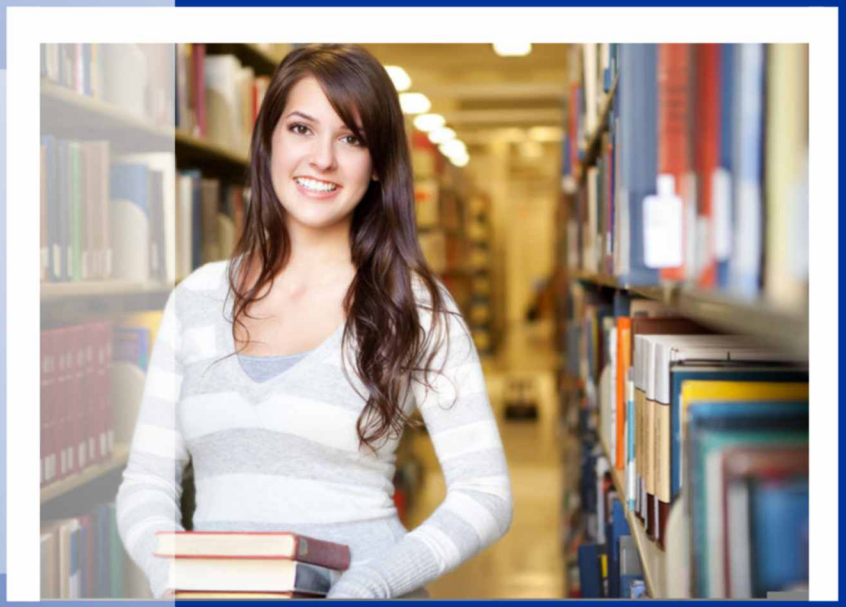
МОЛОДЕЖНЫЙ аспект кадровой политики в библиотеке

Методические рекомендации



Серия “Руководителю библиотечной сферы”

Вып. 1.

МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕКЕ

Методические рекомендации

Составитель **Каплина** Анна Александровна
Ответственный за выпуск Т. Н. Адамян
Компьютерная верстка Е. В. Юпатовой

Напечатано на ксероксе ГУ «Витебская областная библиотека имени В. И. Ленина»
210601 г. Витебск, ул. Ленина, д. 8а
E-mail: vlib@vlib.by

ГУ “ВИТЕБСКАЯ ОБЛАСТНАЯ БИБЛИОТЕКА ИМ. В. И. ЛЕНИНА”
Отдел библиотековедения

МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БИБЛИОТЕКЕ

Методические рекомендации

Серия «Руководителю библиотечной сферы»

Вып. 1.

Витебск
2016

УДК 021:31
ББК 78.34к95
М75

Составитель А. А. Каплина
Редакционная коллегия: О. М. Комендантова (отв. ред.), Н. А. Пугачева, Т. А. Балабух
Ответственный за выпуск Т. Н. Адамян

Молодежный аспект кадровой политики в библиотеке : методические рекомендации / ГУ «Витебская областная библиотека имени В. И. Ленина», Отдел библиотековедения ; [составитель А. А. Каплина]. – Витебск, 2016. – 32 с.

© ГУ «Витебская областная библиотека имени В. И. Ленина», 2016

43. **Труфанова, Т.** Школа современного руководителя / Т. Труфанова // Библиотека. – 2012. – № 6. – С. 15–19.

44. **Фоменко, И. Г**. Модель методов диагностики кадрового потенциала библиотеки / И. Г. Фоменко // Библиосфера. – 2013. – № 1. – С. 43–47.

45. **Хабибрахманова, С. М.** Творческий работник в современной библиотеке: новые потребности и новые возможности / С. М. Хабибрахманова // Библиосфера. – 2015. – № 2. – С. 33–36.

46. **Цукерблат, Д.** К вопросу о корпоративной культуре / Д. Цукерблат // Бібліятэчны свет. – 2014. – № 2. – С. 24–26.

47. **Юрик, И. В.** Диагностика уровня вовлеченности персонала библиотеки / И. В. Юрик // Вестник Библиотечной ассамблеи Евразии. – 2014. – № 1. – С. 84–86.

48. **Юрик, И. В.** Начало пути: инструменты кадровой политики для закрепления молодых специалистов в библиотеке / И. В. Юрик // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 10. – С. 39–51.

49. **Юрик, И. В.** Управление как компетенция: опыт образовательных проектов Белорусской библиотечной ассоциации для руководителей библиотек Беларуси / И. В. Юрик, И. Стрелкова // Бібліятэчны свет. – 2015. – № 2. – С. 26–29.

50. **Яцевич, Н. А.** Библиотечное образование: пути трансформации / Н. А. Яцевич // Научные и технические библиотеки. – 2014. – № 1. – С. 42–45.

51. **Яцевич, Н.** О магистратуре замолвим слово. Новые образовательные стандарты / Н. Яцевич // Библиотечное дело. – 2013. – № 3. – С. 39–41.

Бібліятэчны веснік : зборнік артыкулаў / Нацыянальная бібліятэка Беларусі. – Мінск, 2014. – Вып. 6. – С. 49–54.

31. **Николаенко, Н. Н.** Управленческий персонал как фактор повышения эффективности инновационной деятельности библиотек / Н. Н. Николаенко // Научные и технические библиотеки. – 2014. – № 11. – С. 29–38.

32. **Переверзева, Ю.** Профессиональное взаимодействие библиотечных специалистов: ценностно-мотивационный аспект / Ю. Переверзева // Бібліятэчны веснік : зборнік артыкулаў / Нацыянальная бібліятэка Беларусі. – Мінск, 2014. – Вып. 6. – С. 61–69.

33. **Перепелица, В. В.** Артистизм как профессиональная и личностная характеристика библиотекаря / В. В. Перепелица // Библиотековедение. – 2011. – № 3. – С. 121–126.

34. **Плохотник, Т.** Единство трёх «К»: Компетентность, креативность, контактность / Т. Плохотник // Библиотека. – 2012. – № 6. – С.13–16.

35. **Соболевская, О.** Компетентность библиотекаря: к вопросу о самообразовании / О. Соболевская // Бібліятэчны свет. – 2014. – № 1. – С. 30–31.

36. **Соколов, А. В.** Библиотечный авангард информационного общества / А. В. Соколов // Научные и технические библиотеки. – 2012. – № 2. – С. 51–60.

37. **Стрелкова, И. Б.** Молодой ученый в библиотечной сфере: ценностная мотивация и профессиональная востребованность / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2012. – № 10. – С. 21–24.

38. **Стрелкова, И. Б.** Мотивация как необходимый фактор профессиональной успешности библиотечного специалиста / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 2. – С. 63–74.

39. **Стрелкова, И. Б.** Программы дополнительного профессионального образования для руководителей и специалистов библиотек / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2014. – № 7. – С. 19–25.

