

## Молодые специалисты как особая социальная группа трудовых ресурсов библиотеки

*Впервые комплексно характеризуется статус молодого библиотечного специалиста в понятийном и нормативно-правовом контекстах. Рассматривается организация работы с молодыми специалистами библиотек на федеральном и региональном уровнях. На материале проведенного автором исследования обосновывается приоритетность кадровой политики, ориентированной на привлечение, закрепление и развитие молодых библиотечных сотрудников.*

**Ключевые слова:** молодежь, молодой библиотечный специалист, правовой статус, персонал библиотеки, программа «Молодые в библиотечном деле», Российская библиотечная ассоциация.

### Дефиниция понятия «молодежь» и правовой статус молодого специалиста

Молодежь — это особая социальная группа, отличающаяся возрастными рамками и статусом в обществе. Анализ литературных источников позволяет констатировать, что еще в первой половине XX в. молодежь не рассматривалась как самостоятельная социально-демографическая группа. Обособление молодежи в отдельную социальную категорию и выработка подходов к ее определению произошли в 1960-е годы. Важнейшими группообразующими признаками были определены возрастные характеристики и особенности социального положения, а также обусловленные ими социально-психологические свойства [1, 2, 6, 7, 17].

Одно из первых комплексных определений данного понятия предложено В.Т. Лисовским (1968): «Молодежь — поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих (в более зрелом возрасте уже усвоивших) образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от конкретных



**Марина Павловна Захаренко,**  
заместитель директора  
по профессиональным и  
общественным связям  
Российской государственной  
библиотеки для молодежи

исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет» [5, с. 55]. Позднее (1979) И.С. Коном было дано развернутое определение: «Молодежь — социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленная теми или иными социально-психологическими свойствами. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанные с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации» [4, с. 16].

Понятие «молодежь» зафиксировано в законодательных актах федерального и регионального уровней. В проекте Федерального закона «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации» (2010) дана следующая формулировка: «Молодежь (молодые люди) — проживающие на территории Российской Федерации физические лица (граждане Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, также иностранные граждане и лица без гражданства) в возрасте от 14 до 30 лет» [12]. В большинстве (свыше 60) субъектов Российской Федерации приняты законы о государственной (региональной) молодежной политике, где в той или иной степени характеризуется понятие «молодежь» (см. Приложение). Анализ текстов законов позволяет констатировать, что практически во всех российских субъектах молодежью признаются граждане в возрасте 14 (18) — 30 лет (исключение составляет Москва — от 14 до 25 лет и Чеченская Республика, где возрастные границы расширены до 35 лет).

Как активная и перспективная часть общества, молодые люди являются объектом изучения многих наук — философии, психологии, педагогики, социологии, политики, права. При этом каждой наукой в понятие «молодежь» вкладывается различное содержание. Поскольку в данной статье молодежь рассматривается как трудовой ресурс, правомерно обратиться к определению частного понятия «молодые специалисты».

Дефиниция «молодой специалист» до сих пор не получила нормативного оформления, официальное понятие пока отсутствует в действующем российском трудовом законодательстве. Обратимся вновь к проекту Федерального закона «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации» (2010), где зафиксировано определение «молодой специалист — гражданин Российской Федерации, возраст которого не превышает 30 лет, впервые окончивший на территории Российской Федерации обучение в имеющем государственную аккредитацию образовательном

учреждении высшего профессионального образования и получивший документы государственного образца о соответствующем уровне высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «бакалавр», «специалист», «магистр», в течение одного года со дня окончания, либо, если лицо трудоустроивается и работает по специальности, соответствующей полученному образованию, и отвечающий иным требованиям в случаях, установленных федеральным законодательством — в течение трех лет со дня окончания учебного заведения» [12]. Однако этот законопроект еще не имеет юридической силы. Отметим, что Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 г. ориентирована преимущественно на граждан Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет [16]. Между тем в преамбуле документа разработчики ссылаются на результаты исследований молодых людей в возрасте 18—35 лет.

Юридическое определение рассматриваемого понятия можно найти в федеральных подзаконных актах специального действия, а также некоторых региональных законах и нормативных актах о поддержке молодых специалистов (стимулирующие выплаты, стипендии, субсидии на приобретение жилья и т. д.). В данном ряду выделим: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2006 г. № 250 «О порядке предоставления за счет средств федерального бюджета субсидий бюджетам субъектов... по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности» [9, п. 326]; Типовое положение о предоставлении социальных выплат на строительство (приобретение) жилья, утвержденного постановлением Правительства РФ от 3 декабря 2002 г. № 858 [11, п. 266]; Паспорт Московской программы «Молодой семье — доступное жилье» на 2009—2011 гг. [10, п. 10 ч. 1]; Отраслевое соглашение по федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации на 2010—2012 годы (утв. Минздравсоцразвития РФ 14.12.2009, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 15.12.2009) — раздел VII «Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи» [14]. В этих документах статус молодого специалиста определяется только для целей данных нормативных актов. Очевидно, что региональные власти, как и отраслевые ведомства формулируют данное понятие с учетом местных интересов и возможностей.

