



Библиотечный мир Якутии

Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)

Научно-методический центр

**БИБЛИОТЕЧНЫЙ МИР
ЯКУТИИ**

Выпуск 10

Якутск
ИЦ НБ РС(Я)
2021

УДК 021.63(571.56-22)(082)
ББК 78.342(2Рос.Яку-2)я43
Б59

Серия основана в 2008 году

Составители:
А.М. Анисимова,
Л.М. Эртюкова

Редакторы:
Г.Ф. Леверьева,
Е.В. Скоблова

Ответственный за выпуск
Г.Ф. Леверьева

Библиотечный мир Якутии / Национальная библиотека
Б59 Республики Саха (Якутия), Научно-методический центр. —
Якутск : НБ РС(Я), 2008- .

Вып. 10 / [составители: А. М. Анисимова, Л. М. Эртюкова ; редакторы: Г. Ф. Леверьева, Е. В. Скоблова ; ответственный за выпуск Г. Ф. Леверьева]. — ИЦ НИЦ НБ РС(Я), 2021. — 60 с.

Десятый выпуск сборника «Библиотечный мир Якутии» подготовлен на основе выступлений участников II Форума молодых библиотекарей Республики Саха (Якутия) «БиблиоМИКС» «Стань лидером!», состоявшегося 7-8 июня 2021 г. в г. Якутске. В докладах рассмотрены темы, касающиеся роли молодых специалистов в развитии библиотечного дела и работы их объединений, мотивации сотрудников, продвижения библиотечного контента в интернете. В конце сборника представлен материал о лауреатах «Премии имени заслуженного работника культуры ЯАССР Татьяны Андреевны Жараевой для молодых специалистов библиотечного дела Республики Саха (Якутия)» с 2012 г. по 2021 г.

Предназначено специалистам библиотечного дела и широкому кругу читателей.

УДК 021.63(571.56-22)(082)
ББК 78.342(2Рос.Яку-2)я43

©Национальная библиотека Республики Саха (Якутия), 2021

ПРЕДИСЛОВИЕ

Десятый выпуск сборника «Библиотечный мир Якутии» посвящен деятельности молодых библиотекарей Республики Саха (Якутия).

С 7 по 8 июня 2021 г. в г. Якутске состоялся II Форум молодых библиотекарей Республики Саха (Якутия) «БиблиоМИКС» «Стань лидером!».

Форум стал продолжением цикла профессиональных мероприятий, старт которому был дан в 2018 году. Если задачей I Форума было создание универсальной платформы для обмена опытом и самореализации активной молодежи библиотек, то II Форума — развитие и выявление лидерских качеств среди инициативной и активной части молодых специалистов. На Форуме в режиме on-line встретились 150 молодых специалистов из 25 районов республики.

На открытии Форума участников приветствовал заместитель министра культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) *Владислав Валерьевич Левочкин*: «Сегодня библиотеки находятся в авангарде всех изменений. Мы ощущаем ренессанс в библиотечном деле. И именно на вас, молодых библиотекарей, мы возлагаем наши надежды. Вы знаете, что открываются модельные библиотеки, и очень многое зависит от тех кадров, которые работают на местах. А также надеемся, что вы будете активно участвовать во многих республиканских, всероссийских проектах».

Работу Форума предварило выступление директора Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) *Саргыланы Васильевны Максимовой*: «Сегодня мы ждем от молодых специалистов прорывных идей, мощных проектов и профессионального роста».

В ходе работы II Форума были рассмотрены и обсуждены вопросы роли молодых специалистов в развитии библиотечного дела, объединения молодых специалистов библиотек республики для полноценного развития лидерских качеств и формирования профессиональной команды, активизации инициативной деятельности

молодежи, профессиональной подготовки специалистов библиотечного дела, привлечения молодежи в библиотечную профессию.

Молодым библиотекарям республики представилась возможность участия в работе различных площадок в формате деловой игры, тренингов и открытых лекций.

«*Лидерство как стиль жизни*» — так назывался первый блок Форума.

В данном блоке выступили *Иван Васильевич Степанов*, директор АНО «Индустрия будущего», программный директор пространства коллективной работы «Точка кипения-Якутск», с темой «Эффективный лидер — как им стать?» и специалист по речевым коммуникациям *Анна Фомина* — «Речь, как инструмент влияния».

К видеоконференции присоединились наши коллеги из Москвы, Новосибирской областной юношеской библиотеки и города Улан-Удэ (Республика Бурятия).

В работе форума приняла участие заместитель директора по научной и методической работе Российской государственной библиотеки для молодежи *Марина Павловна Захаренко* (Москва). Она рассказала о принятой стратегии развития библиотечного дела, о внешних вызовах, актуальных навыках, которыми владеют молодые библиотекари, необходимости их развития.

Деятельность молодых библиотекарей Новосибирской области широко известна в библиотечном сообществе. Они активно участвуют в общероссийских и региональных библиотечных мероприятиях, публикуются в центральной и местной профессиональной печати, реализуют крупные социально-значимые проекты, направленные на повышение нравственного и культурного уровня современной молодежи. Выступление *Елены Михайловны Агаариной*, начальника отдела координации и развития Новосибирской областной юношеской библиотеки, преподавателя библиотечно-информационного отделения им. Т.Г. Шигаевой Новосибирского областного колледжа культуры и искусств, члена постоянного комитета Молодежной секции РБА, президента НРОО «Гильдия молодых библиотекарей» (г. Новосибирск), с темой «Гильдия молодых библиотекарей: наш путь к эффективному взаимодействию и развитию» вызвало живой интерес участников Форума.

Анна Николаевна Калашникова, заведующая библиотекой-филиалом № 5 ЦБС г. Улан-Удэ (Центр чтения «Семейный меридиан») Республики Бурятия, поделилась секретами мотивации, как не перегореть на работе. «Нематериальная мотивация, или как «разбудить» профессионала» — так звучала тема ее выступления.

В блоке «*Сколько Можно Медлить? Библиотечный SMM*» прозвучали выступления на тему книжного блогинга и работы с разными социальными сетями: «Упаковка проектов» — *Рита Якушева*, руководитель Регионального центра компетенций по финансовой грамотности Республики Саха (Якутия); «Книжный блогинг» — *Юлия Смольникова*, SMM фрилансер; «Программы и приложения для улучшения качества контента и продвижения его в Инстаграм» — *Анна Климентова*, главный библиотекарь Информационно-образовательного центра Smart-библиотеки; «TikTok как это работает?» — *Айталима Романова*, ведущий библиотекарь Информационно-образовательного центра Smart-библиотеки; «Адаптация текстов для рассылки на разных платформах: Твиттер, Телеграм, Ватсап, подборки на Дневники.Якт.Ру. Особенности подачи контента» — *Дария Филиппова*, ведущий библиотекарь Информационно-образовательного центра Smart-библиотеки; «Основы копирайтинга» — *Виктория Сунтхавонг*, начальник службы интернет-вещания НВК «Саха».

Во второй день Форума молодых библиотекарей «БиблиоМИКС» состоялась деловая игра «Лидер будущего», в финале которой участники публично защитили проекты.

В итоге финалистами деловой игры стали:

1. Пашнина Екатерина Ильинична, ведущий библиотекарь МБУ «ЦБС» ГО «город Якутск».
2. Романова Екатерина Иннокентьевна, библиотекарь детской библиотеки МКУ «Оленекская ЦБС».
3. Колесова Наталья Степановна, ведущий методист МКУ «Усть-Янская МЦБС».
4. Николаева Светлана Афанасьевна, главный библиотекарь МБУ «ЦБС» ГО «город Якутск».
5. Ларионова Юлия Максимовна, главный методист МКУ «Амгинская МЦБС».

Организаторы отметили живое и активное участие молодых библиотекарей на Форуме, креативность и актуальность проектов. Форум стал отличной площадкой для общения, обмена опытом, дискуссий и «мозговых штурмов».

Анисимова Анастасия Михайловна,
главный библиотекарь
Научно-методического центра
Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия)

Молодые специалисты — перспективный кадровый ресурс библиотеки

В настоящее время проблема кадровой обеспеченности в библиотечной отрасли не стоит так остро, как в прежние годы. Отметим, ситуация в регионах страны неоднородная и даже внутри одного субъекта может различаться. В современных библиотеках крупных городов и региональных центров в среднем работает около 25% молодых сотрудников, а зачастую и больше. Кадровая обстановка в публичных библиотеках небольших населенных пунктов, к сожалению, не столь оптимистична. Обратим внимание, что проблема состоит не столько в притоке молодых сотрудников в библиотеку, сколько в их закреплении посредством гарантированной социально-экономической поддержки, профессионального развития и стабильной самореализации.

Для принятия адекватных организационно-управленческих решений важно разобраться в характеристиках поколения, представители которого в настоящее время приходят работать в библиотеку и которых столь трудно закрепить и увлечь библиотечной практикой. Под поколением мы понимаем группу людей, рожденных в определенный возрастной период, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания, с похожими ценностями.

Сейчас во всех странах мира живут и работают представители шести поколений. Но мы должны ориентироваться на трудоспособное население, потому рассмотрим процентное соотношение именно этих поколений в общем объеме населения России (<https://rugenations.su>):

- поколение Y (1985-2003 гг.) — 20,5%,
- поколение X (1964-1984 гг.) — 28,7%,
- беби-бумеры (1943-1963 гг.) — 25%.

Таким образом констатируем, что в библиотеках работают представители трех разных поколений. В данном контексте проблема отцов и детей всегда была актуальной, но в настоящее время

мя вопрос не только в разнице поколений: кардинально изменились условия, в которых росли нынешние 20—25-ти и даже 30-летние ребята.

Открытое информационное и цифровое общество, экспансия компьютерных технологий и повсеместное проникновение социальных сетей — все это влияло на их становление. В результате на рынок труда пришло поколение молодых специалистов, которых отличает амбициозность и смелость (далеко не всегда подтвержденные опытом), желание постоянно учиться (что хорошо), они легко меняют место работы или даже сферу профессиональной деятельности. Поколение Y имеет еще одну характерную особенность — его представители запрашивают обратную связь и не боятся ее получить. Они готовы предлагать свои идеи и открыто говорить о том, что им нравится, а что нет. У молодых ребят очень бережное отношение к личному пространству и личному времени, предыдущему поколению с ними нелегко, поскольку у них этого не было.

Логично изучать особенности нового перспективного поколения и перестраивать под него систему подбора, обучения, расстановки персонала, коммуникации внутри библиотеки, формировать кадровую политику с учетом поколенческих особенностей коллектива.

На формирование позитивного отношения к библиотеке как месту работы, месту приложения профессиональных усилий и устремлений, влияют современные вызовы, к которым правомерно отнести:

- объективное снижение численности молодежи в России вследствие демографических проблем прошлых лет;
- слабая ресурсная, материально-техническая база большинства библиотек, некомфортные пространства, отсутствие возможностей для самореализации, негативно влияющие на желание молодежи работать (в последние годы ситуация меняется в силу модернизации муниципальных библиотек в рамках Национального проекта «Культура»);
- высокий процент сотрудников библиотек, не имеющих профильное образование (это ни хорошо, ни плохо, а некая объективная реальность, и не только в библиотечной отрасли);
- недостаточная общественная престижность библиотечной профессии (этому способствуют существующие и порой навязываемые СМИ, литературой стереотипы восприятия

- образа библиотекаря как консервативной, чуждой инноваций личности, а библиотеки исключительно как книгохранилища или «храма знаний»);
- ограниченные возможности быстрого карьерного роста (выпускник вуза с высшим профильным образованием без стажа, придя на должность библиотекаря 2-й категории, получит должность главного библиотекаря лишь после 8 лет работы — не зависимо от его реального потенциала. Разрабатываемый проект профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» несколько нивелирует эту ситуацию).

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что молодежь придет работать в библиотеку, если облик библиотеки соответствует представлениям молодого человека о месте, в котором ему должно быть комфортно, где он сможет развивать себя как личность и как специалист, и где результаты его труда востребованы внешней средой. Именно создание оптимальных организационно-управленческих, социально-психологических и эргономических условий, а главное, условий для самореализации и саморазвития молодого сотрудника способно превратить библиотеку в привлекательное и престижное место социальной реализации.

Обобщенные результаты многих кадровых исследований последних лет, проведенных в различных российских и зарубежных библиотеках, позволяют констатировать, что молодежь в библиотеке как месте трудовой деятельности ценит: творческий характер работы, гарантии социальной и экономической стабильности, социальную защищенность, позитивную оценку и поддержку руководства, благоприятные межличностные отношения, возможность самореализации, возможность повышения культурного и профессионального уровня. Опираясь на эти параметры, руководитель может создавать соответствующие условия и выстраивать адекватную кадровую политику, способствующую притоку и закреплению молодежи в библиотеке.

Одной из основных причин неудовлетворенности работы в библиотеке, оказывающей значительное влияние на приток молодых специалистов, является уровень материально-технической базы и технологической оснащенности собственно рабочего места. Об этом также свидетельствуют результаты исследований. Вместе с уровнем материально-технической базы снижается привлекательность библиотеки как места работы для потенциальных молодых

сотрудников. Технологический аспект тесно связан с условиями труда, которые также различаются по привлекательности.

«Хочешь удержать молодого сотрудника поколения Y — создай ему тусовку». Спортивную, творческую, музыкальную — лишь бы нравилось — советуют специалисты по поиску и подбору персонала.

В нашем случае можно рассматривать как «тусовочный» творческий ресурс деятельность молодежных библиотечных советов, которых в России теперь уже достаточно много. Молодежные библиотечные общественные объединения, членами которых являются молодые (начинающие) специалисты библиотек, созданы в большинстве регионов России, и эта система является особенностью библиотечной сферы нашей страны.

Вспомним, что первые молодежные библиотечные советы возникли в начале нулевых. В настоящее время их насчитывается более 100. Это не постоянное число, их в разные периоды бывает больше или меньше, поскольку где-то создаются новые советы, а где-то распадаются. Следует подчеркнуть, что наличие в штате библиотеки достаточного количества молодых сотрудников и проявление яркой «живой» активности библиотечной молодежи в реализации различных акций и проектов не подразумевает непременно создание молодежного объединения.