40. **Стрелкова, И. Б.** Профессиографический анализ деятельности библиотечного специалиста как основа эффективного управления / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 1. – С. 74–79.

41. **Стрелкова, И. Б.** Управление профессиональной карьерой: возможности и перспективы для молодых специалистов как показатель эффективности руководства библиотекой / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 9. – С. 75–81.

42. **Стрелкова, И. Б.** Электронное портфолио специалистов как инструмент повышения конкурентоспособности библиотечно-информационных услуг / И. Б. Стрелкова // Бібліятэчны свет. – 2014. – № 6. – С. 24–26.

СОДЕРЖАНИЕ

ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ 4

ОБЩЕСТВЕННЫЕ СТРУКТУРЫ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В БИБЛИОТЕКЕ 6

Профессиональные общественные союзы, общественные организации и объединения 6

Наставничество как форма профессиональной адаптации кадров 8

Мотивация библиотечного персонала 9

МОЛОДЫЕ – МОЛОДЫМ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ 12

Калужонок Н. В. Адаптация молодых сотрудников к профессиональной деятельности: опыт практической работы ГУК «Полоцкая районная централизованная библиотечная система» 12

ПРИЛОЖЕНИЯ 17

Приложение 1. Нормативные правовые документы по реализации государственной молодежной политики в Республике Беларусь 17

Приложение 2. Примерное Положение о наставничестве 19

Приложение 3. Примерное Положение о молодежном совете при директоре библиотеки/библиотечной системе 21

Приложение 4. План работы Школы молодого библиотекаря «Библиокласс» на 2016 год ГУК «Централизованная библиотечная система Браславского района» 24

Приложение 5. План работы с молодежью на 2015 год УК «Полоцкая районная централизованная библиотечная система» 26

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 28

ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ

Молодежь – это социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и особым статусом в обществе. В Беларуси молодежью принято считать граждан в возрасте от 14 до 31 года. Соответствующую норму содержит закон от 7 декабря 2009 года № 65-З «Об основах государственной молодежной политики».

В нашей стране действуют общественные и государственные программы по работе с молодежью, среди них – республиканская программа «Молодежь Беларуси», президентская программа «Дети Беларуси». При участии Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко создан и функционирует специальный Фонд по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов. Молодежь привлекается к активному участию в принятии и реализации значимых государственных и управленческих решений через поддержку деятельности БРСМ, молодежных и детских объединений. На качественно новом уровне осуществляется информационное обеспечение молодежной политики: издаются газеты «Звязда», «Чырвоная змена», функционируют молодежное радио «Пилот FM», молодежная инфолиния ОО «БРСМ».

В Республике Беларусь уделяется большое внимание развитию кадровой политики, формируется серьезная законодательная база. В настоящее время в данной сфере приняты и действуют более 90 нормативно-правовых законодательных актов. 2015 год Указом Президента Республики Беларусь № 495 от 16.10.2014 был объявлен Годом молодежи.

На первое место в кадровой политике выходит поиск и привлечение профессионалов высокого класса, создание благоприятных условий труда, а основу управления кадровыми ресурсами составляют возрастающая роль личности сотрудника, знание мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед современной библиотекой.

Сегодня в практике работы наблюдается возрастающее внимание к вопросам кадровой политики с акцентом на «омоложение». Вектор молодежной кадровой политики направлен от статичной констатации необходимости «молодых» кадров к активной работе с ними как с профессионалами, обладающими не только определенным набором знаний, умений, навыков и опытом, но и ответственностью, «профессиональной надежностью».

В профессиональной печати представлен ряд публикаций специалистов, в которых освещаются различные проблемы молодых библиотечных кадров. Среди авторов – И.С. Кильпякова (трудовая адаптация персонала), В.К. Клюев (материальное стимулирование), Г.А. Алтухова (профессиональная этика), И.М. Суслова (мотивация труда). Изучением актуальных вопросов и аспектов молодежного сектора в библиотечной сфере Беларуси занимаются И.Б. Стрелкова, И.В. Юрик,

Республике Беларусь / Н. Н. Замаева // Бібліятэчны веснік : зборнік артыкулаў / Нацыянальная бібліятэка Беларусі. – Мінск, 2014. – Вып. 6. – С. 45–48.

16. **Захаренко, Г.** Библиовершина: покоряем ее вместе / Г. Захаренко // Бібліятэчны свет. – 2011. – № 1. – С. 20–23.

17. **Захаренко, М. П.** Как привлечь молодых сотрудников в библиотеку / М. П. Захаренко // Вестник Библиотечной ассамблеи Евразии. – 2014. – № 1. – С. 81–83.

18. **Захаренко, М. П.** Особенности проявления мотивации в сфере профессиональной библиотечной деятельности / М. П. Захаренко // Научные и технические библиотеки. – 2012. – № 5. – С. 7–17.

19. **Игумнова, Н. П**. Библиотечная политология: введение в специальность / Н. П. Игумнова // Библиотековедение. – 2013. – № 1. – С. 25–32.

20. **Иночкин, В. В.** Методика оценки социально-психологического климата в коллективе библиотеки / В. В. Иночкин // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 6. – С. 62–69.

21. **Капустина, С.** Профессионализм: шаг за шагом к успеху / С. Капустина // Библиотека. – 2012. – № 9. – С.45–49.

22. **Кирюхина, Л.** Библиотечная издательская продукция как фактор успешной профессионализации кадров / Л. Кирюхина // Бібліятэчны свет. – 2011. – № 3. – С. 12–14.

23. **Клепикова, М.** «ДаМы» выходят в свет, или Как привлечь молодых специалистов / М. Клепикова // Библиотека. – 2011. – № 1. – С. 36–38.

24. **Корзун, Е**. Библиотекарь двадцать первого века… Им можешь стать ты! / Е. Корзун // Бібліятэка прапануе. – 2011. – № 5. – С. 14–15.

25. **Корниенко, В. А.** Проблемы организации и управления опережающим обучением персонала / В. А. Корниенко // Научные и технические библиотеки. – 2011. – № 7. – С. 65–71.

26. **Кройтор, Т. В.** Стимулирование инновационной деятельности методами профессионального обучения: осмысление опыта / Т. В. Кройтор // Научные и технические библиотеки. – 2011. – № 7. – С. 52–58.

27. **Крупенько, О. Г.** Кадровый потенциал как основа прогрессивного развития библиотек / О. Г. Крупенько, С. Л. Салопонова // Вестник Библиотечной ассамблеи Евразии. – 2013. – № 1. – С. 70–72.

28. **Макарэвіч, І.** Ступені прафесіяналізму: сістэма павышэння кваліфікацыі работнікаў Браслаўскай ЦБС / І. Макарэвіч // Бібліятэчны свет. – 2012. – № 2. – С. 30–32.

29. **Мамонтова, М. С.** Информационная компетентность библиотечного специалиста: профессиональное развитие в информационном обществе / М. С. Мамонтова // Молодые в библиотечном деле. – 2010. – № 3. – С. 59–63.

