

работы с информацией (поиск, отбор, хранение, обработка, передача). В свою очередь, информационное поведение представляет собой совокупность действий и деятельности обучаемых по использованию своей информационной грамотности в интересах решения как учебных (научных), так и профессиональных задач. В результате этой деятельности у обучающихся формируются личностные качества, ценностное отношение к информации, вырабатываются способы действий, способность и готовность адекватно реагировать на изменения, непосредственно происходящие в информационном пространстве изучаемой дисциплины и в дальнейшем, так же в самообразовании.

Хотелось бы подчеркнуть, что успешность инноваций в организации информационной деятельности библиотеки напрямую зависит от персонала, который наряду с самой информацией является важнейшим стратегическим ресурсом. На фоне изменений, происходящих в современной научной библиотеке, меняются и функции библиотекарей.

¹ Анохин А.А. Электронные ресурсы вузовских библиотек как основа формирования информационно-коммуникативных компетенций обучающихся // Адукацыя і выхаванне. 2015. № 11. С. 16–20.

² Сарсембинова А. Электронные ресурсы в вузе: планирование, обучение и эффективность использования // Университетская книга. 2016. № 12. С. 50–53.

³ Книжная культура в контексте инновационного развития общества : [коллектив. моногр.] / Междунар. асоц. акад. наук, Нац. акад. наук Беларуси, Рос. акад. наук [и др.] ; отв. ред. В.И. Васильев. Минск ; Москва, 2017. 328 с.

⁴ Там же. С. 191–211.

УДК 027.2(476):023.5-053.81

М.П. Ахремчик

Работа с молодежью как одно из приоритетных направлений кадровой политики Центральной научной библиотеки НАН Беларуси

В статье представлен опыт работы Центральной научной библиотеки НАН Беларуси с молодежью. Выработаны критерии по формированию перспективного кадрового резерва и резерва

руководящих кадров. Описан процесс взаимодействия Центральной научной библиотеки НАН Беларуси с Белорусским государственным университетом культуры и искусств.

Ключевые слова: молодежь, кадровая политика, резерв руководящих кадров, перспективный кадровый резерв, повышение профессиональной квалификации.

M.P. Akhremchyk

Working with Youth as One of the Priority Directions of Personnel Policy at the Central Science Library of the National Academy of Sciences of Belarus

The article presents the experience of the Central Science Library of the National Academy of Sciences of Belarus in working with youth. The criteria for the formation of a prospective personnel reserve and a managerial reserve are presented. The interaction of the Central Science Library of the NAS of Belarus with the Belarusian State University of Culture and Arts is described.

Keywords: youth, personnel policy, managerial reserve, prospective personnel reserve, professional development.

Центральная научная библиотека НАН Беларуси стремится к повышению роли молодых ученых в деятельности учреждения. Работа с молодежью в библиотеке во многом определяет то, как будет развиваться учреждение в последующем. Так, в кадровой политике библиотеки, особое внимание обращено на развитие потенциала сотрудников библиотеки, преодоление негативных тенденций в возрастной структуре кадров.

К концу 2017 г. количество сотрудников, достигших 35 лет, составило 31%, а сотрудников старше 55 лет – 27%. Несмотря на то, что средний возраст по учреждению – 44 года, библиотека постоянно стремится привлечь в свои ряды все больше и больше молодежи¹.

Для решения этой задачи в Центральной научной библиотеке НАН Беларуси на постоянной основе проводится работа с молодежью, оказывается поддержка. Отметим также, что Центральная научная библиотека НАН Беларуси с 1990 г. является научно-исследовательским учреждением и осуществляет исследования

в области библиотековедения, библиографоведения, книжной культуры и библиометрии. С учетом этого, библиотека заинтересована не только в молодых специалистах с профессиональным образованием, но и в исследователях, которым уделяется особое внимание и поддержка.

В библиотеке с 2006 г. действует Совет молодых ученых (СМУ). Совет был организован с целью повышения роли и ответственности молодых ученых в формировании научной политики, развития их научного потенциала, а также закрепления молодых ученых в библиотеке и системе Национальной академии наук Беларуси. Совет содействует их профессиональному росту, активизации участия в фундаментальных и прикладных исследованиях. Кроме того, он призван помогать в решении вопросов, касающихся социальной защищенности молодежи, в т. ч. жилищных проблем.

