

Управление профессиональной карьерой: возможности и перспективы для молодых специалистов как показатель эффективности руководства библиотекой

Автор: И. Б. Стрелкова

УДК 025.1

Рассмотрены возможности и перспективы управления профессиональной карьерой молодых специалистов библиотек. Показана роль руководства библиотеки в этом процессе. Приведены результаты проведённых автором анкетирований студентов Белорусского государственного университета культуры и искусств, молодых специалистов и комплексного исследования современного состояния и перспектив развития кадрового потенциала вузовских библиотек Беларуси.

Социологические исследования и прогнозы последних лет свидетельствуют о том, что в XXI в. роль молодёжи в жизни общества становится всё более значимой. На первый план выходят молодые профессионалы с их креативным, динамичным, современным мышлением. Инвестиции в кадровые ресурсы и в первую очередь в молодых становятся долгосрочным вложением в конкурентоспособность библиотечных учреждений. Судьбу библиотеки сегодня определяет хорошо обученный, правильно организованный, мотивированный на саморазвитие и развитие своей профессиональной карьеры персонал, который хочет и может работать независимо от социально-политического положения в стране, недостатка финансирования и невысокого, в сравнении с другими, рейтинга нашей профессии.

стр. 75

Известный итальянский социолог Вильфредо Парето сформулировал правило "20/80", согласно которому только 20% людей достигнут 80% успеха, остальные 80% смогут реализовать себя на 20%. Как попасть в заветную двадцатку? Какие возможности и перспективы в реализации собственных профессиональных устремлений существуют для библиотечной молодёжи? Вопрос сложный, но не тупиковый. На различных этапах профессионального развития требуются различные знания и компетенции для принятия правильного решения и ответа на поставленный вопрос. Как показывает практика и результаты исследований, правильное планирование и чёткое целеполагание при высокой мотивации и стремлении позволит реализовать себя на профессиональном поприще и достичь успеха.

Первые шаги в этом направлении необходимо делать уже на этапе выбора профессии и продолжать в течение всей сознательной жизнедеятельности. К сожалению, большинство студентов, поступивших на факультет информационно-документных коммуникаций (ФИДК) Белорусского государственного университета культуры и искусств (БГУКИ), оказываются слабо мотивированными на профессию библиотекаря-библиографа, поэтому с самого начала перед преподавателями факультета стоит задача в ходе практико-ориентированного обучения не только давать будущему специалисту качественные знания и формировать целый спектр профессиональных компетенций (производственно-технологических, социокультурных, научно-методических, научно-исследовательских, инновационных, организационно-управленческих и др.). Необходимо также формировать положительный имидж профессии, мотивировать к постоянному самообразованию, профессиональному самосовершенствованию, влияя тем самым на соотношение активных и пассивных в отношении карьеры студентов и увеличивая число реализовавших себя в профессиональной деятельности молодых специалистов.

Профессиональному становлению выпускников ФИДК как специалистов библиотечной отрасли, формированию у них соответствующих профессиональных и личностных качеств, установок и потребностей в саморазвитии, самореализации, достижении высокого уровня профессионализма должна способствовать психологическая и социальная адаптация молодых специалистов. До последнего времени вузы не уделяли большого внимания процессу адаптации своих выпускников - эта функция отводилась профессиональным коллективам.

Сегодня, в связи с возросшей ответственностью вуза за трудоустройство выпускников и обязательное "сопровождение" их на протяжении первых двух лет профессиональной деятельности (в Республике Беларусь су-

стр. 76

ществует система государственного распределения выпускников - они должны отработать по специальности не менее двух лет; по целевым направлениям - не менее 5 лет, что способствует их закреплению в профессии, значительно уменьшает переход в другие сферы деятельности сразу после окончания университета), существует необходимость в разработке программы, включающей конкретные мероприятия по профессиональной, психологической, социальной адаптации выпускников ФИДК. Эта программа может рассматриваться как составная часть совместной профориентационной деятельности всех заинтересованных организаций и учреждений республики, направленной на формирование профессионального самоопределения библиотечных специалистов, снижение текучести кадров, повышение профессионального уровня специалистов библиотечной сферы и имиджа библиотечной профессии в обществе.

