

**Профориентация – Профессионализация – Самореализация:
как привлечь в профессию и удержать молодежь в библиотеке?**

**Vocational Guidance – Professionalization – Self-Realization:
How to Attract and to Hold Young People in a Library?**

**Профориєнтація – Професіоналізація – Самореалізація:
як залучити до професії та утримати молодь в бібліотеці?**

И. Б. Стрелкова

*Библиотека Белорусского государственного университета культуры и искусств,
Минск, Беларусь*

Irina Strelkova

Belarusian State University of Culture and Arts Library, Minsk, Belarus

I. Б. Стрелкова

*Бібліотека Білоруського державного університету культури та мистецтв,
Мінськ, Білорусь*

Рассмотрена проблема привлечения в профессию и удержания молодежи в библиотеке на основе анализа логической взаимосвязи процессов профориентации, профессионализации и самореализации молодых специалистов. Показаны возможности профориентационной деятельности в отношении библиотечной профессии, эффективного руководства развитием персонала в целях закрепления молодых специалистов в профессии. Представлены результаты анкетирования и интервьюирования студентов 1–5 курсов факультета информационно-документных коммуникаций БГУКИ, а также молодых специалистов первых двух лет работы в отношении профессионального самоопределения.

The paper investigates the problem of attracting and holding young people in the library profession on the basis of analyzing logical interconnection between vocational guidance, professionalization and self-realization of young employees. Possibilities of vocational guidance in library profession and efficient management of HR development in order to hold young specialists in the profession are described. The paper reflects the results of polls and interviews with the students of 1–5th year of Information and Document Communications Faculty, Belarusian State University of Culture and Arts, and with young specialists working no longer than 2 years on the topic of professional self-determination.

Розглянуто проблему залучення до професії та утримання молоді в бібліотеці на основі аналізу логічного взаємозв'язку процесів профориєнтації, професіоналізації та самореалізації молодих спеціалістів. Показано можливості профориєнтаційної діяльності у стосунку до бібліотечної професії, ефективного керівництва розвитком персоналу з метою закріплення молодих спеціалістів у професії. Представлено результати анкетування та інтерв'ювання студентів 1–5 курсів факультету інформаційно-документних комунікацій БДУКМ, а також молодих спеціалістів перших двох років роботи щодо ставлення до професійного самовизначення.

Проблема привлечения молодежи в библиотечную профессию и закрепления молодых специалистов в библиотеке в последнее время особенно активно обсуждается на страницах профессиональной периодики. Часто ли приходят молодые специалисты на работу в библиотеку? Остаются ли они в ней? Какие формы мотивации со стороны руководства библиотеки наиболее эффективны по отношению к молодым специалистам? Добавим и мы свой вопрос: какие существуют логические связи в цепочке «профориентация – профессионализация – самореализация» и как они влияют на кадровый потенциал современной библиотеки?

Человеку свойственно постоянное уточнение своего места в профессии, осмысление своего отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе. Результаты анкетирования и интервьюирования студентов 1–5 курсов факультета информационно-документных коммуникаций (ФИДК) БГУКИ, а также молодых специалистов первых двух лет работы показывают, что для молодых людей, поступивших в профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. Нередки случаи, когда уже к концу первого, а особенно часто на втором или третьем году обучения у студентов наблюдается дестабилизация отношения к выбору профессии и процессу овладения ею. При этом отмечается потеря интереса, разочарование в

профессиональном выборе, которые сопровождаются мыслями о смене учебного заведения и/или специальности. Сложные условия современного развития общества создают дополнительные трудности в профессиональном становлении, развитии личностного, интеллектуального и профессионально-творческого потенциала будущего библиотечного специалиста. Вместе с тем, на фоне социально-экономических преобразований в обществе происходят значительные изменения в системе высшего образования Республики Беларусь, разрабатываются и принимаются образовательные стандарты нового поколения, одной из отличительных особенностей которых является их разработка в компетентностном формате [1], реализуется Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития и др. Особая роль в этих преобразованиях отводится профессиональной ориентации. На наш взгляд, профессиональная ориентация молодёжи в отношении библиотечной профессии должна строиться на скоординированных действиях основных звеньев данной системы: общеобразовательных школ, профессиональных учебных заведений, библиотек, органов образования, культуры, охраны здоровья, организаций по работе с молодёжью, территориальных центров профориентации, СМИ, семьи, общественных организаций и объединений (прежде всего, библиотечной ассоциации) и др.