В настоящее время структура СМУ библиотеки представляет собой единую организацию, на добровольной основе объединяющую в своих рядах научных работников, магистрантов, аспирантов, не достигших 35 лет. По инициативе СМУ библиотеки в 2007 г. была проведена Международная научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов «Библиотеки в информационном пространстве: синтез традиций и инноваций» (Минск, 12 сент. 2007). При подведении итогов работы участники конференции высказали пожелание о дальнейшем ежегодном проведении таких конференций, которые дают возможность молодым ученым и специалистам делиться научными и практическими достижениями, обмениваться опытом с коллегами, тем самым повышать свою профессиональную компетентность.

Успешное проведение первой конференции, хорошие отзывы молодежи и предложения по организации конференции на постоянной основе позволили ЦНБ НАН Беларуси осуществлять ее регулярную организацию в последующем². К настоящему времени успешно прошли 9 научно-практических конференций. В 2018 г. состоится уже 10, юбилейная Международная научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов «Библиотека в XXI веке».

Еще одной важной составляющей является формирование перспективного резерва и резерва руководящих кадров. В соответствии с Указом Президента Республики Беларуси от 26.07.2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе

государственных органов и иных государственных организациях» в Центральной научной библиотеке НАН Беларуси формируются резерв руководящих кадров (директор, заместитель директора по научной работе, ученый секретарь), перспективный резерв.

Перспективный кадровый резерв – это специально сформированная группа из числа сотрудников библиотеки в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности. Организация работы в библиотеке с перспективным кадровым резервом включает развитие лидерских качеств и организаторских способностей, мониторинг профессионального роста лиц, состоящих в перспективном кадровом резерве, и работу с ним с целью пополнения резерва руководящих работников.

Резерв руководящих кадров – это группа перспективных работников с соответствующими профессионально-деловыми и личностными качествами. Целью создания резерва является подготовка включенных в него сотрудников к занятию определенных руководящих должностей в библиотеке. Формирование резерва является одним из приоритетных направлений кадровой политики библиотеки. Его наличие рассматривается как важнейшее условие преемственности кадров, повышения эффективности использования научного потенциала и активизации его инновационной деятельности.

Основными критериями зачисления кандидата в резерв являются: результаты его практической (научно-исследовательской, производственной и иной) деятельности на занимаемой должности; показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины; наличие выраженных организаторских навыков; результаты последней аттестации кандидата; отзывы лиц, непосредственно работающих с кандидатом; возраст.

Зачисленный в резерв работник имеет право на первоочередное направление на переподготовку, повышение квалификации. Для сотрудников Центральной научной библиотеки НАН Беларуси, зачисленных в резерв, организуется учеба на курсах повышения квалификации и семинарах в ГУО «Институт подготовки научных кадров НАН Беларуси».

В библиотеке резерв руководящих кадров пересматривается ежегодно. Сотрудник может быть исключен из резерва. Основаниями для исключения могут быть: привлечение к дисциплинарной

ответственности, заключение аттестационной комиссии, неудовлетворительные результаты работы в занимаемой должности, отказ работника состоять в резерве и др.

Основными целями подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и лиц, зачисленных в резерв, являются постоянное обеспечение их необходимыми знаниями в области теории и практики управления, государственной идеологии, права, экономики, совершенствование управленческих умений и навыков.

В Центральной научной библиотеке НАН Беларуси в конце отчетного года составляется «План переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов» на следующий рабочий год. Повышение квалификации проходят как руководители, так и специалисты не реже 1 раза в 5 лет. Руководители структурных подразделений определяют потребности в подготовке, переподготовке, повышении квалификации работников своих отделов и подают заявку в административно-управленческий аппарат для рассмотрения и включения в план. Как правило, повышение квалификации руководителей и специалистов библиотеки проходит по образовательным программам в ГУО «Институт подготовки научных кадров НАН Беларуси».

Повышение квалификации руководителей организаций НАН Беларуси и их заместителей проводится на базе Института государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь в рамках государственного заказа.

Повышение профессиональной квалификации работников (библиотекарей) осуществляется с помощью тренингов, обучающих семинаров, школ, в рамках которых рассматривается один или несколько вопросов, связанных между собой. Занятия проводят специалисты, глубоко разбирающиеся в них. Подобные школы или семинары организуются при выявлении проблем в работе сотрудников либо при введении новшеств (работа с новыми ресурсами, изменения в технологии и т.д.). Заведующие структурными подразделениями постоянно осуществляют организацию работ по профессиональному обучению в своих подразделениях.