Отсутствие единообразной трактовки понятия «молодой специалист» не способствует решению важнейших социальных проблем молодежи, реализующей свой потенциал в трудовой сфере, в том числе в библиотечном деле. Современное

разноуровневое российское законодательство не позволяет установить четких границ статуса такого сотрудника.

Наш целевой контент-анализ региональных правовых актов выявил, что в Москве и Рязани возраст молодого специалиста — до 35 лет, а в Санкт-Петербурге возрастная граница колеблется в зависимости от сферы труда: на педагогических должностях не старше 30 лет, а во всех других сферах труда (в том числе библиотечной) — 35 лет; в Саратове, Челябинске, Ямало-Ненецком автономном округе — до 30 лет, в Омске установлена граница в 29 лет.

Отсутствуют и унифицированные требования к уровню образования выпускников профессиональных учебных заведений. В большинстве регионов к молодым специалистам относят лиц, имеющих среднее или высшее профессиональное образование, но в ряде случаев к этой категории отнесены также лица с начальным профессиональным образованием. При идентификации молодых специалистов на региональном законодательном уровне зачастую важен факт начала трудовой деятельности — если люди не приступили к работе после окончания учебного заведения, то они не будут относиться к этой категории работников и, соответственно, теряют некоторые установленные льготы и гарантии.

### **Статус молодого специалиста в СССР (1930—1980-е гг.)**

Необходимость выделять особый статус молодого специалиста государственные органы власти стали признавать с 1930-х годов. Так, в Постановлении ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов» [13] указывалось, что все окончившие высшие и средние учебные заведения, должны направляться на работу по своей специальности непосредственно на производство и работать не менее пяти лет. Категорически запрещалось использовать молодых специалистов не по полученной специальности. Работодателям поручалось обеспечить им благоприятные условия труда, организовать помощь опытных наставников, снабжать профессиональной литературой, а также предоставлять жилье. Вопросы трудоустройства и занятости выпускников вузов и вузов оставались актуальными для государства вплоть до начала 1990-х годов.

На основании Положения о стажировке молодых специалистов (утверждено Госкомтрудом СССР, ВЦСПС, Минвузом СССР от 25.06.1973) [15], работодатель в течение первого года работы после распределения обязан был взять такого сотрудника в штат и выплачивать заработную плату согласно штатному расписанию, создать все условия для приобретения необходимых практических и организаторских навыков.

Приказом Минвуза СССР в 1980 г. были утверждены Положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения (от 30.07.1980 № 870) [8], в которых определены особенности статуса молодого специалиста. К такой категории работников относили выпускников высшего и среднего специального учебного заведения, закончивших полный курс обучения и защитивших дипломный проект (работу), сдавших государственные экзамены и направленных на работу комиссией по персональному распределению, а также отработавших по направлению в течение трех лет после окончания учебного заведения. При этом предоставление работы молодым специалистам в плановом порядке считалось одной из гарантий обеспечения права граждан на труд, а трудовая деятельность в соответствии с таким назначением была признана гражданским долгом и обязанностью молодого человека перед государством, предоставившим ему возможность бесплатного обучения.

Молодые специалисты с высшим и средним специальным образованием должны были проработать после окончания учебного заведения в соответствии с назначением комиссии по персональному распределению

и направлением министерства не менее трех лет. Время пребывания в Вооруженных Силах СССР, стажировки засчитывалось в срок обязательной работы по назначению после окончания учебного заведения. Стажировка молодого специалиста, т. е. работа по специальности в первый год после окончания профессионального учебного заведения, проходила на предприятиях, в учреждениях и организациях под опекой более опытных работников и контролем администрации. От стажировки могли быть освобождены выпускники вузов, получившие профессиональное образование по вечерней или заочной форме обучения, имеющие к моменту окончания вуза стаж этой работы не менее одного года [1, с. 132—134]. Таким образом, можно заключить, что статус молодого специалиста зависел не от возрастных параметров, а от факта окончания соответствующего профессионального учебного заведения и работы по специальности в течение определенного периода. Все это в полной мере распространялось и на библиотечные кадры.

К сожалению, в перестроечные и постперестроечные годы важнейшие положения статуса молодых специалистов, которые долгие годы формировались в законодательстве страны, были фактически утрачены.

Проблемы трудоустройства, выявленные более полувека назад, когда действовала система официального распределения на работу после получения профессионального образования, актуальны и сегодня, так как рынок труда саморегулируется и поиск работы — самостоятельное дело самих выпускников учебных заведений.

