

Раздел 2. БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОХРАНЕНИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ КУЛЬТУРНЫХ ТРАДИЦИЙ

Бозюкова А.Д.,
студент, Белорусский государственный университет
культуры и искусств,
г. Минск, Республика Беларусь.
Научный руководитель: **Барма О.А.,**
магистр педагогических наук, старший преподаватель

Рекомендательные письма как способ получения информации о потенциальных работниках творческих профессий (на примере подбора специалиста на должность ассистента режиссера в народное любительское объединение «Кром» (историко-патриотический клуб))

Рассматриваются вопросы подбора специалиста на должность ассистента режиссера народного любительского объединения посредством изучения его творческих и профессиональных достижений, указываемых в рекомендательных письмах.

Ключевые слова: соискатель на должность, трудовая характеристика, рекомендательное письмо, организации сферы культуры, ассистент режиссера, любительское объединение.

Boziukova A.D.,
student, Belarusian State University of Culture and Arts,
Minsk, Republic of Belarus
Scientific adviser: **Barma O.A.,**
Master of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer

Reference letters as the way to obtain information about employees in creative professions (by the example of selecting a specialist for the position of the director's assistant in the national amateur collective "Krom")

The authors review the issues of selection of a specialist for the position of the director's assistant of a national amateur collective by studying his or her creative and professional achievements indicated in reference letters.

Keywords: applicant, job characteristic, reference letter, organizations of culture, director's assistant, amateur collective.

Народное любительское объединение историко-патриотический клуб «Кром» функционирует на базе государственного учреждения «Гродненский городской центр культуры» с 2006 года. Основное направление деятельности клуба – реконструкция с использованием аутентичных материалов и технологий материальной культуры Великого Княжества Литовского, а именно: вооружения, доспехов, элементов одежды и быта народов, проживавших на его территории. Члены клуба являются активными участниками городских и областных мероприятий: выступают с показательными номерами («Вызов на бой», «Стрельба из лука»), театрализованными постановками («Нападение на лагерь», «Потасовка в трактире») и проводят мастер-классы по аутентичным танцам, забавам и играм. Руководство клубом осу-

ществляют руководитель и режиссер. С 1 февраля 2022 года руководством учреждения было принято решение о введении новой штатной единицы – ассистента режиссера, основная цель – расширение творческо-производственной деятельности коллектива за счет внедрения современных театрализованных технологий. Введение должности ассистента режиссера позволит улучшить кадровый потенциал не только коллектива клуба, но и организации в целом.

Задача – поиск кандидатов на должность ассистента режиссера – была делегирована руководителю клуба, поскольку ассистент режиссера, так, как и режиссер, находятся в непосредственном его подчинении. Согласно Единого квалификационного справочника должностей служащих (Выпуск 30: Квалификационный справочник должностей служащих, занятых в культуре и искусстве) к кандидату на данную должность предъявляются следующие требования – среднее специальное образование, без предъявления требований к стажу работы. Однако, работа в сфере культуры, в системе «человек-человек», требует от сотрудника наличия определенных моральных качеств, таких как: экстравертность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, не конфликтность.

Более того, ассистент режиссера в народном любительском объединении должен обладать узкоспециализированными навыками, связанными с профильным направлением деятельности самого объединения, например, уметь построить батальную сцену для театрализованного представления, выстроить эстетичную систему при движении лучников во время показательного выступления, а также обладать навыками работы аниматором в случае работы с интерактивными аттракционами. Именно эти узкоспециализированные требования вызвали затруднения при подборе кандидата, поскольку собеседования и предоставления документа о соответствующем образовании недостаточно для принятия решения о найме.

Согласно статьи 26 Трудового Кодекса Республики Беларусь, при найме кандидат обязан предъявить следующие документы: документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета, трудовую книжку, документ об образовании. Все вышеперечисленные документы не свидетельствуют о творческих способностях кандидата [1], руководитель государственного учреждения обязан при приеме граждан на работу запрашивать их характеристики с предыдущих мест работы, а также сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях.

В Декрете определяются четкие требования к характеристике, форма которой установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2021 года №585 «О форме характеристики». Характеристика должна отвечать на следующие вопросы: профессиональные и деловые качества работника; моральные качества; участие работника в социально-общественной жизни коллектива, его взаимодействие с нанимателем, профсоюзной организацией по решению актуальных вопросов деятельности организации; дисциплинарные взыскания, примененные к работнику в течение последнего года до даты выдачи характеристики; привлечение работника к материальной ответственности; привлечение работника к иной ответственности [2].

Как показывает практика, характеристики составляются сотрудниками кадровой службы организации, которые не находятся в прямом контакте со всеми сотрудниками, и не дают реальной информации о соискателе. Более того, данная характеристика запрашивается именно с предыдущего места работы и не применяется к выпускникам учреждений профессионального образования. Нанимателю очень важно до встречи с соискателем владеть полной информацией о его профессиональных компетенциях для проведения более предметного собеседования, что позволит составить объективное представление о самом соискателе, о возможностях использования его творческого потенциала в творческо-производственной деятельности организации.

