

## **АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ-БИБЛИОТЕКАРЕЙ НА ПРИМЕРЕ НАУЧНОЙ БИБЛИОТЕКИ БНТУ**

### **ADAPTATION OF YOUNG SPECIALIST LIBRARIANS: THE CASE OF THE SCIENTIFIC LIBRARY OF BNTU**

*Винничек Вероника Валерьевна – библиотекарь 2 категории, Научная библиотека БНТУ (Республика Беларусь), e-mail: nikavinnichek@gmail.com.*

*Vinnichek Veronika – librarian of the 2nd category, Scientific library of BNTU (Republic of Belarus), e-mail: nikavinnichek@gmail.com.*

**Аннотация.** В данной статье поднимается вопрос о трудностях адаптации молодых специалистов в библиотеках, а также рассматриваются способы сделать данный процесс более легким с помощью различных поощрений, помощи в развитии своих профессиональных и творческих навыков, а также активной поддержке руководства библиотеки на примере Научной библиотеки БНТУ.

**Abstract.** This article is about difficulties that young specialists have to face in adaptation process in libraries. Describes the ways to make the adaptation process easier with the help of different incentives, assistance in professional and creative development, support from head of the library by example of Scientific Library of BNTU.

**Ключевые слова:** молодой специалист, библиотекарь, библиотечное образование, университетская библиотека, профессиональная адаптация.

**Keywords:** young specialist, librarian, library education, university library, professional adaptation.

Адаптация молодого специалиста в библиотеке является важным этапом в формировании профессиональной компетентности нового сотрудника. Этот процесс часто оказывается сложным для выпускников, так как не все работодатели стремятся заинтересовать молодого специалиста в долгосрочной работе в коллективе, ознакомить его с особенностями библиотечных процессов и выявить его таланты для предоставления подходящих задач, которые он будет выполнять качественно и с удовольствием.

Процесс интеграции нового сотрудника в коллектив требует серьезного подхода, так как для библиотеки важно формировать и сохранять кадровый потенциал. Для молодого специалиста также важно получать удовольствие от работы и развиваться профессионально. Заинтересованность молодого сотрудника в библиотечной работе, поддержка со стороны коллег и руководителей, а также возможность развивать свой потенциал и реализовывать идеи и инновации в библиотечной сфере повышают вероятность того, что после окончания обязательной отработки молодой

специалист захочет остаться в библиотеке и продолжать работать в коллективе.

В современных библиотеках наблюдается проблема нехватки кадров, которая начинает проявляться еще во время получения высшего образования. Многие студенты, обучающиеся на библиотечной специальности, все еще придерживаются стереотипов о том, что библиотечная работа скучная и однообразная, что они не найдут общий язык с более старшими коллегами, и что обязательная отработка в течение двух лет будет потраченным зря временем. Однако те студенты, которые остаются в университете и обучаются до 3-4 курса, приходя на практику в библиотеку, получают интересный практический опыт, который часто отличается от теоретических знаний, полученных в университете. В библиотеках существует множество разнообразных процессов, и каждый специалист может найти занятие, которое больше подходит его образу жизни: будь то коммуникация с пользователями в отделах обслуживания, работа с базами данных в отделах электронных ресурсов, автоматизация библиотечных процессов, или работа с документами на различных носителях в книгохранилищах и отделах комплектования.

Существует несколько инструментов адаптации молодых специалистов в библиотеках и в большинстве случаев руководители используют комплексный подход, применяя несколько методов одновременно [2]. Самыми популярными и действенными методиками являются наставничество, проведение мероприятий ко встрече молодого сотрудника в библиотеке и специальных обучающих мероприятий, стажировки и экскурсии по структурным подразделениям библиотеки [2].

Хотя метод наставничества для адаптации молодых сотрудников в библиотеке является одним из самых популярных и действенных, чаще всего библиотеки не имеют документа о ведении данного процесса, наставник назначается устно, а не через приказ и отчет об эффективности адаптации нового сотрудника доносится в свободной устной форме, если нет специальных анкет или бланка отчета. Также наставничество только в некоторых библиотеках поощряется материально либо морально, в остальных случаях это считается обязанностью по должностной инструкции.

Помимо профессиональных компетенций молодого специалиста и эффективности освоения им базы библиотечных процессов, крайне важно также давать творческую свободу молодому сотруднику и поощрять участие в инновационных проектах библиотеки. Специалисты считают, что важно проводить тренинги по формированию и развитию творческих компетенций молодых специалистов для их дальнейшего участия в разработке и реализации инноваций [1].