В системе высшего библиотечного образования профориентация может стать эффективным инструментом содействия переходу «учёба – работа». Однако профориентационной работе со студентами должна предшествовать целенаправленная, разноплановая и постоянная информационная работа со школьниками, учителями, школьными библиотекарями, родителями, сотрудниками центров профориентации, с тем, чтобы в БГУКИ пришёл «наш абитуриент», изначально мотивированный на получение профессии библиотекаря. Результаты анкетирования студентов 1-5 курсов стационара ФИДК БГУКИ (общее количество 101 человек) выявили следующие мотивы поступления: для 22% выбор профессии был случайным; для 48% – вызван необходимостью получения высшего образования; для 19% он был осмысленным и целенаправленным; для 8% – определялся семейными традициями; для 5% выбор был сделан родителями [2, с. 50]. Повлиять на формирование мотивации потенциальных абитуриентов ФИДК, на наш взгляд, способно грамотно организованное *профессиональное просвещение*, реализуемое в виде профессиональной информации и профессиональной пропаганды. Профессиональная информация «призвана ознакомить молодёжь с основными профессиями и их специальностями. Профессиональная пропаганда при правильной её постановке должна способствовать формированию положительного отношения к проблемам выбора профессии» [3, с. 15].

Эффективность профинформационной работы зависит от качества и формы подачи сведений о профессии. В целях расширения представления многих людей о профессии библиотекаря-библиографа, связанной не только с процессом выдачи книг, а главное – в помощь профессиональному самоопределению личности необходимо всеми доступными нам средствами стараться изменить общественное мнение о «второсортности» профессии, суметь влюбить в неё других, заставить себя уважать. Исходя из этого, актуальными *средствами* профориентационной деятельности профессорско-преподавательского состава ФИДК БГУКИ, студентов-заочников, сотрудников библиотек, Белорусской библиотечной ассоциации, направленной на мотивацию «наших абитуриентов», становятся:

- использование возможностей сетевых информационных технологий (размещение информации о библиотечной профессии на сайтах организаций и учреждений, которые информируют школьников о различных профессиях; создание специализированного сайта для абитуриентов с информацией о факультете, его лучших выпускниках, современных направлениях деятельности библиотек республики, реализуемых корпоративных и образовательных библиотечных проектах и т.п.);
- создание на основе разработанных нами Профессиограмм руководителей и специалистов библиотеки вуза [4, с. 122–172] профессиограмм специалистов библиотек других систем и ведомств с учётом специализаций, выполняемых функций, новых технологических особенностей осуществления различных процессов библиотечно-библиографической деятельности, условий труда, характерных для современной профессии библиотекаря, возможностей творческой реализации и профессионального развития;

- создание презентационных видеофильмов о библиотечной профессии, о факультете и отдельных его кафедрах, о библиотеках Беларуси и др.;
- подготовка печатной рекламной продукции (листовок, буклетов, закладок); в ближайших планах (с учётом рекомендаций Э.Р. Сукиасяна [5]) – издание профориентационных материалов для школьников, их родителей, учителей и школьных библиотекарей («Библиотечная профессия. Вчера. Сегодня. Завтра», «Школьнику о библиотеке и библиотечной профессии», «Библиотекаря о рекламе своей профессии: опыт, методические рекомендации, библиографические материалы» и др.); проведение республиканского конкурса библиотечного плаката и др.;
- создание в школах «библиотечных классов», формирование актива школьных библиотек из числа школьников;
- создание при ЦБС учебно-производственных комплексов, на базе которых ведущие специалисты Централных библиотек, обладающие, помимо профессиональных знаний, педагогическими способностями, в течение 2-х лет преподают школьникам библиотечные и библиографические дисциплины, организуют практические занятия, выдают свидетельства о начальном обучении библиотечной профессии;
- введение в программу курсов повышения квалификации для специалистов школьных и публичных библиотек тем, связанных с организацией профориентационной деятельности в библиотечной сфере;
 - участие в ежегодной республиканской выставке «Образование и карьера»;
 - проведение Дней открытых дверей для школьников, абитуриентов, их родителей;
 - участие в общегородских профориентационных мероприятиях, организуемых территориальными центрами профориентации, органами образования;
 - комплексные профориентационные поездки по всем регионам страны.

Таким образом, «без интеграции усилий образовательных учреждений и библиотек, прежде всего, тех, кто наглядно и ежедневно формирует имидж профессии и может раскрыть перед школьниками не только её внешнюю сторону, повысить эффективность профориентационной работы невозможно» [2].

