

Аманжолова Дина Базарбайқызы,
Н.В. Гоголь атындағы
Қарағанды облыстық әмбебап
ғылыми кітапханасының
директоры

Қарағанды облысы кітапханаларындағы жастар кадрлық қоры

Құрметті әріптестер! Біздің облысымыздың кітапхана тарихында жас кітапханашылардың бүгінгідей көпшілік, көрнекті жиналысы алғаш рет өтіп отыр десек болады. Сондықтан, барлық қатысушыларға қош келдіңіздер дегім келеді.

Бүгінгі күні жастардың қоғам өміріндегі ролі күн өткен сайын маңызды болып келеді. Алдыңғы шепке серпінді, креативті, заманауи ой-пікірі бар жас кәсіпқой мамандар шығатын уақыт туды. Кадрлік қорларға, біріншіден жастарға инвестиция жұмсау – кітапхана мекемелерінің бәсекеге қабілетті болуына бағытталған ұзақ мерзімге бөлінген қаржы болып табылады. Жақсы дайындығы мен дұрыс ұйымдастырушылық қабілеті бар қызметкерлер кітапхана тағдырын анықтайды. Ал Қарағанды облысының жас кітапханашылары өз кітапханаларының тағдырын анықтай ала ма?

Қазіргі уақытта облысымызда 335 мемлекеттік кітапханада 999 кітапхана қызметкерлері жұмыс жасайды. 35 жасқа дейінгі жас кітапханашылар саны – 257-ні құрайды. Ол 25,7%.

Жас кадрлар қорын арттыруда белсенді жұмыс жүргізілуде. Мысалы, жас қызметкерлер санының 35%-дан жоғары көрсеткіштері Бұқар жырау ауданында – 28 қызметкер (42,0%), Жезқазғанда - 20 (38,0%), Жаңаарқа ауданында - 26 (35,1).

20%-35% аралығындағы айрықша қолайлы жағдай – Қарағанды орталықтандырылған жүйесінде – 24 (22,2%), Ақтоғайда - 8 (24,2%), Шетте – 15 (23,8%), Теміртауда - 14 (23,3%), Абайда - 8 (22,2%), Саранда - 7 (22,6%), Шахтинскте - 9 (20,5).

11%- 20% дейінгі жастар Балқаш ОКЖ – 10 (15,0%), Осакаров ОКЖ – 8 - (16,3%), Ұлытау ОКЖ - 4 (17,4%), Сатпаев ОКЖ - 3 (11,1 %).

Ал 35 жасқа дейінгі жас мамандар Қарқаралы ОКЖ – 5 (7,6%).

Бұл 10% төмен көрсеткіш.

Кейінгі екі жыл ішінде 35 жасқа дейінгі жас кітапханашылардың кітапханалардағы саны біртіндеп тұрақтанып келеді. Жалпы кадрлар санын 35 жасқа дейінгі кітапхананың жас қызметкерлері құрайтын қазіргі 25,7% -ды қолайлы деп санай аламыз.

Салыстырма үшін кейбір шетелдің кадрлық зерттеулеріне көз жүгіртсек: Францияның кітапхана ісінде соңғы онжылдықта мемлекеттік

кітапханалардағы білікті қызметкерлердің айтарлықтай бөлігін кемелденген мамандар құрайды. Американдық кітапханашылар да саланың өзекті мәселесі деп білікті кадрлардың жоқтығын алға қояды. Мысалы 25-34 жас аралығындағы кітапханашылар саны тек 12% ғана. Ал Қытайдағы кітапханалар жағдайы басқа елдерге қарағанда ерекше. Бұл елде кітапханашы мамандығын құрметтеп, бағалайды. Кітапхана маманының орта жалақысы бүтін қаланың орташа жалақысымен тең. Кітапхана қызметкерлерінің үштен бір бөлігі 35 жастан жоғары емес.

