

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В БИБЛИОТЕКАХ: ОПЫТ РАБОТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

С. В. Зыгмантович,

*кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры
информационно-аналитической деятельности учреждения образования
«Белорусский государственный университет культуры и искусств»*

Аннотация. В статье приведены результаты социологического опроса руководителей библиотек по профессиональной адаптации молодых специалистов библиотечно-информационной сферы. Практика работы библиотек проанализирована по таким направлениям, как управление процессом профессиональной адаптации, его технологическая реализация и оценка результативности. Взаимодействие между учреждениями высшего образования и библиотеками рассматривается как важный ресурс повышения успешности профессиональной адаптации молодых специалистов. Выделены перспективные направления совместной работы указанных субъектов с молодыми специалистами.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, молодые специалисты, библиотеки, учреждения высшего образования, формы и методы профессиональной адаптации, наставничество, успешность профессиональной адаптации, управление профессиональной адаптацией, взаимодействие библиотек и учреждений высшего образования.

PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN LIBRARIES: WORK EXPERIENCE AND PROSPECTS

S. Zygmantovich,

*PhD in Pedagogy, Associate Professor, Professor of the Department
of Information and Analytical Activities of the Educational Institution
«The Belarusian State University of Culture and Arts»*

Abstract. The article presents the results of a sociological survey of library managers on the professional adaptation of young specialists in the library and information sector. The practice of libraries is analyzed in such areas as managing the process of professional adaptation, its technological implementation and performance assessment. Interaction between higher education institutions and libraries is considered as an important resource for increasing the success of

professional adaptation of young specialists. The article highlights promising areas of collaboration between these entities and young specialists.

Keywords: professional adaptation, young professionals, libraries, higher education institutions, forms and methods of professional adaptation, mentoring, success of professional adaptation, management of professional adaptation, interaction between libraries and higher education institutions.

В 2022 г. временным научным коллективом в соответствии с планом научных исследований и разработок общегосударственного, отраслевого назначения, направленных на научно-техническое обеспечение деятельности Министерства культуры Республики Беларусь, была проведена научно-исследовательская работа «Профессиональная адаптация выпускников специальности “Библиотечно-информационная деятельность” в условиях взаимодействия учреждения высшего образования и работодателей», одной из задач которой выступало осуществление анализа современного состояния профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях библиотек Республики Беларусь. Решение данной задачи проводилось на основе результатов социологического опроса руководителей библиотек, в которые были распределены молодые специалисты в 2019–2021 гг. Исследование позволило выявить опыт работы библиотек по осуществлению профессиональной адаптации молодых специалистов на этапе начальной трудовой деятельности, формы и методы взаимодействия библиотек и учреждения образования на данном этапе профессиональной адаптации, а также направления совершенствования этого процесса в библиотеках и перспективы развития взаимодействия библиотек и учреждения образования.

Системный подход к организации процесса профессиональной адаптации в библиотеках предполагает: отлаженный организационный механизм управления адаптационным процессом; технологическую реализацию процесса адаптации; информационное обеспечение процесса адаптации, связанное со сбором и оценкой показателей его результативности.

В большинстве библиотек республики ведется активная работа по управлению процессом профессиональной адаптации молодых специалистов: в 70 % библиотек осуществляется прогнозное планирование потребностей в молодых специалистах; используются современные стратегии заказа молодых специалистов в формах заключения договора о взаимодействии между библиотекой как организацией – заказчиком кадров и БГУКИ, оформления заказа кадров в системе «Госзаказ и прием», планирования целевой подготовки кадров для библиотеки; для отбора молодых специалистов широко используются возможности проведения производственной и преддипломной практики студентов на базе библиотек; в целевой направленности процесса профессиональной адаптации молодых

специалистов одинаково значимыми для руководителей библиотек являются как задачи повышения эффективности функционирования организации за счет новых трудовых ресурсов, так и интересы молодых специалистов, связанные с созданием условий для профессионального роста и творческого развития молодых сотрудников.

Вместе с тем не во всех библиотеках отработан организационный механизм управления профессиональной адаптацией, так, в каждой третьей библиотеке руководители не выделяют себя в качестве субъектов управления процессом адаптации. Актуальной представляется разработка локальных нормативных актов по обеспечению процесса профессиональной адаптации молодых специалистов (Положения о профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотеке; Положения о наставничестве; программы адаптации молодого специалиста).

