

установленного образца об обучении на курсах факультета повышения квалификации преподавателей ПНИПУ.

Таким образом, система повышения квалификации библиотеки, в создании которой современные пользователи играют роль своеобразных катализаторов, неразрывно связана с потребностями учебного и научно-исследовательского процессов в вузе. Взаимодействие с пользователями стало неотъемлемой составляющей стратегического планирования работы в НБ ПНИПУ.

УДК 023.5:005.321

Рассмотрены перспективы библиотечной профессии в современном обществе с точки зрения молодого специалиста, опыт работы библиотеки вуза с молодыми кадрами.

*Ключевые слова:* библиотеки вузов, библиотечные кадры, библиотечная профессия, повышение квалификации, карьерный рост.

**Е. В. Сидляревич**  
*НБ ПНИПУ, Пермь*

### **От библиотекаря до управленца: размышления на тему карьерного роста молодых специалистов**

Еще работая над темой дипломной работы «Кадровый менеджмент в вузовских библиотеках (на примере библиотек вузов Перми)», довелось узнать, как горячо и заинтересованно на страницах профессиональных изданий специалистами и читателями обсуждаются вопросы о роли и месте современной библиотеки, о библиотечной профессии. Действительно, на современном этапе библиотеки выстраивают свою деятельность с учетом постоянных и динамичных изменений и в обществе в целом, и библиотечном деле в частности. Библиотеки уже не являются просто держателями фондов и хранилищами книг. Сохраняя и пополняя существующие массивы традиционных ресурсов, библиотеки переходят к осознанию значимости предоставления доступа к распределенным мировым информационным ресурсам.

Но в то же время библиотека – это центр работы с книгой и продвижения чтения, центр общения и досуга, развития интеллектуального и творческого потенциала читателей. Происходит формирование нового типа читателя – пользователя, который нуждается в оперативном получении интересующей его информации. Требования пользователей к библиотеке возрастают, для них комфортно – значит красиво, уютно, быстро, профессионально, качественно. Важны современные средства предоставления услуг – информирование по электронной почте, круглосуточный актуальный электронный каталог, электронный заказ, виртуальная справочная служба, электронный читальный зал с доступом к интернету – и все это уже не является инновацией. Приоритетным направлением становится создание интегрированного подхода к обслуживанию читателей. Современная библиотека XXI в. – информационный автоматизированный центр, обслуживающий пользователей в локальном и удаленном режимах.

Но новая библиотека – это не только новый читатель, это и новый библиотечный работник. Библиотечная профессия развивается тоже динамично. Так, с уверенностью можно отметить, что истинное понимание значимости выбранной профессии к автору пришло уже после окончания колледжа – в процессе работы в Научной библиотеке Пермского национального исследовательского политехнического университета (НБ ПНИПУ). Довелось убедиться на собственном опыте, насколько важно современному библиотечному специалисту обладать такими качествами, как широкая эрудиция, гибкость и адаптивность мышления, стремление постоянно получать новые знания и умения, любовь к профессии и читателям. Только поработав в библиотеке, можно сделать вывод: чтобы стать настоящим библиотечным работником, необходима тщательная и кропотливая работа, самообразование и огромная самоотдача<sup>1</sup>.

В этой связи зададимся вопросом – кому как не молодым заботиться об обновлении образа и имиджа библиотеки? Эту мысль подтверждают и слова М. П. Захаренко, изучающей проблемы деятельности молодых кадров отрасли: «Определяющее значение молодых, безусловно, в формировании нового образа сотрудника библиотеки – умного современного проводника-навигатора знаний, интеллектуального информационного посредника. Чем больше среди сотрудников библиотек молодых, тем позитивнее образ библиотеки у внешнего мира» [3].

Представление о составе молодых работников библиотеки ПНИПУ дадут статданные 2015 г.: из 65 работников – 17 молодых (до 35 лет включительно) (26 %). Молодежь работает во всех отделах библиотеки, но самый «молодой» отдел из них – абонемент научной литературы (средний возраст сотрудников – 30 лет).

Молодых библиотечных работников волнуют проблемы профессиональной самореализации и невысокая заработная плата, угнетает непрестижность профессии и невозможность решить жилищные проблемы, что приводит нередко к увольнению. К сожалению, распространено мнение и практика его подтверждает, что молодежь не стремится идти работать в библиотеку или учиться на библиотечном отделении колледжей и вузов культуры.