Молодежные общественно-профессиональные объединения выступают инструментом управления молодежными инициативами и эффективным каналом доведения актуальной профессиональной информации федерального и регионального уровней до молодых библиотекарей страны. Деятельность советов способствует развитию социальной активности молодых сотрудников библиотек, их профессионального и творческого потенциала.

Очевидно, что общественная работа в Совете дает возможность позитивной личностной самореализации, позволяет проявить самостоятельность и инициативу; развивает лидерские качества; в ряде случаев это выступает неким социальным лифтом профессионального и карьерного роста молодого специалиста. Члены молодежных объединений, общаясь со своими сверстниками из других аналогичных советов, расширяют корпоративные контакты и партнерские связи библиотеки; «своя» среда, дружеская творческая атмосфера помогают молодым сотрудникам легче адаптироваться в профессиональном сообществе (ведь часто работать в библиотеку приходят молодые люди из других сфер деятельности и им надо помочь понять нашу профессию). Наконец, через молодежные советы более реально успешно получить

грантовую поддержку библиотечным проектам или мероприятиям (одна из причин официальной регистрации совета как общественной некоммерческой организации). Руководителю библиотеки предоставляется возможность из активистов молодежного совета формировать кадровый резерв.

Аргументы «за» создание и деятельность молодежного совета в библиотеке — это, прежде всего, вливание «свежей крови» в работу коллектива, возможность интересного и во многом неформального общения со сверстниками, создание атмосферы творчества и т.д. Но если руководитель изначально создает благоприятные, равные для всех сотрудников условия для развития социальной активности, творческой самореализации, проявления самостоятельности, формирования и поддержания дружеской атмосферы (той самой «возможности общения в своей возрастной категории»), то сама идея объединения молодых специалистов в совет может потерять изначальный смысл. Именно это и наблюдается в ряде российских библиотек, где молодых сотрудников, казалось бы, много, а объединение в какую-либо автономную общественную структуру даже не обсуждается.

К слову сказать, в зарубежных библиотеках слабо развито профессиональное молодежное движение. В основном профессиональные объединения создаются с целью помочь адаптироваться «новым профессионалам» в библиотеке, при этом не всегда «новый» означает молодой по возрасту.

Нельзя обойти вниманием тот факт, что сложилась объективная проблемная ситуация с возрастным балансом библиотечных кадров — наблюдается недостаточный приток молодежи и общее старение кадрового состава. В целях эффективного кадрового обеспечения развития отрасли важно повышать престиж библиотечной профессии и имиджа библиотек как места работы, ориентироваться на приток в библиотечное дело социально активных молодых специалистов, поддерживать общественную активность молодежи, создавая благоприятные организационно-управленческие условия для развития и закрепления в профессии молодых кадров. Именно на это ориентирована каждодневная общественная деятельность молодежного актива отрасли и профильной Молодежной секции РБА. Важно, что проблемы молодежной кадровой политики отражены в Стратегии развития библиотечного дела Российской Федерации на период до 2030 года. Среди негативных тенденций текущего состояния библиотечного дела в России обозначена необходимость привлечения молодых кадров, по-

сколькo кадровый состав общедоступных библиотек стремительно стареет. «Численность сотрудников старше 55 лет составляет 26,2%. Самой малочисленной по численности является группа специалистов до 30 лет — 7,2%, что тормозит преобразование библиотек», — обозначено в Стратегии.

Поступательное развитие любой отрасли, в том числе библиотечной, предполагает обеспечение квалифицированными, мотивированными на результат и совершенствование, обладающими широким спектром актуальных компетенций кадрами. Потому реализация Стратегии предполагает ряд мероприятий, направленных на эффективное кадровое обеспечение отрасли:

- создание системы мониторинга и прогнозирования кадровой потребности в библиотечной сфере на среднесрочную перспективу на уровне Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- актуализацию нормативно-правовой базы в соответствии с текущими и перспективными задачами отраслевой кадровой политики (в том числе для формализации деятельности волонтеров в библиотеке);
- формирование единого механизма государственного заказа на обучение (среднее профессиональное и высшее образование по направлениям подготовки высшего образования — бакалавриата и магистратуры «Библиотечно-информационная деятельность»), профессиональную переподготовку и регулярное повышение квалификации сотрудников по ключевым направлениям модернизации отрасли;
- развитие на базе федеральных и региональных библиотек практико-ориентированного обучения по дополнительным профессиональным программам и переподготовке профильных специалистов, с акцентированием внимания на подготовке кадров, осуществляющих свою деятельность в отдаленных и малонаселенных территориях, работающих с детьми, в том числе с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- развитие состязательности в библиотечном деле с созданием условий для освоения и трансляции лучших отечественных и зарубежных профессиональных практик, распространением передового опыта и технологий в библиотечной сфере (в том числе по формированию и деятельности управленческих, проектных команд), а также с

- повышением профессионального мастерства и внедрением стандартов обслуживания;
- межведомственный мониторинг реализации программ высшего библиотечного образования;
 - межведомственную координацию государственного заказа на подготовку специалистов по уровням образования — бакалавриата и магистратуры;
 - развитие общественно-государственных профессиональных центров сертификации библиотечных специалистов;
 - формирование регламентирующей и методической базы для определения объема и границ формализации отношений библиотеки и добровольцев (волонтеров) при обязательности разграничения функциональных обязанностей между штатным персоналом и волонтерами;
 - привлечение к работе в библиотеке специалистов из других сфер деятельности, обладающих актуальными компетенциями, с обязательной их последующей адаптацией к особенностям работы современной библиотеки;
 - содействие повышению престижа библиотечной профессии и имиджа библиотек как места работы, а также привлечению к занятию библиотечным делом социально активных молодых специалистов разного профиля.

Среди механизмов решения основных задач Стратегии в части кадрового обеспечения библиотечного дела выделим важные для нас позиции:

- разработка комплекса мер по привлечению в профессию молодых специалистов с трудоустройством их в библиотеки;
- разработка методик и форматов профессиональной ориентации (карьерной навигации) старшеклассников на библиотечно-информационную деятельность в контексте выстраивания их будущей карьерной траектории.

Представлены три возможных сценария реализации Стратегии: инерционный, базовый и инновационный. Наиболее реалистичным и обеспечивающим стабильность и поступательность развития библиотечной сферы является базовый сценарий. Он предусматривает ускорение темпов модернизации библиотек в рамках национального проекта «Культура» как одного из стратегических приоритетов государственной культурной политики, увеличение количества библиотек, модернизирующихся за счет региональных бюджетов и за внебюджетные средства, а также постепенное создание и запуск механизмов реализации Стратегии. При реализа-

ции указанного сценария предполагается осуществление исследовательских инициатив и мониторингов, а также разработка и финансирование проектов по ключевым проблемам деятельности библиотек. Планируется, что доля сотрудников в возрасте до 30 лет в общей численности основного персонала библиотеки к уровню 2019 года увеличится до 18%.

В заключение можно сказать, что вектор молодежной кадровой политики направлен на активное отношение к молодым сотрудникам как «молодым библиотечным профессионалам», обладающим определенным набором знаний, умений, навыков и опытом.

Захаренко Марина Павловна,
*заместитель директора
по научной и методической работе
Российской государственной библиотеки для молодежи,
председатель Молодежной секции
Российской библиотечной ассоциации,
кандидат педагогических наук*

Гильдия молодых библиотекарей: наш путь к эффективному взаимодействию и развитию

Деятельность Новосибирской региональной общественной организации «Гильдия молодых библиотекарей» широко известна среди библиотечной молодежи России. Мы регулярно представляем наш регион на различных общероссийских и региональных профессиональных мероприятиях, участвуем в конкурсах, реализуем грантовые проекты, публикуем статьи в профессиональных СМИ, а также освещаем свой опыт работы в социальных сетях «ВКонтакте» и «Фейсбук». На протяжении нескольких лет вниманию коллег предлагались выступления по темам «Общественно-профессиональная деятельность молодых библиотекарей: за и против», «Особенности межрегионального взаимодействия молодых библиотекарей России», «Молодые молодым: взгляд читателя на современную библиотеку», «Молодые в профессии: о перспективах работы молодых специалистов в библиотечном деле», «Интеллектуальный потенциал молодых библиотекарей», «Инициативу молодых — в библиотечные проекты» и другие.

Гильдия была создана по инициативе сотрудников Новосибирской областной юношеской библиотеки с целью развития системы взаимодействия молодых библиотекарей Новосибирской области. Переоценить значение ее деятельности в плане поддержки

инициатив молодых библиотекарей и более полного удовлетворения их профессиональных, творческих интересов трудно. Уже с первого года Гильдией стали организовываться мероприятия, направленные на повышение квалификации молодых библиотекарей, проводятся исследования кадровой ситуации молодежной библиотечной среды в Новосибирской области, разрабатываются проекты и программы, связанные с чтением и книгой.

Сейчас, пройдя 12-летний путь развития, важно отметить, что наша организация состоялась. Попробуем охарактеризовать ее некоторыми цифрами:

- 14 грантов на общую сумму более 2 500 000 рублей выиграно и реализовано;
- 20 членов Гильдии достигли серьезных профессиональных успехов в работе (стали руководителями отделов или кураторами новых направлений деятельности, выиграла несколько грантов для своей библиотеки, расширили сотрудничество с разными организациями, одержали победу в профессиональных конкурсах);
- с 30 общественными городскими и областными организациями налажено партнерское взаимодействие;
- более 30 статей членов организации опубликовано в профессиональных СМИ;
- более 40 методических мероприятий проведено, в том числе:

Совещания:

— текущие **совещания-встречи** с библиотекарями области как форма коллективной генерации новых идей;

— ежегодные **совещания-дискуссии**, например, дискуссия «Библиотечная молодежь: стратегия инициативы и творчества» (2012 г.) проводилась с целью определения перспектив развития НРОО «Гильдия молодых библиотекарей» и выявления путей взаимодействия молодых специалистов.

Конкурсы:

— областной заочный конкурс «Молодость — творчество — библиотека» (2010 г.),

— областной конкурс «Библиотека в пространстве молодежного социума» (2013 г.),

— областной конкурс «Библиотекарь — это явление души» (2014 г.),

— областной профессиональный конкурс молодых библиотекарей «Я в профессии» (2019 г.).

Школы:

— выездные школы профессионального и личностного развития (по запросам библиотек области и города);

— областные летние и зимние, например, выездная школа молодых библиотекарей «Проектно-программная деятельность библиотеки: возможности реализации потенциала молодых специалистов» (2012 г.), «Актуальные компетенции специалиста современной библиотеки» (2020 г.), школа-практикум «Массовые мероприятия для молодежной аудитории» (2013 г.).

Деловые игры, например, «Новая библиотека» (2013 г.).

Тренинги, например, по стресс-менеджменту «Как избежать самовыгорания на работе» (2014 г., 2017 г.),

Стажировки, например, библио-инкубатор «Молодые — молодым: новый подход к профессиональному развитию» (стажировка для молодых библиотечников России) (2016—2021 г.).

Телеконференции с молодежными библиотечными объединениями других регионов России: Рязань, Екатеринбург, Омск, Пенза, Москва, Кемерово, Иркутск, Вологда, Красноярск и другие (2012—2021 гг.).

Сегодня актив Гильдии состоит из 15 человек. В него входят члены президиума Гильдии и молодые заинтересованные сотрудники разных библиотек г. Новосибирска и Новосибирской области: областной юношеской библиотеки, областной детской библиотеки им. А.М. Горького, центральной городской библиотеки им К. Маркса, центральной библиотеки им. М.Е. Салтыкова-Щедрина, библиотеки им. Н.А. Некрасова, центральной библиотеки Маслянинского и Карасукского районов.

Членами Гильдии являются 65 библиотекарей в возрасте от 18 до 40 лет. На базе центральных библиотек пяти районов области (г. Куйбышев, г. Черепаново, с. Кочки, г. Карасук, р.п. Маслянино) открыты филиалы Гильдии. В период создания нашей организации сотрудники этих библиотек проявляли большую профессиональную активность, и наряду с другими библиотекарями вошли в состав учредителей Гильдии.

На сегодняшний момент мы с большим удовлетворением можем сказать — директорский корпус — наши единомышленники. Участие молодых сотрудников библиотек в деятельности Гильдии находит среди директоров безусловное понимание и поддержку. За что им хочется выразить глубокую благодарность и признание.

Созданная сегодня система взаимодействия молодых библиотекарей, в которой каждый член Гильдии является инициатором своего творческого и профессионального развития, позволяет нам

в полной мере осуществлять основные виды деятельности нашего объединения:

— сбор, распространение и внедрение в практику библиотек инновационных форм и методов работы с молодыми кадрами;

— поддержка инициатив молодых библиотекарей, направленных на интеллектуальное, духовное и творческое развитие пользователей библиотек;

— разработка проектов и программ, связанных с чтением, информационным обслуживанием пользователей;

— сотрудничество членов организации, проведение совместных мероприятий, направленных на развитие библиотечного дела в регионе;

— защита прав и интересов членов организации и молодых специалистов-библиотекарей в органах власти местного самоуправления, общественных организациях и учреждениях.

Что же лежит в приоритете деятельности Гильдии сегодня? Чего мы хотим добиться? Представляю вам основные задачи:

- расширить команду активистов молодежного библиотечного движения в Новосибирской области;
- создать необходимые условия для развития библиотечного лидерства;
- содействовать адаптации и развитию молодых библиотекарей в профессиональной среде;
- расширить диапазон профессионального общения молодых работников библиотек;
- установить равноправный диалог с представителями органов власти и наладить взаимопользное сотрудничество с общественными организациями и учреждениями.

Но обо всем по порядку.

Путь развития Гильдии условно можно поделить на несколько периодов. Обозначим лишь ключевые события из жизни нашей организации в разные годы.

2009 год — создание организации и привлечение в ее ряды молодых библиотекарей Новосибирской области.

В этот период необходимо было решить ряд важных вопросов, связанных с полноценным функционированием организации:

— подготовить пакет документов для регистрации юридического лица (следовало четко понимать, каким образом будут решаться налоговые, финансовые и юридические вопросы организации);

— определить учредителей организации;

— выбрать президента, вице-президента, ревизора и членов президиума.

