

МОЛОДЁЖЬ КАК ОСОБАЯ КАТЕГОРИЯ СОТРУДНИКОВ БИБЛИОТЕКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.

Марина Павловна ЗАХАРЕНКО,
заместитель директора

Российской государственной библиотеки для молодёжи,
председатель Постоянного комитета секции РБА «Молодые в
библиотечном деле» с мая 2013 г.
(г. Москва)



«Каждое нововведение воспринимается как вырубка вишневого сада» — таково мнение молодого сотрудника о ситуации в библиотеке... Речь идёт о классическом противостоянии старого и нового, о некоем поколенческом конфликте. В этом видится главная проблема современной кадровой ситуации в библиотеках. Чтобы формировать эффективную кадровую библиотечную политику, важно разобраться, каковы особенности современной молодёжи.

Молодёжь — это социальная группа, отличающаяся возрастными рамками и особым статусом в обществе. Однако обособление молодёжи в отдельную социальную категорию и выработка подходов к её определению произошли не так давно — лишь в 60-е гг. XX века. Ещё в первой половине прошлого века молодёжь не рассматривалась как самостоятельная социально-демографическая группа. Важнейшими группообразующими признаками молодёжи были определены возрастные характеристики и особенности социального положения, а также обусловленные ими социально-психологические свойства.

Современные трактовки молодёжи аккумулируют в себе достижения социологии за последние десятилетия в изучении этой социальной группы. Так, достаточно адекватной представляется определение молодого поколения, сформулированное В.В. Городним: «Молодежь — это самостоятельная социально-демографическая общность, отличающаяся совокупностью возрастных характеристик, особенностями социального положения, внутренних субъективных свойств и специфической активной жизненной позицией, проявляющейся в различных формах социальной деятельности»? Таким образом, можно со всей очевидностью заключить, что молодёжь представляет собой самостоятельный социальный субъект, активно действующий и органично вписанный в общество в целом.

Данный подход предопределяет следующие особенности молодёжи:

- социальная мобильность,
- социальная активность,
- социальная адаптивность,
- склонность к инновациям,
- повышенная потребность в самореализации, профессиональном и жизненном самоопределении, самоидентификации и т.д.

К сожалению, в кадровом менеджменте библиотек эти характеристики почти не учитываются. Причин этому множество: у нас в стране не сформирована система подготовки отраслевых управленческих кадров (в том числе и для би-



блиотек); у директоров не всегда есть реальная возможность самостоятельно выстраивать внутрибиблиотечную кадровую политику, часто негативное влияние оказывают объективные факторы внешней среды; известно много примеров, когда руководители формируют кадровую политику с позиции собственных ключевых ценностей, используя приёмы типа «мотивация от себя», что малоэффективно, поскольку существуют различия в ценностных установках разновозрастного персонала библиотеки и современные молодые люди в своём поведении сильно отличаются от более старшего поколения и т.д.

Несмотря на разноаспектное и достаточно длительное изучение молодёжи, до сих пор не сложилось единого мнения относительно возрастных границ этой социальной группы. Исследователями проблем молодёжи нижняя граница определяется в диапазоне от 14 до 20 лет. Верхние «границы молодости», по мнению учёных, завершаются тогда, когда молодой человек окончательно интегрировался в основные сферы жизнедеятельности и сформировался его социальный статус, обычно это происходит к 30 годам.

Как утверждают американские учёные (и я с этим полностью согласна!) — понятие «молодёжь» целесообразно существенно расширить и включить в него также людей в возрасте 30-34 лет — если учитывать не биологический возраст, а социально-психологическое состояние и интересы.

Поскольку в данном случае мы говорим о молодёжи как о сотрудниках библиотеки, то правомерно рассматривать её как категорию трудовых ресурсов, т.е. молодых специалистов. Дефиниция «молодой специалист» до сих пор не получила нормативного оформления. Современный статус молодого специалиста на федеральном уровне не определён, нет чётких характеристик этой категории работников. В трудовом законодательстве такой термин также отсутствует.

Мы изучили имеющиеся профильные отечественные нормативно-правовые документы, а также современные внутриведомственные трактовки данного понятия. Кроме того, выделили специфику (в т.ч. мировую) библиотечной отрасли (в частности: преимущество женский контингент персонала, невысокая по сравнению с другими сферами оплата труда, текучесть кадров на низовых должностях). Опираясь на эти материалы, можно обозначить следующие основные параметры принадлежности к группе молодых библиотечных специалистов:

- 1) возраст до 35 лет;
- 2) наличие диплома о профессиональном (в том числе непрофильном) высшем или среднем специальном образовании (по любой форме обучения);
- 3) факт непосредственной работы в библиотеке.

В отечественном библиотечном деле и в советский период не было чёткой системы работы с молодыми специалистами. Произошедшие изменения в России не улучшили положения библиотечной молодёжи, однако с появлением в стране профессиональных общественных организаций стала возможна поддержка конкретных направлений работы с молодыми библиотекарями.

Из-за отсутствия в федеральном законодательстве юридического статуса понятия «молодой специалист», а, следовательно, стабильно гарантированной государственной поддержки молодых кадров отрасли, большинство функций объективно взяли на себя общественные профессиональные структуры. В нашей сфере такой общепризнанной авторитетной структурой, ставшей активным субъектом саморегулирования в библиотечном деле, является Российская библиотечная ассоциация (РБА).