Но что же может привлечь молодежь работать в библиотеке? По нашему мнению, огромную роль играет возможность карьерного роста сотрудников. С целью изучения этого вопроса было проведено исследование в форме интервью, в ходе которого сотрудникам было предложено ответить на вопросы, что именно привело их в библиотеку, какие черты характера помогли им продвинуться по карьерной лестнице.

В итоге выяснилось, что большинство сотрудников выбрали профессию библиотечного работника случайно и оставаться в библиотеке совсем не планировали. Но, проработав некоторое время, осознали, что их место в библиотеке,

---

<sup>1</sup> О многих сотрудниках библиотеки, в том числе молодых, рассказано в статье директора НБ ПНИПУ Н. В. Мальцевой: Мальцева Н. В. 60 лет Научной библиотеке Пермского национального исследовательского политехнического университета // Библиотеки вузов Урала: проблемы и опыт работы : науч.-практ. сб. Екатеринбург, 2013. Вып. 12. С. 156–160.

коллегам нравилась постоянная смена видов деятельности, работа с читателями, фондом, каталогами.

Также можно заключить, что карьерному росту способствует, в первую очередь, опыт и помощь коллег, желание помочь людям, во вторую, – собственные инициативность и наличие профессиональных знаний, возможность проявить свои деловые качества и быстроту реакции. Многие в качестве существенного фактора выделили внимание администрации библиотеки, личные качества, наличие свободных ставок и даже семейные обстоятельства. Коллеги считают, что продвижению способствуют амбициозность, драйв, упорство в достижении цели, любознательность, коммуникабельность, чувство юмора, терпение, доброжелательность, умение найти подход к читателям, желание учиться. Мешают карьерному росту безынициативность и пассивность, неумение или нежелание заявить о своих способностях руководству библиотеки.



Рис. На мероприятии по повышению квалификации работников НБ ПНИПУ

дальнейшего выбора профиля работы, приветствуется участие в общественной жизни коллектива, проведении корпоративных мероприятий. По окончании обучения проводится сдача техминимума, защита стажировки.

Для творческого самовыражения выпускается газета «Библиотечная планета». Молодые специалисты с самого начала трудовой деятельности активно участвуют в мероприятиях повышения квалификации работников библиотеки (рис.). Это содействует расширению и совершенствованию их профессионализма, способствует карьерному росту.

Традиционно молодые кадры участвуют в цикле встреч с заведующими отделами «Узнаем лучше работу друг друга». Цель данного мероприятия – обмен опытом и информацией о деятельности коллег, знакомство с системой взаимосвязей структурных подразделений библиотеки. Встречи в отделах дают возможность получить полное представление о работе не только конкретного отдела, но и библиотеки в целом, ее месте в учебной и научной деятельности университета.

Для молодых – это еще и понимание роли и ответственности каждого работника в едином производственном процессе. Сопричастность к общему делу дает прочувствовать молодым и их участие в работе временных

В большом коллективе библиотеки ПНИПУ всегда рады молодому пополнению. Для новых работников проводятся экскурсии по библиотеке, их знакомят с историей и традициями, корпоративными ценностями. В процессе адаптации молодой специалист проходит обучение на рабочем месте под руководством наставника, организуются стажировки в отделах библиотеки с возможностью

творческих коллективов, которые создаются для освоения новых технологий, совершенствования отдельных библиотечных процессов.

Регулярно проводимая аттестация работников библиотеки является определенным способом признания вклада молодого специалиста в общее дело. По итогам аттестации подтверждается соответствие занимаемой должности либо происходит повышение в должности и, соответственно, рост зарплаты, даются рекомендации для дальнейшего профессионального развития.

Молодые кадры имеют возможность повышать свой профессиональный уровень не только в стенах библиотеки, но и участвовать в международных, всероссийских, региональных конференциях, семинарах, мероприятиях краевого и городского уровней для ознакомления с опытом коллег.

Мощным стимулом профессионального развития молодых специалистов является участие в конкурсах разного уровня: библиотечных, межведомственных, всероссийских. Конкурсы способствуют включению молодых специалистов в интересную работу, это эффективный способ раскрытия своего творческого потенциала, возможность заявить о себе. Молодые специалисты НБ ПНИПУ – постоянные участники краевого межведомственного конкурса «Молодые в библиотечном деле» с первых лет его проведения.

В библиотеке также поощряется и поддерживается стремление работников к заочному обучению в профессиональных учебных заведениях.

Размышляя на тему карьерного роста молодых, нельзя еще раз не подчеркнуть, что это один из ярких стимулов профессионального развития личности. Следует согласиться с коллегами из других библиотек, которые считают, что в библиотеках перспективы «вертикального» карьерного роста не очень высоки в силу стабильности библиотечных коллективов. Но зато есть много возможностей для формирования «горизонтальной» карьеры, развития себя как отличного специалиста, уникального в своем направлении деятельности. Порой известность в профессиональных кругах приносит не меньшее удовлетворение, чем карьерный рост по вертикали.

