проводили, однако результаты комплексного изучения современного состояния и перспектив развития персонала вузовских библиотек страны (проведено нами в 2006 г.), подтверждённые выборочным опросом руководителей библиотек вузов и республиканских отраслевых научных библиотек в 2009 и 2011 гг., свидетельствуют, что создание необходимых условий для сотрудников,

обучающихся в аспирантуре и занимающихся научной деятельностью, не является приоритетным направлением улучшения кадровой ситуации в университетских и научных библиотеках Республики Беларусь [2, С. 112, 113].

Белорусское научное библиотечное сообщество невелико - его представляют 27 учёных (сведения на апрель 2012 г.); из них 7 работают в библиотеках (Национальной библиотеке Беларуси. ЦНБ им. Я. Коласа НАН Беларуси, библиотеке БГУКИ). 18 - в числе профессорско-преподавательского состава БГУКИ, двое имеют степень доктора педагогических наук по специальности 05.25.03 - "Библиотечноеведение, библиографоведение и книговедение".

Возрастной состав: только 6 учёных можно отнести к категории молодых (кандидаты наук до 42 лет): 15 - старше 55 лет, в том числе 5 - старше 70 лет.

Каждого аспиранта, а тем более молодого кандидата наук мы знаем "в лицо" - по публикациям в профессиональной печати, выступлениям на научных форумах, научно-практических конференциях, иных профессиональных библиотечных и педагогических площадках; отслеживаем путь его профессиональной миграции и степень востребованности его потенциала.

В связи с этим весьма актуальны слова Э. Р. Сукиасяна: "Хочется спросить директоров, зав. отделами: эти люди нужны вам в повседневной деятельности?.. Если вам полезен кандидат наук в коллективе, сделайте

стр. 22

так, чтобы ему стало невыгодно уходить на другую преподавательскую или чисто исследовательскую работу... Если ваш сотрудник защитил диссертацию по теме, связанной с его непосредственной работой в библиотеке, ...то вы как руководитель просто обязаны дать ему возможность продолжать свои исследования. Признательность сотрудника будет прямо способствовать успешному выполнению им непосредственных обязанностей. ...Опытный и авторитетный руководитель-практик, который уверенно держит в своих руках все нити управления, не должен опасаться наличия кандидатов наук среди своих подчинённых" [3].

Нам представляется, что руководителю библиотеки следует опасаться иного: неопределённости перспектив, не востребованности научного потенциала, слабого обеспечения условий научного труда и творческой самореализации. Все эти факторы негативно влияют на идентификацию молодёжи с научным сообществом, приводят к росту социальной апатии, нежеланию работать в библиотеке, миграции молодых учёных из библиотечной сферы в педагогическую или иную сферу деятельности (автор этой статьи может служить ярким подтверждением подобной миграции).

В результате исследования, проведённого ГПНТБ СО РАН, выявлены причины нежелания российских аспирантов и молодых учёных работать в науке и в библиотеке: наличие лучших перспектив для профессиональной реализации в других областях; желание и возможность учиться или работать за рубежом либо применить свои знания и квалификацию для работы в

иностранных компаниях; востребованность молодых учёных в коммерческих организациях и др. [4, С. 238. 239]. Вероятно, при проведении подобного исследования в Беларуси подобный перечень был бы не менее разнообразным.

Как показывает практика, молодой учёный, обладающий высокой мотивацией для интеллектуального и профессионального развития, находит своё место в системе дополнительного профессионального образования - в Академии последипломного образования Республики Беларусь (<http://www.academy.edu.by>). Центре проблем развития образования БГУ (<http://charko.narod.ru>). Республиканском институте высшей школы (<http://nihe.bsu.by/>). Республиканском институте инновационных технологий БНТУ (<http://www.bnto.by/riit/item/riit.html>) и др.

В условиях перехода вузов и крупнейших библиотек Беларуси к деятельности, основанной на системе менеджмента качества, особое внимание руководства библиотек должно быть направлено на "философию организации, основанной на стремлении к качеству и практике управления, которая приводит к всеобщему качеству" [5]. Эффективное управление библиотекой

стр. 23

подразумевает использование научного и профессионального потенциала молодых учёных для достижения результата, а результат - это достойное место библиотеки в научном и профессиональном библиотечном сообществе.

Теория и практика современного библиотековедения свидетельствуют о том, что структуры, допустившие дефицит компетентных молодых сотрудников, в том числе аспирантов и молодых учёных, теряют престиж и перспективу. Библиотекам необходимо найти оптимальные пути решения этой проблемы, выработать стратегию управления профессиональной карьерой таких специалистов, придать целевой характер профессиональному обучению, оказывать стартовую материальную поддержку, формировать позитивный образ профессии библиотекаря. Успех коллектива библиотеки зависит от каждого руководителя, имеющего в своём распоряжении инструменты для мотивации персонала и умело использующего их и свои знания [6].

Внедрение идей современного менеджмента качества предполагает существенные изменения, не только одновременные, но прежде всего, постоянные инновации. Человеческий аспект в этих изменениях является фундаментальным, так как именно поведение людей определяет, что и как можно изменить, какую это принесёт пользу. Качество ценностно-мотивационного механизма деятельности руководства в отношении сотрудников библиотеки - молодых учёных будет влиять на все технологические и инновационные процессы, происходящие в библиотеке.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Осипов А. И.** Ценностная мотивация ученого [Электронный ресурс] / А. И. Осипов. Режим

доступа: http://www.belisa.org.by/ni/prinf?brief=titul_kadr09. - Дата доступа: 20.10.2011.

2. **Стрелкова И. Б.** Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде: науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова. - Минск: Новое знание, 2008. - 230 с. - (Профессионалам библиотечного дела).
3. **Сукиасян Э. Р.** Кандидат наук в библиотечном коллективе // Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия и кадровый менеджмент: избр. ст. 2004-2011 гг. / Э. Р. Сукиасян. - / С.-Петербург: Профессия. 2011. - С. 262-265.
4. **Редькина Н. С.** Поддержка молодых учёных и специалистов в ГПНТБ СО РАН / Н. С. Редькина // Молодые в библиотечном деле. - 2006. - N 2-3 (февраль-март). - С. 237-243.
5. **Денисова А. А.** Управление персоналом в системе менеджмента качества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://conference.kemsu.ru/GetDocsFile?id=11587&table=papersfile&type=0&conn=confDB>. - Дата доступа: 10092009.
6. **Стрелкова-Зыль И. Б.** Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием: науч.-практ. пособие И. Б. Стрелкова-Зыль. - Москва: Литера. 2011. - 240 с. - (Современная библиотека).