Поскольку заседания президиума и рабочих групп должны проходить регулярно, *штаб-квартирой Гильдии* была выбрана Новосибирская областная юношеская библиотека, которая располагала для этого всем необходимым. Нельзя не отметить важность формирования необходимой ресурсной базы организации: материальной, информационной, кадровой.

Следующим нашим шагом стало привлечение молодых библиотекарей к деятельности в Гильдии. Для этого мы подготовили презентацию о Гильдии, разработали план деятельности, который представляли на всех крупных областных мероприятиях. Поэтому уже в течение первого года в состав Гильдии вступили 22 человека. Условия вступления и участия в Гильдии достаточно просты: необходимо заполнить заявление на имя президента Гильдии (по утвержденному образцу) и вносить членский взнос в размере 100 рублей ежегодно. Согласно уставу, каждая кандидатура утверждается путем открытого голосования на ближайшем заседании президиума.

Таким образом, были сделаны начальные шаги в деятельности **первой, официально зарегистрированной молодежной библиотечной общественной организации России.**

Почему мы пошли именно по такому пути?

Как уже неоднократно отмечалось, штаб-квартира Гильдии находится в Новосибирской областной юношеской библиотеке, которая на протяжении многих лет является ведущим методическим центром по работе с молодыми кадрами Новосибирской области. Также в библиотеке работает слаженная команда молодых профессионалов, которые проявляют серьезный интерес к своей работе. Они постоянно расширяют круг своего общения, регулярно занимаются самообразованием, готовы к решению самых разных профессиональных задач, и самое главное — они обладают огромным желанием быть полезным профессиональному сообществу. Эти обстоятельства и возможности стали основанием для создания Гильдии молодых библиотекарей.

В то же время, статус юридического лица позволил нам поднять на новый уровень работу с молодыми библиотекарями региона, участвовать в грантовых конкурсах, появились новые возможности в реализации собственных профессиональных интересов, расширилась сеть профессиональных контактов. Нельзя не сказать и о том, что Гильдия вошла в состав Общественного экспертного

совета по культуре при Министерстве культуры Новосибирской области, что увеличивает значимость молодежного библиотечного сообщества.

2010 год—первое общее собрание членов, определение принципов управления организацией, разработка и проведение мероприятий по повышению квалификации.

Управление общественной организацией достаточно сложный и серьезный вопрос. От того, насколько ответственно к этому вопросу подходят руководители организации, насколько грамотно они принимают решения и оперативно находят необходимые для организации ресурсы, зависит успех всей работы.

В нашем случае непосредственным руководством Гильдией занимаются президент и вице-президент организации. Они ставят четкие задачи активистам организации, осуществляют полный и частичный контроль над выполнением всех задач, ведут серьезную мотивационную работу с коллегами, а также изыскивают необходимые средства для их поощрения. В связи с этим руководители Гильдии, начиная с 2010 года, стали активно посещать различные семинары и тренинги, предоставляющие возможность развивать в себе необходимые управленческие навыки и умения.

В тоже время активисты Гильдии отвечают за конкретные направления деятельности близкие им по работе и интересам. К примеру, Виктория Иост, библиотекарь Новосибирской областной юношеской библиотеки, ведет работу по развитию группы Гильдии «ВКонтакте»; Елена Агарина, начальник отдела областной юношеской библиотеки, курирует реализацию проектов Гильдии; Мария Костина, ведущий библиотекарь областной юношеской библиотеки, отвечает за проведение интеллектуальных игр; Михаил Костин, заместитель директора областной детской библиотеки им. А.М. Горького, осуществляет наставническую помощь молодым библиотекарям. Такое распределение обязанностей дает возможность молодым библиотекарям развивать в себе необходимые компетенции, а Гильдии расширять сферу своей деятельности.

Также в этот период Гильдией были проведены первые мероприятия для молодых библиотекарей области:

- общее собрание членов организации,
- литературно-краеведческое собрание «Великая война — Великая победа»,
- конкурс «Молодость — творчество — библиотека»,
- школа молодых библиотекарей.

Особо хотелось бы остановиться на общем собрании, проведение которого имело свои особенности. На нем был представлен первый отчет о деятельности организации за текущий год, обозначены перспективные направления деятельности, а также утверждена кандидатура ревизора (согласно уставу, это делается ежегодно). На собрании члены организации познакомились друг с другом и определили оптимальный формат взаимодействия. В первую очередь обсуждались два ключевых вопроса:

- *Каким образом, по мнению библиотекарей, Гильдия должна помогать своим членам в профессиональной деятельности?*
- *Каким образом они хотели бы поучаствовать в деятельности Гильдии?*

2011 год—старт проектной деятельности.

Думаю, со мной многие согласятся, что работа над проектом — это особый вид профессиональной деятельности, позволяющий с одной стороны привлечь в организацию необходимые дополнительные ресурсы, с другой стороны — развивать в себе специфические навыки и умения (аналитические, коммуникативные, организаторские, информационно-коммуникационные). Поэтому в рамках деятельности Гильдии и сегодня мы особое внимание уделяем обучению молодых библиотекарей навыкам написания и реализации проектов. Участники обучения прослушивают теорию написания проектов, играют в деловые игры, участвуют в мозговых штурмах. Объединившись в команды, придумывают идеи проектов, разрабатывают его детальный план, а затем защищают свои работы перед экспертной комиссией. Но это произошло не сразу. В первую очередь нам было необходимо накопить свой личный опыт в области проектно-программных технологий, а затем уже организовывать обучающий курс для коллег.

И, в 2011 году, выиграв грант на реализацию проекта «Молодые молодым: будем помнить», Гильдия получила свой первый опыт. Данный проект включал в себя разработку и распространение патриотического календаря «Не посрамили земли Русской», проведение обучающего семинара и конкурса на лучшую инновационную находку в работе по патриотическому воспитанию молодежи с использованием указанного календаря.

Сейчас нашей организацией выиграно еще 5 грантов, поддержанных Правительством Новосибирской области и мэрией г. Новосибирска. Проект «А Россия была и будет» (2012 г.) посвящен 1150-летию зарождения российской государственности. Он включал в себя разработку, распространение дайджеста «Как крепла и

взрослела Русь» и серии информационных буклетов о выдающихся государственных деятелях «Без них Россия была бы другой», организацию семинара для молодых библиотекарей «Молодежь в политическом процессе: чем можем помочь?» и проведение мастер-форума молодых библиотекарей «С верой в Россию».

Проект «Поделись улыбкою своей» (2012 г.) был направлен на укрепление института семьи, развитие и сохранение семейных ценностей. В ходе реализации проекта были организованы мастер-классы по рисованию и хореографии, а также квест-игра «Библиотека — дом друзей», проведенные на базе Новосибирской областной юношеской библиотеки.

Член президиума Злата Власова, библиотекарь детской библиотеки им. А.М. Волкова ЦБС Калининского района г. Новосибирска, реализовала проект «Яркие краски детской библиотеки» (2013 г.). В основе проекта лежала идея по продвижению книги и популяризации чтения с использованием неприглядного бетонного забора у библиотеки. В ходе реализации проекта проведено анкетирование учащихся начальных школ с целью выяснения наиболее популярных детских произведений. По итогам опроса читатели и активисты библиотеки создавали конкурсные эскизы любимых литературных героев, которые оценивало профессиональное жюри. В дальнейшем сформированные команды художников нанесли изображения на сегменты бетонной стены возле библиотеки. Презентация нового облика забора состоялось в рамках праздника «С книгой по жизни, или здесь сбываются мечты!».

Проект «Областной патриотический марафон «Ратную славу Отечеству — в наследство молодежи»» (2014 г.) направлен на формирование у школьников патриотического сознания, воспитание чувства верности Отечеству, своей малой Родине. Чтобы обеспечить молодых специалистов библиотек необходимой для работы информацией, в рамках проекта был издан электронный военно-патриотический ежедневник «Славу принесли России». Ключевыми событиями проекта стали семинар для представителей районов области «Служение Отечеству как смысл российского патриотизма» и патриотический автопробег «Мужество в наследство» по библиотекам Новосибирской области, в которых наиболее активно члены Гильдии ведут работу по военно-патриотическому воспитанию молодежи (г. Бердск, г. Карасук, г. Искитим, г. Чулым, г. Каргат, г. Черепаново, р.п. Кольвань, с. Шилово).

Проект «Мой дом — моя Россия или Путешествие к корням» (2014 г.). Цель проекта — развитие интереса к самобытной рус-

ской культуре, формирование чувства уважения к достижениям предыдущих поколений. В рамках проекта на базе библиотеки им. А.М. Волкова ЦБС Калининского района были проведены мастер-классы по народным играм, плетению кос, изготовлению кукол-оберегов, русскому рукопашному бою. Для юных жителей микрорайона также были организованы тематические мероприятия: викторина по русской культуре, флешмоб, мини-экскурсии, выставки творческих работ участников проекта. Итогом проекта стало массовое мероприятие в ПКиО «Сосновый бор». Это был большой праздник для жителей микрорайона и участников проекта.

Важно отметить, что все наши проекты решают несколько задач. Одна из них заключается в **обеспечении библиотекарей области и города информационными материалами**, поэтому в рамках проектов мы издаем и распространяем сценарии, дайджесты, ежедневники, патриотические календари, ценность которых в первую очередь связана с краеведческой составляющей и использованием при составлении изданий преимущественно печатных источников информации.

Сегодня в активе Гильдии есть еще несколько проектов: «Областной фестиваль молодых профессионалов сферы культуры «Ищу себя в будущем: Молодежь как стратегический ресурс культурного развития Новосибирской области»», «Городской конкурс молодых поэтов на приз им. Бориса Богаткова «Нам жить, и помнить, и беречь!»», «Молодежный литературный фестиваль «Быть Сибири читающей»», «Хакатон по информационной безопасности», «Образовательная акция «Эрудитами становятся у нас!»», «Профессиональный конкурс молодых библиотекарей «Я в профессии»», «Молодежный краеведческий марафон «Навстречу сибирской литературе»», «Мульти-Сибирь».

2012 год—заключение официальных договоров о сотрудничестве с библиотеками и другими партнерами Гильдии, создание группы «Гильдия молодых библиотекарей» в социальных сетях.

Несомненно, что высокая общественная активность членов Гильдии подчас занимает их рабочее время. Чтобы компенсировать возможные издержки и наладить отношения с директорами, нами был разработан договор о сотрудничестве с библиотеками, где работают члены организации. В рамках исполнения этих договоров Гильдия проводит для своих партнеров заказные выездные методические мероприятия, а библиотеки, в свою очередь, способствуют активному участию своих сотрудников в деятельности нашей общественной организации. Подобным образом Гиль-

для выстраивает взаимопользные отношения со всеми своими партнерами. Выходя с партнерским предложением, мы в первую очередь отвечаем на вопрос: «*Что полезного мы можем сделать для потенциального партнера?*». Такой подход позволил Гильдии наработать широкую базу организаций и учреждений, которые вместе с нами реализуют многие проекты и мероприятия.

Отдельно стоит отметить работу в социальной сети «ВКонтакте», где создана группа «Гильдия молодых библиотекарей» https://vk.com/gmb_nso. Группа занимает особое место в позиционировании нашей общественной организации, поскольку она выполняет функции виртуального информационно-методического центра по вопросам библиотечной молодежи области. В тоже время среди подписчиков нашей группы можно встретить представителей молодежных организаций разных регионов России. Созданная группа позволила молодым библиотекарям:

- общаться друг с другом виртуально;
- давать личные консультации;
- выкладывать в общий доступ свои методические наработки, фотографии, видео;
- информировать молодых специалистов о проектах, направленных на их поддержку;
- освещать библиотечные события регионального и общероссийского значения;
- отвечать на любые вопросы, касающиеся библиотечной деятельности.

По общему мнению членов Гильдии, одним из главных результатов этого периода стало развитие межрайонного взаимодействия, в рамках которого молодые библиотекари повышали свой профессиональный и личностный уровень.

2013 год—развитие наставничества, учреждение премии президента Гильдии, проведение посвящения в члены гильдии.

В основе нашей деятельности лежит серьезная мотивационная работа с молодыми библиотекарями. Для них стали проводиться **индивидуальные очные и заочные консультации**, направленные на более глубокое и всестороннее развитие молодого специалиста.

Подобные беседы решают две важные задачи:

- развитие у молодых специалистов интереса к библиотечной деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления библиотекаря и развитие способности самостоятельно и ка-

чественно выполнять возложенные на него обязанности в рамках занимаемой должности.

К самым частым проблемам, с которыми к нам обращались, можно отнести: отсутствие перспектив профессионального роста, непонимание со стороны коллег, невозможность выезда для участия в профессиональных мероприятиях, развитие навыков написания проектов, боязнь публичных выступлений, психологические барьеры и другие.

В некоторых случаях мы предлагаем библиотекарю заполнить **карту профессионального развития**. Для этого ему необходимо:

- изучить должностную инструкцию, план работы отдела и библиотеки, а также дополнительную профессиональную литературу по своей специализации;
- проанализировать свои профессиональные и личные компетенции (сильные и слабые стороны);
- определить цели и задачи профессионального развития на конкретный период времени;
- определить компетенции, необходимые для достижения этих целей и способов их приобретения;
- обозначить конкретные сроки получения компетенций.

В дальнейшем ему необходимо работать по этой карте, используя те ресурсы, которые ему доступны. Несмотря на то, что карта профессионального развития составляется вместе с нами, мы обязательно советуем библиотекарю представить ее своему руководителю или наставнику. Важно услышать мнение со стороны и внести нужные коррективы в карту.

Так же в этот период мы инициировали проведение **посвящения в члены Гильдии** молодых библиотекарей, в рамках которых им вручаются сертификаты, подтверждающие их членство в Гильдии, и сувенирная продукция. Этот своеобразный обряд инициации стал традиционным. Мы постарались сделать момент посвящения в члены организации ярким и запоминающимся событием, чтобы каждый библиотекарь чувствовал свою значимость.