30. **Масловская, А. Ю.** Компетентностный подход как основа развития трудовых ресурсов публичных библиотек / А. Ю. Масловская //

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТРАТУРЫ

1. **Галкина, Л. В.** Распределение: все, что нужно знать молодому специалисту / Л. В. Галкина. – Минск : Агентство Владимира Гревцова, 2010. – 48 с.
2. **Захаренко, М. П.** Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход : научно-практическое пособие / М. П. Захаренко. – Санкт-Петрербург : Профессия, 2013. – 238 с.
3. **Из опыта** работы по закреплению молодых специалистов на местах / составитель Н. Ю. Шмакова. – Минск : Белорусский государственный университет культуры и искусств, 2010. – 28 с.
4. **Коленко, Л. В.** Библиотечный коллектив: гендерный ракурс : научно-практическое пособие / Л. В. Коленко, И. О. Шуминова. – Москва : Либерея-Бибинформ, 2010. – 80 с.
5. **Молодые в библиотечном деле** : профессиональный журнал / учредитель Т. С. Макаренко. – Москва, 2002–….
6. **Справочник** библиотекаря / научный редактор А. Н. Ванеев. – 4-е издание, переработанное и дополненное. – Санкт-Петербург : Профессия, 2010. – 640 с.
7. **Стрелкова, И. Б.** Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : научно-практическое пособие / И. Б. Стрелкова. – Минск : Новое знание, 2008. – 223 с. – (Профессионалам библиотечного дела).
8. **Сукиасян, Э. Р.** Повышение квалификации сотрудников библиотеки : практические советы руководителю / Э. Р. Сукиасян. – Москва : ГПНТБ России, 2008. – 74 с.
9. **Формирование** философско-методологической культуры молодого специалиста : материалы межвузовского научно-практического семинара, Минск, 7 декабря 2006 г. / редколлегия: М. И. Демчук [и др.]. – Минск : РИВШ, 2007. – 128 с.

* * * * *

10. **Авгуль, Л. К.** К вопросу о профессиональном росте / Л. К. Авгуль // Бібліятэчны свет. – 2013. – № 1. – С. 30–32.
11. **Агароднікава, Н. У.** Кадры публічных бібліятэк / Н. У. Агароднікава // Агляд дзейнасці бібліятэк сістэмы Міністэрства культуры Рэспублікі Беларусь (2006–2010) [Электронны рэсурс]. – Мінск : НББ, 2012. – 1 CD.
12. **Ванеев, А. Н.** О профессиональной библиотечной идеологии / А. Н. Ванеев // Библиосфера. – 2013. – № 2. – С. 3–6.
13. **Дудникова, Е.** Профессиональная мобильность / Е. Дудникова // Библиотека. – 2012. – № 1. – С.10–12.
14. **Езова, С. А.** Молодые библиотечные кадры в зеркале социологии / С. А. Езова // Библиография. – 2012. – № 4. – С. 90–92.
15. **Замаева, Н. Н.** Кадровая политика библиотечной отрасли в

Н.А. Яцевич.

При подготовке данного издания использовались материалы проведенных исследований, а также публикации Т.С. Макаренко, М.П. Захаренко и других ученых. Более подробному изучению заявленной темы будет способствовать самостоятельное изучение источников, включенных в список рекомендуемой литературы.

Методические рекомендации направлены на развитие молодежной кадровой политики в библиотечных учреждениях, а также совершенствование и рациональное использование кадрового потенциала региона.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ СТРУКТУРЫ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В БИБЛИОТЕКЕ

Профессиональные общественные союзы, общественные организации, объединения

Значительную роль в деятельности библиотеки и в жизни трудового коллектива играют профессиональные общественные союзы, объединения, организации, а также совещательные советы, комиссии, иные формирования, содействующие дирекции в управлении и представлении интересов членов коллектива.

Белорусская библиотечная ассоциация (1992) является единственной общественной организацией в Республике Беларусь, которая объединяет специалистов в области библиотечного дела.

Основная цель ББА – координация усилий всех заинтересованных сторон в решении наиболее актуальных проблем деятельности библиотек, социальной и правовой защиты работников библиотек. Также одна из главных целей ББА – развитие общения с коллегами из стран ближнего и дальнего зарубежья, интеграция профессионального библиотечного сообщества Беларуси в международное библиотечное сообщество на основе договоров о сотрудничестве и участия в международных проектах.

Руководство и координацию работы Ассоциации осуществляет Совет в составе 13 комитетов и двух региональных отделений – Гомельского городского и Борисовского районного, среди них:

- ✓ комитет социальной и правовой защиты;
- ✓ комитет по информационным технологиям;
- ✓ комитет по библиотечным кадрам и образованию;
- ✓ комитет по библиотечным фондам;
- ✓ комитет по библиографической работе;
- ✓ комитет по детским и школьным библиотекам;
- ✓ комитет по нормативно-регламентирующей работе;
- ✓ комитет по связям с общественностью;
- ✓ комитет по международным связям;
- ✓ комитет по каталогизации;
- ✓ комитет по охране книжных памятников;
- ✓ комитет по информационной культуре.

Основными направлениями деятельности *«Комитета по библиотечным кадрам и непрерывному образованию»* являются:

✓ пропаганда библиотечной профессии, деятельности библиотек с целью поднятия престижа и повышения статуса библиотекаря в обществе;

✓ разработка нормативных документов, предложений и рекомендаций органам руководства;

№ п/п	Форма и название мероприятия	Дата проведения	Ответственный
15.	Анкетирование «Молодежная политика в Республике Беларусь»	май	Калужонок Н.В.
16.	Спортивное оздоровление: посещение бассейна ОАО «Полоцк-Стекловолокно», группы «Пилатес» в зале «Дзюдо», группы аэробики в спортивном зале УО «Полоцкий государственный университет»	в течение года	Калужонок Н.В.

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУК «Полоцкая районная централизованная библиотечная система»
_____ А.И.Бурносенко
«____» _____2014 г.

План работы с молодежью на 2015 год

№ п/п	Форма и название мероприятия	Дата проведения	Ответственный
1.	Урок информационной грамотности «Основы редактирования в Microsoft Word, Microsoft Power Point»	январь	Калужонок Н.В.
2.	Час искусства «Рисунки на воде: искусство Эбру»	февраль	Калужонок Н.В.
3.	Видеочас «Во власти теней» *(театр теней)*	март	Калужонок Н.В.
4.	Мастер-класс «Творить прекрасное» *(техника декупаж)*	апрель	Калужонок Н.В.
5.	Экскурсия по Полоцку	май	Калужонок Н.В.
6.	Обзор законодательства по библиотечному делу	сентябрь	Приданова В.С.
7.	Библиоквест «Кто ищет, тот найдет»	октябрь	Калужонок Н.В.
8.	Психологический тренинг «Упражнения личностного роста»	ноябрь	Калужонок Н.В.
9.	Фотовыставка «Секреты письма»	ноябрь	Калужонок Н.В.
10.	Мастер-класс «Снежные узоры»	декабрь	Калужонок Н.В.
11.	Дайджест новостей «Полоцкий регион»	1 раз в две недели	Калужонок Н.В.
12.	Обзор журнала «Вестник краеведа»	1 раз в полугодие	Нестеренко С.Ю. Калужонок Н.В.
13.	Участие в семинарах, конференциях, мастер-классах, консультациях	в течение года	Калужонок Н.В.
14.	Подготовка информационно-аналитических и методических материалов по направлениям молодежной политики в Республике Беларусь	в течение года	Калужонок Н.В.