В библиотеке проводится целенаправленная работа с молодыми специалистами. Сотрудники библиотеки участвуют в конференциях, семинарах, так как это позволяет активизировать научную деятельность, положительно сказывается на ее эффективности;

повышают профессиональную квалификацию в магистратуре и аспирантуре при высших учебных заведениях республики.

Повышение и поддержание профессиональной компетентности персонала необходимо для качественного выполнения должностных обязанностей и внедрения новых технологий.

Уровень квалификации молодых сотрудников библиотек зависит как непосредственно от вузовской подготовки, так от возможностей ее повышения по окончании учебного заведения³. Для привлечения молодых квалифицированных специалистов Центральная научная библиотека НАН Беларуси взаимодействует с Белорусским государственным университетом культуры и искусств (БГУКИ).

На базе библиотеки открыт и активно функционирует филиал кафедры информационных ресурсов и коммуникаций факультета информационно-документных коммуникаций БГУКИ; осуществляется проведение учебной и производственной (технологической и преддипломной) практики; специалисты библиотеки принимают участие в работе государственной экзаменационной комиссии, активно взаимодействуют с профессорско-преподавательским составом в вопросах подготовки учебно-методических материалов по различным специальностям, рецензируют дипломные и магистерские работы студентов.

Помимо всей этой деятельности, был заключен Договор о взаимодействии БГУКИ с Центральной научной библиотекой НАН Беларуси. Предметом договора является взаимодействие между учреждениями.

Основными направлениями взаимодействия Центральной научной библиотеки НАН Беларуси и БГУКИ являются:

- подготовка квалифицированных специалистов с учетом потребности библиотеки;
- совершенствование образовательного процесса и повышение качества подготовки специалистов;
- обеспечение высокого уровня проведения производственной практики и практических занятий;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников библиотеки в БГУКИ.
- стажировка педагогических работников университета в библиотеке.

Важно, что библиотека как базовая организация имеет преимущественное право на удовлетворение своей потребности

в специалистах, рабочих, служащих из числа выпускников университета. Библиотека сделала заказ на подготовку 3 специалистов (ежегодно, до 2024 г.) по специальности 1-23 01 11-02 Библиотечно-информационная деятельность (автоматизация). Библиотекарь-библиограф. Специалист по автоматизированным библиотечно-информационным системам.

Подводя итог, отметим, что главной задачей в работе с молодежью становится вовлечение в жизнедеятельность библиотеки молодых сотрудников, и Центральная научная библиотека НАН Беларуси делает для этого все возможное. Эта деятельность на сегодняшний день стала важной составляющей кадровой политики библиотеки.

¹ Отчет о работе Центральной научной библиотеки имени Якуба Коласа Национальной академии наук Беларуси за 2017 год / Нац. акад. наук Беларуси, Отд-ние гуманитар. наук и искусств, Центр. науч. б-ка им. Я. Коласа. Минск, 2018. 80 с.

² *Авгуль Л.А.* К вопросу о профессиональном росте // Библиотэчны свет. 2013. № 1. С. 30–32.

³ *Авгуль Л.А.* О содействии профессиональному росту молодежи: (из опыта работы Центральной научной библиотеки имени Якуба Коласа Национальной академии наук Беларуси) // Библиотечное дело-2013: библиотечно-информационная деятельность в современной системе информации, документных коммуникаций и культуры : материалы XVIII Междунар. науч. конф. ([Москва], 24–25 апр. 2013 г.) : [в 2 ч.] / Моск. гос. ун-т культуры и искусств [и др. ; науч. ред. и сост.: Л.И. Сальникова]. Москва, 2013. Ч. 2. С. 138–140. *

УДК 002(0.068): 061.12(470+571)«1900/1917»

Н.М. Баженова

Сохранение памятников книжной культуры как главная задача деятельности Российской академии наук и ее Библиотеки в первой четверти XX века

В статье рассматривается деятельность Академии наук в первой четверти XX в. по сохранению личных архивов и библиотек. Условия, при которых Академия наук принимала на себя заботу о личных собраниях, были разными: желание владельца, угроза