

ражают взаимоотношения института с другими организациями и с отдельными учеными. В них запечатлелась история института, с которой тесным образом связана история специализированного книжного фонда.

1. Санкт-Петербургский филиал Института истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова Российской академии наук [Электронный ресурс] : [официальный сайт]. URL: <http://ihst.nw.ru> (дата обращения: 08.03.2023).

2. Колчинский Э.И. Историко-научное сообщество в Ленинграде – Санкт-Петербурге в 1950–2010 годы. Люди, традиции, свершения. Санкт-Петербург : Нестор-История, 2013. С. 22.

3. Архив Библиотеки Российской академии наук (Архив БАН). Ф. 1 (158). Оп. 3. Д. 369. Л. 135–137.

4. Илизаров С.С. Современность прошлого: записка директора Института истории естествознания АН СССР Х.С. Коштыянца 1952 г. о задачах развития истории науки // Социология науки и технологий. 2022. Т. 13, № 4. С. 8.

5. Санкт-Петербургский филиал Архива Российской академии наук (СПбФ АРАН). Ф. 158. Оп. 3 (1932). Д. 81. Л. 62 об.

УДК 023.5:331.108.38+021.3:378

С.В. Зыгмантович

Перспективы взаимодействия библиотек и учреждений высшего образования по профессиональной адаптации молодых специалистов: взгляд работодателей

Рассматривается взаимодействие библиотек и учреждений высшего образования как ключевая тенденция повышения качества подготовки библиотечных кадров к профессиональной деятельности. По результатам исследования характеризуется опыт работы библиотек Беларуси по кадровому планированию привлечения молодых специалистов, используемым формам и инструментам их адаптации, оценка успешности и проблемы адаптации молодежи. Анализируются предложения руководителей библиотек по повышению результативности закрепления молодых специалистов на рабочих местах.

Ключевые слова: библиотеки, учреждения высшего образования, библиотечные специалисты, молодые специалисты, профессиональная адаптация, взаимодействие библиотек и учреждений образования.

Prospects for the interaction of libraries and institutions of higher education for the professional adaptation of young specialists: employers' view

The interaction of libraries and institutions of higher education as a key trend in improving the quality of training library personnel for professional activities is considered. According to the results of the study, the experience of the libraries of Belarus in personnel planning of attracting young specialists, the forms and tools used for their adaptation, the assessment of success and the problems of adaptation of young people are characterized. The proposals of library managers to improve the effectiveness of fixing young specialists in the workplace are analyzed.

Keywords: libraries, institutions of higher education, library specialists, young specialists, professional adaptation, interaction of libraries and educational institutions.

В процессе профессиональной адаптации молодых специалистов библиотечно-информационной сферы, их приобщения к трудовой деятельности в рамках полученной специальности, включения в производственную деятельность, центральное место занимают библиотеки как заказчики кадров и организации, которые предоставляют данной категории первое рабочее место. Профессиональная адаптация молодых специалистов рассматривается как составляющая кадровой политики библиотеки, которая характеризуется повышенным вниманием к необходимости «омоложения» кадрового состава, воспроизводства трудовых ресурсов, привлечения в библиотеку специалистов, обладающих не только определенным набором знаний, умений, навыков, но и ответственностью, готовностью к профессиональной деятельности в новых и изменяющихся условиях.

Адаптация персонала в библиотеке выступает необходимой частью кадрового менеджмента. Хорошо продуманная и организованная работа по адаптации персонала является гарантом создания благоприятных условий для эффективного вхождения работника в профессиональную деятельность, коллектив, получения отдачи

и проявления инициативы в более короткие сроки, закрепления работника в организации.