Важным шагом для нас стало учреждение **премии президента Гильдии**, которой отмечаются лучшие члены организации за профессиональные успехи. Для определения лауреатов премии были выбраны следующие критерии:

- участие в реализации проектов Гильдии;
- регулярность посещения методических мероприятий Гильдии;
- активная публикация в СМИ;

- привлечение дополнительных ресурсов для организации и некоторые другие.

В 2013 году наградой для первых 5 лауреатов премии стала индивидуальная стажировка «Особенности библиотечного обслуживания молодежи» в Новосибирской областной юношеской библиотеке с оплатой проживания и питания. По заявленной теме была подготовлена обучающая программа общей продолжительностью 18 академических часов. Главными особенностями стажировки стали разработка содержания по адресным запросам участников и большой объем индивидуальной работы с каждым стажирующимся.

Таким образом, 2013 год стал переломным в адресной работе с членами организации. Используя разные методы (консультации, беседы, опросы, поощрения, учет индивидуальных достижений членов, адресное информирование и другое), мы постарались «дотянуться» до каждого члена Гильдии. С этого момента индивидуальный подход к каждому человеку стал одним из главных принципов нашей деятельности.

2014—2021 гг.—активная представительская и партнерская деятельность.

С первых дней деятельности Гильдии мы поняли, что возможности общественной организации крайне ограничены и без партнерских ресурсов практически невозможно вести полноценную многостороннюю работу. Поэтому в процессе представительской и проектной деятельности мы постепенно сформировали широкую партнерскую базу. Особенно ценно для нас сотрудничество с Новосибирской областной юношеской библиотекой, Новосибирским областным колледжем культуры и искусств, Новосибирским библиотечным обществом, литературным журналом «Сибирские огни», Новосибирским областным фондом сохранения и развития русского языка «Родное слово», молодежным историко-поисковым центром «Звезда», Сибирским центром поддержки общественных инициатив и др.

Результатом совместной работы стала реализация новых проектов Гильдии:

- Выездная школа личностного роста библиотекаря, включающая в себя проведение тренингов и мастер-классов по запросам конкретной библиотеки.
- Литературно-просветительский марафон «Сибирскую книгу — молодежи села», направленный на знакомство молодежи с произведениями сибирских авторов.
- Проект «Я в профессии», целью которого является рас-

ширение представления студентов колледжа культуры и искусств о профессии библиотекаря; передача передового опыта работы современной библиотеки.

- Молодежная школа журналистики, направленная на содействие продвижению духовно-нравственной и культурной журналистики через обучение молодежи основам журналистского мастерства.
- Межрегиональная образовательная акция «Библиотечный диктант».

Нельзя не отметить поддержку, которая оказывается нам со стороны Министерства культуры Новосибирской области. Благодаря представительству Гильдии в Совете молодых специалистов при Министерстве культуры Новосибирской области активисты Гильдии имеют возможность участвовать в обсуждении ключевых вопросов молодежной культурной политики региона.

Для заключения новых партнерских отношений и знакомства с новыми общественными организациями Гильдия принимает участие в разных событиях региона. Так, Гильдия стала участником конкурса брендов некоммерческих организаций в номинации «Профи-бренд», конкурса «Инициативы и достижения социально ориентированных некоммерческих организаций», форума активных граждан «Сообщество», ярмарки общественных организаций «Активный город» и др.

С 2014 года члены Гильдии постоянно информируют областные и городские средства массовой информации о проделанной работе. Активная деятельность молодых библиотекарей стала отражаться и на страницах нашей областной библиотечной газеты «БИНО» в выделенном для нас разделе «В Гильдии молодых библиотекарей», в группе Молодежной секции РБА на фейсбуке. Активная работа в информационном пространстве необходима для создания позитивного имиджа организации, для привлечения новых партнеров, для продвижения современного образа библиотеки и библиотекаря на всех доступных информационных площадках.

Таким образом, пройдя непростой путь становления, Гильдия молодых библиотекарей состоялась как полноценная общественная организация. Многие наши коллеги считают опыт Гильдии положительным и часто спрашивают — *в чем же залог успеха работы нашей общественной профессиональной организации?* Перечислю, на мой взгляд, основные составляющие:

— *наличие позитивных лидеров* и активистов организации с высокой личной мотивацией, способных взять ответственность за

развитие организации, умеющих видеть проблемы, анализировать ситуацию, определять перспективы и масштаб деятельности;

— *создание* эффективного командного взаимодействия и гибкого распределения нагрузки;

— максимальное и рациональное управление собственным временем;

— *развитие лидерских качеств и организаторских навыков, а также личных качеств* (ответственность, самоорганизованность, коммуникабельность, энергичность, инициативность, готовность помочь активистов организации);

— постоянный профессиональный рост, изучение профессионального опыта коллег;

— *разработка плана деятельности* организации, определение методов и способов его реализации (учитывая потребности целевой группы и возможности организации);

— формирование необходимой ресурсной базы организации;

— *четкая работа с отчетно-плановой, финансовой, налоговой документацией*: входящей и исходящей корреспонденцией, протоколами, планами и отчетами, заявлениями, договорами, ведомостями членских взносов и другими документами;

— *информирование членов организации* (рассылка писем по электронной почте, обзвон по текущим вопросам, личные встречи);

— осуществление индивидуальных консультаций и бесед (*наставничество*);

— регулярная мотивационная работа с библиотекарями;

— мониторинг членов Гильдии (обратная связь);

— привлечение к оценке работы организации опытных коллег и экспертов;

— участие в грантовых конкурсах, реализация социально значимых проектов;

— налаживание партнерских связей (деловые переговоры);

— активная представительская деятельность (участие в общественно значимых мероприятиях региона, продвижение своего дела в местном сообществе);

— освещение опыта работы в СМИ, интернет-пространстве;

— развитие собственной группы в социальной сети «ВКонтакте» «Гильдия молодых библиотекарей» (http://vk.com/gmb_nso);

— разработка фирменной символики, рекламной продукции и заказ сувенирной продукции;

— ведение папки «История развития Гильдии молодых библиотекарей» и др.

Важно отметить, что сегодня в России созданы уникальные позитивные условия для развития молодых библиотекарей разных регионов страны. Огромную поддержку для развития молодежного библиотечного движения оказывают его организаторы — *Татьяна Сергеевна Макаренко*, главный редактор журнала «Молодые в библиотечном деле», и *Марина Павловна Захаренко*, председатель Молодежной секции Российской библиотечной ассоциации.

Уверена, что совместными усилиями нам удастся добиться новых профессиональных успехов в развитии молодежного профессионального сообщества нашей страны.

*Агарина Елена Михайловна,
начальник отдела координации и развития
Новосибирской областной юношеской библиотеки,
преподаватель библиотечно-информационного отделения
Новосибирского областного колледжа культуры и искусств,
президент НРОО «Гильдия молодых библиотекарей»,
член Постоянного комитета Молодежной секции
Российской библиотечной ассоциации
(г. Новосибирск)*

Нематериальная мотивация, или как «разбудить» профессионала

Прежде чем задаться вопросом о мотивации сотрудников, решите, зачем вам это нужно — для хорошего выполнения работы, согласно должностным обязанностям или же для «огонька» в глазах и решимости делать безумные вещи ради общих целей. Если вы остановились на первом, то корпоративных правил и регламентов будет вполне достаточно, а для второго варианта нужно будет немного постараться.

Почему мы говорим именно о нематериальной мотивации? Потому что она доступна каждому мыслящему руководителю. Если на уровень зарплаты или возможность продвижения по карьерной лестнице повлиять сложно, то здесь все в ваших руках.

Итак, вы пришли руководителем в новый коллектив или решили «зажечь» своих коллег, дать им дополнительный (нематериальный) стимул ходить на работу как на праздник. Присмотритесь к проверенным на опыте нашей библиотеки составляющим.

1. **Смысл.** Ничего так не мотивирует, как общая цель. Она может быть разной: выполнение плана, желание стать уникальным местом, победа в конкурсе или даже создание уникального кор-

поративного календаря. Соответственно, оцениваться она может как по значимости, так и по продолжительности.

Глобальная задача нашей библиотеки — стать вторым уютным, полезным, востребованным домом не только для читателей, но и для самих сотрудников. Стать второй семьей. Промежуточных задач гораздо больше, и часто они не имеют прямого отношения к профессиональной деятельности, влияя на нее опосредованно.

2. Наставничество. Его нельзя назвать прямым способом нематериальной мотивации сотрудников, но он таковым становится при умелом применении, значительно облегчая адаптацию новичков, формируя при этом коллектив.

Придя в «укомплектованную» библиотеку, мне повезло получить такого уникального наставника, «родителя» внутри коллектива, к которому всегда можно было прийти за советом или поплакаться в жилетку. Это общение также позволило избежать многих ошибок в работе. Одним словом, не будь такого «родителя», пришлось бы мне еще долго спотыкаться о неочевидные на тот момент преграды.

3. Дополнительная ответственность. Логика простая: чем больше ответственности на человеке, тем лучше он выполняет свои обязанности. Это не аксиома, но для некоторых людей работает. Не стоит воспринимать это буквально и завтра же нагружать всех дополнительно, а затем отчитывать за ошибки. Предоставьте работникам возможность принимать решение самостоятельно.

Случайно выяснилось, что один из наших сотрудников — профессионал, справляющийся с любой поставленной задачей, — мастер хендмейда. Мы предложили ей провести небольшое тематическое мероприятие. Она настолько органично вписалась в проект, что разовая встреча переросла в регулярные мастер-классы в рамках семейного клуба.

4. Пространство, комфорт и атмосфера. Когда сотрудники остаются на работе дольше не по просьбе или приказу, а по собственному желанию, значит, им комфортно. С точки зрения экологичности это утверждение может быть спорным, но отрицать существование этого аспекта невозможно.

У нас, например, иногда случаются поздние или стихийные мероприятия, ради которых все соглашается задержаться на часок-другой или приложить дополнительные усилия. А еще бывает, что мы не можем разойтись по домам после работы, сидим на диванчиках, обсуждаем случайные идеи или анализируем прошедший день.

5. Подарки. Этот вид мотивации обычно заложен в человеке с рождения. Если нет и вы используете его осознанно, то делайте это аккуратно, иначе происходящее будет походить на подкуп или взятку.

Делайте иногда маленькие подарки. Простая ручка необычного цвета, подаренная в нужный момент, способна поднять настроение, а заказанная к обеду пицца или небольшой торт не только порадуют коллег, но и покажут, насколько они для вас дороги.

6. Мероприятия. Тут также все прозрачно и доступно. Вовсе необязательно специально выезжать на тимбилдинги или корпоративы. Соберитесь всей командой и весело проведите время.

7. Личное. Это то, что мы делаем изо дня в день, но часто не замечаем. Это также метод мотивации персонала и использовать его лучше все-таки осознанно. Применять его можно десятками разных способов. Приведу лишь несколько:

- похвалить за что-то (выставка, удачное фото в Инстаграм, интересное мероприятие). Делать это нужно обязательно искренне, фальшь будет заметна и произведет обратный эффект;

- провести личную встречу. Необязательно специально вызывать коллегу на беседу, можно между делом обсудить производственные и не только вопросы;

- дополнительные выходные часы/дни. Если сотрудник задержался, пусть даже по личной инициативе, всегда можно дать ему дополнительный выходной день или отпустить раньше с работы. Естественно, не стоит воспринимать это как призыв к введению гибкого графика на постоянной основе, но как благодарность — это будет вполне уместно.

Получается, что если смотреть глобально, то вся нематериальная мотивация крутится вокруг обычного человеческого общения, культуры общения и тонкого баланса между уважением чужих интересов и производственной необходимостью. И если вы выстроили адекватные отношения, то нормальная здоровая температура вашего коллектива будет способствовать достижению немислимых ранее вершин профессионализма. Хотя в этой изумительной бочке меда есть и своя ложка дегтя — приведенные выше составляющие нематериальной мотивации придется постоянно модернизировать или заменять.

Стройте команду не столько на деньгах, карьерных возможностях, сколько на общих ценностях и эмоциях, которые помогут

вам преодолеть любые кризисы и остаться по-настоящему заинтересованными в профессии еще долгое время.

Калашникова Анна Николаевна,
*заведующая Центром чтения «Семейный меридиан»
Библиотеки-филиала №5 МАУ ЦБС,
г. Улан-Удэ (Республика Бурятия)*

Площадки для продвижения: акценты и адаптация текстов

Во всем мире библиотекари ищут новые модели взаимодействия с читателями, которые массово становятся удаленными пользователями. Ради них библиотекари активно используют социальные сети и нарабатывают опыт продвижения своих услуг в виртуальной среде.

С октября 2019 года для информирования населения о библиотечных мероприятиях и продвижения услуг сотрудники Smart-библиотеки Якутской ЦБС создали аккаунты в социальных сетях Instagram, ВКонтакте и на портале Дневники.Якт.Ру.

Следующим шагом стало освоение социальных сетей и мессенджеров Twitter, Telegram и WhatsApp, которое было особенно актуально в период распространения новой коронавирусной инфекции в марте 2020 года.

В октябре того же года сотрудниками Smart-библиотеки была разработана «Концепция деятельности библиотеки в социальных сетях».

Ее целями были определены:

- продвижение библиотечных услуг и документного фонда библиотеки,
- формирование библиотечного онлайн-пространства и положительного имиджа Smart-библиотеки,
- распространение знаний в сфере музыки, IT, этнографии, филологии и литературы путем публикаций познавательных постов.
- В задачи концепции вошли:
- привлечение новых подписчиков и пользователей библиотеки через контент в социальных сетях,
- увеличение количества пользователей библиотеки за счет работы и общения с пользователями социальных сетей,
- распространение информации об услугах библиотеки,
- позиционирование библиотечного фонда, как основной фишки, при работе в социальных сетях.

Главный тренд — ориентация на качество и уникальность контента (онлайн-выставок, онлайн-трансляций, «живых» видеосторис, обучающих видео и пр.). Для продвижения имиджа библиотеки и библиотечного фонда обязательно применяется таргетированная реклама, учитывается контекст, применяются общие хештеги при сетевых флешмобах.

Так как Smart-библиотека обслуживает пользователей всех возрастов, то целевую аудиторию не ограничивали.