- ✓ организация и проведение дискуссий, конференций, совещаний-семинаров и других мероприятий с обсуждением наиболее актуальных вопросов, касающихся библиотечных кадров;
- ✓ участие в работе конкурсных и экспертных комиссий по оценке подготовленных научных, учебно-методических работ по проблемам профессионализации библиотечных кадров, а также в организации конкурсов, олимпиад, смотров профессионального мастерства библиотечных работников и подготовки молодых специалистов;
- ✓ организация и проведение мероприятий по повышению квалификации различных категорий библиотечных специалистов республики;
- ✓ консультирование и информационная поддержка руководителей, работников методических служб библиотек по вопросам работы с персоналом библиотек.

ББА создана с целью формирования более оптимальных условий развития библиотечной системы, координации усилий библиотекарей в области, решения более актуальных проблем деятельности библиотек, социальной и правовой защиты библиотечных работников Беларуси.

Первая научно-практическая конференция ББА «Библиотека и общество» состоялась в Минске 24 октября 1992 года. С 1994 года стал издаваться профессиональный журнал «Бібліятэчны свет». В 1995 году по инициативе ББА был принят «Закон о библиотечном деле» Республики Беларусь, в 1999 году разработана «Концепция информационного взаимодействия библиотек Беларуси», а в 2001 – Кодекс профессиональной этики библиотекаря. Ассоциация представляет республику в Международной федерации библиотечных ассоциаций и учреждений (ИФЛА).

В настоящее время ББА возглавляет *Долгополова Елена Еремеевна* (первый заместитель директора по обслуживанию пользователей и идеологии Национальной библиотеки Беларуси). По итогам 2015 года членство библиотекарей в профессиональном объединении составило 863 человека, из них – в Брестской области – 15, Витебской – 62, Гомельской – 109, Могилевской – 33, Минской – 116, городе Минске – 528.

Профессиональный союз (профсоюз) – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников библиотеки.

Основополагающая идея профсоюза – правозащитная и представительская функции. Профсоюз выступает от имени коллектива во взаимоотношениях с работодателем в форме переговоров, заключении коллективного договора, в разрешении трудовых споров. Профсоюзы уделяют большое внимание улучшению условий труда и выступают в роли полномочного общественного контролера по вопросам соблюдения

прав работающих в различных аспектах – охране и условиях труда, оплате и нормировании труда, социальных гарантиях и других аспектах.

Для того, чтобы поднять авторитет и влияние молодежи в жизни библиотеки, в ней могут быть созданы ***молодежные объединения*** с целью решения задач, стоящих перед коллективом. Одной из важнейших задач руководства библиотеки является формирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, создание условий для эффективной профессиональной деятельности молодых специалистов.

Основные цели и задачи общественной ***молодежной библиотечной организации*** – определение стратегии и приоритетных направлений профессионального роста молодых специалистов в области библиотечного дела, содействие их профессиональной адаптации и становлению. В соответствии с поставленной целью основными задачами общественной молодежной библиотечной организации являются: повышение конкурентоспособности молодых специалистов, поддержка молодых специалистов библиотечной отрасли. Решение поставленных задач позволит стабилизировать положение молодых специалистов в коллективе, активизировать их участие в профессиональной и общественной жизни библиотеки.

Совет дирекции библиотеки – производственно-административный орган, решающий оперативные задачи, стоящие перед библиотекой и отраженные в ее планах. Деятельность совета регламентируется Положением о нем, которое утверждается директором библиотеки. Совет анализирует деятельность библиотеки в целом, ее отделов, обсуждает сложные производственные вопросы. Заседания совета дирекции библиотеки проводятся регулярно, с установленной периодичностью. В состав совета, как правило, входят заместители директора, заведующие отделами, начальники служб, главные специалисты. В него также могут выть включены представители молодежных библиотечных объединений и организаций. Повестка дня заседания совета составляется из актуальных на данный момент вопросов, требующих оценки и рассмотрения, и объявляется участникам предварительно. Решения заседаний совета дирекции в обязательном порядке доводятся до сведения сотрудников структурных подразделений с целью их выполнения.

Наставничество как форма профессиональной адаптации кадров

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи молодежи профессионального и социального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество способствует адаптации и закреплению молодых специалистов в библиотеке, выполняет функции обучения, консультирования и оценки молодого работника более опытным.

Справочно-библиографичес-кий аппарат библиотеки	Оформление и ведение алфавитного и систематического каталогов, картотек (СКС, краеведческих, тематических и др.). Ведение паспортов на каталоги и картотеки. Составление аналитического библиографического описания	Май	Храмцова И.А. Лукьянова В.В. Консультация: Библиограф отдела обслуживания и информации
Организация работы с детским читателем	Массовая работа с детьми и подростками. Изучение информационных запросов. Организация работы по целевым программам. Популяризация детской книги. Занятость детей в летнее время.	Июнь	Консультация: заведующий детской библиотекой-филиалом № 1 Матеша Г.А.
Планирование и отчетность в библиотеке	Составление планов работы библиотеки. Разработка тематических проектов и программ. Основные отчетные формы. Составление пояснительной записки к годовому отчету	Ноябрь	Консультация: заведующий отделом библиотечного маркетинга Макаревич И.Г.
Итоговое занятие	Собеседование	Декабрь	Аттестацион-ная комиссия

Приложение 4

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУК «Центральная библиотечная система Браславского района»
_____ О.А. Лесневская
«____» _____2015 г.

План работы Школы молодого библиотекаря «Библиокласс» на 2016 год

Тема занятия	Содержание	Сроки проведения	Ответственные
Ведение учетных форм, перерегистрация читателей	Правила заполнения читательских формуляров. Ведение картотеки отказов. Ведение дневников учета работы, инвентарных книг. Сохранность накладных, состояние и хранение актов на списание и работа с ними. Оформление платных услуг	Февраль	Храмцова И.А. Лукьянова В.В. Консультации: сотрудники отдела комплектования, обработки и организации единого фонда; сотрудники отдела обслуживания и информации
Оформление библиотечных выставок, литературных календарей. Эстетика рабочего места. Создание интерьера библиотеки	Книжные выставки в библиотеке. Виды библиотечных выставок. Основные этапы организации выставки. Выставка в интерьере	Апрель	Храмцова И.А. Лукьянова В.В.