Современный статус молодого специалиста на федеральном уровне не определен, четких характеристик данной категории работников не существует. В трудовом законодательстве этот термин отсутствует, лишь в Трудовом кодексе РФ (ст. 70) зафиксировано, что выпускник профессионального учебного заведения освобожден от испытаний при приеме на работу. Каких-либо иных особенностей правового положения для тех, кого можно отнести к «молодым специалистам», кодекс не устанавливает. Поскольку возрастные рамки также не определены, то к категории лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания обучения, могут быть отнесены граждане, не принадлежащие к категории «молодежь».

### **Характеристика понятия «молодой библиотечный специалист»**

При размытости определения общего понятия «молодой специалист» сложно дифференцировать характеристику «молодого библиотечного

специалиста». В ряде отраслей профессиональной деятельности статус молодого специалиста вообще не определен или регулируется исключительно ведомственными нормативными актами (без учета региональных норм). И наоборот, например, статус молодых педагогов пестрит разнообразием региональных норм, хотя единого отраслевого подхода нет. В библиотечной сфере это понятие фактически не сформулировано.

Опираясь на имеющиеся нормативно-правовые документы, современные внутриведомственные (внутриорганизационные) трактовки данного понятия и учитывая специфику библиотечной отрасли (в частности, преимущественно женский персонал, невысокая по сравнению с другими сферами оплата труда, текучесть кадров на низовых должностях), можно обозначить следующие основные параметры принадлежности к группе молодых библиотечных специалистов: возраст до 35 лет; факт окончания профессионального (в том числе непрофильного) образовательного учреждения (высшего или среднего специального по любой форме обучения); работа в библиотеке в качестве специалиста.

Многие регионы России предпринимают попытки возродить систему материального стимулирования выбора сферы труда и закрепления молодых специалистов на работе по профилю специальности. Однако все эти меры фактически ограничиваются финансовой (часто незначительной) поддержкой. В качестве примеров приведем сведения, полученные нами при опросе руководителей библиотек в рамках комплексного исследования «Молодежный кадровый ресурс публичных библиотек России» (2009—2010). В Рязани молодым специалистам сферы культуры установлена доплата 300 руб. ежемесячно в первые три года работы; в Кемерово им выплачивается губернаторская премия в области культуры и искусства (пять молодых сотрудников Кемеровской областной библиотеки для детей и юношества в разные годы были ее лауреатами); с 2002 г. в Бурятии реализуется программа «Обеспечение жильем молодых специалистов»; в Омске действует долгосрочная целевая программа «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в муниципальных бюджетных организациях города Омска» (2009—2015), предусматривающая единовременную выплату молодым специалистам в размере 20 тыс. руб., ежемесячные доплаты к должностному окладу, обеспечение жильем в течение трех лет. Ежегодно вручается «Молодежная премия мэра города Омска» и др.

На сегодняшний день в преобладающем большинстве регионов (республик, краев, областей, автономных округов) приняты Законы о библиотечном деле (нами выявлены законы 68 регионов). В ходе анализа собранной информации обнаруживаются некоторые особенности регионального за-



конодательства относительно проблемы молодых библиотечных кадров. Важным представляется тот факт, что в большинстве, а именно в 89,7% региональных законодательных актов по библиотечному делу выделены специальные статьи и самостоятельные главы, посвященные кадрам. Особо следует отметить гарантии, направленные непосредственно на молодых специалистов. В целях закрепления молодых кадров в регионах создаются необходимые условия для продолжения учебы и профессионального роста. Заметно влияют на самоутверждение молодежи конкурсы профессионального мастерства. Их итоги нередко являются основанием для повышения разряда. Закреплению молодых кадров помогает и материальная заинтересованность. В большинстве региональных библиотечных законов при различии подходов заложены прямые и косвенные экономические меры, которыми пользуются в том числе и молодые сотрудники:

- повышение разряда ЕТС лауреатам профессиональных конкурсов (зафиксировано в законах Приморского края, Белгородской и Новгородской областей);
- присвоение повышенного разряда ЕТС выпускникам-отличникам (в Новгородской области);
- учреждение грамот, премий (Приморский край, Владимирская и Белгородская области);
- дополнительные льготы выпускникам (Ханты-Мансийский автономный округ, Новгородская и Астраханская области);
- сокращение рабочего дня (Приморский и Красноярский края, Тюменская, Тульская и Воронежская области);
- доплаты работникам центральных библиотек за осуществление методических и координационных функций (15 регионов);
- материальная помощь (Воронежская и Владимирская области);
- пособие / материальная помощь при уходе в отпуск (Тюменская, Калужская и Орловская области, Республика Северная Осетия — Алания).