В рамках разработки «Концепции деятельности библиотеки в социальных сетях» были описаны особенности каждой площадки — Instagram, ВКонтакте, Дневники.Якт.Ру, YouTube, Twitter, Telegram и WhatsApp. В данной статье рассмотрим платформы Дневники.Якт.Ру, Twitter, Telegram и WhatsApp.

Аккаунт библиотеки на *Дневники.Якт.Ру* создан 25 октября 2019 года. Целевой аудиторией являются взрослые от 36 до 66 лет. Контент — подборки (курсы, выставки, конкурсы и др.), афиши комплексных мероприятий, фотоотчеты — публикуется с периодичностью 2 раза в месяц.

Тексты, подготовленные библиотекарями Smart-библиотеки, адаптируются для подборок — как правило, указываются 5-7 ссылок на библиотечный продукт, опубликованный на сайте ЦБС или в социальных сетях. Одна подборка включает краткое описание (из 3-4 предложений) мастер-класса, виртуальной выставки, мероприятия, набора на курсы, викторины, обзора и пр. Во время планирования крупного фестивального события размещается одна тематическая публикация, посвященная полностью событию с подробным описанием программы: даты, времени, условия участия пользователей. В конце описания приводится ссылка на материал для перехода потенциальных пользователей на ресурсы библиотеки.

В тексте важно отметить пользу того или иного мероприятия, его уникальность и особенность. Также большую роль играет заголовки и описание публикации. Количество публикаций за все время составило 44, просмотров — 19,8 тыс., в среднем насчитывается 1 000 показов на одну публикацию.

Топ-3 популярных подборок в 2020 году

Подборки	Показы
Разбираем предложенные поправки в Конституцию	3,6 тыс.
Книги о Тыгын Дархане, конкурс эссе и разбор фотографий	1,8 тыс.
Настроение: Новый год	1,3 тыс.

8 апреля 2020 года создан аккаунт в *Twitter* (платформа для размещения адаптированных публикаций с фото, короткими видео, текстами в формате тредов — последовательность ответов на сообщение, то есть «ветвь обсуждения»). Целевой аудиторией является молодежь 14-35 лет, поэтому публикации выходят 20-28 раз в месяц.

Стоит отметить, что *Twitter* имеет ряд отличий от других социальных сетей. В первую очередь, ограниченное количество символов для сообщений — 280. Между тем, площадка позволяет собрать высокое количество просмотров независимо от количества подписчиков. *Twitter* предоставляет возможность работы с «тредами». На примере тестов по книге и фильмам о Гарри Поттере мы видим, что большое количество просмотров — 1512 — было у первого теста, а остальные 7 показали 1650 просмотров. Несомненным плюсом социальной сети является простота изложения и «душевность», уникальность публикуемой информации, также «ситуативный SMM», что повышает просмотры страницы и охват пользователей.

Контент, который готовится и публикуется в *Twitter*, повторяет информацию из подготовленных рассылок о курсах, мероприятиях. Все тексты адаптируются под формат социальной сети. Количество публикаций за весь период составило 600, показов — 189,4 тыс.

Топ-3 твитов в 2020 году

Подборки	Показы
Розыгрыш книг, посвященный акции «Библионочь-2020»	6,7 тыс.
Акция «Добрый портфель»;	5,6 тыс.
Текст о бесплатном доступе в Литрес	3,6 тыс.

В начале пандемии также был создан канал в *Telegram*. Эта площадка используется для распространения информации о предстоящих мероприятиях, для проведения опросов, продвижения чтения. Участниками канала являются молодежь (18-35 лет) и взрослые (36-56 лет).

Как правило, в данном мессенджере каждый канал посвящен определенной тематике (чтение, литература, культурные новости, обучающие курсы), количество просмотров зависит от актуальности информации. Тексты для канала размещаются практически в полном формате, отмечается повышение интереса аудитории по «полезности» контента. Количество публикаций составило 227, количество показов — 6 тыс. На данный момент у канала имеются 92 подписчика.

Топ-3 публикаций в 2020 году

Подборки	Показы
Текст о бесплатном доступе в Литрес	101
Неделя детской книги	99
Опрос о предпочитаемом формате чтения (электронные/бумажные носители)	82

Группа в мессенджере *WhatsApp* была создана в 2020 году для повышения оперативности доведения информации до населения. С начала создания группы количество участников варьировалось от 70 до 120 человек. Участники вступают в группу, используя приглашение.

В чате ведется рассылка подборок, анонсов мероприятий, конкурсов, осуществляются наборы на курсы. Аудитория *WhatsApp* остро реагирует на переизбыток информации, поэтому важно рассылать информацию не более 1-2 раза в день. Площадка позволяет быстро пересылать и распространять информацию среди населения, моментально переходить по ссылкам на сайты, страницы в социальных сетях. Количество публикаций за все время составило 518, подписчиков — 97.

Опыт работы информационно-образовательного центра *Smart-библиотеки* по продвижению библиотечных услуг на различных площадках и платформах показывает, что сегодня пользователю необходима актуальная, полезная информация. Практика показала, что образовательный контент может пользоваться такой же популярностью, как и развлекательный.

Адаптация текстов подразумевает учет особенностей той или иной платформы на основе имеющейся или проводимой аналитической работы социальных сетей, откликов и реакции пользователей. «Ситуативный SMM» предполагает оперативное включение в трендовые ориентиры в сети, их переосмысление в выработке собственного контента.

Таким образом, главным трендом на площадках продвижения является ориентация на качество и уникальность контента, «душевность» текстового изложения контента в продвижении библиотечных услуг.

Филиппова Дария Николаевна,
ведущий библиотекарь
информационно-образовательного центра
Специализированной библиотеки-филиала №22
«*Smart-библиотека*» МБУ «ЦБС»
ГО «г. Якутск»

Книжный блогинг.

Для чего писать о книгах в социальных сетях?

Одной из многочисленных тем в современном блогинге является букблогинг (от англ. book — книга). В Instagram зарубежные блогеры данное направление называют «букстаграм» или «bookstagram». Если ввести эти слова в поисковой строчке Instagram, то можно найти более 66 миллионов публикаций в зарубежном сегменте и более 600 тысяч — в русскоязычном.

Книжных блогеров в этой социальной сети условно можно разделить на две категории: «обзоры на книги» и «книжная личность». Блогеры из категории «обзоры на книги» делают акцент на книжный контент, мало показывают или вообще не показывают себя. Есть аккаунты, в которых личность автора подписчикам может быть не известна и скрывается за псевдонимом или образом. Вторая категория блогеров — «книжная личность» — наоборот, рассказывает о книгах через призму своей личности, часто приводя примеры из своего опыта. С помощью книг человек транслирует свои ценности, раскрывается, часто делится переживаниями или событиями, которые происходят в жизни и не связаны с чтением или книгами.

Всех книжных блогеров объединяют несколько общих черт:

- любовь к чтению;
- знание авторов, жанров, произведений, издательств, а также новостей из мира литературы;
- умение анализировать литературные произведения, а также грамотно аргументировать свое мнение и делать интересные фото или видео;
- отношение к своему блогу не как к чему-то обременительному, так как блогинг должен приносить удовольствие. Чаще всего для книжных блогеров их аккаунт — способ поделиться своим мнением, место для самовыражения и возможность найти людей со схожей жизненной позицией.

Многие книжные блогеры часто объединяются, общаются, обсуждают книги и проводят какие-либо общие активности. Таким образом они рекламируют друг друга, а также привлекают новых подписчиков и потенциальных блогеров. Можно сказать, что это сообщество, где собираются люди с одинаковыми интересами

(часто объединяются книжные блогеры, имеющие схожие вкусы в литературе), единомышленники.



Фото 1

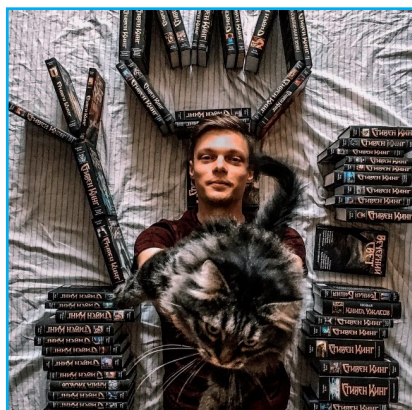


Фото 2

Фото книг — отдельный вид искусства. С их помощью книжные блогеры стараются передать настроение книги, а также подчеркнуть красоту ее обложки. Например, Мила @baltic.bookworms (фото 1) делает фотографии на одном фоне, используя большое количество дополнительных вещей, которые могут иллюстрировать содержание книги.

Блогер Илья Васильев @vasiliev_books (фото 2) делает фотографии в разных локациях, сам часто появляется на снимках. Некоторые элементы он добавляет с помощью редакторов. Создание таких фотографий занимает большое количество времени, однако, своей художественностью они привлекают людей. Часто такие фотографии используют издательства или книжные магазины.

О чем писать в книжном блоге, чтобы он не был однообразным?

1. Книги: отзывы, подборки, персонажи, новости о новинках и многое другое;
2. Литература: писатели, жанры, теория литературы, научные работы. Можно разбирать произведения, анализировать персонажей и миры;
3. Околокнижные темы: сериалы и фильмы, экранизации, канцелярии, путешествия по книжным местам, посткроссинг и др.

Как правило, человеку сложно писать только отзывы на книги, потому что контент нужно производить регулярно, а чтение книг

занимает много времени. Поэтому блогеры комбинируют отзывы с написанием текстов на темы из 2 и 3 категорий.

Пользуются популярностью книжные подборки, так как часто люди не знают, что читать, и им легче ориентироваться на мнение и советы книжных блогеров. Именно это и является одной из причин, почему люди подписываются на книжных блогеров. Если найти людей со схожими литературными вкусами, то у них в аккаунте всегда можно найти хорошие книги и не ломать голову в книжном магазине, ориентируясь на аннотацию и отзывы неизвестных людей (если они вообще есть).

Еще одна причина читать книжных блогеров — поиск единомышленников. Часто людям не с кем обсудить прочитанную книгу, поделиться мнением или уточнить непонятые места. А в комментариях у книжных блогеров такое общение всегда приветствуется, плюс вы общаетесь не только с хозяином аккаунта, но и с другими его читателями.

Также книжные блоги стоит читать для того, чтобы быть в курсе новостей в мире литературы — новинки, премии, экранизации. Часто блогеров приглашают на закрытые презентации издательств, они посещают встречи с писателями, а иногда даже премьерные показы ожидаемых экранизаций.

Ведение любого блога требует большого количества времени, дисциплины, вдохновения. Но тем не менее не стоит бояться того, что блоги с похожей тематикой уже существуют в большом количестве. Если человек действительно заинтересован в том, что он делает, «горит» своим хобби, то у него все обязательно получится и он найдет свою аудиторию.

Смольникова Юлия Витальевна,

ведущий библиотекарь

Специализированной библиотеки-филиала №22

«Smart-библиотека» МБУ «ЦБС»

ГО «г. Якутск»

Инструменты продвижения в Instagram

Инстаграм уже несколько лет входит в топ самых популярных социальных сетей, постоянно меняется и перестал быть платформой только для фотографий.

Данная соцсеть удобна библиотекам для продвижения своего фонда и услуг, но, чтобы работа SMM-библиотекаря не была

напрасной, нужно подойти к вопросу рекламы библиотеки комплексно, учитывая все стороны деятельности библиотеки.

Из этой статьи вы узнаете, какие приложения можно использовать бесплатно, что входит в понятие «брендинг страниц», найдете полезные ссылки и многое другое.

Прежде всего нужно знать, кто является вашей **целевой аудиторией** (ЦА), ведь от этого уже зависит не только контент поста, но и сама подача текста.

Например, если ваша аудитория — это подростки от 14 до 18 лет, то соответственно и обращение в тексте будет другим. Можно использовать вежливую форму обращения, но уже на «ты»: *«Дорогой друг! Ждем тебя на нашей встрече с писателем-фантастом И.И. Ивановым. Здесь ты познакомишься не только с автором, но и найдешь новых друзей».*

Проверить свой текст на наличие «воды» или стоп-слов, рекомендуем пользоваться сайтом glvrd.ru.

Целевую аудиторию узнать просто, не используя сторонние сайты и приложения. Для этого необходимо проанализировать тех, кто лайкает ваши публикации и пишет в direct. Тут можно заходить на их страницы, выделить запросы в direct.

Если же нет времени заниматься подобным анализом, то советуем воспользоваться следующими сайтами для анализа ЦА, которые есть в данной статье. Тут подробно описаны 10 сервисов для аналитики страниц: https://gb.ru/posts/top-10-servisov-dlya-analitiki-instagram?utm_term=c7744f61cbf50895dff9dc995d069be6&utm_content=sst1&utm_campaign=aff_cpa_affiliate&utm_medium=cpa&utm_source=aff&sub1=di&keyword=Cj0KCCQjwkIGKBhCxAARIsAINMioK4IGPNa3YV0tChB_Kg-gRK8G_aA5Kap2YZ-q0Ih5etRZ91jj06tGwaAnFXEALw_wcB.

Когда вы определитесь с ЦА, то можно начать составлять **контент-план** — список определенных тем для сайта, блога, группы в социальных сетях с указанием даты их публикаций. Включает три вида постов: информационные, развлекательные и рекламные. В рамках рекламной кампании в контент-план могут также входить тексты для email-рассылок.

Данное определение показывает, что контент-план — это продуманный план, а не набор случайного материала. Здесь можно делать различные комбинации, например, подготовить три поста на один день, из которых два будут информационно-образовательного характера и один развлекательного. Важно понимать, что такой подход подачи информации позволяет сохранить вни-

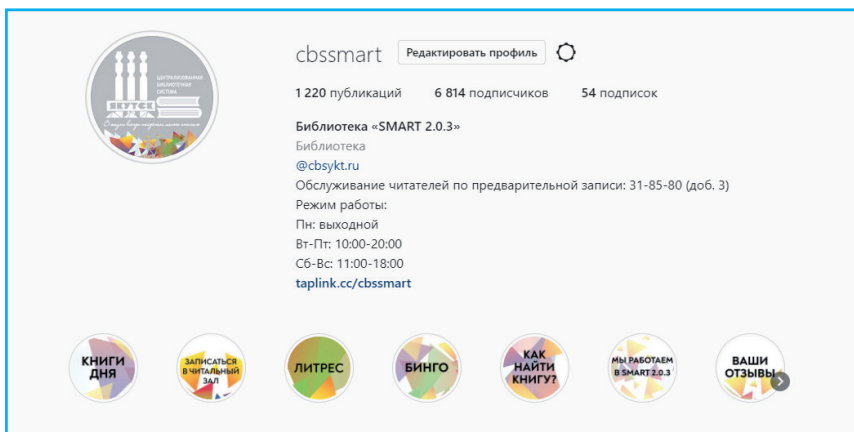
мание подписчика. Его можно сравнить с обедом, который должен включать не только горячее, но и салаты, десерт и напиток. Важно сохранять баланс между видами постов.