В 2022 г. временным научным коллективом в соответствии с планом научных исследований и разработок общегосударственного, отраслевого назначения, направленных на научно-техническое обеспечение деятельности Министерства культуры Республики Беларусь, была проведена научно-исследовательская работа «Профессиональная адаптация выпускников специальности “Библиотечно-информационная деятельность” в условиях взаимодействия учреждения высшего образования и работодателей», одной из задач которой выступало осуществление анализа современного состояния профессиональной адаптации молодых специалистов в условиях библиотек Республики Беларусь, выявление механизмов и способов их закрепления в библиотечно-информационной сфере, определение направлений, форм и методов взаимодействия учреждения высшего образования и библиотек по совершенствованию профессиональной адаптации выпускников. В анкетном опросе организаций-заказчиков кадров (работодателей) приняли участие представители 39 библиотек, в которые были распределены выпускники в 2019–2021 гг., в том числе руководители всех республиканских и областных библиотек, 3 библиотек УВО, 24 центральных районных и городских библиотек системы Министерства культуры Республики Беларусь, Национальной книжной палаты.

Общая оценка профессиональной адаптации молодых специалистов по результатам проведенного исследования подтвердила тезис о сложном многофакторном характере данного процесса, эффективность которого в значительной мере определяется степенью вовлеченности и взаимодействия самих адаптантов (молодых специалистов), учреждения высшего образования и библиотек-заказчиков кадров. На этапе начального профессионального становления, обозначаемом в литературе как допроизводственный, основную ответственность за качество адаптационных процессов, формирование структур интеграции обучения и практической деятельности несет университет. На последующих этапах активную профессиональную адаптацию обеспечивает работодатель, при этом особое значение имеет качественная организация этого процесса, а также готовность, профессиональные и личностные качества (адаптационный потенциал) самого выпускника. Таким образом, целесообразно выстраивать профессиональную адаптацию как преемственно

взаимосвязанную систему с учетом интересов всех взаимодействующих сторон.

Эмпирически установлено, что эффекты, полученные от взаимодействия университетов и организаций-работодателей, зависят от конкретных стратегий, форм и механизмов сотрудничества. Так, например, такие продолжительные и обязательные для студентов формы, как производственная и преддипломная практика, имеют больше преимуществ в плане адаптации по сравнению с короткими и необязательными форматами (посещение отдельных лекций, мастер-классов или однократное использование рабочего пространства и инфраструктуры организации). В свою очередь продолжительные по времени проектные формы (реализация совместных исследовательских, образовательных или практических проектов) предоставляют больше возможностей обучения и профессиональной адаптации, чем обычная практика [1].

В настоящее время сотрудничество между библиотеками-работодателями и университетом развивается в широком диапазоне форм. Апробированными и положительно оцениваемыми направлениями (формами, методами) взаимодействия являются: образовательная деятельность (проведение всех видов практики, учебных занятий на базе библиотек); социально-культурная деятельность (реализация в партнерстве проектов культурного, воспитательного характера и др.); научная деятельность (совместная организация и проведение научных, научно-практических конференций, семинаров; проведение научных исследований); направления организационно-управленческого характера, среди которых и создание филиалов кафедр на базе библиотек, и др. [2].

Преимущества такого разнопланового и многоцелевого взаимодействия очевидны для всех вовлеченных сторон. Студенты получают возможность непосредственного погружения в практическую деятельность, опыт решения практических проблем, применения полученных знаний в реальных условиях. У них формируется представление о разных типах организационных культур, производственных средах и процессах, приоритетных качествах, необходимых в профессии на тех или иных рабочих местах. Для университетов приоритетами сотрудничества с работодателями выступают повышение качества образования в условиях высокой динамики профессиональных сфер, обеспечение конкурентоспособности выпускников, их соответствия требованиям рынка труда, расширение исследовательской базы, трансфера знаний и технологий.

Работодатели, вступая в различные формы сотрудничества с университетом, заинтересованы, прежде всего, в возможности влиять на подготовку и развитие молодых высококвалифицированных и лояльных специалистов, которые затем станут ценным кадровым активом организации.