К сожалению, даже при активной профориентационной деятельности большинство поступивших на ФИДК студентов оказываются слабо мотивированными на профессию библиотекаря-библиографа, поэтому с самого начала перед преподавателями факультета стоит задача в ходе образовательного процесса не только давать будущему специалисту качественные знания; необходимо формировать положительный имидж профессии, мотивировать к постоянному самообразованию, профессиональному самосовершенствованию и самореализации, влияя тем самым на соотношение активных и пассивных в отношении карьеры студентов и увеличивая число реализовавших себя в профессиональной деятельности молодых специалистов.

Профессиональное обучение, профессиональная реализация, обретение социального статуса через профессию, профессиональное и личностное развитие в ходе трудовой деятельности в условиях библиотеки являются составляющими процесса профессионализации специалиста, в процессе которой происходит профессиональное становление и рост уровня профессионализма персонала библиотеки. Иными словами, опираясь на позицию А. И. Каптерева [6, с. 31], профессионализация библиотечных специалистов представляет собой многоэтапный и многоуровневый процесс изменения и развития субъектов профессионального пространства библиотечной деятельности, рассматривающий особенности формирования кадровых ресурсов библиотек с позиции психолого-педагогических («наличие требований к профессиональному образованию и уровню квалификации»; «включение личности в профессиональную библиотечную деятельность со специализацией в одном из её направлений»; «усвоение профессиональной культуры в процессе профессиональной деятельности»), социологических (наличие общественной потребности в повышении результативности библиотечной деятельности и «соответствующей личной потребности специалиста в профессиональном совершенствовании, которая определяет цели, мотивы, удовлетворённость трудом и формирует профессиональную позицию»), социально-экономических (наличие профессиональных стимулов, т. е. «совокупности условий, побуждающих человека стать объектом отраслевой профессионализации», находящихся в тесной связи с «уровнем мотивированности тех или иных занятий и чёткими профессиональными и социальными гарантиями») взглядов

на сущность процесса профессионализации. Результатом профессионализации, показателем успешности его осуществления, качественной характеристикой субъекта деятельности и одновременно определённой социальной перспективой, в той или иной мере доступной каждому работнику, и является профессионализм.

На наш взгляд, для успешной профессиональной самореализации 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. Чтобы проследить, как меняются взгляды студентов библиотечной специальности на свою профессию в процессе учебы и после неё, каждому из наших респондентов (студенты 3–5 курсов и молодые специалисты первых двух лет работы) были заданы одни и те же вопросы: 1) изменились ли Ваши представления о собственной специальности на протяжении учебы в вузе? как именно?; 2) будете ли Вы работать по специальности после окончания срока государственного распределения?; 3) считаете ли Вы свой выбор верным? Ответы выглядели следующим образом: у 65,8% респондентов представления о собственной специальности на протяжении учебы изменились в лучшую сторону, 22,9% студентов разочаровались в выбранной профессии; продолжать работать по специальности планирует 60% респондентов; свой выбор считает верным 65,5% респондентов (из них – 17% студентов 3-го курса; 17% студентов 4-го 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, 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%) – для библиотечной молодёжи очень важным является наличие перспективы служебного роста (66,7%) [4, с. 35].

Рейтинг профессиональных ценностей для молодых специалистов, проработавших в библиотеке по распределению менее года, и для тех, кто имеет библиотечный стаж около 2-х лет, выглядит следующим образом: на первом месте – наличие перспективы служебного роста, далее следуют возможность реализовывать свои знания, профессиональные компетенции и т.д. и возможность постоянно повышать свою квалификацию. 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, происходит освоение выбранной профессии, приобретение необходимых профессиональных компетенций, формирование квалификации, происходит самоутверждение, соответственно, у молодёжи завышена и профессиональная самооценка: 54,8% респондентов на вопрос о степени реализации в библиотеке их профессионального потенциала уверенно отвечают, что смогут достичь большего при определённых условиях; 52% специалистов (из числа ответивших) в возрасте от 26 до 35 лет также считают себя способными на большее при определённых условиях [4, 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 смогут максимально полно реализовать свой потенциал и развиваться в направлении, соответствующем потребностям библиотеки. 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,

чтобы молодому специалисту захотелось остаться в библиотечной профессии? Мы убеждены, что, 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.

Горизонтальная карьера для молодого специалиста 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, международных научно-практических конференциях, стажировки в других библиотеках, конкурсы профессионального мастерства); организация «Дней самоуправления», когда молодые специалисты смогут попробовать себя в любой роли, вплоть до директора ЦБС; участие в конкурсах на лучшую научно-методическую статью или образовательный проект; участие в организации производственной практики студентов библиотечной специальности, в системе профориентации и др.