В библиотеках используются разнообразные инструменты по адаптации молодых специалистов. 90 % библиотек используют комплекс инструментов, форм, которые согласуются по своей целевой направленности с определяемыми руководителем задачами рассматриваемого процесса. Среди получивших распространение форм: наставничество; организация стажировок в разных структурных подразделениях библиотеки; организация специальных обучающих мероприятий в помощь молодым специалистам, в т. ч. школы молодого библиотекаря; создание советов молодых специалистов и молодых ученых; подготовка специальных материалов в помощь новому сотруднику, в т. ч. памятки новому сотруднику; проведение торжественных мероприятий, посвященных приему молодых специалистов в библиотеку; методы коучинга; онлайн-коммуникационные технологии (корпоративная сеть библиотеки с возможностью задать вопрос руководителю; форум для молодых специалистов).

Более конкретное и детальное изучение организации и использования такой формы профессиональной адаптации молодых специалистов, как наставничество, позволило выявить как особенности его применения в различных библиотеках, в т. ч. использование не только директивной субъектно-объектной модели традиционного наставничества, но и развитие субъектно-субъектной модели взаимонаправленного наставничества, так и оценить системность в работе библиотек по его организации.

Использование комплекса показателей для выявления системности в работе библиотеки по организации наставничества (наличие положения о наставничестве; издание приказа руководителя о назначении наставников; оценка эффективности работы наставников; стимулирование работы наставников; оценка руководителем функционирования наставничества как формы адаптации) позволило констатировать, что только в 6 библиотеках (20 %), т. е. в каждой пятой, осуществляется системная работа по организации наставничества в библиотеке. В большинстве же

библиотек не осуществлена институализация процесса наставничества, не закреплены социальная ответственность и функциональные обязанности наставников с соответствующей регламентацией их статуса, морального и материального стимулирования, применяются лишь отдельные элементы наставничества. Актуальной является задача подбора библиотечных специалистов для реализации функций наставничества и формирование у них специальных компетенций [4].

Организационно-содержательный анализ такого этапа профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотеках, как информационное обеспечение процесса адаптации, связанное со сбором и оценкой показателей результативности (успешности) и длительности процесса адаптации, показал, что диагностику результативности процесса адаптации молодых специалистов проводит менее половины участвовавших в опросе библиотек – 17 (40,5 %). Среди методов оценки результатов профессиональной адаптации молодых специалистов преимущественно используются методы, базирующиеся на анализе работы молодого специалиста в адаптационный период субъектами управления данным процессом. Ведущими критериями определения успешности адаптации молодых специалистов выступают критерии, характеризующие профессиональную адаптацию (качество выполнения работ; овладение профессиональными навыками осуществления производственных функций; дисциплина, исполнительность, ответственность; стремление к профессиональному развитию) и психофизиологическую (объем и скорость работы). Значительно реже в качестве показателей успешности адаптации используются критерии социально-психологической (овладение ценностями корпоративной культуры библиотеки) и организационно-административной (знание нормативных документов и их применение в работе) видов адаптации молодых специалистов. Сроки адаптации молодых специалистов в библиотеках, по оценкам руководителей библиотек, варьируются со значительным расхождением: от одного месяца до ответов, что период адаптации занимает в библиотеке от одного года до двух лет; преобладающими в ответах являются сроки от одного до трех месяцев.

Для оценки эффективности адаптации имеет значение как удовлетворенность библиотеки новым работником, так и удовлетворенность сотрудника работой и отдельными ее сторонами. 28 библиотек (66,7 %) проводят изучение удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами трудовой деятельности.

В процессе исследования были выявлены также используемые библиотеками мотивационные средства для формирования у молодых специалистов чувства удовлетворенности работой: наряду со средствами материального стимулирования, содействия в получении жилья наиболее активно используются средства, направленные на повышение профессионального и личностного роста молодых специалистов, в т. ч. ротация молодых специалистов.

Анализ выделенных руководителями адаптационных затруднений, которые испытывают выпускники в начале профессионального пути, показывает, что они преимущественно связаны со слабой мотивацией у молодых специалистов к работе в библиотеке (отметили 66,7 % респондентов). Отдельными руководителями также указываются нехватка определенных практических навыков у выпускников, неразвитость определенных социально-личностных качеств и мягких компетенций, но существенного разрыва в ожиданиях работодателей и профессиональной подготовке молодых специалистов, которые отрицательно влияют на их успешное вхождение в коллектив библиотеки и адаптацию в профессиональной среде, не отмечено.