Контент-план можно вести бесплатно с помощью таблиц или с помощью сервисов, которые есть в этой статье <https://petr-panda.ru/8-luchshix-servisov-dlya-sozdaniya-kontent-plana/>.

Помимо контент-плана необходимо провести работу над **брендингом страницы**. Под данным понятием подразумеваются следующие характеристики:

- узнаваемая аватарка (возможно использование логотипа),
- фирменные цвета,
- шрифты,
- фильтры,
- графические элементы.

Рассмотрим понятие «брендинг страницы» на примере библиотеки «SMART 2.0.3» @cbssmart.



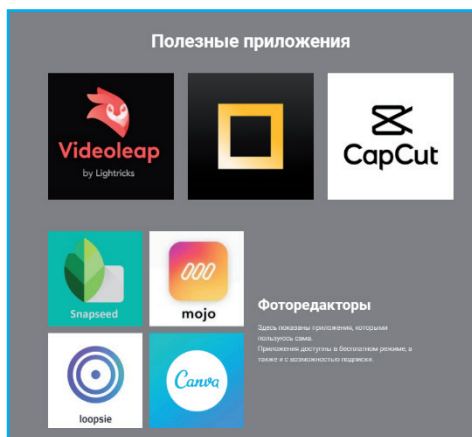
В библиотеке установлен логотип Якутской ЦБС в фирменном цвете самой библиотеки, а также используются разноцветные треугольники. Треугольники используются в постах, сторисах и в «бесконечной ленте».

Для постов и сторисов используются шрифты OpenSans (для якутского языка) и Evolenta и Montserrat (для английского и русского языков).

Такой подход к работе ведет к укреплению эстетической части постов. Данные шрифты были выбраны после анализа, который

позволил понять, что они зрительно хорошо воспринимаются и удобны для чтения. Но для заголовков мероприятий, мастер-классов также могут быть использованы и другие шрифты.

В последнее время на странице библиотеки мы перестали использовать определенные **фильтры**, теперь каждая фотография и рисунок проходят через обработку, чтобы убрать лишнюю желтизну или синеву.



Стоит упомянуть, что не на последнем месте стоит приоритет правильного составления поста. Сюда можно включить следующие пункты:

1. **Качественные и обработанные медиафайлы (фотографии, видео).** Инстаграм — это социальная сеть для фото и видео, поэтому стоит подходить ответственно к выбору медиафайлов. Это должны быть качественные материалы без водяных знаков.
2. **Доступный и понятный текст.** В Инстаграме можно размещать короткие тексты (не более 2200 символов), поэтому откажитесь от долгих вступлений и начните с сути.
3. **Вопрос или призыв к действию в тексте.** Чтобы была отдача от подписчиков, задайте в конце вопрос, что приведет к началу беседы и расположению читателей.
4. **Геолокация места.** Здесь желательно ставить локацию вашей организации или местности. Локацию своей организации можно сделать на Facebook, связав страницу.
5. **Актуальные и подходящие хештеги.** Хештеги должны быть

по вашей теме (не более 8-10 штук). Если же пренебречь этим правилом и использовать большое количество хештегов, то вашу страницу могут временно внести в список теневого бана.

При правильном использовании всех этих критериев у вас должен получиться отличный пост.

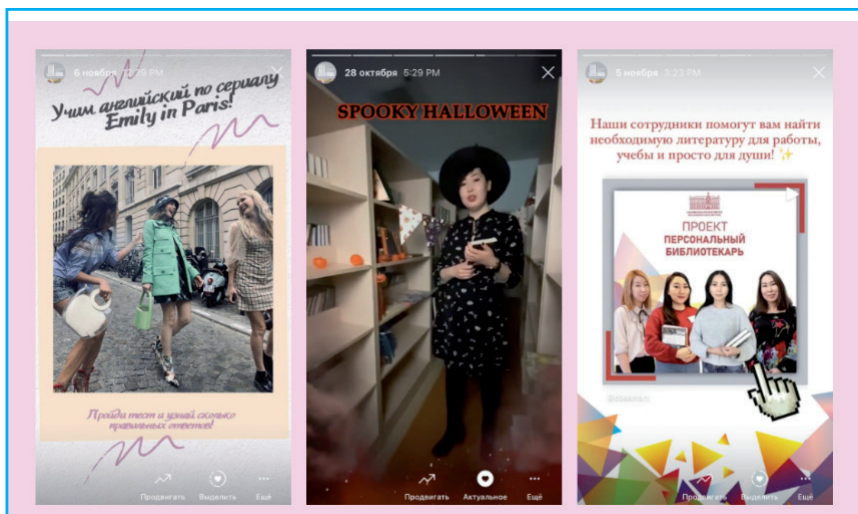
Не стоит забывать, что при общении с подписчиками в Инстаграме, нужно стараться оставаться доброжелательным при любом обращении.

Продвигать библиотеку можно не только с помощью постов, но и в сторис. В них можно не только репостить уже вышедшие посты, но и проводить различные викторины, выкладывать короткие видео и объявления.

Несколько советов для улучшения сторис:

- используйте GIF,
- используйте GIF, призывающие к действию и по теме (click, tap),
- пишите названия на английском языке,
- используйте геолокацию,
- проводите викторины (не более 5-7 слайдов),
- создайте свои стикеры в формате PNG,
- создавайте stories от первого лица (библиотекаря).

Примеры оформления сторис



Не забывайте проводить, хотя бы ежеквартально, анализ работы страницы. Важно слышать и наблюдать за реакцией аудитории на тот или иной пост. Нередко на практике бывает, что рубрика перестает нравиться вашей аудитории. Всегда можно ее пересмотреть, сделать лучше или закрыть. Анализ можно проводить как самостоятельно, так и с помощью сторонних сервисов (ссылка доступна в разделе о ЦА).

В заключении хочу поделиться тремя лайфхаками, которые помогут вам при работе в Инстаграм.

1. Чтобы у видео не потерялось качество и если его длительность более 15 минут, то загружайте через браузер.
2. Чтобы не пострадало качество медиафайлов, создайте отдельный канал в Telegram, где можете дать доступ другим для удобной отправки вам материалов.
3. Для удобства и быстрого ответа подписчикам на самые популярные вопросы сохраняйте свои полезные посты. Например, посты про режим работы или памятку, как заказать книгу с вашего сайта, и т.д.

Полную презентацию можно посмотреть по ссылке http://harry_potter_night203.tilda.ws/13112020.

Климентова Анна Константиновна,
*главный библиотекарь
информационно-образовательного центра
Специализированной библиотеки-филиала №22
«Smart-библиотека» МБУ «ЦБС»
ГО «г. Якутск»*

TikTok: как это работает?

Сегодня цифровые технологии занимают все больше пространства в жизни человека, проникая в его личные миры. Особенно это стало заметным, когда пандемия привела к общему локдауну и самоизоляции. Единственным ресурсом общения стали цифровые коммуникации. В этом контексте рост активности пользователей социальных сетей с целью поддержания контакта в условиях самоизоляции позволяют актуализировать тематические сегменты с позитивной составляющей.

Молодое поколение — аудитория совершенно новой реальности, коммуницирующее в формате инновационных цифровых кейсов.

Современное поколение активно потребляет информацию и

знания из сети, предпочитает визуальный код подачи информации, лучше разбирается в мобильных приложениях, обладает клиповым мышлением.

В связи с этим, возникает проблема по созданию инновационной модели перехода библиотек в цифровое пространство. Мы пока не можем пригласить читателя в библиотеку, но можем «оказаться» в их смартфонах.

Решение — поиск новых площадок и инструментов по привлечению читателей. Одной из таких перспективных и неоднозначных на первый взгляд платформ становится социальная сеть TikTok.

Справка:

TikTok — сервис для создания и просмотра коротких видео, принадлежащий пекинской компании ByteDance, запущенный летом 2018 года. В 2020 году TikTok стал самым скачиваемым приложением и уже насчитывает 800 млн активных пользователей.

В день в TikTok заходит более 40 млн пользователей со всего мира. По данным за 2020 год, в России приложением пользуется 22,7 млн человек в месяц. Площадка растет и развивается, и теперь там можно найти не только песни, танцы и челленджи, а еще и полезный образовательный контент.

Сегодня библиотекарь — завтра видеоблогер?

Новые времена требуют новых решений, как когда-то бумажные книги перешли на электронные носители и ридеры, а библиотеки стали осваивать новые социальные платформы.

Одной из первых открыла свой аккаунт в TikTok Российская национальная библиотека <https://www.tiktok.com/@nationallibraryof-russia>. По словам генерального директора РНБ Владимира Гронского, чтобы привлечь молодежь, надо идти туда, где она находится, то есть в социальные сети, включая нелюбимый многими TikTok. «Да, там много мусора, зато библиотечная ниша пуста. Мы пришли с новым, необычным контентом — и получили горячий отзыв. Так и должно быть», — прокомментировал он.

У Smart-библиотеки 2.0.3, так же, как и у других коллег по ЦБС, свой аккаунт в социальной сети появился в начале 2020 года. <https://www.tiktok.com/@cbssmart?lang=ru-RU>.

Перед запуском страницы была создана **концепция продвижения**, в которой были отражены идеи канала, стиль подачи информации, портрет целевой аудитории (возраст, пол, интересы, род деятельности, книжные предпочтения).

Концепция включала **контент-план** — предполагаемые видеорубрики по разным центрам библиотеки, с указанием прикре-

пленных к ним ответственных сотрудников и периодичности выхода на канале.

Видеоролики в TikTok вертикальные. В распоряжении пользователей — многочисленные фильтры, анимация, маски и прочие спецэффекты. Хронометраж видео от 15,60 секунд доходит до 3-х минут. В правой части экрана есть таймер, который можно установить на 3 или 10 секунд. Вы также можете настроить скорость видео.

Если говорить о **форматах** видеороликов, то самые распространенные — это *книжные рекомендации, списки, обзоры*.

Книжные обзоры могут быть представлены по-разному, например, как короткие клипы в форматах:

1. видео с показом книги и текстовый комментарий,
2. видео с показом книги и голосовой комментарий.

Рекомендации могут быть тематическими, например «10 книг, которые обязан прочитать каждый», разделенные по эпохам, отраслям, приуроченные к каким-то праздникам, датам, авторам, фильмам, инфо-поводам.

Интересным форматом книжного обзора является *бук-трейлер*, в котором, сохраняя интригу, повествуется о сюжете произведения.

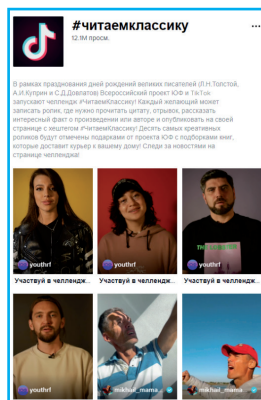
Челленджи — это яркая особенность TikTok. Хештег-челленджи — тематические задания, которые вдохновляют пользователей снимать творческий контент. Найти нужное видео или челлендж можно по хештегу.

Каждый месяц TikTok в России запускает новые задания во вкладке «Интересное», например, по популярному хештегу **#читаемклассику** (12 млн просмотров) можно снять короткий ролик о биографии конкретного автора или зачитать любимый литературный отрывок из его произведения.

Еще один популярный формат в TikTok — это *прямые эфиры*, здесь можно обсуждать книжные новинки, проводить встречи с современными авторами, устраивать беседы «вопрос-ответ».

Важно уметь быстро реагировать на мировые и локальные тренды! Так у вас будет возможность выйти в «Рекомендации» или «Интересное» и вызвать симпатию у большего количества пользователей.

Контент важен! Включите всю свою фантазию и креативность при создании своего плана съемок.



Все на борт! Как набрать подписчиков?

Здесь важно соблюсти три составляющие:

1. Частота выхода видеороликов.

Для начинающего канала очень важна первая неделя после запуска, когда нужно выкладывать видео каждый день. Для запуска рекомендуют 3-6 видео в первый день, потом 1-3 видео каждый день в течение недели. Если хотите быстро набрать большое количество подписчиков, выкладывать видео нужно достаточно часто.

2. Качество контента.

Технологии шагнули далеко вперед, и зритель стал более искушенным. Качество визуального ряда и звука играет большую роль и увеличивает просмотры. Снимайте видео с максимальным разрешением видео (поменять их можно в настройках записи видео в телефоне) или снимайте на профессиональную камеру и монтируйте видео уже непосредственно в телефоне. Обязательно использование специального штатива для мобильной съемки и дополнительного источника освещения, например, кольцевой лампы.

Также важно, *как* именно снимать. Вы можете использовать разные ракурсы съемки (общий, средний, крупный план), необычные «переходы» — монтажные склейки между кадрами в своем видео.

Для монтажа видео можно использовать мобильные видеоредакторы: CapCut, Inshot и любые другие.

Как снимать качественный видео-контент для TikTok, можно узнать на официальном сайте платформы во вкладке «Портал для авторов» — «Основы творчества» <https://www.tiktok.com/creators/creator-portal/ru-ru/category/tiktok-creation-essentials-ru-ru/>.

3. Участие в крупных челленджах и трендах, использование хештегов.

Начинающие каналы показывают в первые дни в рекомендациях всем, потом искусственный интеллект начинает подбирать вам свою аудиторию. Хештеги #рек #хочуврек для вывода в рекомендации уже не работают. Надо создавать хештеги по геолокациям или по интересам.