Целенаправленно библиотечной молодёжью с 1993 г. занялся Библиотечный благотворительный фонд (создан в 1991 г.). Им была начата целевая программа



«Молодые в библиотечном деле». Разработчик и бессменный руководитель — Татьяна Сергеевна Макаренко. Такое же название получила и созданная по её инициативе в 2000 г. секция Российской библиотечной ассоциации. Целевая направленная деятельность секции позволила активизировать работу с регионами, в результате чего в последние годы к реализации программы интенсивно подключились региональные библиотеки всех уровней.

Я не буду останавливаться на деятельности секции, поскольку Татьяна Сергеевна представила подробный многоаспектный анализ. Скажу лишь, что ею был дан мощный посыл на будущее, поднят огромный пласт проблем, связанных с библиотечной молодёжью, она всколыхнула, «зажгла идеей» поддержки молодёжи всё профессиональное библиотечное сообщество, только благодаря ей об этом начали говорить на разных уровнях. Личную определяющую роль и бесспорное лидерство Татьяны Сергеевны Макаренко в этом процессе невозможно переоценить!

Теперь молодёжное библиотечное движение живёт во многом собственной жизнью. Думаю, что большинство из сегодня работающих в библиотеках молодых людей и не знают, что происходило 15-20 лет назад, в частности, что не было такого понятия «молодые в библиотечном деле», а сейчас это признанный и активно используемый бренд!

Особенно важно, что в официальном общественно-нормативном рекомендательном документе «Приоритеты развития Российской библиотечной ассоциации на 2011-2015 гг.» (2011 г.) отдельным пунктом выделено: «РБА разрабатывает меры, способствующие привлечению, профессиональному росту и социальному признанию молодых библиотечных работников»? Эта формулировка даёт новый импульс развитию молодёжной библиотечной кадровой политики в нашей стране и свидетельствует о признании профессиональным сообществом важности работы с молодыми специалистами библиотек.

Как же обстоит сейчас ситуация с молодыми библиотечными кадрами и в чём видятся перспективы нашего отраслевого молодёжного движения?

В настоящее время проблема кадровой обеспеченности в библиотечной отрасли уже не стоит так остро, как прежде (конец 1990-х — начало 2000-х гг.). В современных отечественных библиотеках есть молодые кадры, и проблема не столько в их притоке, сколько в поддержке, развитии и стабильном закреплении, в гармонизации профессиональной деятельности, т.е. формировании кадрового потенциала. Как следует из гистограммы исследования кадрового потенциала отрасли культуры, уровень кадрового потенциала библиотечной отрасли оценивается выше среднего — 6,8 балла (общий интегральный показатель по отрасли 7,3 балла).** В то же время этот показатель даёт основание утверждать, что у библиотек есть определённые ресурсы для кадрового развития.

Целесообразно повернуть вектор молодёжной кадровой политики от статичной констатации необходимости «молодых в библиотечном деле» к активному отношению к ним как к «молодым библиотечным профессионалам», обладающим не только определённым набором знаний, умений, навыков, опытом, но и ответственностью, «профессиональной надёжностью».

* Приоритеты развития Российской библиотечной ассоциации на 2011-2015 гг. // Информационный бюллетень РБА. — 2011. — № 60. — С. 15-18; <http://www.rba.ru/or/od/prior.html> (Дата обращения 10.05.2013).

** Кадровый потенциал отрасли культуры: результаты мониторинга / М-во культуры Рос. Федерации; под ред. проф. Л.В. Ивановского. — М.: Проспект, 2010. — С. 69.

Следовательно, упор в дальнейшей работе нашей секции РБА логично делать на:

- проведение социологических исследований и мониторингов по проблемам молодых сотрудников отрасли;
 - формирование разноуровневой и многоаспектной (по формам и содержанию) системы профессионального обучения (в том числе в режиме он-лайн);
 - создание эффективной корпоративной виртуальной коммуникационной площадки с целью информационной поддержки библиотечной молодёжи;
 - составление и ведение электронного реестра молодёжных библиотечных объединений с целью их корпоративного взаимодействия, установления межрегиональных и международных связей с объединениями молодых сотрудников отрасли;
 - развитие грантовой поддержки библиотечной молодёжи по линии РБА и гуманитарных фондов для участия в крупных профессиональных форумах;
 - разработку примерных локальных нормативных актов по социально-экономической поддержке молодых библиотечных сотрудников (в частности, Положения об адаптации новых сотрудников, Положения об организации работы с молодыми специалистами, Положения о проведении стажировок молодых сотрудников, Положения о наставничестве, Положения о советах молодых специалистов);
 - подготовку методических рекомендаций по внесению в Коллективные и трудовые договоры пунктов по социальной защите молодых работников библиотек;
 - интеграцию библиотечной молодёжи в общероссийское молодёжное движение и проведение профессиональных межотраслевых мероприятий;
 - выявление молодых библиотечных лидеров и поддержка их инициатив, широкая популяризация лучшего опыта работы с молодёжью в библиотеках.
- Безусловно, будет продолжено проведение успешно зарекомендовавших себя периодических Форумов молодых библиотекарей России и профессиональных конкурсов в их рамках. В этом году пройдёт V Форум в Рязани, следующий намечен в Иркутске.

Заложена хорошая традиция проведения на ежегодных конгрессах РБА церемонии посвящения в профессию молодых библиотекарей принимающего региона. Уверена, это начинание тоже будет развиваться.

Успешная реализация намеченного зависит от всех нас! Призываю к активному неформальному творческому взаимодействию молодёжных библиотечных объединений на местах, а главное членов обновлённого Постоянного комитета секции.