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 или неформальных профессиональных групп, 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. К сожалению, в Беларуси Совет молодых специалистов существует и успешно действует только в РНТБ (с 2006 г.) как самостоятельное формирование, которое объединяет в своем составе 70 молодых сотрудников до 35 лет. Деятельность Совета молодых специалистов способствует профессиональному росту молодых сотрудников, расширению их кругозора, созданию условий для проявления их творческой инициативы, развитию профессиональных связей. Молодые специалисты развивают в себе способность к самообразованию, 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, прежде всего, в отношении закрепления молодых специалистов в профессии.

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 будет способствовать, на наш взгляд, хорошо организованная и тщательно продуманная психологическая и социальная адаптация молодых специалистов. В Республике Беларусь существует система государственного распределения выпускников, которая имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным можно отнести: стремление государственных органов управления решить кадровые проблемы библиотек, в первую очередь, областного и районного уровня, в специалистах с высшим образованием (так называемый госзаказ); выпускники 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. Вместе с тем, желания выпускников ФИДК часто вступают в противоречия с необходимостью выполнения госзаказа. Кроме того, при распределении библиотекарей-библиографов приоритет отдается библиотекам системы Министерства культуры Республики Беларусь для регионов страны, в результате чего библиотеки других систем и ведомств (прежде всего, школьные и вузовские библиотеки) укомплектовываются молодыми специалистами в меньшей степени. Студенты, которые обучались за свои средства, трудоустраиваются самостоятельно, и только четверть из них, в силу различных причин, приходят на работу в

библиотеки. Низовой уровень (сельские, горпоселковые библиотеки) в основном обеспечивается выпускниками Могилевского государственного библиотечного колледжа [7].

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, существует необходимость в разработке программы, включающей конкретные мероприятия по профессиональной, психологической, социальной адаптации выпускников ФИДК. Данная 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.

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. Выработка стратегии управления профессиональной карьерой молодых специалистов, придание целевого характера профессиональному обучению, стартовая материальная поддержка, формирование позитивного образа профессии библиотекаря, наконец, постоянная заинтересованность руководства каждой библиотеки в развитии своего персонала, могут стать тем «фундаментом», который привлечёт и удержит молодёжь в библиотеке и в библиотечной профессии.

Литература

1. Вышэйшая адукацыя. Першая ступень: ОСРБ 1-23 01 11-2008 : спецыяльнасць 1-23 01 11 Бібліятэказнаўства і бібліяграфія (па напрамках) : кваліфікацыя – Бібліятэкар-бібліёграф. – Мінск, 2008. – 38 с. – (Адукацыйны стандарт Рэспублікі Беларусь).
2. Зыгмантовіч, С.В. Прафарыентацыйная работа ў сістэме бесперапыннай адукацыі спецыялістаў бібліятэчнай сферы / С.В. Зыгмантовіч // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. В 2 ч. / под ред. В.Ф. Беркова. – Минск : РИВШ, 2008. – Ч. 2. Вып. 6 (11). – С. 47–56.
3. Зеер, Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2004, – 192 с. – («*Gaudeamus*»).
4. Стрелкова, И.Б. Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : науч.-практич. пособие / И.Б. Стрелкова. – Минск: Новое знание, 2008. – 230 с. – (Профессионалам библиотечного дела).
5. Сукиасян, Э.Р. Повышение престижа библиотечной профессии. Идеи и предложения [Электронный ресурс] / Э.Р. Сукиасян. – Режим доступа: <http://www.gpntb.ru/win/inter-events/crimea2005/disk/63.pdf>. – Дата доступа : 23.01.2010.
6. Каптерев, А.И. Менеджмент знаний: от теории к технологиям: научно-методич. пособие / А. И. Каптерев. – М.: Либерея-Бибинформ, 2005. – 296 с.
7. Яцевич, Н.А. Состояние и проблемы высшего библиотечного образования в Беларуси (к 65-летию основания) [Электронный ресурс] / Н.А. Яцевич // Библиотеки и информационные ресурсы в современном мире науки, культуры, образования и бизнеса: материалы конф. – Электрон. дан. – М.: ГПНТБ России, 2009. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: IBM PC, Windows 2000 или выше. – Загл. с этикетки диска. – ISBN 978-5-85638-132-9. – № гос. регистрации 0320900806.