В Научной библиотеке Белорусского национального технического университета (БНТУ) ответственно подходят к адаптации молодых

специалистов. Руководство заинтересовано в том, чтобы обязательная отработка прошла не скучно, чтобы идеи молодых специалистов были услышаны. Молодые специалисты получают отклик о проделанной работе, а также помочь и поддержку в проектах, которые они хотят реализовать. Несмотря на проблему в кадрах, руководство на начальном этапе также прислушивается к пожеланиям молодых специалистов касаемо того, в каком отделе они хотят и могут себя реализовать. Исходя из пожеланий молодого специалиста, а также возможностей, которые может предоставить библиотека, подбирается оптимальный вариант, при котором новый сотрудник будет чувствовать свободу в реализации своих идей, став при этом частью определенного библиотечного процесса.

«Для оценки эффективности адаптации имеет значение как удовлетворенность библиотеки новым работником, так и удовлетворенность сотрудника работой и отдельными ее сторонами» [3]. На начальном этапе руководство библиотеки заинтересовано в том, чтобы молодой сотрудник разобрался с основами своей работы, имел свободу в предложении своих идей, а затем сам молодой специалист должен показывать хорошие результаты, от его работы должна быть польза и если обе стороны довольны таким сотрудничеством, то можно рассматривать перспективы дальнейшей совместной работы.

Молодые специалисты в библиотеке БНТУ имеют возможность развиваться в тех сферах, которые им интересны, даже если они не относятся напрямую к деятельности их отдела. Например, если молодой специалист любит читать книги или увлекается ораторским искусством, то он может предложить руководству библиотеки открыть и вести свой клуб по интересам. В библиотеке БНТУ на данный момент успешно функционируют 6 различных клубов: книжный клуб «БукКлаб», философский клуб «Мюсли», музыкальный клуб с использованием технологий искусственного интеллекта «Лабиринт Фавна», киноклуб «Cinema Club», клуб настольных игр «451 градус» и клуб анимации «Start Animation» [4]. Деятельность клубов положительно влияет не только на имидж и популяризацию библиотеки, но и на самореализацию молодого сотрудника в библиотечной среде. Если он ощущает поддержку со стороны руководства и коллег, получает отклик от пользователей библиотеки и посетителей клуба, а также видит заинтересованность в теме, которую он продвигает, то вероятность того, что молодой специалист захочет продолжать развиваться в этом направлении в рамках библиотечной деятельности, значительно возрастает.

Исходя из всего вышесказанного, мы считаем, что действительно эффективным и работающим методом адаптации молодого специалиста в библиотеке является комплексный подход, который включает в себя принципы наставничества, поощрение развития творческих компетенций и участия в инновационных проектах молодого сотрудника,

а также заинтересованность руководства библиотеки в изучении эффективности процесса адаптации нового сотрудника для дальнейшего совершенствования данной системы.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Добровская, И. М. Развитие творческих компетенций молодых специалистов в библиотечной среде / И. М. Добровская // Личность, творчество, образование в социокультурном пространстве Дальнего Востока России : Материалы заочной Всероссийской научно-практической конференции (15 декабря 2016 г., г. Хабаровск). – Хабаровск: ХГИК, 2016. – С. 189-192.
2. Зыгмантович, С. В. Наставничество как инструмент профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотеках / С. В. Зыгмантович // Культура. Наука. Творчество = Культура. Навука. Творчасць = Culture. Science. Arts : XVII Международная научно-практическая конференция (Минск, 11 мая 2023 г.) : сборник научных статей / Белорусский государственный университет культуры и искусств, Белорусская государственная академия музыки, Белорусская государственная академия искусств ; редкол.: Н. В. Карчевская [и др.]. - Минск, 2023. - [Вып. 17]. - С. 116-121.
3. Зыгмантович, С. В. Профессиональная адаптация молодых специалистов в библиотеках: опыт работы и перспективы / С. В. Зыгмантович // Культура Беларуси: реалии современности : XII Международная научно-практическая конференция, посвященная Году мира и созидания (Минск, 12 октября 2023 г.) : сборник научных статей / Белорусский государственный университет культуры и искусств ; редкол.: Н. В. Карчевская [и др.]. - Минск, 2023. - С. 92-97.
4. Научная библиотека БНТУ : [сайт]. – Минск, 2024. - URL: <https://library.bntu.by/> (дата обращения: 14.10.2024)