Білім деңгейін саралайтын болсақ, жас қызметкерлердің арасында арнаулы орта біліммен 57 (24,0%), орта арнаулы, бірақ кітапханашы емес біліммен 48 (20,2%) кітапханашылардың жұмыс істейтінін атап айту керек. Арнаулы кәсіптік білімі бар жас қызметкерлер санының жоғары көрсеткіші Бұқар Жырау, Жаңаарқа, Қарағанды, Шахтинск, Шет, Нұра Орталықтанған кітапханалар жүйелерінде. Ал Сәтпаев, Приозерск, Қаражал Орталықтанған кітапханалар жүйелерінде арнаулы білімі бар маманар жоқ.

Бүгінгі күнде жоғары деңгейдегі 107 маманның (45,1%) білімі арнаулы кәсіптік емес. Кітапханашы мамандығына арнаулы жоғары мамандандырылған білімі бар жастар келмейді. Осының салдарынан жоғары арнаулы білімі бар қызметкерлердің жалпы саны төмендеген, яғни 2,1 %.

Қызметкерлердің 4,6% тек орта білімі бар кітапханашылар, дегенмен 5,5% кітапханашылар бүгінгі күні білім алуда.

Кітапханаға негізінен маман емес қызметкерлер келетіні белгілі. Жас буынның кітапханаға ерекше ағылып келгені кейінгі жылдары байқалды. Алынған мәліметтерге сүйенетін болсақ, кітапханаға басқа салада жұмыс жасаған немесе білім алған жастар жиі келеді. Олар филологтар, лингвистер, программистер, экономистер, заңгерлер, тіпті дизайнерлер де. Әрине, кітапханашы мамандығы әрқилы білім мен шеберлікті талап ететіндіктен, бір себептен жаман да емес. Сондықтан кәсіптік білімі жоқ жас мамандарға тиімді мамандандырылған бейімділік жасау – басшының міндеті болып табылады. Қазіргі күні ҚР Ұлттық Академиялық кітапханасы негізінде және Қарағанды Мемлекеттік техникалық университетінде қосымша білім орталықтары (Челябинсктің мәдениет институты) құрылған.

Тиімді ұсыныстарды күту үшін кітапханадағы жұмысты пайдаланатын уақытша қызметкерлер саны өсіп кетті. Уақытша қызметкерлер кітапхана уақытын алады, зияткерлік қорларды, яғни тәлімгер арқылы білікті мамандардың білімі мен біліктілігін көтеру жүйесін, кітапхананың материалдық-техникалық базасын пайдаланып, орнына төмен деңгейдегі тиімсіз білікті еңбегін ұсынады.

Кітапхана саласындағы жас кітапханашылардың еңбек өтілі қандай?

1 жылға дейінгі еңбек өтілі бар жас кітапханашылар саны – 59 (25%), 1 жылдан 3 жылға дейінгі – 101 (42,6%), 4 жылдан 10 жылға дейін – 70 (29,5%), ал 10 жылдан 15 жылға дейін – 7 (2,9%). Кітапханалық білімі жоқтығына қарамастан кітапханашы мамандығын көптеген жастар таңдауда, қазіргі күні 2-3 жылдық еңбек өтілімдері бар. Бірақ дегенмен үштен бір бөлігі енді ғана мамандыққа енуде.

Қазіргі жастардың кітапханада жұмыс жасауына аттестациядағы әңгімелесу қорытындысы, кітапханаға қатынауы септігін тигізеді. «Неліктен жұмыс істеуге кітапханаға келдіңіз?» деген сұраққа кітапхана жұмысына ойламаған жерден, түрлі жағдайлардың салдарынан келгендері жайлы жиі естиміз. Ал егер нақтырақ айтар болсақ, көптеген жастарды кітапханаға ақшаның тапшылығы әкеледі. Және осы жұмыс өзінің төмен еңбек жалақысымен олардың ағымдағы қажеттіліктерін қанағаттандырады. Тек кітапхана жұмысымен етене танысқан кезде ғана кітапханада жұмыс жасау керектігін, оқитын, ойлайтын, сөйлейтін, жазатын, заманауи технологияларды игерген адам болу керектігін түсінеді. Жалақысы төмен, талаптары биік екенін көрген соң көп жастар кітапхана жұмысынан кетіп қалады.