Аналитика в TikTok.

Подробнее о своих подписчиках, взаимодействии с вашими видео вы можете узнать во вкладке «Аналитика».

Если говорить кратко, то встроенная статистика TikTok разделена на три больших раздела:

1. Обзор.

2. Контент.

3. Подписчики.

В разделе «Обзор» размещена основная информация о профиле:

— суммарное число просмотров всех видео в аккаунте;

— число подписчиков и график их прироста;

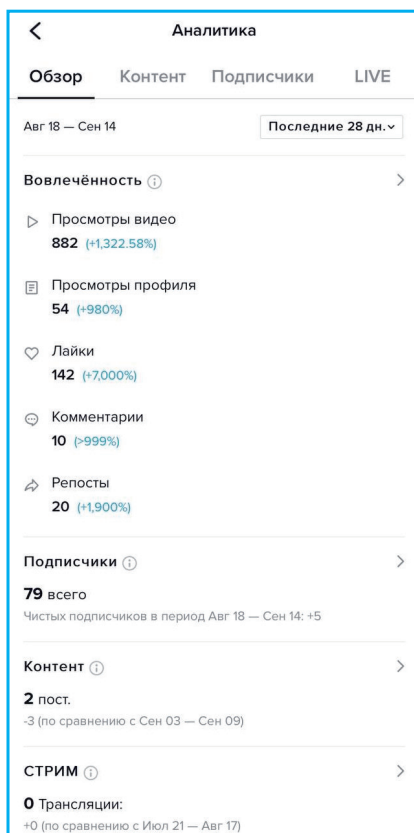
— число просмотров профиля и график за выбранный период, а также комментарии и репосты.

Во вкладке «Контент» можно проанализировать, какие видео набирают среди зрителей большую популярность.

Подписчики — это ваша целевая аудитория. После запуска канала вы сможете сравнить, насколько портрет целевой аудитории совпадает с вашими ожиданиями, прописанными в концепции ведения страницы.

Интересный для анализа пункт — «Видео, которые смотрят ваши подписчики». Здесь собираются клипы, других пользователей, которые ваша аудитория смотрела чаще всего за определенный период.

В заключение скажем, что миссия библиотеки в TikTok заключается не в привлечении новых читателей, а в воспитании культуры чтения, интереса к искусству и литературе. Это обращение к современному читателю, думающему, рассуждающему, открытому всему новому.



Романова Айтилина Алексеевна,
ведущий библиотекарь
информационно-образовательного отдела
Специализированной библиотеки-филиала № 22
«Smart-библиотека» МБУ «ЦБС»
ГО «г. Якутск»

**Лауреаты
Премии имени заслуженного работника культуры
ЯАССР Татьяны Андреевны Жараевой
для молодых специалистов библиотечного дела
Республики Саха (Якутия)**

2021 год



Пашнина Екатерина Ильинична, ведущий библиотекарь Специализированной детской библиотеки-филиала №15 «Моя библиотека» МБУ «ЦБС» городского округа «город Якутск».

С 2010 г. по 2014 г. проработала в МУ ЦБС «Верхнеколымского улуса (района)» Республики Саха (Якутия) библиотекарем ВСО, ЭДД и МБА и с 2013 г. главным библиографом.

В 2015—2017 гг. работала в Научной библиотеке Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова библиотекарем-каталогизатором центра каталогизации, с 2016 г. переведена на должность заведующего отделом культурного наследия.

В 2017—2020 гг. была методистом МУ ЦБС «Верхнеколымского улуса (района)» Республики Саха (Якутия).

С 17 сентября 2020 г. принята в Специализированную детскую библиотеку-филиал №15 «Моя библиотека» МБУ «ЦБС» ГО «г. Якутск» ведущим библиотекарем.

Проявила себя ответственным, творческим, креативным работником. Ведет социальные сети библиотеки, контент на платформе YouTube. С ноября 2020 г. ведет виртуальный театр книги «On-Like», целью которого является привлечение детей к чтению через театральную деятельность.

Е.И. Пашнина за год работы в г. Якутске прошла различные курсы повышения квалификации, является участником НКО «Молодо-зелено», где принимает активное участие в жизни и деятельности как НКО, так и всей ЦБС.

В январе 2021 г. награждена в номинации «Открытие года» от «ЦБС» ГО «г. Якутск», в июне 2021 года стала победителем деловой игры «Лидер будущего».

2020 год

Андреева Мария Витальевна, директор МБУ «Централизованная библиотечная система» городского округа «город Якутск».

Андреева Мария Витальевна в 2007 г. окончила ФГБОУ ВО «ВСГАКиИ» по специальности «библиотековедение и библиографоведение», квалификация библиотекарь-библиограф. Общий стаж библиотечной работы — 10 лет. Трудовую деятельность начала библиографом Республиканской библиотеки для слепых в 2005 г. В 2006 г. принята научным сотрудником в Научно-исследовательский центр книжных памятников Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия).

В 2011—2013 гг. работала библиотекарем в Центральной районной детской библиотеке Петроградского района (г. Санкт-Петербург).

В 2014 г. — принята на должность методиста в МКУ «ЦБС» ГО «город Якутск».

В 2017—2018 гг. — заведующая центром библиотечно-информационного обслуживания Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия).

В ноябре 2018 г. назначена директором МБУ «ЦБС» ГО «город Якутск».

Являясь директором, произвела ряд инновационных изменений в работе и структуре МБУ «ЦБС» ГО «город Якутск».

Инициативность и смелость в управленческих решениях выразились в принятии концепции библиотеки нового формата «SMART-библиотека», создании нового отдела документных фондов, введении должности главного хранителя фондов. Две



сельские библиотеки получили новые помещения в зданиях Домов культуры (Табага и Маган), открылась библиотека-филиал на базе пункта обслуживания в мкр. ДСК. Запущена работа с RFID-технологиями.

Утверждена позиция библиотек как открытых площадок для горожан.

Выиграны конкурсные заявки на модернизацию библиотек в рамках Нацпроекта «Культура» (библиотеки-филиалы №21 «Созвездие» и №13 «Библиополе»). Подготовлено и подписано «Положение об обязательном экземпляре» на уровне Окружной администрации г. Якутска.

Открытость новому способствует продвижению деятельности ЦБС через интернет. Запущен новый сайт ЯЦБС <https://cbsykt.ru/>, проект по организации виртуального портала на базе ИБО ЦБС <http://moiyakutsk.ru/> в рамках проекта ЯЦБС «Якутскоеведение». Разработан и введен проект виртуальных экскурсий по библиотечным улицам города Якутска «Книжкин дом в городе моем». Переведен в электронный формат еженедельный «Дайджест культуры г. Якутска». Разработан и введен в работу брендбук ЦБС г. Якутска, единый формат в соцсетях.

Запущены сетевые проекты: «Ауар-kut» — открытая среда для молодежи», читательский марафон «Якутск читает», экологический проект «Плюс/минус» по информационному просвещению по вопросам охраны окружающей среды. Внедрены новые формы работы с пользователями: читательская олимпиада «Узнай свой читательский IQ», Всемирная ночь Гарри Поттера, городской турнир «Литературный ринг» среди ССУЗов, проект «Финансовая грамотность населения».

М.В. Андреева продвигает профориентационное направление деятельности. Подписано соглашение с ФГБОУ ВО «Арктический государственный институт культуры и искусств», в рамках которого для выпускников, студентов предоставляются рабочие места, база для практики.

Она является волонтером-организатором Второго республиканского семинара для молодых глав муниципальных образований Республики Саха (Якутия). Эксперт форума «Ленский берег—2017» по направлению «Чтение». Член молодежного актива Республиканского комитета профсоюза работников культуры Республики Саха (Якутия) (2015—2018 гг.). Член молодежного совета Федерации Независимых Профсоюзов России Республики Саха

(Якутия) (2016—2018 гг.). Председатель Молодежной библиотечной ассоциации г. Якутска «Молодо-зелено» (2015—2017 гг.).

Участник смены «Библиотекарь будущего» Всероссийского молодежного образовательного форума «Селигер—2014». Участник региональной Деловой игры «Дублер» молодых специалистов в сфере культуры и искусства Республики Саха (Якутия) (2015 г.). Делегат XIX всемирного фестиваля молодежи и студентов в Сочи (2017 г.). Участник Международного симпозиума «Читающая нация в читающем мире» (г. Астана, Казахстан, 2017 г.).

Публиковалась в профессиональных журналах «Вестник Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия)» (2017 г.), «Вестник Библиотечной Ассамблеи Евразии» (2018 г.), «Библиография и книговедение» (2019 г.), «Библиотека» (2021 г.).

Лауреат премии им. Л.И. Хаенко «Молодо-зелено» 2015 г., лауреат 2016 г. в области культуры и искусств УКиДР ОА г. Якутска, победитель конкурса инновационных проектов «Молодежь—Библиотека—Инновация—2016» Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия). Лучший молодежный лидер по итогам 2016 г. среди Первичных профсоюзных организаций Рескома культуры Республики Саха (Якутия), дипломант премии им. Аксиньи Ефимовой Рескома культуры Республики Саха (Якутия) (2018 г.). Награждена Почетной грамотой Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) за значительный вклад в развитие молодежной политики Республики Саха (Якутия) (2016 г.). Имеет Благодарность администрации Петроградского района Правительства Санкт-Петербурга за значительный вклад в развитие культурно-просветительской деятельности населения (2013 г.).

2019 год

Никитина Сардана Егоровна, библиотекарь Чапаевской сельской библиотеки-филиала №3 МБУК «Хангалаская МЦБС».

Никитина Сардана Егоровна работает в Чапаевской сельской библиотеке-филиале №3 МБУК «Хангалаская МЦБС» с августа 2013 г. на временной основе, с февраля 2016 г. принята на постоянное место.

В 2015 г. закончила с отличием



ГБПОУ «Якутский колледж культуры и искусств» с квалификацией «библиотекарь», сразу продолжила образование в ФГБОУ ВО «Арктический государственный институт культуры и искусств» по специальности «библиотечно-информационная деятельность». В данное время продолжает обучение на 3 курсе заочного отделения.

Ею разработана программа «Молодежь.Чтение.Успех» до 2021 г., главной целью которой является вовлечение молодежи через библиотеку в общественную и культурную деятельность, направленную на развитие наслега.

Чапаевская сельская библиотека активно взаимодействует с другими библиотеками. Совместно с Октемской модельной библиотекой Сардана Егоровна участвует в работе проекта «Наследие — гордая память» к 100-летию образования Якутской АССР.

С.Е. Никитина стала лидером молодежи Октемского наслега в 2017 г., что положительно сказалось на показателях. Работа с молодежью наслега значительно активизировалась, появился интересный опыт, новые формы и методы по историко-патриотическому, правовому, эстетическому воспитанию, а также профориентации, формированию позитивного отношения к жизни и собственному здоровью. В первую очередь для безработной молодежи наслега библиотека провела круглый стол со специалистами Центра психологической помощи для семьи и молодежи и Центра занятости населения Хангаласского улуса, где обсудили пути решения этой проблемы.

Чапаевская сельская библиотека выступила организатором совместно с Администрацией МО «Октемский наслег», МР «Хангаласский район», Центром психологической помощи семье и материнства Хангаласского района деловой игры «Я предприниматель». Игра проведена в рамках развития реализации мероприятий по профессиональному ориентированию молодежи, формирования предпринимательского мышления и популяризации предпринимательской деятельности подрастающего поколения.

Чапаевская библиотека совместно с Октемской библиотекой и историко-краеведческой общественной организацией участвовала в 2017 г. в республиканском конкурсе грантов с проектом «Слава Труд». Проект получил субсидию из государственного бюджета Республики Саха (Якутия) на сумму 450000 рублей. Сардана Егоровна является автором проекта «Наследие — гордая память», благодаря которому выпустили книгу «Номоххо киирбит рационализатор», посвященную 90-летию В.Н. Исакова.

В ноябре 2018г. была избрана депутатом представительного органа (улусного собрания) МР «Хангаласский улус» по единому округу.

Сардана Егоровна является победителем различных республиканских, районных конкурсов. Победитель республиканского конкурса, посвященного 25-летию вступления М.Е. Николаева на должность первого Президента Республики Саха (Якутия), в номинации «Видеоролик» (2016 г.). Награждена Благодарственным письмом Главы наслега А.Н. Большакова за активное участие в сфере развития молодежной политики Октемского наслега по итогам 2016 г.

Победитель в номинации «Лучшая библиотека по работе с молодежью за 2017 год» МУ «Хангаласская ЦБС» (2017 г.). Победитель в номинации «Лучший специалист по молодежной политике» МР «Хангаласский район» (2017 г.). Имеет диплом в номинации «Лучший литературный образ» республиканского профессионального конкурса «Библио-Леди» Национальной библиотеки РС(Я) (2017 г.); диплом МБУК «Хангаласская МЦБС» Чапаевской сельской библиотеки-филиала №3, занявшей 3 место во 2-й группе улусного смотра-конкурса «Лучшая библиотека года» по итогам 2018 г.

Награждена Почетной грамотой Министерства по делам молодежи и социальным коммуникациям Республики Саха (Якутия) «За профессионализм, добросовестный труд, вклад в социально-экономическое развитие республики, реализацию государственной молодежной и социальной политики Республики Саха (Якутия)» и др.

2018 год

Федоров Гаврил Викторович, главный библиотекарь Центра общественного доступа Центральной районной библиотеки МКУ «Усть-Алданская МЦБС».

В 2015 г. окончил ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова» по специальности «инженер МТС».

С 2013 г. работает главным библиотекарем ЦОД Центральной улусной библиотеки им. С.С. Васильева-Борогонского МКУ «Усть-Алданская МЦБС».

В 2014 г. разработал современную версию сайта МКУ «Усть-Алданская МЦБС».

В 2016 г. стал делегатом III Съезда инженеров Якутии.

В 2017 г. разработал Электронную библиотеку МЦБС.



В 2018 г. выиграл республиканский конкурс проектов среди молодых специалистов библиотек «БиблиоМИКС». В этом же году выиграл в составе команды в улусной деловой игре «ПРОЕКТ—22» (номинация «Генератор идей»).