Но ничто не заменит практического опыта и здоровых амбиций молодых библиотечных специалистов. На наш взгляд, для успешного построения карьеры практическое освоение библиотечной профессии лучше начинать еще во время обучения, хотя бы на последних курсах в режиме неполной занятости. Самое главное для молодого специалиста - возможность получить хороший опыт и убедиться в правильности

выбора профессии. Так, результаты проведённого нами анкетирования и интервьюирования студентов III-V курсов ФИДК БГУКИ, а также молодых специалистов первых двух лет работы показали, что для молодых людей, поступивших в профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. На протяжении учебы у 65,8% респондентов представления о собственной специальности изменились в лучшую сторону; 22,9% студентов разочаровались в выбранной профессии; 60% респондентов (уже работающих) планируют и дальше работать по специальности. Свой выбор считают верным 65,5% респондентов: 17% студентов III курса, 17% - IV курса, 22,9% молодых специалистов.

Как показывает практика, молодой специалист с опытом работы и хорошими рекомендациями, с большим потенциалом роста, активной жизненной позицией, способный добиваться реальных результатов, готовый постоянно учиться новому и совершенствоваться, имеет все шансы спланировать и построить успешную профессиональную карьеру. А результаты комплексного исследования современного состояния и перспектив развития персонала вузовских библиотек страны (апрель - июнь 2006 г.) подтверждают, что у молодых специалистов (до 25 лет), работающих в вузовских библиотеках Беларуси по распределению после окончания ФИДК БГУКИ,

стр. 77

достаточно остро проявляется стремление к поиску своего места в жизни. Среди различных факторов - уровень оплаты труда (83,3%), возможность работы под руководством высококвалифицированного начальника (71,4%), комфортный социально-психологический климат в коллективе (59,5%); наличие перспективы служебного роста (66,7%) [1].

Рейтинг профессиональных ценностей для молодых специалистов, проработавших в библиотеке по распределению менее года, и для тех, кто имеет библиотечный стаж около двух лет, выглядит следующим образом: на первом месте наличие перспективы служебного роста, далее следуют: возможность реализовывать профессиональные знания и возможность постоянно повышать квалификацию.

Значимость профессиональных факторов для молодых специалистов вузовских библиотек (в %)

Время работы по специальности	Наименование факторов					
	Перспектива служебного роста	Возможность реализации профессиональных знаний			Возможность постоянного повышения квалификации	
		очень важна	важна	очень важна	важна	очень важна
менее года	70,0	30,0	40,0	40,0	40,0	60,0
от одного года до двух лет	26,7	66,7	20,0	73,3	33,3	66,7

Таким образом, молодых специалистов в возрасте до 26 лет отличает высокий уровень мотивации достижений. В этот период (этап становления деловой карьеры) только начинается процесс самоутверждения молодого специалиста как личности и как профессионала, идет освоение выбранной профессии, приобретаются необходимые профессиональные компетенции, формируются квалификации. Говоря о самоутверждении, следует отметить, что у молодёжи профессиональная самооценка завышена: 54,8% респондентов на вопрос о степени реализации в библиотеке их профессионального потенциала уверенно отвечают, что смогут достичь большего при определённых условиях; 52% из числа ответивших в возрасте от 26 до 35 лет также считают себя способными на большее при определённых условиях [2. С. 45 - 46].

Поскольку управление карьерой - это, на наш взгляд, удачная возможность сочетать интересы обеих сторон процесса взаимоотношений "молодой специалист - библиотека", постоянной задачей руководства библиотеки должно быть создание условий, при которых молодые специалисты

стр. 78

смогут максимально полно реализовать свой потенциал и развиваться в направлении, соответствующем потребностям библиотеки. Мы убеждены, что ничто не сможет сравниться по эффективности с работой "непосредственного начальника, который устанавливает чёткие цели, открыто общается с подчинёнными, умеет создать атмосферу доверия, возлагает на сотрудников ответственность за их действия, а потом правильно и эффективно признаёт заслуги людей" [3. С. 22].

Эффективно организованное ежедневное общение руководителей библиотеки со своими подчинёнными позволит им лучше узнать своих молодых сотрудников, их сильные стороны, а также уникальные стимулы и мотивы, движущие ими: каковы карьерные устремления каждого молодого специалиста, что самое важное для этого человека, какие формы признания и вознаграждения выше всего ценит этот человек и каковы, исходя из этого, будут идеи непосредственного руководителя и директора библиотеки относительно признания профессиональных достижений данного специалиста и управления его профессиональной карьерой.