Жас кітапханашылардың 8% «отбасылық дәстүрге байланысты» кітапханада жұмыс жасайды. Осындай кітапханалық әулеттер Осакаров, Шахтинск, Шет, Бұқар жырау, Жаңаарқа, Абай, Қарағанды ОКЖ дамып келеді.

Қазіргі күні кітапханаға «өз еркімен» немесе «әуестігіне» қарай келетіндер өте аз. Көпшілік кітапханалардағы жас қызметкерлердің тек азғантай пайызы әу бастан кітапхана еңбегіне арнайы бағытталып келгендер.

Жас кітапханашылардың кітапхана ісіне деген көзқарасы қандай?

Талдаулар жүргізу арқылы біз жас кітапханашылардың кітапханалық қызметке деген көзқарастарын білуге тырыстық. Тек 22% жас кітапханашылар кітапхана жұмысын беделді деп бағалаған. 12% – кітапхана жұмысын жалықтырғыш, арзымайтын, беделсіз, әбігерлі жұмыс деп есептейді. 22,4% – жұмысты «зияткерлік жұмыс» деп анықтапты. 19% – шығармашылық жұмыс деп тауыпты.

Жас кітапханашылар өздерінің маман ретінде қалыптасуларын алдымен кәсіптің әлеуметтік бедел деңгейімен және еңбек ақысының деңгейімен бағалайды.

Мұндай жағдай жаппай тегіс жерлерде. Мысалы, америкалық зерттеулер бойынша кітапханашы ең танылмаған бес мамандыққа тұрақты түрде еніп отырады екен.

Жас қызметкерлердің кітапхана жұмысымен қанағаттанбауының себебі неде?

Олардың басым көпшілігі бірінші орынға төмен жалақыны қояды. Содан соң материалды-техникалық базаның әлсіздігі десе, үшінші орынға мамандықтың беделі жоқтығы десіпті.

Кәсіптік қанағаттанбаушылықтың басты осы себептері барлық кітапханашыларға тән. Олардың жасына, еңбек өтіліне, лауазымына, кітапхана мен аймақтың түріне де байланысты емес.

Американдық зерттеушілер АҚШ кітапханаларындағы білікті мамандардың «қартаюы» мен тапшылығына әкелетін 3 маңызды факторды атайды. Олар: төмен жалақы, қызмет бабымен көтерілу мүмкіндігінің жоқтығы мен қызметкерлердің жетістіктерін жеткіліксіз ынталандыру және мамандыққа деген қоғамның негативті, жағымсыз қарым-қатынасы.

Әрине, әсіресе қалаларда жалақы төмен, және мамандық та мәртебесіз. Бірақ неліктен ол мәртебесіз? Неліктен біз, кітапханашылар, өз мамандығымызға жеткіліксіз құрмет жоқ деп ренжиміз? Неге біздің еңбегіміз бағаланбайды?

Мүмкін бізге көрсетілетін қарым-қатынастың жеткіліксіздігіне өзіміз де бір себептен кінәлі болармыз? Кітапханаға оқырмандардың қатынасуын сараптай келе біз көптеген кітапханашылардың әдебиетті, оның ішінде арнайы әдебиетті оқымайтынын байқадық, өз қызметтерін сараптамайтынын көрдік, берілген реттемеден шығып кетуден қорқатынын айғақтадық.

Бірақ жанында жұмыс жасап жүрген өз әріптестері дәл сол жалақыны алып, қызықты жұмыс жасап, одан да жақсыға ұмтылады. Және көп кітапханашы күнделікті жұмысымен тек жалақыны ғана емес, қоғамға өздерінің қажеттіліктерін, мәртебесін де дәлелдеп табу керектігін түсінеді.