Обучение молодых сотрудников – занятие трудоемкое, но достаточно эффективное. Суть наставничества заключается в закреплении к молодому сотруднику опытного специалиста, который может передать ему собственные знания и умения непосредственно во время рабочего процесса. Метод наставничества содействует адаптации и применяется для раскрытия у молодого сотрудника творческого потенциала, его дальнейшего развития в библиотеке.

Наставником назначается опытный сотрудник, который берет под свою опеку молодого специалиста и помогает адаптироваться к работе в библиотеке. Среди основных обязанностей наставника можно выделить консультирование молодого специалиста, составление плана профессионального развития, наблюдение за выполнением поставленных задач, проведение дополнительных обучающих мероприятий, помощь в применении знаний, полученных вне работы. Для наиболее эффективного сотрудничества опытных сотрудников с молодыми необходимо выстраивать четкую и отлаженную систему организации наставничества. В «Примерном положение о наставничестве» (*Приложение 2)* отражены основные цели и задачи наставничества.

Метод наставничества действенен в деятельности современных библиотеки Беларуси. Так, в Национальной библиотеке Беларуси молодому сотруднику, пришедшему в библиотеку, назначается наставник из числа опытных сотрудников. В библиотеке существует традиция: ежегодно 15 сентября чествовать молодых специалистов. Гомельская областная универсальная библиотека имени В.И. Ленина практикует разнообразные формы стимулирования, повышения образовательного и профессионального уровня молодых сотрудников, в том числе и наставничество. По результатам стажировки аттестационная комиссия повышает молодому специалисту категорию, открывая перспективы карьерного роста. ГУК «Центральная библиотечная система Браславского района» Витебской области применяет механизмы наставничества в школе молодого библиотекаря «Библиокласс». В течение года молодые сотрудники, согласно плану *(Приложение 4)*, применяют свои знания на практике, знакомятся со структурой библиотеки и основными направлениями библиотечной работы. Таким образом, система наставничества, сформированная в библиотеке, способствует профессиональному становлению молодого специалиста, формированию благоприятного психологического и творческого климата, созданию сплоченной команды.

Мотивация библиотечного персонала

Инновационная деятельность – это ведущее направление работы библиотек, имеющее своей целью поиск, оценку, разработку и применение библиотечных новшеств. Немалая роль в разработке и внедрении инновационных форм работы отводится молодым

специалистам, которые проявляют независимость мышления, обладают свежестью восприятия, готовы к обновлению. Однако недостаточно привлечь к работе перспективных специалистов, не менее важно удержать ценные кадры, закрепить их в библиотеке. А обновление библиотек во многом зависит от мотивации деятельности молодых специалистов.

Мотивация – это процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей.

Но сам процесс мотивации вызывает у людей далеко не одинаковую реакцию, поэтому описать его однозначно невозможно. Задача руководителя – формирование ответственных работников, нацеленных на результат, высоко организованных и стремящихся к трудовой самореализации личности.

В соответствии с ***типом мотивации*** работники делятся на следующие типы:

- ✓ работники, ориентированные преимущественно на содержательно богатый и общественно значимый труд;
- ✓ работники, преимущественно ориентированные на оплату труда и другие материальные ценности;
- ✓ работники, у которых разные ценности воспринимаются адекватно и не превалируют друг над другом.

Зная, к какому типу принадлежит тот или иной сотрудник, руководитель библиотеки применяет различные мотиваторы – вероятность общественного признания проделанной работы, премии или другие бонусы.

Проблема мотивации трудовой деятельности персонала активно обсуждается на страницах периодической печати. В этом направлении проводятся научно-теоретические и практические изыскания, издаются монографии, защищаются диссертации. Актуальные вопросы профессиональной мотивации молодых специалистов библиотечного дела изучает М.П. Захаренко, в публикациях которой обобщена практическая сторона данного сегмента кадрового менеджмента, проанализированы промежуточные и итоговые результаты эмпирического социологического исследования.

Существует три основных ***метода повышения ценности работы*** в глазах исполнителей:

- ✓ выбор такой сферы деятельности для специалиста, которая бы стимулировала достижение им собственных целей;
- ✓ помощь сотруднику в достижении им удовлетворения собственной деятельностью и повышение самооценки;
- ✓ стимулирование достижений специалиста через систему внешних поощрений.

Целесообразно применять определенные правила, позволяющие повысить эффект мотивационных мероприятий, при этом нельзя забывать о том, что:

согласовываются с администрацией.

5.5. Решение о прекращении деятельности Совета может быть принято директором библиотеки/библиотечной системы на основании представления председателя Совета.

– вносить в установленном порядке на рассмотрение директора библиотеки/библиотечной системы предложения, направленные на реализацию задач Совета;

– выступать с инициативами по вопросам профессиональной и общественной жизни, относящимся к сфере деятельности Совета;

– организовывать научно-профессиональные, культурно-просветительские и иные мероприятия;

– представлять интересы библиотеки/библиотечной системы в других молодежных общественных объединениях, профессиональных мероприятиях;

– участвовать в международных, общероссийских, межрегиональных, региональных и иных проектах и программах;

– осуществлять иную деятельность в интересах молодых сотрудников, не противоречащую действующему законодательству.

3. Состав Совета

3.1. В состав Совета могут входить молодые сотрудники библиотеки/библиотечной системы, до 31 года (включительно), активная молодежь из числа пользователей библиотеки в возрасте от 18 до 31 года.

3.2. Членство в Совете осуществляется на добровольной основе и фиксируется заявлением со стороны желающего вступить в него молодого человека.

3.3. Члены Совета имеют равные права и равные обязанности.

4. Организация работы Совета

4.1. Для организации работы Совет избирает на заседании открытым голосованием председателя и секретаря Совета.

4.2. Председатель Совета осуществляет руководство работой Совета, председательствует на заседаниях Совета, осуществляет взаимодействие с администрацией, подписывает принятые Советом решения, не реже одного раза в год отчитывается перед членами Совета и дирекцией о проделанной работе.

4.3. Секретарь Совета осуществляет подготовку к заседаниям, организацию работы между заседаниями, научно-методическую поддержку и информационное обеспечение деятельности Совета, ведет и оформляет протоколы заседаний и другую документацию Совета.

5. Порядок работы Совета

5.1. Заседания Совета проводятся не реже одного раза в три месяца.

5.2. Решения Совета принимаются простым большинством голосов от числа членов Совета, участвующих в заседании.

5.3. Решения Совета подписываются председателем и секретарем.

