

## РОЛЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ У ФОРМУВАННІ ГІДНОГО ІМІДЖУ БІБЛІОТЕКИ

**В**ІДОМИЙ вислів про те, що кадри вирішують все, актуальний у всі часи. Безумовно, найкращими кадрами вважаються працівники з багаторічним стажем, досвідом, апробованими методами роботи, а також працелюбні та відповідальні. Однак, для того, щоб будь-який заклад прогресував, потрібно, щоб до колективу вливалася молодь, вносила новий струмінь, новий стиль роботи, вищий рівень інтелекту.

За статистикою, населення європейських країн стрімко старіє, смертність перевищує народжуваність. Це стосується й України, де пенсіонерів більше за працюючих, а народонаселення постійно зменшується. Нинішнє покоління молоді є численним, однак демографи попереджають, що не можна розраховувати навіть на рівноцінне заміщення поколінь. Сприятливий етап закінчується і починається новий виток зменшення працездатного населення. Феномен акселерації кінця минулого століття у XXI ст. змінився уповільненням фізичного розвитку (ретардацією), що призводить до зниження фізіометричних і функціональних показників молоді. В її середовищі відбувається також переоцінка цінностей: переважають меркантильність, байдужість до ідеалів та чеснот.

Водночас, що важливо, молодь становить той контингент людського ресурсу, який здатний динамічно та креативно реагувати на виклики середовища. Тому саме молодих потрібно залучати до вирішення проблем, що стоять перед державою і суспільством, створювати їм умови для самореалізації та участі в розвитку України. Величезною стратегічною помилкою було б не використовувати цей потенціал. Завдання лише в тому, щоб допомогти тим, хто готовий домагатися своєї мети справами, хто хоче робити життя успішним. І це вирішується лише в конкретних колективах.

В Івано-Франківській ОУНБ ім. І. Франка було проведено соціологічне опитування молодих працівників з метою з'ясування їхнього ставлення до обраної професії та її перспектив, визначення свого місця у колективі та суспільстві, виявлення особистих моральних якостей.

Результати дослідження показали, що в цьому плані бібліотекам пощастило. Нашу професію обирають молоді люди інтелектуального складу, освічені, творчі, виховані, інтелігентні. Їх якнайменше зачепили біди сучасної молоді – алкоголізм, наркоманія, злочинність. Проблем такого плану, як правило, у колективах бібліотек не існує. Навпаки, сюди молоді люди приходять вже свідомими українцями, з активною життєвою позицією і сформованими ідеалами.

Питання оновлення штатів бібліотек молодими працівниками, створення умов для їхньої самореалізації дуже важливе для керівника. Наявність молодих, перспективних спеціалістів є вагомим фактором нової якості праці у бібліотеці, забезпечення її конкурентоспроможності, формування в суспільстві її іміджу як установи сучасної, привабливої, передусім через те, що там працює молодь. Подальший прогрес неможливий без молоді. Тому всі працівники бібліотеки повинні створити такі виробничі, соціально-економічні, психологічні умови, котрі сприятимуть професійному становленню молодого поповнення, підвищенню його кваліфікації, всебічному розкриттю духовного та інтелектуального потенціалу, а

також забезпечать рівні умови кар'єрного зростання на конкурентній основі.

Саме молодь, яка працює в бібліотеці, в змозі започаткувати формування нового ставлення до неї у суспільстві, зокрема:

- створити у громади переконання в наявності у країні молоді інтелектуальної еліти;

- змінити ставлення до молоді як до споживачької, інфантильної категорії громадян;

- служити прикладом самостійності, самодостатності для інших;

- у сфері культури вплинути на розв'язання проблеми молодіжного дозвілля, котре наразі віддано на відкуп індустрії розваг, що спричинює культивування примітивних людських інстинктів, формування сумнівних ідеалів;

- допомогти своїм ровесникам відчути впевненість у власних силах, свою роль у суспільстві та відповідальність за справи у державі.

А разом зі зміною ставлення до молоді в цілому в суспільстві зміниться і ставлення до бібліотек.

У колективі Івано-Франківської ОУНБ ім. І. Франка працюють чимало молодих людей. Майже половина бібліотечних працівників (27 осіб) – у віці до 35 років, із них 9 – до 24 років. Більшість із них має повну вищу освіту, 4 – її здобувають, 5 одержали базову фахову освіту.

