

**Молодой учёный в библиотечной сфере:
ценностная мотивация и профессиональная востребованность**

Рассмотрена молодёжная научная политика в библиотечной сфере Беларуси. Проанализированы причины профессиональной миграции молодых учёных из библиотечной сферы в педагогическую или иную.

Ключевые слова: молодые учёные, библиотеки, Беларусь, научное сообщество, профессия.

В своей профессиональной деятельности молодой учёный – библиотечный специалист – стремится не только реализовать себя как личность, раскрыть свои возможности, способности и таланты, но и принести пользу библиотеке и её читателям. Однако чтобы стремление к достижению профессиональных и научных целей не угасло, необходим постоянно действующий ценностно-мотивационный механизм, обеспечивающий возможность достижения нового уровня профессионализма, развития карьеры, самореализации и самосовершенствования молодого учёного в библиотечной сфере.

Одним из эффективных факторов мотивации в профессиональной и научно-исследовательской деятельности является *феномен признания* [1]. Молодому учёному необходимо признание как минимум коллег-библиотекарей и как максимум научного сообщества.

Научный и профессиональный потенциал молодого учёного должен быть востребован библиотекой, поддержан её кадровой молодёжной научной и профессиональной политикой.

Во многих ли библиотеках Беларуси созданы необходимые условия для тех, кто заинтересован в проведении современных практикоориентированных научных исследований, способен поставить работу библиотеки на рельсы инноватики?

К сожалению, возникает ощущение, что молодёжной научной политики в библиотечной сфере Беларуси как таковой не существует. Специального исследования мы не проводили, однако результаты комплексного изучения современного состояния и перспектив развития персонала вузовских библиотек страны (проведено нами в 2006 г.), подтверждённые выборочным опросом руководителей библиотек вузов и республиканских отраслевых научных библиотек в 2009 и 2011 гг., свидетельствуют, что создание необходимых условий для сотрудников, обучающихся в аспирантуре и занимающихся научной деятельностью, не является приоритетным направлением улучшения кадровой ситуации в университетских и научных библиотеках Республики Беларусь [2. С. 112, 113].

Белорусское научное библиотечное сообщество невелико – его представляют 27 учёных (сведения на апрель 2012 г.); из них 7 работают в библиотеках (Национальной библиотеке Беларуси, ЦНБ им. Я. Коласа НАН Беларуси, библиотеке БГУКИ), 18 – в числе профессорско-преподавательского состава БГУКИ, двое имеют степень доктора педагогических наук по специальности 05.25.03 – «Библиотековедение, библиографоведение и книговедение».

Возрастной состав: только 6 учёных можно отнести к категории молодых (кандидаты наук до 42 лет); 15 – старше 55 лет, в том числе 5 – старше 70 лет.

Каждого аспиранта, а тем более молодого кандидата наук мы знаем «в лицо» – по публикациям в профессиональной печати, выступлениям на научных форумах, научно-практических конференциях, иных профессиональных библиотечных и педагогических площадках; отслеживаем путь его профессиональной миграции и степень востребованности его потенциала.

В связи с этим весьма актуальны слова Э. Р. Сукиасяна: «Хочется спросить директоров, зав. отделами: эти люди нужны вам в повседневной деятельности?.. Если вам полезен кандидат наук в коллективе, сделайте так, чтобы ему стало невыгодно уходить на другую преподавательскую или чисто исследовательскую работу... Если ваш сотрудник защитил диссертацию по теме, связанной с его непосредственной работой в

библиотеке, ... то вы как руководитель просто обязаны дать ему возможность продолжать свои исследования. Признательность сотрудника будет прямо способствовать успешному выполнению им непосредственных обязанностей. ... Опытный и авторитетный руководитель-практик, который уверенно держит в своих руках все нити управления, не должен опасаться наличия кандидатов наук среди своих подчинённых» [3].

Нам представляется, что руководителю библиотеки следует опасаться иного: неопределённости перспектив, невостребованности научного потенциала, слабого обеспечения условий научного труда и творческой самореализации. Все эти факторы негативно влияют на идентификацию молодёжи с научным сообществом, приводят к росту социальной апатии, нежеланию работать в библиотеке, миграции молодых учёных из библиотечной сферы в педагогическую или иную сферу деятельности (автор этой статьи может служить ярким подтверждением подобной миграции).