5.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся на общем заседании Совета при одобрении большинства присутствующих и

✓ похвала действует на сотрудника намного эффективнее, чем порицание и неконструктивная критика;

✓ поощрение должно быть осязаемым и желательно незамедлительным (стоит минимизировать разрыв между положительным результатом труда и поощрением сотрудника);

✓ непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем ожидаемые и легко прогнозируемые;

✓ работник и члены его семьи заслуживают постоянного внимания со стороны руководства организации;

✓ работники время от времени должны иметь право быть самостоятельными и контролировать ситуацию;

✓ нельзя ущемлять самоуважение работников, нужно заботиться о том, чтобы они всегда могли «сохранить лицо»;

✓ предпочтительнее чаще поощрять, возможно, большее количество работников, чем делать это реже для меньшего числа работников;

✓ разумная внутренняя конкуренция, дух соревнования способствует дальнейшему росту организации.

В практике управления персоналом распространенным способом является материальное стимулирование. В библиотеках Беларуси предусмотрены разнообразные формы материальной поддержки успешно работающих молодых специалистов.

Материальная мотивация очень важна, однако следует уделять внимание и нематериальной мотивации. Имеется множество альтернатив нематериальной мотивации. Так, молодые сотрудники оценят возможность дополнительного обучения на курсах, стажировках, возможность проявлять инициативу, выдвигать новые идеи. Для того, чтобы совершенствовать профессиональные компетенции, руководителю библиотеки необходимо регулярно направлять сотрудников на курсы повышения квалификации, конференции и форумы для обмена профессиональным опытом и изучению тенденций в профессиональной среде, привлекать к сотрудничеству проектные команды – взаимодействие с ними, позволит молодым специалистам получать новые навыки.

Таким образом, успех работы библиотечного коллектива во многом зависит от того, может ли руководитель опираться на интересы людей, мотивировать персонал, а для этого необходимо знать ценности своих сотрудников, чтобы правильно выбирать методы управления коллективом. В специальной литературе представлен ряд психологических тестов, анкет и иных методов, которые позволят руководителю изучить потребности сотрудников. Следует помнить: мотивация персонала должна быть адаптированной под структуру и возможности конкретной организации, быть единой для всех сотрудников.

МОЛОДЫЕ – МОЛОДЫМ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ

Адаптация молодых сотрудников к профессиональной деятельности: опыт практической работы ГУК «Полоцкая районная централизованная библиотечная система»

Калужонок Н.В.,
главный библиограф информационно-библиографического отдела
Центральной районной библиотеки им. Ф. Скорины
ГУК «Полоцкая районная централизованная
библиотечная система»

Понятие «адаптация» играет важную роль в разных отраслях современной науки, в том числе и психологии. Необходимо отметить, что адаптация – процесс приспособления организма к различным условиям существования в окружающей среде.

Адаптация молодого сотрудника – это приспособление к рабочему месту и трудовому коллективу. В ее процессе происходит включение специалиста в систему взаимоотношений организации. Результатом включения сотрудника в социальное и трудовое взаимодействие является формирование целостного представления о существующей системе деловых и партнерских связей, отношениях между формальными и неформальными группами, социальной позиции отдельных членов коллектива.

В социологических исследованиях изучены факторы, которые влияют на успешность адаптации молодого специалиста в организации. Среди них можно отметить удовлетворенность молодого специалиста в выборе профессии, а также стремление к карьерному росту. Замечено, если уровень подготовки и удовлетворенности у молодого сотрудника невысок, то процесс адаптации будет продолжительным, а для того, чтобы молодые специалисты могли проявить себя, в организации должны быть созданы сопутствующие условия для активизации, например, конкурсной, проектной и других видов деятельности.

Сегодня в данном направлении активно работает библиотечная система Полоцкого района. Так, начиная с 2013 года, при системе создан Молодежный Совет, основными целями которого являются:

- ✓ поддержка молодежных инициатив, деловой активности и творческой самореализации;
- ✓ разработка и реализация программ по повышению квалификации молодых специалистов;
- ✓ организация занятности и досуга молодежи;
- ✓ воспитание гражданского самосознания и правовой культуры,

Примерное Положение о Молодежном совете при директоре библиотеки/библиотечной системе

Настоящее Положение устанавливает порядок образования Молодежного совета при директоре библиотеки/библиотечной системе (далее – Совет), регулирует вопросы организации его деятельности.

1. Общие положения

1.1. Совет при директоре библиотеки/библиотечной системе является постоянно действующим совещательным коллегиальным органом.

1.2. Совет способствует организации эффективного взаимодействия молодых сотрудников и администрации, созданию системы условий, способствующих притоку и закреплению молодых квалифицированных специалистов, повышению эффективности внедрения инноваций в профессиональной деятельности.

1.3. Совет организует свою работу на принципах гласности, коллегиальности, учета мнения заинтересованных сторон.

1.4. Деятельность Совета осуществляется на основе действующего законодательства, Устава библиотеки/библиотечной системы, настоящего Положения.

1.5. Совет подчиняется непосредственно директору библиотеки/библиотечной системы.

1.6. Основной формой деятельности Совета являются заседания, на которых решаются вопросы, отнесенные к его компетенции.

2. Основные задачи и направления деятельности Совета

2.1. Основными задачами Совета являются:

– создание условий для реализации творческого и интеллектуального потенциала молодых сотрудников;

– объединение усилий молодых сотрудников для решения актуальных проблем и приоритетных задач библиотеки/ библиотечной системы;

– участие в разработке инновационных проектов и программ, направленных на развитие библиотеки/библиотечной системы;

– подготовка предложений по решению вопросов, затрагивающих интересы молодых сотрудников;

– взаимодействие с другими профессиональными молодежными организациями и движениями, в т. ч. сотрудничество с молодежью других стран.

2.2. В целях осуществления своей деятельности Совет имеет право:

сотрудником испытательного срока посредством выполнения производственного задания либо иной оценочной работы.

4. Основные требования к наставнику и его обязанностям

4.1. Наставник должен быть высококвалифицированным специалистом с трудовым стажем работы в библиотеке более 5 лет, пользоваться уважением в коллективе, иметь системное представление о своем участке работы, деятельности подразделения и библиотеки в целом.

4.2. Наставник должен уметь распознавать проблемные ситуации, с которыми сталкивается новый работник, знать эффективные методы решения каждой из этих ситуаций и применять их на практике.

Наставник обязан:

4.3. Знать нормативно-правовую базу деятельности библиотек, локальные акты по подразделению (отделу), определяющие права и обязанности нового сотрудника по занимаемой должности.

4.4. Разрабатывать и утверждать совместно с непосредственным руководителем индивидуальный план обучения и адаптации новых сотрудников.

4.5. Оказывать новому сотруднику индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные просчеты и ошибки.

4.6. Развивать положительные качества нового сотрудника, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию его общекультурного и профессионального кругозора.

4.7. В процессе своей деятельности наставник вправе вносить предложения непосредственному руководителю о его поощрении, удовлетворении разумных потребностей и запросов.

уважения к истории и традициям Полоцкого края.