Для решения данного вопроса можно предложить соискателю предоставить рекомендации (рекомендательные письма) с предыдущих мест работы. Однако будет неправомерно отказать ему в приеме на работу по причине отсутствия таких рекомендаций. Исходя из личного опыта автора статьи, предоставление рекомендаций значительно более полно раскрывает личностные качества и творческие способности соискателя, поскольку в них могут быть описаны конкретные мероприятия и проекты, в создании и проведении которых соискатель принимал участие. Конечно, соискатель может представить портфолио своих работ, которое может выступать дополнением к рекомендациям. Безусловно, существует риск внесения изменений в рекомендательное письмо самим соискателем, поэтому рекомендательные письма, передаваемые им, должны быть оформлены как исходящее письмо от организации, иметь регистрационный номер, а также контактные данные лица, ее предоставившего.

В личных беседах со специалистами Гродненского городского центра культуры – художественным руководителем, начальником отдела кадров и заместителем директора – был выявлен интерес к данной форме предоставления информации о соискателе на должности, поскольку информация из предоставляемых характеристик действительно мало сообщает о его творческих способностях, что является принципиально важным для сферы культуры, так как качество работы организации напрямую зависит от творческого потенциала персонала. Более того, мы пришли к выводу, что введение в практику написания рекомендательного письма станет дополнительным способом стимулировать сотрудника к более качественному исполнению служебных обязанностей на новом месте работы.

В рекомендательных письмах, предоставляемых соискателем на должность ассистента режиссера, нам интересны следующие данные:

1. личностная позиция соискателя по вопросам выстраивания коммуникационного взаимодействия, этики взаимоотношения с участниками любительского коллектива;
2. профессиональные достижения, в том числе наличие похвальных грамот, благодарственных писем за организацию и проведение праздничных мероприятий;
3. краткое резюме о явных и скрытых профессиональных интенциях соискателя в области профессиональной деятельности;
4. наличие перечня профессиональных навыков и их реализация на предыдущем месте работы.

В процессе изучения данного вопроса, мы пришли к выводу, что для руководителей организаций сферы культуры, осуществляющих поиск и собеседование с соискателями на конкретную должность, рекомендательные письма являются одним из достоверных источников информации о соискателе, его творческих и профессиональных достижениях, а также о его заслугах на предыдущем месте работы.

Рекомендательное письмо может быть написано и для выпускников учреждений среднего специального и высшего образования, которые зарекомендовали себя в процессе обучения. Также в рекомендательных письмах целесообразно указывать информацию о личностных качествах, творческих способностях, проектах, реализованных соискателем, других достижениях и о возможных перспективах дальнейшего творческого развития.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // Эталон [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2021.

2. Разъяснение по применению Декрета Президента Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. № 6 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь» URL: <https://trudgrodno.gov.by/2021/10/27/> (дата обращения: 31.03.2022).

Хабарова Д.В.,
студент, ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный институт культуры»,
г. Кемерово, Россия.
Научный руководитель: **Сбитнева Г.И.,**
кандидат педагогических наук, доцент

Библиотека как площадка развития волонтерского движения (на примере волонтерского ресурсного центра на базе Центральной городской библиотеки имени А.С. Пушкина)

Рассматриваются общие вопросы организации волонтерского движения. Изучен первичный документальный поток по теме волонтерство в библиотеке. Охарактеризован опыт волонтерской деятельности в библиотеках страны и проанализирована волонтерская деятельность в Центральной городской библиотеки имени А.С. Пушкина г. Черногорска.

Ключевые слова: Волонтерство, библиотека, добровольчество, инновации, волонтер, волонтерская деятельность

Khabarova D.V.,
student, Kemerovo State Institute of Culture,
Kemerovo, Russia
Scientific adviser: **Sbitneva G.I.,**
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

**Library as a platform for the development of the volunteer movement
(by the example of a volunteer resource center based on the Central City Library
named after A.S. Pushkin)**

General questions of the organization of volunteer movement are considered. The primary document flow on the topic of volunteering in the library has been studied. The experience of volunteering in the libraries of the country is characterized and volunteering in the Central City Library named after A.S. Pushkin in Chernogorsk is analyzed.

Key words: volunteering, library, volunteerism, innovations, volunteer, volunteer activity

Волонтерство (от фр. *Volontaire* – волонтер) – деятельность, совершаемая добровольно на благо общества или отдельных социальных групп, без расчета на вознаграждение. История добровольчества показывает, что в волонтерской работе всегда участвовали широкие слои населения независимо от профессии, доходов и уровня образования. Членство в волонтерских движениях не имеет ни религиозных, ни возрастных, ни расовых ограничений. С каждым годом в нашей стране волонтерство приобретает все большую популярность, распространяется во все сферы жизни, в том числе – и в библиотеки [1]. В настоящее время волонтеры принимают участие во многих библиотечных программах и мероприятиях – от самых прозаических (протирание книг) до помощи в организации молодежных вечеров, клубов по интересам. Очень часто они работают в качестве библиотечных гидов, что содействует притоку в библиотеку новых молодых пользователей [1, 6]. Библиотеки страны накопили значительный опыт в привлечении волонтеров к библиотечной деятельности. В каждой библиотеке он уникален.