В законодательных документах Республики Хакасия и Курской области зафиксировано право работников библиотек на обеспечение жильем за счет средств бюджета или компенсации индивидуального строительства жилья. Согласно закону Ханты-Мансийского автономного округа, выпускники культурно-просветительских образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившие к работе в государственных или муниципальных библиотеках по специальности, пользуются правом первоочередного получения субсидий на беспроцентной основе на строительство или приобретение жилья. В пределах выделенных средств им также выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов и устанавливаются ежемесячные доплаты в течение трех лет в размере тарифной ставки первого разряда. Можно предположить, что наличие вышеперечисленных гарантий и льгот создает хорошую мотивационную основу для молодого библиотечного специалиста.

Однако не во всех территориальных законах введены нормы, отражающие социальную защиту молодых работников библиотек, в некоторых они носят декларативный характер. При этом не всегда заложен механизм их реализации и не конкретизированы источники финансирования [3].

#### Список источников

1. *Болотова Е.Л.* Есть ли правовой статус у молодого специалиста? // Нар. образование. — 2010. — № 2. — С. 132—138.
2. *Волкова Н.В.* Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н.В. Волкова. — Бийск, 2005. — 169 с.
3. *Захаренко М.П.* Законодательное регулирование трудовой активности молодых специалистов : региональный уровень // Независимый библ. адвокат. — 2009. — № 2. — С. 37—40.

4. Кон И.С. Молодежь // Большая совет. энцикл. — 3-е изд. — Т. 16. — М., 1974. — С. 478.
5. Цит. по: Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: учеб. пособие / В.Т. Лисовский. — СПб.: СПбГУП, 2000. — 519 с.
6. Молодежь России: сб. реферат. ст. из период. изд. за 2008 г. — М.: Рос. гос. б-ка для молодежи, 2009. — 263 с.
7. Молодежь России: сб. реферат. ст. из период. изд. за 2009 г. — М.: Рос. гос. б-ка для молодежи, 2010. — 183 с.
8. О введении в действие Положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения: Приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 30 июля 1980 г. № 870 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.knukim-edu.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data02/tex13660>
9. О порядке предоставления за счет средств федерального бюджета субсидий бюджетам субъектов... по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности: Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2006 г. № 250 // Российская газета. — 2006. — № 105 (19 мая).
10. О третьем этапе Московской программы «Молодой семье — доступное жилье» на 2009—2011 гг. и заданиях до 2015 г.: Постановление Правительства Москвы от 10 февраля 2009 г. № 76-ПП [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://housing.mos.ru/dmghhtml/programs/family.htm>
11. О Федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2013 года»: Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2002 г. № 858 (в ред. Постановлений Правительства от 28.04.2011 г. № 336) // Собр. законодательства РФ. — 2011. — № 19. — ст. 2766.
12. Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации: проект Федерального закона [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://vmo.rgub.ru/policy/act.php>
13. Об улучшении использования молодых специалистов: Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.zaki.ru/pagesnew.php?id=1934aki>
14. Отраслевое соглашение по федеральным государственным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации на 2010—2012 годы: утв. Минздравсоцразвития РФ 14.12.2009, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 15.12.2009 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.referent.ru/1/151803>
15. Положение о стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения: утв. Госком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 18 июня 1973 г. № 104-АВ; Всесоюз. Центр. Советом Профсоюзов 21 июня 1973 года; Министерством высшего и среднего специального образования СССР 25 июня 1973 г. № 555 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sss4653.html>
16. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года: утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://youth.minstm.gov.ru/32/816.shtml>
17. Ткач Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Д.А. Ткач. — Саратов, 2004. — 152 с.

*Окончание — в следующем номере журнала.*

## **Анонс**

### **ПРЕДСТОЯЩИЕ КОНГРЕССЫ ИФЛА**

• **Всемирный библиотечный и информационный конгресс — 78-я Генеральная конференция и Ассамблея ИФЛА** на тему: «Библиотеки сейчас! — Вдохновляя, удивляя, поддерживая» (Libraries Now! — Inspiring, Surprising, Empowering) состоится **11—16 августа 2012 г.** в Хельсинки (Финляндия)

• **Всемирный библиотечный и информационный конгресс — 79-я Генеральная конференция и Ассамблея ИФЛА** на тему: «Библиотеки будущего: безграничные возможности» (Future Libraries: Infinite Possibilities) состоится **17—23 августа 2013 г.** в Сингапуре.

Определены регионы предстоящих в 2014—2019 гг. конгрессов ИФЛА:

- 2014 — Европа (страна выбирается)
- 2015 — Африка
- 2016 — Северная Америка
- 2017 — Европа
- 2018 — Латинская Америка или страны Карибского бассейна
- 2019 — Европа