Согласно Единому квалификационному справочнику должностей служащих НИИ труда Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь [4], молодой специалист с высшим библиотечным образованием может претендовать на повышение в должности только после 3-х лет работы библиотекарем (библиографом) 2-й категории. Вместе с тем, развитию профессиональной карьеры может способствовать не только вертикальный рост, но и горизонтальные ротации. Как большинство открытий происходит на стыке дисциплин, так и разнообразный опыт часто приводит к большому успеху. И если руководство библиотеки даёт молодым специалистам возможность развивать и углублять свои профессиональные знания и компетенции, передвигая их с проекта на проект, поручая интересные, творческие задания, предлагая различное дополнительное обучение, они отвечают преданностью как своей библиотеке, так и профессии в целом, а библиотека приобретает более квалифицированных и универсальных специалистов.

Таким образом, для молодого специалиста горизонтальная карьера может включать: расширение или усложнение задач и профессиональных контактов; накопление опыта; развитие профессиональных компетенций; выполнение роли руководителя временной рабочей группы, проекта и т.п.; привлечение к различным видам научно-исследовательской работы; обновление профессиональных знаний с помощью различных форм обучения (практикумы, школы молодых профессионалов, "круглые столы", участие в интересных и престижных семинарах, научно-практических конференциях, стажировки в других библиотеках, конкурсы профессионального мастерст-

ва); участие в организации производственной практики студентов библиотечной специальности, в системе профориентации и др.

На наш взгляд, хорошим стимулом для молодых специалистов может служить включение их в представительские группы. Молодой возраст представителя библиотеки психологически воспринимается деловыми партнёрами, общественностью как символ динамично развивающейся организации. С другой стороны, в молодых сотрудниках это может развить чувство долга, ответственности за благополучие библиотеки и преданность делу.

Мы уверены, что формирование благоприятных условий для самореализации, творческого и карьерного роста молодых специалистов, возможностей раскрыться и реализовать свой потенциал не через 10 - 15 лет работы, а сегодня - это задача и молодёжных общественных объединений, и неформальных профессиональных групп, и советов молодых специалистов, и т.п.

Опыт российских и украинских коллег показывает, что создание подобных объединений решает серьёзную проблему - целенаправленно создаёт команду молодых специалистов, способных занять лидирующие позиции в системе библиотек города, региона, страны. Они самообразовываются, учатся делиться приобретенными знаниями и опытом, что позитивно влияет не только на качество труда молодых библиотекарей, но и способствует укреплению внутрикорпоративных связей и ценностей. А наличие положительной корпоративной культуры, в которой психологический комфорт и чувство причастности к "команде библиотеки" стоят не на последнем месте, зачастую является важным мотивационным моментом в развитии профессиональной карьеры молодого специалиста и показателем эффективности руководства библиотекой.

Теория и практика современного библиотековедения свидетельствуют о том, что структуры, допустившие дефицит компетентных молодых сотрудников, теряют престиж и перспективу. Библиотекам необходимо найти оптимальные пути решения данной проблемы. Ими могут быть выработка стратегии управления профессиональной карьерой молодых специалистов, придание целевого характера профессиональному обучению, стартовая материальная поддержка, формирование позитивного образа профессии библиотекаря.

Успех коллектива библиотеки зависит от каждого руководителя, умело использующего свои знания и инструменты для мотивации персонала. Только постоянная заинтересованность руководства каждой библиотеки в развитии своего персонала, прежде всего изначально мотивированного и потенциально эффективного, может стать залогом успешности библиотеки

в республиканском и международном профессиональном сообществе и сохранения высокопрофессионального кадрового потенциала библиотечной профессии в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Стрелкова И. Б.** Исследование кадрового потенциала вузовских библиотек Республики Беларусь. Рефлексия профессиональных ценностей / И. Б. Стрелкова // Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса [Электронный ресурс]: материалы конф. - Электрон, дан. - Москва: ГПНТБ России, 2007. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем, требования: IBM PC, Windows 2000 или выше. - Загл. с этикетки диска. - ISBN 978 - 5 - 85638 - 119 - 0. - N гос. регистрации 0320700790.
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. **Гостик Э.** Принцип "морковки": новейшая тенденция в системе мотивации сотрудников / Э. Гостик, Ч. Элтон; [пер. с англ. и ред. О. И. Медведь]. - Москва: Эксмо, 256 с. - (Профессиональные издания для бизнеса).
4. Единый квалификационный справочник должностей служащих [Текст]: в 4-х т. / НИИ труда Минтруда и соцзащиты Респ. Беларусь. - Т. 4; Вып. 23 - 25, 35, 26 - 34. - Минск: НИИ труда, 2005. - Вып. 30: Должности служащих, занятых в культуре и искусстве / под ред. М. С. Дадашко. - С. 347 - 498.