

СТРЕЛКОВА ИРИНА БОРИСОВНА,
кандидат педагогических наук,
доцент по специальности «Педагогика»,
ученый секретарь
ГУ «Белорусская сельскохозяйственная библиотека
им. И. С. Лупиневича» НАН Беларуси,
г. Минск, Республика Беларусь

ФЕНОМЕН ПРИЗНАНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ФАКТОР МОТИВАЦИИ: МОЛОДОЙ УЧЕНЫЙ В БИБЛИОТЕКЕ

В современном белорусском обществе наблюдается процесс трансформации таких базовых понятий, как престиж, статус, востребованность, самореализация, соотношенных с профессиональной и (или) научной деятельностью. Данный процесс в полной мере затронул и библиотечную сферу. Опыт показывает, что кадровая библиотечная политика, которая должна быть направлена на увеличение притока перспективных молодых специалистов в науку (поступление в магистратуру, аспирантуру) и востребованность их потенциала в библиотеках, постоянно наталкивается на трудности (как объективного, так и субъективного характера). Эти трудности, как правило, связаны с низким уровнем престижа библиотечной науки и научной деятельности в обществе и непосредственно в библиотеках; низким уровнем заработной платы молодых ученых и их социальной защищенности; непроработанным на государственном уровне механизмом назначения на руководящие и научные (при наличии) должности библиотечных специалистов, имеющих академическую (магистр) или ученую (кандидат, доктор наук) степень, и др. Все это находит свое отражение в *состоянии профессионального самочувствия* молодых ученых как «интегральной характеристике удовлетворенности или неудовлетворенности человека или социальной группы своим социальным и профессиональным положением» [1, с. 380]. Данное состояние раскрывается, как правило, «в ценностных ориентациях, ожиданиях, целях и задачах, которые ставят перед собой люди, и оценке ими своих возможностей в достижении желаемого статуса и социальной роли» [1, с. 381].

В своей профессиональной деятельности молодой ученый – профессиональный библиотекарь – стремится не только реализовать себя как личность, раскрыть свои возможности, способности и таланты, но и принести пользу библиотеке и ее 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 ученого в библиотечной сфере.

Одним из эффективных факторов мотивации в профессиональной и научно-исследовательской деятельности является *феномен признания* [2]. Молодому ученому необходимо признание как минимум коллег-библиотекарей и как максимум научного сообщества. Научный и профессиональный потенциал молодого ученого должен быть востребован библиотекой, поддержан ее кадровой молодежной научной и профессиональной политикой. Очень многое зависит от руководителя, его политики управления. Только руководитель библиотеки (структурного подразделения), понимающий, что профессионализм – мощный управленческий фактор, находит для каждого молодого ученого в своем коллективе то, что он может делать лучше всего; создает условия, при которых молодой ученый самостоятельно ищет ответы, разрабатывает планы действий и несет ответственность за результат; мотивирует движение сотрудника в сторону саморазвития, поддерживает его стремление совершенствоваться, не отбивает желание познавать свои пределы и возможности, формируя тем самым команду экспертов [3]. Дополнительная работа по формированию лояльности и комфортной атмосферы в коллективе, на наш взгляд, будет отличной профилактикой переманивания уникальных (ценных) сотрудников в другие библиотеки [4].

Во многих ли библиотеках Беларуси созданы необходимые условия для молодых ученых – тех, кто заинтересован в проведении современных практико-ориентированных научных исследований, способен поставить работу библиотеки на рельсы инноватики, занимаясь любимым делом?

Неструктурированный и спонтанный опрос молодых ученых (аспирантов, магистров, кандидатов наук) библиотечной сферы – участников многочисленных семинаров, слушателей курсов повышения квалификации, проводимых автором данной статьи, – показывает, что любимым зачастую является совсем не то дело, которым молодые ученые (выпускники магистратуры, аспирантуры, кандидаты наук) занимаются на выбранных или полученных по распределению рабочих местах, на которых вместо получения удовольствия, самореализации и достижения профессиональных и (или) научных результатов происходит «воспитание терпения». Безусловно, весьма непросто «развить хоть что-то в условиях тотального посвящения себя нелюбимому делу» [5, с. 18]... Вместе с тем можно привести четыре признака, которые свидетельствуют о том, что молодой ученый – профессиональный библиотекарь – находится на своем месте: «1) именно здесь он наиболее успешен или может работать результативнее остальных; 2) он стремится к чему-то, даже если того не требуют его текущие должностные обязанности; 3) при выполнении определенного дела у него возникает чувство легкости, ощущение включенности в поток, интерес; 4) чувство собственной значимости повышается у него всякий раз при достижении очередного результата» [5, с. 20]. Если человек нашел такое место (а библиотека создала для этого все необходимые условия), его мотивация к профессиональной и научно-исследовательской деятельности изменяется, растет

вовлеченность, он стремится к углублению своих профессиональных знаний, в том числе в направлениях, соответствующих его научным интересам и теме диссертационного исследования.