Социально-экономический эффект такого взаимодействия способствует сокращению сроков профессиональной адаптации молодых специалистов. По данным опроса руководителей библиотек преобладают следующие варианты продолжительности адаптационного периода: от 1 до 3-х месяцев (отметили 42,9% руководителей); от 4 до 6 месяцев (26,2%); меньше месяца (4,8%). Эти же данные практически коррелируются и с ответами молодых специалистов на вопрос: «Как долго продолжалась Ваша адаптация (освоение производственных процессов) с момента прибытия в библиотеку до того времени, как Вы почувствовали себя довольно уверенно?». Большинство респондентов (78,7%) указали интервал от 1 до 6 месяцев, причем 24,6%, по ощущениям, понадобилось на адаптацию меньше месяца, 37,7% – от 1 до 3 месяцев, 16,4% – от 4 до 6 месяцев.

Как показали результаты исследования, в библиотеках ведется системная работа по профессиональной адаптации молодых специалистов. Опыт работы библиотек был проанализирован по таким составляющим, как организационный механизм управления адаптационным процессом; технологическая реализация процесса адаптации; информационное обеспечение процесса адаптации, связанное со сбором и оценкой показателей его результативности (успешности).

По полученным данным можно отметить следующие тенденции: 97,6% руководителей заранее прогнозируют потребности библиотеки в молодых специалистах; библиотеки осуществляют кадровое планирование: в частности, имеют планы по развитию кадровых ресурсов на 5 лет (47,6%), на 3 года (35,7%), на текущий год (11,9%); библиотеками используются разнообразные формы и инструменты адаптации молодых специалистов: 90% библиотек используют комплекс форм, среди наиболее распространенных – наставничество (использует 74%); изучение удовлетворенности молодых специалистов различными аспектами трудовой деятельности проводит только 66,7% библиотек; успешность адаптации молодых специалистов в библиотеке оценивается с использованием ряда критериев: качество выполнения работ (90,5%), стремление к профессиональному развитию (85,7%), дисциплина, исполнительность, ответственность (83,3%), овладение профессиональными навыками осуществления

производственных функций (71,4%), объем и скорость работы (71,4%), готовность оказать помощь пользователю (35,7%), знание нормативных документов и их применение в работе (35,7%), овладение ценностями корпоративной культуры библиотеки (35,7%). Наибольшие трудности у молодых специалистов возникают на этапе привыкания к новым условиям труда (отметили 61,9% руководителей), освоения новых должностных обязанностей (54,8%). В процессе адаптации у молодых специалистов в абсолютном большинстве нет сложностей с включением в систему взаимоотношений в коллективе (традиции, нормы функционирования, ценностные ориентации и т.д.), что можно объяснить прохождением различных видов практики в период обучения в университете. В библиотеках используются разнообразные мотивационные средства для формирования у молодых специалистов чувства удовлетворенности работой, наиболее активно используемым является создание условий для профессионального и личностного роста (85,7%). Среди главных причин ухода молодых библиотекарей из профессии абсолютное большинство руководителей (92,9%) указывают низкий уровень заработной платы. Библиотеки в целях закрепления молодых специалистов используют разнообразные инструменты: осуществляют вовлечение молодежи в проектные группы (45,2%), в научно-исследовательскую работу (16,7%), в процессы управления библиотекой (19%), привлечение к корпоративным мероприятиям (66,7%).

По мнению руководителей библиотек, закреплению молодых кадров на рабочих местах будут содействовать следующие меры: формирование государственной кадровой политики в библиотечной сфере и, в частности, ее молодежной составляющей; разработка Концепции молодежной кадровой политики в библиотечной сфере; повышение материального обеспечения молодых специалистов. Среди перспективных направлений дальнейшей согласованной работы между рассматриваемыми субъектами – библиотеками и учреждениями высшего образования – респондентами были указаны: проведение творческих лабораторий, форумов, слетов молодых библиотекарей; организация научных конференций молодых специалистов; продвижение в социальных сетях, на сайтах библиотек достижений молодых специалистов; привлечение выпускников, молодых специалистов для участия в профориентационных мероприятиях библиотеки, факультета; организация конкурсов профессионального мастерства молодых специалистов; издание профессионального молодежного периодического издания и/или создание

специальной рубрики «Трибуна молодых» в профессиональных периодических изданиях; проведение профессиональных мероприятий по обмену опытом по вопросам адаптации молодых специалистов; проведение совместных исследований по изучению отношения молодых специалистов к профессии, к условиям труда, выполняемой работе; проведение обучающих мероприятий для наставников.