Бүгін кітапханашылардың кәсіби санасын өзгерту қажет.

Кітапханаға келген жастар тек мамандық қана алып қоймай, осы кәсіптің өмірлік жұмысы болып қалуына қалай қол жеткізе аламыз? Жеңіске кез-келген бағамен емес, қасында жұмыс жасап жүрген әріптестеріңмен бірлесе диалог арқылы, серіктестік, сындарлы қарым-қатынас жасау арқылы жету керектігін қалай үйретеміз? Қазіргі уақытта жаңа жобалар жасау үшін мықты кәсіби маман болып қоймай, шығармашылықты менеджерлік ептілікпен қоса алып жүру керек.

Бүгінгі күні кітапханаларға қоғамның қойған талаптарына сай болу үшін жоғары деңгейдегі мамандар қажет: білімді, мақсаткер, шығармашыл, жағдайды билей алатын, өзгерістерді дер кезінде көріп, дұрыс шешім қабылдай алатын мамандар.

Ал бұл үшін қоғамнан өзінің әлеуметтік орнын тез табуға ерік беретін кітапхана ісінің жаңа философиясы қажет. Қазіргі қоғамға жаңа кітапхана, заманауи кітапханашы мен оқырман қажет.

Бұл тығырықтан шығар жол қайсы? Әрбір кітапханаға аймағындағы әлеуметтік-экономикалық және мәдени жағдайларды ескере отырып өзінің міндеті мен мақсатын қайта қарастырып, өз мекемесінің ашық жүйе ретіндегі даму концепциясын ойластыру керек. Бұл үшін кітапхананың қоғамдағы орны жайлы кітапхана қызметкерлерінің көзқарастарын ғана емес, сонымен қатар нақты және потенциалды пайдаланушылардың да көзқарастарын анықтау керек.

Бүгінгі күні біздің мамандыққа ең алдымен «Көрнекілік, тұлғалылық» жетіспейді. Әрине, жағдайды өзгерту оңай емес. Дегенмен кітапханалар икемді, серпінді жүйелер болып қалыптасуы керек. Сондықтан кітапханашы мамандығын оң қабылдауды қалыптастыру өте маңызды, әрі қажетті. Яғни, бүгін кітапхана мен кітапханашының бет-бейнесін өзгерту – біздің мамандыққа деген құрметті жаңғыртудың жалғыз жолы.

Біз туралы пікірді өзгерту үшін, өзімізге де өзгеру қажет. Қазіргі заманғы кітапханалық маман міндетті түрде мамандықты алға бастыру технологияларын меңгеріп, PR мен жарнаманың негізгі заңдарын біліп, қажетті коммуникативті дағдыларды игерген болуы керек. Бүгінгі кітапханалық жарнама тосыннан, қызықсыз кітапханашы туралы мифті жоятын жарқын жарнамалар болуы қажет.

Біз өз мамандығымызды бұқаралық ақпарат құралдарында жайғастыру үшін, сөйлеу мен жазу өнеріне машықты болуымыз керек. Жарнамалық бейнероликтер мен электронды тұсаукесерлерді жасаудың технологиясына үйреніп, мамандығымызды, ақпараттық қызметімізді алға бастыру үшін кітапханалық сайттарды қолдану мүмкіндіктерін көрсетуіміз керек.

Кітапханалар ақпараттандыру мен маркетинг стратегиясына ғана мұқтаж емес. Олар қызметкерлер мен жұмыс стратегиясын да қажет етеді. Жаңартпалық менеджмент пен қызметкер стратегиясы негізінде құрылған кітапхананың кадрлық әлеуетімен басқарудың жаңа стратегиясы қажет. Жобалық қызметпен қоса, кітапханалық менеджмент пен маркетингтік жабдықты меңгеруді ерекше назарға алу керек. Әрбір жұмыс орнында кәсіби әлеуеттену мен шығармашылық даму және еселі қызметке бағытталған жағдайлар жасау керек.