В настоящее время в состав Совета входит 20 человек в возрасте до 31 года. Работа с молодежью в ЦБС строится на принципах взаимного сотрудничества администрации, Молодежного Совета и профсоюзного комитета. Приоритетами в деятельности Совета являются:

- ✓ усиление роли молодых сотрудников в организационно-управленческой деятельности учреждения;
- ✓ сохранение преемственности трудовых поколений;
- ✓ формирование комплекса ценностей, связанных с укреплением престижа организации и профессии;
- ✓ развитие социокультурной деятельности.

С целью повышения квалификации молодых специалистов на базе центральной библиотеки систематично проводятся уроки информационной грамотности. Так, на протяжении трех лет сотрудники изучали особенности работы с программами Microsoft Word, Microcoft Power Point, Windows Movie Maker, Adobe Photoshop CS5. В форме консультаций и тренингов проходили занятия по темам: «Основы информационного поиска в сети интернет», «Работа в Excel», «Подготовка и проведение эффективной презентации». За это время участники тренингов освоили построение различных моделей таблиц, научились встраивать формулы для выполнения вычислений с цифровыми данными, представлять статистическую информацию в виде диаграмм, создавать сетевые путеводители и навигаторы по web-ресурсам, а также электронные презентации и видеоролики.

Повышение квалификации молодых специалистов является важным звеном работы в коллективе, поэтому Молодежный Совет инициирует проведение различных форм мероприятий по расширению и углублению профессиональных знаний (среди них – обзоры нормативно-правовой базы по библиотечному делу, профессиональной и краеведческой литературе, деловые игры, квесты, тренинги, практикумы). За истекший период деятельности Молодежного Совета среди библиотекарей обсуждались вопросы: «Роль библиотек в военно-патриотическом воспитании детей и молодежи», «Традиции и инновации в работе библиотек», «Интернет и его возможности», «Социальное партнерство библиотеки. Формы сотрудничества», «Основы библиотечной профессии», «Этика делового общения» и др. В 2014 году на каждого молодого сотрудника библиотечной системы было составлено портфолио «Молодые в библиотечном деле».

В настоящее время при участии молодых специалистов осуществляется издание журнала «Вестник краеведа», посвященного Полоцку и Полоцкому району, один раз в две недели проводится обзор-дайджест новостей «Полоцкий регион».

Среди работников ЦБС проводятся социологические опросы и анкетирования. Отметим некоторые из них – «Проблемы досуга среди молодежи Полоцкого района» (2014), «Значимость семьи в современном обществе» (2014), «Молодежная политика в Республике Беларусь» (2015).

Результаты последнего анкетирования свидетельствуют о том, что большую часть респондентов интересует актуальная информация о программах и мероприятиях, реализуемых в области государственной молодежной политики, а также о правах и гарантиях для молодежи. Основными источниками получения информации являются учебная литература, СМИ и интернет, а также социальные службы и родители. Среди предложений по развитию молодежной политики в регионе молодые люди указали наличие программ по оздоровлению, создание аквапарков, тренажерных залов и велодорожек.

С целью информирования молодых специалистов и пользователей библиотеки по вопросам защиты прав данной категории в ЦБС проводятся бесплатные юридические консультации, подготовлены библиографические пособия: «Молодежная политика в Республике Беларусь», «Права и гарантии молодым специалистам», «Государственная поддержка семей».

Значимую роль в повышении профессионального уровня библиотечных сотрудников занимает проведение ролевых и деловых игр. Так, в центральной библиотеке им. Ф. Скорины прошла деловая игра «На вершине успеха», целью которой стало выявление лидеров среди молодежи, творчески работающей в своих коллективах. Она включила 4 основных этапа, где кандидаты имели возможность проявить свои профессиональные умения и навыки, эрудицию и ораторское искусство. На этапе «Самопрезентация» участники должны были рассказать о себе, о своих достижениях и увлечениях. В «Интеллектуальной викторине» они отвечали на вопросы, связанные с библиотечным делом. «Интеллектуальные качели» стали площадкой, где молодые люди размышляли по дискуссионной теме «Книга. Традиционная или электронная». Завершилась игра представлением творческого задания «PR-акции в библиотеках», которое было посвящено продвижению книги и чтения.

В последнее время в молодежной среде стало популярным проведение квестов (приключенческих игр). Основная задача игры – сплотить людей, научить их работать в команде и побеждать. Отметим один из библиоквестов, который был проведен среди сотрудников ЦБС. В игре «Кто ищет, тот найдет» за главный приз сражались команды молодых библиотечных работников «Biblioadventure» и опытных сотрудников «Библиознатоки». Каждая из команд получила свой маршрутный лист с заданиями. Для успешного прохождения квеста участникам пришлось разгадывать многоуровневые загадки, исследовать каталоги и картотеки, разыскать книги писателей на полках, столкнуться с самыми замысловатыми заданиями и уложиться в отведенное время. Смекалка, решительность и, конечно, сплоченность команд помогли практически без особых трудностей ответить на все вопросы. Команды успешно справились с заданиями, собрали все конверты и творчески подошли к выполнению зданий.

С целью привлечения сотрудников к активному участию в деятельности библиотеки проводятся конкурсы профессионального

Приложение 2

Примерное Положение о наставничестве

1. Цели и задачи наставничества

1.1. Наставничество – система мер, направленная на включение нового работника в производственную жизнедеятельность коллектива.

1.2. Целью наставничества является воспитание и развитие высокопрофессиональных специалистов в сфере библиотечного дела.

1.3. Задачи наставничества:

– оперативное вовлечение сотрудников в деятельность библиотеки;

– освоение новыми сотрудниками корпоративной культуры;

– оказание помощи новым сотрудникам в их профессиональном становлении;

– ускорение процесса обучения основным навыкам профессии в рамках должностной инструкции;

– снижение текучести персонала;

– развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на сотрудника задачи соответственно занимаемой должности.

2. Организация наставничества

2.1. Наставничество устанавливается над новыми сотрудниками на период его адаптации к коллективу и новому виду деятельности.

2.2. В качестве наставника выбирают сотрудника из числа наиболее высококвалифицированных специалистов по представлению заведующего подразделения (отдела), который утверждается директором библиотеки.

2.3. Система мотивации наставника является двухкомпонентной (материальная и нематериальная). *Материальная мотивация подразумевает денежное вознаграждение, нематериальная – внешние стимулы, которыми библиотека располагает в целях поощрения эффективного труда работников.*

3. Обучение и оценка наставников

3.1. Обучение сотрудников проходит в форме консультаций, семинаров, тренингов, иных форм повышения квалификации.

3.2. Показателями эффективности работы наставника является плановое выполнение поставленных целей и задач сотрудником.

3.3. Результат наставнической деятельности оценивается по ее завершении специально созданной для этих целей комиссией.