З урахуванням цього, важливим завданням є забезпечення духовних і культурних потреб даної категорії працівників; надання їм рівних можливостей для розкриття творчого, професійного, інтелектуального потенціалу, набуття соціального досвіду, формування вміння жити в громадянському суспільстві; сприяння підвищенню освітнього рівня, здобуттю суміжних професій; формування загальнолюдських ціннісних орієнтацій; виховання патріотизму, національної і громадської свідомості. Тільки тоді роль бібліотек, значення книги, читання та культури в цілому посяде належне місце в державі.

Сучасна бібліотека кардинально змінила свою місію у суспільстві. Вона є не лише закладом гуманітарної культури, а й інформаційним центром, який забезпечує вільний та необмежений доступ усіх громадян до інформації і зберігає її носії. Тому сьогодні бібліотекаря називають не лише зберігачем і популяризатором книги, а й інформаційним консультантом, навігатором в океані інформації. Саме від нього залежить якість запропонованої інформації, відбір достовірних джерел, оперативність їхнього надання.

Професійні якості молодого спеціаліста та його риси характеру – такі, як ерудиція, комунікабельність, відповідальність, здатність працювати напружено і творчо, відкритість до діалогу, високий інтелектуальний рівень у мові та поведінці, творчість, адаптивність, знання педагогіки і психології, комп'ютерна грамотність, тактовність тощо, становлять поняття „кваліфікований спеціаліст”. У цьому немає нічого нового, але ми розуміємо їхню важ-



**Л. Бабій**

ливість і прагнемо, щоб ці властивості, логічно доповнюючи одна одну, були притаманні кожному молодому працівникові бібліотеки, оскільки певною мірою забезпечують виконання функціональних обов'язків і, як результат, сприяють створенню високого іміджу закладу в суспільстві.

Саме від керівника, досвідчених фахівців залежить, яким цінностям молодий працівник віддаватиме перевагу, яким він стане спеціалістом. На наше переконання, найкращою схемою роботи з молодим поповненням є така:

- виявлення всіх особливостей молодих бібліотекарів: інтелектуальних, громадянських, ділових, особистих;
- допомога у повному їхньому розкритті;
- сприяння входженню в колектив, випробування ділових якостей;
- залучення до активної участі в інноваційній діяльності бібліотеки;
- вивчення пропозицій молоді щодо вдосконалення роботи закладу;
- заохочування до творчого новаторства, змін традиційних форм роботи;
- професійне зростання молоді та заохочення до опанування новими знаннями.

Звичайно, це зовсім не виключає навчання молодих спеціалістів, передачу їм накопичених знань досвідченими працівниками, наставництво та опікуєтво. Адже фахівці-практики, які все життя присвятили бібліотечній праці, мають вагомі здобутки, на своїх ідеях та помилках виробили певні методи, стиль роботи, своїм ентузіазмом утримують сьогодні авторитет бібліотеки в суспільстві.

Тут потрібно дотримуватися золоті середини: молодь повинна відчувати турботу про своє фахове зростання та, водночас, мати повну свободу у виявленні власного інтелектуального та професійного досвіду. А досвідчених працівників бібліотечної справи ми спрямовуємо на те, щоб і вони навзаєм навчались у молодих колег. А навчатися у них потрібно.

Парадоксально, але багато людей, маючи вдома комп'ютер, звертаються все ж таки до бібліотеки за кваліфікованою консультацією з пошуку та висвітлення професійних тем. І це при наявності Інтернет-клубів майже на кожному кроці в місті! Отже, бібліотекар для цих користувачів залишається авторитетом, спеціалістом, який якнайкраще орієнтується в Інтернет-ресурсах, знає пошукові системи, вміє вибрати достовірну, високопрофесійну інформацію. І молодь, природно сприймаючи комп'ютеризацію бібліотечних процесів, використовує всі її переваги. Крім того, молоді бібліотекарі охоче пропонують й електронні формати книг, з розумінням ставляться до надання відвідувачам фактографічних довідок. Що ж ще краще може піднімати авторитет бібліотеки?