В результате исследования, проведённого ГПНТБ СО РАН, выявлены причины нежелания российских аспирантов и молодых учёных работать в науке и в библиотеке: наличие лучших перспектив для профессиональной реализации в других областях; желание и возможность учиться или работать за рубежом либо применить свои знания и квалификацию для работы в иностранных компаниях; востребованность молодых учёных в коммерческих организациях и др. [4. С. 238, 239]. Вероятно, при проведении подобного исследования в Беларуси подобный перечень был бы не менее разнообразным.

Как показывает практика, молодой учёный, обладающий высокой мотивацией для интеллектуального и профессионального развития, находит своё место в системе дополнительного профессионального образования – в Академии последиplomного образования Республики Беларусь (<http://www.academy.edu.by>), Центре проблем развития образования БГУ (<http://charko.narod.ru>), Республиканском институте высшей школы (<http://nihe.bsu.by/>), Республиканском институте инновационных технологий БНТУ (<http://www.bntu.by/riit/item/riit.html>) и др.

В условиях перехода вузов и крупнейших библиотек Беларуси к деятельности, основанной на системе менеджмента качества, особое внимание руководства библиотек должно быть направлено на «философию организации, основанной на стремлении к качеству и практике управления, которая приводит к всеобщему качеству» [5]. Эффективное управление библиотекой подразумевает использование научного и профессионального потенциала молодых учёных для достижения результата, а результат – это достойное место библиотеки в научном и профессиональном библиотечном сообществе.

Теория и практика современного библиотековедения свидетельствуют о том, что структуры, допустившие дефицит компетентных молодых сотрудников, в том числе аспирантов и молодых учёных, теряют престиж и перспективу. Библиотекам необходимо найти оптимальные пути решения этой проблемы: выработать стратегию управления профессиональной карьерой таких специалистов, придать целевой характер профессиональному обучению, оказывать стартовую материальную поддержку, формировать позитивный образ профессии библиотекаря. Успех коллектива библиотеки зависит от каждого руководителя, имеющего в своём распоряжении инструменты для мотивации персонала и умело использующего их и свои знания [6].

Внедрение идей современного менеджмента качества предполагает существенные изменения, не только единовременные, но прежде всего, постоянные инновации. Человеческий аспект в этих изменениях является фундаментальным, так как именно поведение людей определяет, что и как можно изменить, какую это принесёт пользу. Качество ценностно-мотивационного механизма деятельности руководства в отношении сотрудников библиотеки – молодых учёных будет влиять на все технологические и инновационные процессы, происходящие в библиотеке.

Список источников

1. **Осипов А. И.** Ценностная мотивация ученого [Электронный ресурс] / А. И. Осипов. – Режим доступа : http://www.belisa.org.by/ru/print/?brief=titul_kadr09. – Дата доступа: 20.10.2011.
2. **Стрелкова И. Б.** Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде : науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова. – Минск : Новое знание, 2008. – 230 с. – (Профессионалам библиотечного дела).

3. **Сукиасян Э. Р.** Кандидат наук в библиотечном коллективе // Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия и кадровый менеджмент : избр. ст. 2004–2011 гг. / Э. Р. Сукиасян. – / С.-Петербург : Профессия, 2011. – С. 262–265.
4. **Редькина Н. С.** Поддержка молодых учёных и специалистов в ГПНТБ СО РАН / Н. С. Редькина // Молодые в библиотечном деле. – 2006. – № 2–3 (февраль-март). – С. 237–243.
5. **Денисова А. А.** Управление персоналом в системе менеджмента качества [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://conference.kemsu.ru/GetDocsFile?id=11587&table=papers_file&type=0&conn=confDB. –Дата доступа: 10.09.2009.
6. **Стрелкова-Зыль И. Б.** Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием : науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова-Зыль. – Москва : Литера, 2011. – 240 с. – (Современная библиотека).