С учетом мнений работодателей, а также на основе комплексного анализа как практики профессиональной адаптации молодых специалистов в белорусских библиотеках, так и опыта зарубежных стран, теоретических разработок, в результате исследования был определен комплекс мер с позиции инициативного участия работодателей, реализация которых будет содействовать повышению результативности профессиональной адаптации молодых специалистов на рабочих местах. Среди них: нормативно-правовое обеспечение взаимодействия учреждения высшего образования и библиотек-заказчиков кадров (работодателей); участие общественных профессиональных объединений в работе по профессиональной адаптации специалистов, обеспечении условий взаимодействия; развитие социального партнерства по вопросам профессиональной адаптации молодых специалистов; оптимизация корпоративных процессов управления знаниями; организационно-методическая поддержка профессиональной адаптации молодых специалистов в библиотеках и процесса взаимодействия библиотек и учреждений образования; совершенствование, инициирование и освоение новых направлений совместной работы библиотек и учреждений образования с молодыми специалистами в процессе их профессиональной адаптации; развитие совместной проектной деятельности.

Разработанный комплекс мер определяет основные фокусы сотрудничества учреждения образования и работодателей, влияющие на успешность процессов профессиональной адаптации молодых специалистов и конвертации сформированных в университете профессиональных компетенций в продуктивность практической деятельности и дальнейший профессиональный рост.

1. *Алексеев О.А., Сатаненко А.В.* Адаптация молодых специалистов в условиях конкуренции // Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы межд. науч.-практ. конф., 3–4 дек. 2014. Прага : Социосфера, 2014. № 61. С. 213.

2. *Галковская Ю.Н.* Взаимодействие факультета информационно-документных коммуникаций с организациями-заказчиками кадров // Проблемы и перспективы развития высшего образования в сфере культуры : материалы

науч.-метод. конф. профессор.-преподават. состава, посвящ. 45-летию учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», Минск, 4 февр. 2020 г. / Беларус. гос. ун-т культуры и искусств. Минск, 2021. С. 128–130 ; *Зыгмантович С.В.* Взаимодействие учебного заведения и работодателей как условие качества подготовки специалистов библиотечно-информационной сферы: векторы развития // Культура. Наука. Творчество : XVI Межд. науч.-практ. конф. (Минск, 12 мая 2022 г.) : сб. науч. ст. Минск, 2022. [Вып. 16.]. С. 111–118 ; *Романова Ж.Л., Касан В.И.* Филиал кафедры как новая форма практико-ориентированной подготовки кадров библиотечно-информационной сферы // Современные проблемы книжной культуры: основные тенденции и перспективы развития : К 95-летию Центр. науч. б-ки им. Я. Коласа Нац. акад. наук Беларуси : материалы XII Беларус.-Рос. науч. семинара-конф., Москва, 26–27 марта 2020 г. / сост.: Л.А. Авгуль, Н.В. Вдовина. Минск ; Москва, 2020. С. 427–432.

УДК 091.31"653"

А.И. Иваницкий

«Роскошный часослов» герцога Беррийского как новый этап в развитии книжной культуры средневековья

«Роскошный часослов» герцога Беррийского» начала XV в. проявил движение книжной миниатюры к живописи, изображающей уже не священную символику, а современную европейскую жизнь. В то же время готический стиль служил ностальгическому воскрешению рыцарской эпохи как идеального прошлого.

Ключевые слова: книжная миниатюра, каллиграфия, готический стиль, куртуазный жест, рыцарское прошлое.

A.I. Ivanitskii

The Duke of Berry's «Magnificent Book of Hours» as a new stage in the development of book culture of the Middle Ages

The «Magnificent Book of Hours» of the Duke of Berry of the beginning of the 15th century showed the movement of book miniatures to painting, depicting not sacred symbols, but modern European life. At the same time, the Gothic style served as a nostalgic resurrection of the chivalric era as an ideal past.

Keywords: book miniature, calligraphy, Gothic style, courtly gesture, chivalrous past.