Работа по поддержке библиотечной молодежи необходима библиотеке, и в ней очень нуждаются сами молодые специалисты. Как удержать молодые кадры в библиотеке? Как помочь им раскрыть все грани своей личности и своего таланта, увидеть перспективы для развития? На наш взгляд, очень многое зависит от дальновидности и компетентности руководителя, доброжелательности коллег, которые создают молодым условия и мотивацию для развития. Думается, молодым специалистам, окончившим высшие или средние профессиональные учебные заведения, необходимы меры социальной поддержки, например, в виде доплат в первые два-три года работы (как это делается в других отраслях), внеочередное повышение категории, помощь иногородним в решении жилищной проблемы. Хорошо иметь в библиотеке специальную программу по работе с молодежью с предоставлением возможности стать молодым авторами собственных программ, проектов, их реали-

зации, привлекать их к ведению блогов, сайтов, баз данных, учить принимать решения. Думается, что эффективнее проводить эту работу следует в рамках всего методического объединения государственных вузов (если говорить о вузовских библиотеках, например, Перми). Желательно рассмотреть вопрос о целесообразности создания секции методобъединения по работе с кадровым резервом, которая инициировала бы проведение различных мероприятий для молодежи и с участием молодежи: форумы, фестивали, конкурсы, круглые столы и др. Очень важно не упустить перспективных работников, поддерживать их стремление посвятить себя библиотечной профессии, помочь в дальнейшем развитии и совершенствовании.

#### **Библиографический список**

1. Акимкина А. В. Имидж библиотечной профессии / А. В. Акимкина // Молодые в библиотечном деле. – 2012. – № 4. – С. 28–32.
2. Бочарникова Е. С. Планирование и развитие карьеры молодых библиотечных специалистов в Белгородской государственной универсальной научной библиотеке / Е. С. Бочарникова // Молодые в библиотечном деле. – 2007. – № 1–2. – С. 46–65.
3. Захаренко М. П. Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход: научно-практическое пособие / М. П. Захаренко. – Санкт-Петербург : Профессия, 2013. – 238 с.
4. Интервью с М. П. Захаренко // Молодые в библиотечном деле. – 2013. – № 4/5. – С. 36–37.
5. Кикавец В. Библиотеки мегаполиса. Престиж профессии: кто виноват и что делать? / В. Кикавец // Библиотечное дело. – 2013. – № 2 (188). – С. 29–35.
6. Кудряшова Г. Ю. Развитие кадрового потенциала Зональной научной библиотеки Уральского федерального университета / Г. Ю. Кудряшова, И. Г. Воронская // Научные и технические библиотеки. – 2011. – № 6. – С. 56–64.
7. Кузнецова Т. Я. Библиотечные кадры сегодня и завтра: камо грядеши? / Т. Я. Кузнецова // Молодые в библиотечном деле. – 2012. – № 7. – С. 7–9.
8. Матвеева Т. И. Молодые в библиотечном деле – приоритет Красноярской библиотечной ассоциации / Т. И. Матвеева // Молодые в библиотечном деле. – 2006. – № 2–3. – С. 154–164.
9. Назарова Ю. Ю. Молодые профессионалы в библиотечном деле Тюменской области / Ю. Ю. Назарова, А. В. Акимкина // Молодые в библиотечном деле. – 2012. – № 4. – С. 3–28.
10. Русских Е. Г. Будущее у библиотек – есть! / Е. Г. Русских // Молодые в библиотечном деле. – 2006. – № 2–3. – С. 206–212.
11. Стрелкова-Зыль И. Б. Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием: научно-практическое пособие / И. Б. Стрелкова-Зыль. – Москва : Литера, 2011. – 236 с.
12. Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия и кадровый менеджмент : избр. ст. 2004–2011 гг. / Э. Р. Сукиасян. – Санкт-Петербург : Профессия, 2011. – 430 с.
13. Сулова И. М. Менеджмент библиотечно-информационной деятельности / И. М. Сулова, В. К. Ключев. – Санкт-Петербург : Профессия, 2009. – 600 с.
14. Шпакова М. Промышленность Урала на страницах старинных фолиантов: оцифровка – эффективный способ раскрыть тайны и богатства редких изданий / М. Шпакова // Библиотека. – 2013. – № 12. – С. 31–33.