Молодь навчає книголюбів сприймати сучасну літературу без упереджень, розуміти її новітні течії, запалу не відкидати їх, а вишукувати перлини того нового, яке зароджується в сучасному глобальному світі.

Для молодих людей характерно, що вони ще не поділяють своє життя на роботу та відпочинок, а часто вважають працю в бібліотеці свого роду культурним відпочинком. Тому вони з такою легкістю і завзяттям готують просвітницькі заходи, проводять соціологічні опитування, чим створюють бібліотеці імідж доступного закладу. А свій недостатній досвід замінюють ентузіазмом, творчістю, неординарністю.

У практиці Івано-Франківської ОУНБ ім. І. Франка часто використовується такий прийом, як самостійний вибір теми та форми масового заходу, який хотіли б про-

вести молоді спеціалісти. І ще ніколи цей вибір нікого не розчарував. І тоді, коли проводили в бібліотеці показ моди та конкурси зачісок, зроблених своїми руками, імпровізації на тему «Бути начитаним – особливо модно сьогодні», «Народні звичаї у моїй родині», і коли готували бібліотечні свята та ін.

Звичайно, після таких дебютів керівництво завжди заохочує молодь, однак у делікатній формі дає рекомендації з удосконалення заходів. Хочу сказати, що справді творчі молоді працівники з розумінням сприймають зауваження, при довірливій розмові самі визнають свої помилки, а ми намагаємося діяти так, щоб не постраждали їхня самооцінка та ініціативність.

Спеціально не акцентую увагу на окремих проблемах виховання молодих кадрів, адже не все ідеально. Когось слід привчити до дисципліни, вчасного виконання дорученого, когось – відучити від розмов по мобільному. Але це повсякденна робота.

Хочеться наголосити, що у створенні належного іміджу бібліотеки немає незначних дрібничок, тому намагаємося, щоб ця робота була чіткою, злагодженою, кваліфікованою. Водночас працюємо так, щоб суть бібліотечної праці не обмежувалася лише обслуговуванням користувачів, а поширювалася на різні сторони життя громади, охоплювала всі верстви суспільства, гуртувала інтелектуальну еліту регіону в бібліотеці. Ми постійно працюємо над тим, щоби бібліотека була одним із провідних центрів культурного, громадського та творчого життя в області. Вважаємо, що цю мету досягнуто, однак тут є багато резервів та невикористаних можливостей. Відшукати їх, працюючи багато років і звикнувшись зі станом справ, не так легко. А от молодь своїм новим неупередженим поглядом багато що може запропонувати.

Для розвитку закладу потрібні нові ідеї і проекти, впровадження яких допоможе результативно, на державному рівні, змінити загальну думку про бібліотеку та професію бібліотекаря. І реалізовуватися вони можуть лише за умови спільної діяльності досвідчених та молодих спеціалістів. Знання традицій, професійний досвід дозволяють віднайти нове, нетрадиційне, а ентузіазм, мобільність, здорові амбіційність та честюлюбність молодих спеціалістів допомагають втіленню інновацій.

Молоді бібліотекарі більш адаптовані до вимог сучасного життя і, звичайно ж, прагнуть, щоб суспільство було зацікавлене в їхній праці. Вони активні та ділові, відповідальні й ініціативні, грамотні, вважають свою професію творчою та інтелектуальною – такою, що дає їм можливість розширювати світогляд, спілкуватися з цікавими і розумними людьми. Водночас молоді працівники думають про свій фах, про свою бібліотеку і намагаються удосконалити їх з користю для колективу, для наших відвідувачів, для свого професійного зростання. Взагалі ж задумів у молодих багато. Тож можна лише побажати їм втілення їх у життя і не розчаровуватися від труднощів.

Дієвим способом прилучення молодих спеціалістів до професійної творчості є запровадження конкурсів професійної майстерності, доручення окремих відповідальних управлінських функцій, поступове ускладнення завдань, проведення «мозкових атак», залучення до інноваційних проектів. Будь-які позитивні зрушення у професійному зростанні кожного спеціаліста повинні підкреслюватися керівництвом, спрямовуватися на підвищення професійного авторитету молодого фахівця. І тут дуже важливою є загальна атмосфера доброзичливості, культурної поведінки і взаємоповаги в колективі.