Однако выборочный опрос руководителей библиотек учреждений высшего образования и республиканских отраслевых научных библиотек в 2013 и 2015 гг. свидетельствует, 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 [6, с. 112–113]. Все это позволяет сделать неутешительный вывод о том, что молодежной научной политики в библиотечной сфере Беларуси как таковой не существует.

Белорусское научное библиотечное сообщество в последние несколько лет увеличилось за счет ежегодного выпуска магистров, немногие из которых впоследствии поступают в аспирантуру и продолжают свои научные исследования. В настоящее время (сведения на август 2016 г.) белорусское научное библиотечное сообщество представляют 27 ученых (в том числе 3 доктора наук, 2 из которых имеют степень доктора педагогических наук по специальности 05.25.03 «Библиотечное дело, библиографоведение и книговедение»); из них 5 человек работают в библиотеках (Национальной библиотеке Беларуси, Белорусской сельскохозяйственной библиотеке им. И. С. Лупиновича НАН Беларуси), 21 в числе профессорско-преподавательского состава БГУКИ.

Возрастной состав: только двух ученых можно отнести к категории молодых (кандидаты наук до 35 лет); 7 человек – до 46 лет, 16 – старше 55 лет, в том числе 7 – старше 70 лет.

Каждого аспиранта, а тем более молодого кандидата наук, мы знаем «в лицо» – по публикациям в профессиональных российских и белорусских периодических и продолжающихся научных изданиях, выступлениям на научных форумах, международных 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, заведующих 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 подчиненных» [7]. К сожалению, иллюзорный страх руководителя (библиотеки, структурного подразделения) относительно потери собственного авторитета часто приводит к тому, что он подбирает сотрудников, профессиональный и (или) научный уровень которых ниже его собственного; в противном случае – создает условия, «выдавливающие» молодого ученого – перспективного профессионала – из библиотеки...

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

Как показывает практика, молодой ученый, обладающий высокой мотивацией для интеллектуального и профессионального развития, находит свое 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>), Институте подготовки научных кадров НАН Беларуси (<http://site02.ipnk.basnet.by/>) и др.

В условиях перехода учреждений высшего и дополнительного профессионального образования 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. Эффективное управление библиотекой подразумевает использование научного и профессионального потенциала молодых ученых для достижения результата, а результат – это достойное место библиотеки в научном и профессиональном библиотечном сообществе.

Теория и практика современного библиотечного сообщества свидетельствуют о том, что структуры, допустившие дефицит компетентных молодых сотрудников, в том числе аспирантов и молодых ученых, 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 своем распоряжении инструменты для мотивации персонала и умело использующего их и свои знания [9].

Внедрение идей современного менеджмента качества предполагает существенные изменения – не только единовременные, но прежде всего постоянные инновации. Человеческий аспект в этих изменениях является фундаментальным, поскольку именно поведение людей определяет, что и как можно изменить, какую это принесет пользу. Качество ценностно-мотивационного механизма деятельности руководства в отношении сотрудников библиотеки – молодых ученых – будет влиять на все технологические и инновационные процессы, происходящие в каждой конкретной библиотеке и – в конечном итоге – в библиотечном профессиональном и научном сообществе страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Щурок, Э. М. Современное состояние профессионального самочувствия молодых ученых НАН Беларуси: социологический анализ / Э. М. Щурок // Социологический альманах [Электронный ресурс]. – 2015. – № 6. – С. 380–387. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-professionalnogo-samochuvstviya-molodyh-uchenyh-nan-belarusi-sotsiologicheskiiy-analiz>. – Дата доступа: 10.08.2016.
2. 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: 10.08.2016.
3. Полещук, О. В. Превращаем сотрудников в экспертов / О. В. Полещук // Управление развитием персонала. – 2016. – № 1 (45). – С. 34–38.
4. Стрелкова, И. Б. Исследование проблемы управления творческими сотрудниками в библиотеках вузов Республики Беларусь / И. Б. Стрелкова // Научные и технические библиотеки. – 2008. – № 4. – С. 115–123.
5. Тузиков, С. А. Развитие в условиях корпоративной культуры: найти себя или зарыть талант / С. А. Тузиков // Управление развитием персонала. – 2016. – № 1 (45). – С. 16–21.
6. 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).
7. Сукиасян, Э. Р. Кандидат наук в библиотечном коллективе / Э. Р. Сукиасян // Библиотечная профессия и кадровый менеджмент: избр. ст. 2004–2011 гг. / Э. Р. Сукиасян. – СПб.: Профессия, 2011. – С. 262–265.
8. Стрелкова-Зыль, И. Б. Кадровые ресурсы библиотек: теория и практика управления развитием: науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова-Зыль. – М.: Литера, 2011. – 240 с. – (Современная библиотека).