Бүгінгі күні облысымызда тек 6,3% жас кітапханашылар басқарушылық құрамда. Олар Бұқар жырау, Шет, Қарағанды, Теміртау, Нұра, Қаражал, Саран, Абай, Жезқазған, Жаңаарқа, Сәтбаев ОКЖ. Әрине бұл жеткіліксіз.

Стратегиялық бағыттың бірі – өз қызметтеріне басқарудың бұрынғыдан басқа әдістерін енгізетін жаңадан жас басқарушыларды

қалыптастыру. Олар кадрлық қор болып қана қоймай, өз кітапханаларында аға буын мамандардың орындарын алмастыратын ізбасар болулары керек.

Өкінішке орай, Үкіметте әлі «Мәдениет ұйымдары жұмыскерлерінің үлгі штаттары» сынды маңызды құжат бекітілмеген. Соның салдарынан көптеген Орталықтандырылған кітапхана жүйелері штаттарын ұлғайта алмай, құрылымдық бөлімшелерін (автоматтандыру, ақпараттық-библиографиялық, қызмет көрсету, толықтыру бөлімдерін) құра алмай отыр.

Кітапхана қызметкерлеріне кәсіби мансабын жоғарылату мақсатымен «Қор мектептеріне» енуге мүмкіндіктер беру, кітапхананың бағдарламалары мен жаңартпашыл жобаларды дайындау мен жүзеге асыруда ұжымдық жұмыстарға белсенді араластыру арқылы ынталандыру мен марапаттау бойынша үлкен жұмыстар жүргізу қажет.

Жастардың кітапханалық еңбекке бейімделуін басқару барысына көңіл бөлген жөн. Жас маман келген жерге кәсіби маманды тәлімгер етіп сайлау керек. Ұжымға келген жастарға құрмет көрсету қажет. «Жаңадан келген адамның бейімделуі» сынды Бағдарламалар құрастырып, оған қызметкерлердің бейімделуін, кітапханамен, оның мақсаты мен дәстүрлерімен, кітапхана саясатымен, еңбек ақысымен танысу тәртіптерін енгізген дұрыс.

Ақпараттандыру жағдайларында кітапханашының кәсіби қызметі ауырлап кетті. Бүгінгі жас кітапханашылар интернет-ресурстарды (біліми, анықтамалық, ата-аналарға арналған пайдалы ресурстарды ұсыныстық сервистерді және т.б.) білуі міндетті. Web-беттер құра алатын, әрі жаңарта алатын мамандарды дайындау қажеттілігі бар. Сондай-ақ, біз, электронды баспа қызметіне де машықтануымыз қажет.

Сондықтан, кітапхана оқырман-пайдаланушыға дәстүрлі қызмет көрсету әдістерімен қатар, ақпараттық ресурстардың электрондық орталықтарына айналуға.

Кітапханалық мамандарды дайындауға қойылатын талаптар да өзгеруде. Бүгінгі күнгі кітапханашы – ақпараттық дәнекер, Web-зергер, деректер базасының әкімгері, ақпараттық брокер, информатик. Осы аталған мамандықтар иегері өз жұмысының тиянақты орындалуына жауап береді. Тек сонда ғана ақпараттың нақты, әрі қол жетімді болуы қамтамасыз етіліп, ақпараттық қызмет пен ақпаратқа еркін қол жеткізудегі әр тұлғаның құқығы қорғалады.

Сондықтан біздің кәсіптің ерекшелігі – жоғары деңгейдегі кәсіптік шеберлікті ұстану үшін тұрақты түрде білім мен іскерліктің жаңартылуын талап етеді. Осыған орай, жас кітапханашылар үшін қайталанбалы бейімділікті енгізу қажет.