Значительную работу библиотеки проводят и в решении такой задачи, как закрепление молодых специалистов в библиотеке. В этих целях используются разнообразные инструменты, направленные на профессиональное и личностное развитие специалистов, предоставление возможностей творческой работы с учетом их интересов и способностей: осуществляется вовлечение молодых специалистов в проектные группы, в научно-исследовательскую работу, в процессы управления библиотекой; молодые специалисты привлекаются к корпоративным мероприятиям; осуществляется планирование дальнейшей профессиональной карьеры молодежи; используются стимулирующие средства для поощрения достижений молодых специалистов в профессиональной и общественной деятельности.

Вместе с тем среди главных причин ухода молодых библиотекарей из профессии абсолютное большинство руководителей – 39 человек (92,9 %) – указали низкий уровень заработной платы, причем данную причину в качестве единственной указало 28 респондентов (67 %).

Успешность профессиональной адаптации молодых специалистов и их закрепления в библиотеках, по мнению руководителей библиотек, связана с решением следующих вопросов: формированием государственной кадровой политики в библиотечной сфере, и в частности, ее молодежной составляющей; разработкой Концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере; повышением материального обеспечения молодых специалистов; улучшением деятельности учреждения образования и самих библиотек по профессиональной адаптации молодых специалистов; развитием личностного потенциала молодых специалистов; совершенствованием профориентационной работы.

В качестве важнейшего ресурса, направленного на успешную профессиональную адаптацию молодых специалистов и решение задачи их последующего закрепления в библиотечной сфере, было проанализировано взаимодействие между учреждением образования и библиотеками. Кроме уже апробированных и успешно реализуемых направлений взаимодействия на основе коллективного мнения были также определены перспективы дальнейшей согласованной работы между указанными субъектами,

содействующие эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов. Среди них выделяются как направления совместной работы с молодыми специалистами [1], так и совершенствования процесса их профессиональной адаптации в библиотеках: проведение слетов, форумов, творческих лабораторий; организация научных конференций; продвижение достижений молодых специалистов библиотечно-информационной сферы; привлечение их для участия в профориентационных мероприятиях библиотеки, факультета; организация конкурсов профессионального мастерства; инициирование создания специальной рубрики «Трибуна молодых» в профильных периодических изданиях; издание профессионального молодежного периодического издания; проведение мероприятий по обмену опытом по вопросам адаптации молодых специалистов; проведение совместных исследований по изучению отношения молодых специалистов к профессии, к условиям труда, выполняемой работе; обучающие мероприятия для наставников.

Уже апробированные направления совместной работы учреждения образования и библиотек [2; 3], а также новые предложения по развитию взаимодействия не только будут способствовать формированию успешной карьеры молодых специалистов, раскрытию их профессиональных и социально-личностных компетенций, но и создадут дополнительные условия для совершенствования процесса профессиональной адаптации и закрепления на рабочих местах молодежи, надежную основу для будущего развития самой библиотеки и специального библиотечно-информационного образования.

1. *Вайцехович, Н. Ю.* Профессиональная адаптация выпускников специалистов «Библиотечно-информационная деятельность» / Н. Ю. Вайцехович // Вестн. Санкт-Петербург. гос. ин-та культуры, 2022. – № 4 (53). – С. 164–170.

2. *Галковская, Ю. Н.* Взаимодействие факультета информационно-документных коммуникаций с организациями-заказчиками кадров / Ю. Н. Галковская // Проблемы и перспективы развития высшего образования в сфере культуры : материалы науч.-метод. конф. профессор.-преподават. состава, посвящ. 45-летию учреждения образования «Белорус. гос. ун-т культуры и искусств», Минск, 4 февр. 2020 г. / Белорус. гос. ун-т культуры и искусств. – Минск, 2021. – С. 128–130.

3. *Зыгмантович, С. В.* Взаимодействие учебного заведения и работодателей как условие качества подготовки специалистов библиотечно-информационной сферы: векторы развития / С. В. Зыгмантович // Культура. Наука. Творчество : XVI Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 12 мая 2022 г.) : сб. науч. ст. / Белорус. гос. ун-т культуры и искусств, Белорус. гос. акад. музыки, Белорус. гос. акад. искусств. – Минск, 2022. – С. 111–118.

4. *Зыгмантович, С. В.* Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотеках / С. В. Зыгмантович // Культура. Наука. Творчество : XVII Межд. науч.-практ. конф. (Минск, 11 мая 2023 г.) : сб. науч. ст. / Белорус. гос. ун-т культуры и искусств, Белорус. гос. акад. музыки, Белорус. гос. акад. искусств. – Минск, 2023. – С. 116–121.