В 2019 г. проект «Электронная библиотека Усть-Алдана — сохранение культурного наследия», соавтором и исполнителем которого является Г.В. Федоров, выиграл Всероссийский конкурс общественных проектов первичных отделений партии «Единая Россия».

В 2020 г. Г.В. Федоровым был создан сайт «Бессмертный полк Усть-Алданского улуса». Проект «Создание сайта «Бессмертный полк Усть-Алданского улуса» стал лауреатом в номинации «Лучшая работа по современным технологиям в библиотеках» XIII республиканского конкурса научных работ в области библиотековедения, библиографии и книговедения Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия).

В 2021 году Гаврил Викторович разработал сайты 26 сельских библиотек-филиалов МЦБС и участвовал в создании методических рекомендаций в рамках проекта «Ведение сайтов сельских библиотек-филиалов». Проект получил поощрительное место республиканского конкурса «Лучший проект по методической деятельности в электронной среде».

Награжден Грамотой МБУ «Усть-Алданское управление культуры» (2015 г.), Благодарностью Главы МО «Мюрюнский наслег» (2017 г.), номинацией «Достижение года в области библиотечного дела» среди работников культуры «Усть-Алданского улуса» (2019 г., 2020 г.).

2017 год

Артеменко Ирина Евгеньевна, главный библиотекарь отдела обслуживания Центральной городской библиотеки г. Мирного им. М.М. Софианиди МКУ «Межпоселенческая информационно-библиотечная система» МО «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) (МКУ «МИБС»).

В 2011 г. окончила Мирнинский политехнический институт-фи-

лиал ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова», факультет английской филологии.

Трудовую деятельность в ЦГБ г. Мирного начала в феврале 2013 года, в должности библиотекаря читального зала отдела обслуживания ЦГБ г. Мирного.

В 2015 г. разработала и внедрила индивидуальную программу на иностранном языке «Свободный разговор на английском». Цель проекта — обучение учеников, студентов, взрослых разговорному английскому для общения в поездках за границей и общению в киберпространстве через Скайп. Проект актуален и работает по сей день — разработала «тренинги на английском» для учащихся средней общеобразовательной школы.

Сегодня, как главный библиотекарь ответственна за составление текущих и перспективных планов (проектов, программ). Применяет по профилю работы научно-технический отечественный и зарубежный опыт, методы обработки и получения информации с использованием современных технических средств, коммуникаций и связи, компьютерной техники.

Ириной Евгеньевной налажена связь с общеобразовательными учреждениями, с региональным техникумом, с политехническим филиалом университета. Готовит сценарии, разрабатывает презентации, электронные книжные выставки; выпускает библиографическую продукцию, проводит массовые мероприятия, размещает информацию на страницах молодежной газеты «Мое поколение», на сайте ЦГБ. Является участником проектов ЦГБ «РадиоКнижечки», «Оцифровка краеведческой литературы», «Семья и книга».

С 2017 г. в библиотеке ведет работу с сервисом электронных книг «ЛитРес», ведет страничку в Инстаграм «Книголом», литературные загадки.

Ирина Евгеньевна — член команды библиотекарей в интеллектуальной игре «Ворошиловский стрелок», член профсоюза МКУ «МИБС».

Участствует в районных семинарах и конференциях, приняла участие в профессиональном конкурсе молодых специалистов «Имидж профессии».

Награждена Благодарственным письмом СОШ №26 за активное участие в работе с детьми (2012 г.), Благодарственным пись-



мом к 55-летию ЦГБ (2015 г.), Благодарственным письмом Главы города за активную поддержку общественных инициатив (2016 г.).

2016 год



Михайлова (Ядреева) Любовь Тимофеевна, главный библиограф отдела региональной библиографии МЦДР Республики Саха (Якутия), малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия), ученый секретарь ученого совета Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия).

Любовь Тимофеевна в 2014 г. окончила ФГБОУ ВПО «Арктический государственный институт культуры и искусств» по специальности «библиотечно-информационная деятельность», квалификация «технолог автоматизированных ин-

формационных ресурсов».

В Национальной библиотеке Республики Саха (Якутия) работает с 1 октября 2012 г. Была составителем ежегодного указателя «Календарь знаменательных и памятных дат Республики Саха (Якутия)» (с 2015 по 2019 гг.), принимала участие в составлении Дальневосточного календаря «Время и событие—2015»; занималась пополнением базы данных «КЗД АИПС»; выполняла справки, консультации и др.

На высоком уровне освоила профессию библиографа. Является составителем библиографических указателей («Габышева Феодосия Васильевна», «Григорьева Люция Николаевна»). Совместно с А.Н. Зедгенидзевой явилась инициатором использования в библиографических указателях технологии быстрого реагирования — QR-кодов, которые отсылают к оцифрованным документам в Электронной библиотеке Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия).

Постоянно повышает свой уровень профессиональных знаний, навыков и умений. Активный участник научно-практических конференций различного уровня.

В 2019 г. Л.Т. Михайлова поступила в Институт языков и культуры народов Северо-Востока РФ ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Ам-

мосова» по специальности «культурология» по очно-заочной форме обучения (в декабре 2021 г. заканчивает магистратуру).

Принимает активное участие в общественной жизни коллектива Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия). В 2014—2019 гг. состояла в активе профкома Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия), была членом сборной команды библиотеки.

Награждена Благодарностью Первичной профсоюзной организации Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) (2016 г.), Благодарностью Ассоциации коренных малочисленных народов Севера Республики Саха (Якутия) (2017 г.), Почетной грамотой Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) (2018 г.), Благодарностью Министра культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (2019 г.), Благодарностью Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) (2020 г.) и др.

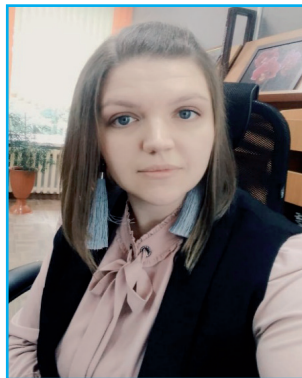
2015 год

Украинец Марина Владимировна, ведущий библиотекарь №10 п. Чульман муниципального бюджетного учреждения культуры «Нерюнгринская ЦБС» МР «Нерюнгринский район».

В 2011 г. окончила Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ им. М.К. Аммосова» по специальности «филолог».

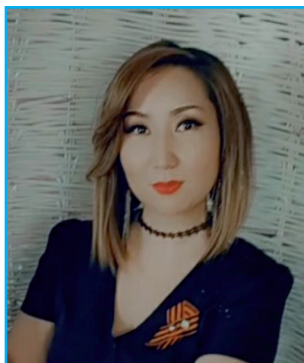
Творчески реализует целевую программу по краеведению библиотеки №10 п. Чульман «Мой Чульман — ты во всем неповторим» (2015—2017 гг.), цель которой — систематизация, хранение, распространение богатого краеведческого материала о поселке. С сентября 2013 г. является куратором клуба пенсионеров «Мы за чаем не скучаем».

В рамках социального партнерства организывает и проводит мероприятия с учреждениями поселка Чульман, так совместно с Домом детского творчества п. Чульман проводила театрализованные мероприятия в рамках проекта программы «10-ка горячих мероприятий для молодежи библиотеки №10».



Является организатором летнего чтения детей в лагере отдыха «Орленок», а также для детей разновозрастных отрядов поселка Чульман.

2014 год



Попова Александра Геннадиевна, библиотекарь Улах-Анского филиала МБУК «Хангаласская МЦБС». Имеет звание Отличника культуры Республики Саха (Якутия).

Окончила ФГБОУ ВПО «Арктический государственный институт культуры и искусств» по специальности «библиотекарь-библиограф» в 2011 году. Стаж работы по специальности составляет 20 лет.

Начала свою трудовую деятельность библиотекарем краеведческого отдела Центральной улушной библиотеки. Администрация Кобяйской ЦБС, в связи с открытием Центра общественного доступа, назначает Александру Геннадиевну, как человека инициативного и творческого, библиотекарем Центра правовой информации и ЦОД.

С 2012—2016 гг. Александра Геннадиевна добилась многого. Сумела за короткий срок установить партнерские отношения с руководителями учреждений и предприятий улуса, с Главами МСУ, с депутатами Улусного собрания, общественными организациями.

Александра Геннадиевна является разработчиком и организатором мероприятий по реализации комплексной программы по правовому просвещению населения. В рамках этой программы функционируют Общественная приемная Главы улуса, клуб молодых избирателей. При ЦОД организовали курсы компьютерной грамотности для пожилых и инвалидов «Вместе в электронный век».

Участвовала в республиканском турнире молодых специалистов культуры (2014 г.).

Ею выпущены методические материалы и библиографические пособия. В 2013 г. выступила с докладом на Региональном семинаре библиотекарей центров общественного доступа в Сунтарском улусе.

С 2016—2021 гг. работала главным библиографом Кобяйской ЦБС. Принимала участие в качестве редактора и составителя

библиографических пособий: указателей «Культура Кобяйского улуса: факты и события» (2003—2014 гг.), «Тимофей Егорович Сметанин», «Истин изэйиилээх автор Г.Г. Кобяков»; буклета к 50-летию Центральной библиотеки «И шелест страниц, словно ветер эпох: к 50-летию Центральной улусной библиотеки»; справочника «История поселка Сангар в названиях улиц».

С октября 2021 г. перевелась в Хангаласский улус. Работает библиотекарем Улах-Анского филиала Хангаласской МЦБС.

2013 год

Тишкина Елена Анатольевна, заведующая филиалом №3 п. Серебряный Бор МБУК «Нерюнгринская ЦБС» МР «Нерюнгринский район».

Окончила Нерюнгринский филиал Якутского педагогического училища №2 по специальности «воспитатель».

Автор программы «Серебряный Бор. Прошлое для будущего», которая в 2012 г. стала лауреатом конкурса работ общедоступных библиотек по экологическому просвещению детского населения Республики Саха (Якутия). Елена Александровна была инициатором создания мини музея в библиотеке «Серебряный Бор. Прошлое для будущего», руководителем клуба пенсионеров «Серебряный локон».

В 2013 г. по ведомственной целевой программе Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) «Развитие и укрепление общедоступных библиотек Республики Саха (Якутия)» в библиотеке поселка Серебряный Бор открыт Центр общественного доступа. По итогам работы за 2012 г. Нерюнгринской районной администрацией библиотека признана лучшей среди библиотек Нерюнгринского района.



2012 год

Донской Сергей Валерьевич, специалист отдела мониторинга и реализации нацпроекта «Культура» ГКУ Республики Саха (Якутия) «Центр финансово-экономического обеспечения деятельности учреждений культуры и искусств». Имеет звание Отличника культуры Республики Саха (Якутия).

Работал с 2006 по 2017 гг. в Центральной библиотеке мето-



дистом-технологом автоматизированной библиотечной системы МКУ «Верхневилуйская МЦБС» МР «Верхневилуйский улус (район)».

Как методист-технолог Сергей Валерьевич провел огромную работу по внедрению в деятельность библиотек Верхневилуйской МЦБС информационно-мультимедийных технологий, обеспечению доступа пользователей к

Интернет-ресурсам, электронным базам данных, оказывал методическую помощь сельским филиалам по осуществлению комплекса работ по внедрению программных средств; на семинарах-практикумах, семинарах-тренингах, выездных практических занятиях обучал работников сельских филиалов компьютерной грамотности на основании проекта «Компьютер: шаг за шагом», разработанного в 2007 г. Благодаря настойчивости Сергея Валерьевича все специалисты МЦБС овладели компьютерными технологиями.

Наиболее масштабным мероприятием в 2016 г. стал конкурс по созданию буктрейлеров «Моя любимая книга в новом формате», где приняли участие 20 библиотек централизованной системы. Снято 76 видеороликов-буктрейлеров.

Сергей Валерьевич принимал самое активное участие в формировании электронных баз данных Верхневилуйской МЦБС.

При непосредственном участии С.В. Донского в Верхневилуйской МЦБС было создано 4 сайта: «Тыиннаахтар умнубат сыллара» (ЦБЮ), «Федоров Афанасий Игнатьевич (Тамалакан)», «Народный писатель Якутии Н.Г. Якутский (Харбалах)», сайт МКУ «ВВМЦБС».

Сергей Валерьевич неоднократно награждался Почетными грамотами Главы МР «Верхневилуйский улус (район)», Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия) и Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия). Как один из ярких представителей молодых специалистов награжден Почетной грамотой комитета Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) по науке, образованию, культуре, средствам массовой информации и делам общественных организаций.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Анисимова Анастасия Михайловна.</i> Предисловие.....	3
<i>Захаренко Марина Павловна.</i> Молодые специалисты — перспективный кадровый ресурс библиотеки.....	6
<i>Агарина Елена Михайловна.</i> Гильдия молодых библиотекарей: наш путь к эффективному взаимодействию и развитию	13
<i>Калашникова Анна Николаевна.</i> Нематериальная мотивация, или как «разбудить» профессионала	27
<i>Филиппова Дария Николаевна.</i> Площадки для продвижения: акценты и адаптация текстов.....	30
<i>Смольникова Юлия Витальевна.</i> Книжный блогинг. Для чего писать о книгах в социальных сетях?.....	34
<i>Климентова Анна Константиновна.</i> Инструменты продвижения в Instagram.....	36
<i>Романова Айталипа Алексеевна.</i> TikTok: как это работает?.....	41
Лауреаты Премии имени заслуженного работника культуры ЯАССР Татьяны Андреевны Жараевой для молодых специалистов библиотечного дела Республики Саха (Якутия)	47

БИБЛИОТЕЧНЫЙ МИР ЯКУТИИ

Выпуск 10

Составители:

Анисимова Анастасия Михайловна,
Эртюкова Лилия Михайловна

Редакторы:

Г.Ф. Леверьева,

Е.В. Скоблова,

Н.Э. Игнатьева

Комп. верстка *Л.И. Давыдова*
Техн. редактор *А.В. Максимова*

Отпечатано в ИЦ НИЦ НБ РС(Я)
Формат 60x84/16. Гарнитура Таймс.

Усл. п.л. 3,75. Тираж 50 экз.

Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)
677018 г. Якутск, пр. Ленина, 40