3.4. Во время проведения обучения руководитель контролирует выполнение наставником своих обязанностей, помогает ему в работе, а по завершении обучения, оценивает результат прохождения новым

Белорусский правовой портал PravoBY.info. – Режим доступа: http://www.pravoby.info/docum09/part25/akt25798.htm/.

Об утверждении концепции формирования системы адаптации на производстве молодых специалистов и комплекса мероприятий по ее реализации [Электронный ресурс] : постановление Министерства образования Респ. Беларусь, Министерства промышленности Респ. Беларусь, Национальной Академии наук Беларуси, 16 янв. 2009 г., № 1/1/1. – Режим доступа: http://www.pravoby.info/tema/minobrazovanija/.

Об утверждении Положения о многопрофильном центре по работе с молодежью по месту жительства (пребывания) : Постановление Министерства Респ. Беларусь от 29 декабря 2010 г., № 124 // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Об утверждении Положения о порядке и условиях осуществления выплат выпускникам государственных высших и средних специальных учебных заведений, направляемым на работу в районы, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и расположенные в зоне последующего отселения и в зоне с правом на отселение : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 17 нояб. 1998 г., № 91/272/613, Министерства финансов Респ. Беларусь, 17 ноября 1998 г., № 91/272/613, Министерства образования Респ. Беларусь, 17 ноября 1998 г., № 91/272/613 : в ред. постановления-приказа Министерства труда, Министерства финансов, Министерства образования от 05.07.1999 г. // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : [принят Палатой Представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.] в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.01.2015 г. // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

мастерства, среди них – на создание рекламного буклета «Библиотека в буклете», конкурс молодежных проектов «Проект года» и т.д.

Молодежь ежегодно активно участвует в проведении районных экофэстов (Черничном, Яблочном, Медовом, Фариновской марке, Грибном фестивале), реализации проекта «Библиночь».

В 2014 году сотрудниками ЦРБ был инициирован фотоконкурс «Книга и чтение». Создавать уникальные, поражающие воображение фотографии – огромное мастерство и талант, и это утверждение в очередной раз подтвердили работы, заявленные для участия в конкурсе. Всего было представлено более 70 фотографий из разных уголков Беларуси – Верхнедвинска, Витебска, Минска, Барановичей. Работы оценивались в номинациях «Человек и книга», «Удивительные мгновения», «Читающий город», «Зрительская симпатия» (по итогам интернет-голосования).

В Год молодежи (2015) в Полоцком районе был реализован молодежный проект «Мы – в теме!». С января по май молодежь Полотчины проводила творческие презентации предприятий, организаций и учреждений региона. Выбранный объект необходимо было представить в контексте развития района и страны, а обязательным условием являлось участие в программе руководителя трудового коллектива. Участие в проекте принимала и молодежная команда от ГУК «Полоцкая РЦБС».

Повышение квалификации библиотечных работников традиционно рассматривается как составная часть непрерывного профессионального образования, которая является постоянным и планомерным процессом, направленным на существенные изменения в деятельности библиотек. И это совершенно справедливо, поскольку развивающаяся библиотечная практика требует изучения различных видов новшеств, регулярного расширения и углубления профессиональных знаний, умений и навыков.

Сегодня в условиях смены образовательных стереотипов, быстро изменяющихся социальных и экономических условий, профессиональная деятельность значительно усложняется, предъявляя тем самым повышенные требования к работнику, активизирует психологические ресурсы личности. Не менее важным в работе является психологическая подготовленность молодых сотрудников к профессиональному труду, умение воспитывать в себе стрессоустойчивость и позитивно относиться к любым ситуациям. В этом направлении среди сотрудников ЦБС проводятся тренинги, семинары, мастер-классы.

Приведем один пример. Беседа-практикум «Конфликтология. Стресс в жизни человека» направлена на изучение разнообразия групп и видов конфликтов. Участники практикума знакомятся с основными правилами управления конфликтами, причинами вызывающими стресс на работе, а также рекомендациями о предупреждении затруднений в отношениях и о том, как обезопасить себя от стресса. Мероприятие сопровождается проведением тестов «Конфликтный ли ты человек?», «Тест на стрессоустойчивость», «Восторженный комплиментщик», «Настроение», просмотром видеороликов по психологии.

Наряду с проведением данного рода мероприятий, важно также уделять внимание практикам, помогающим снять усталость, напряженность, выйти из состояния подавленности и уныния. И здесь на помощь приходят простейшие методы расслабления, с которыми молодые сотрудники знакомятся на занятиях и внедряют их в практику. Среди методик можно выделить мышечную прогрессивную релаксацию (метод расслабления по Джекобсону, смысл заключается в чередовании состояния расслабления и напряжения отдельных групп мышц) или аффирмацию (вербальная формула, которая при многократном повторении закрепляет требуемый образ или установку в подсознании человека, способствуя улучшению психоэмоционального фона и стимулируя положительные перемены).

Учитывая интересы молодых сотрудников в работе Молодежного Совета, можно выделить подсистему досуговой деятельности, которая направлена на организацию мероприятий по развитию творчества и креативности, проведению активного досуга, познавательного туризма и т.д.

На занятиях мы стараемся рассказывать о необычных видах искусства, учим мыслить творчески, уделяя внимание современным техникам. В последнее время библиотекари познакомились с различными видами искусства: техника «дриппинг», искусство Эбру, театр теней, фотоискусство. Так, в прошлом году среди сотрудников были проведены мастер-классы по созданию браслетов и подсвечников в технике декупаж, новогодних украшений. Участники мероприятий научились создавать необычные вещи, например, снежные шары из ниток, креативные елки из природных материалов и украшений. Для участников Молодежного Совета проводятся виртуальные экскурсии по Беларуси и Европе («Мадрид – сердце Испании», «Беларусь – страна замков»), пешие краеведческие по древнему Полоцку.

Вся информация о молодежных мероприятиях и инициативах размещается на официальном сайте РЦБС (http://www.skorina-lib.by/), а также официальных группах Центральной библиотеки имени Ф. Скорины Вконтакте и Одноклассники.

Руководство Полоцкой районной централизованной библиотечной системы делает ставку на молодежь. И если судить по нынешней деятельности молодых – будущее у библиотек предполагает быть успешным.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Нормативные правовые документы по реализации государственной молодежной политики в Республике Беларусь

О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 16.05.2014 г. // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов : Указ Президента Респ. Беларусь, 14 июня 2007 г., № 273 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 01.12.2014 г. // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

О равных условиях освобождения от возмещения средств, затраченных государством на подготовку молодого специалиста : Решение Конституционного Суда Респ. Беларусь, 18 февр. 2009 г., № Р-315/2009 // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Об основах государственной молодежной политики : Закон Респ. Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З., : в ред. Закона Респ. Беларусь от 10.06.2015 г. // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Об утверждении Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016–2020 годы : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28 марта 2016 г., № 250 // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

Об утверждении концепции развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Государственного комитета по делам молодежи Республики Беларусь, 29 марта 2001 г., № 32/66/22/91 //