Ал аудандық, қалалық, облыстық кітапханалар жас кітапханашыларды оқытудың кәсіби алаңы болу керек.

Бүгінгі күні кәсіби шеберлік жайлы айту өте күрделі. Көптеген семинар, тренингтер, сынақтамалар өткізілуіне қарамастан көптеген кітапханашылардың, әсіресе ауылдағы мамандардың кәсіби деңгейі төмен. Ол ең алдымен сөйлеу мәдениетінің осалдығына, жұмыс алгоритмін білмеуіне байланысты. Өздігінен білім алуға тіптен көңіл бөлмейді. Кітапхана қызметкерлерінің білімдері, іскерлік пен машықтары ақпараттық коммуникация әлемінің өзгерістерінен көп артта қалуда. Және де саланың реформасының жаңа әлеуметтік міндеттеріне үйлеспейді.

Жас кітапханашылармен өткізілетін әңгімелер, сынақтамалар олардың әдебиетті білмейтінін айшықтайды. Жеке коммуникативті біліктіліктерін дамытпайды, жаңашылдықтарға қабілеттері жоқ. Жас кітапханашылар өз білімдерін өзектілендіруге зәру. Онсыз алға баса алмайды. Сондықтан кітапханаларда барлық бағытта жұмыс жасайтын жас кітапханашыларды үйрету бағдарламалары болуы қажет.

Облыс кітапханашыларының кәсіби бейімділік барысын жетілдіру бойынша үлкен жұмыстар жүргізу керек. Ең алдымен ол бейімділік саласының негізгі қағидаларының бейнесі болмақ. Сондай-ақ кітапхана қызметкерлерін басқару жүйесіне енетін кітапханашылардың кәсіби бейімделу барысын басқару үлгісін дайындау қажет. Бейімділіктің барлық аспектілері айырмашылықтарына қарамастан әрдайым тығыз байланыста. Сондықтан кітапханадағы бейімделу барысын басқару бірыңғай әсер ету құралдар жүйесін талап етеді.

Әрине, республика бойынша секілді, біздің алдымызда да бірқатар мәселелер тұр. 2003 жылы-ақ айқындалған үрдістер қазір ұлғая түсті:

1. Кадрлардың қартаюы, тұрақтанбауы. Қоғамда кітапханашы кәсібінің әлеуметтік беделі төмендегендіктен әрі жалақысы төмен болғандықтан, тәжірибелі жас қызметкерлер кітапханадан кетіп жатыр.
2. Колледждер мен ЖОО түлектері басқа салаларда, коммерциялық құрылымдарда жұмыс істеуге талпынады.
3. Арнайы кәсіби білімі бар жастардың кітапханашы қызметіне аз келуі кітапханалардағы арнайы жоғары білімі бар қызметкерлер санының төмендеуіне әкелді.
4. Кітапхананы қолайлы ұсыныстар түскенге дейін пайдаланатын уақытша қызметкерлер саны артып кетті.
5. Кітапханаларда мансаптың өсуіне мүмкіндік жоқ.
6. Қоғамда кітапханашы кәсібінің әлеуметтік беделі төмен.

7. Жас кітапханашылардың кәсіби және біліми деңгейі төмен.

Осының бәрі жас кітапханашылармен жүргізілетін жұмыстың әлі де кітапханаішілік кадрлық саясаттың да, мемлекеттік салалалық саясаттың да басым бағыттарының бірі емес екенін дәлелдейді.

Егер осы мәселелер жақын арада жағдайдың өзгеруіне барлық жауапты және мүдделі мекемелермен шешілмесе, кітапханалық және ақпараттық істің зияткерлік әлеуеті түгесіледі. Шығармашыл белсенді, жігерлі жастар бұл саладан тіпті кетеді.

Жоғарыда айтылған мәселелер кітапханалық саладағы кадрлық дағдарыстың дамуына әсер етуі тиіс. Өйткені қоғамның дамуындағы жастардың рөлі мемлекеттік тұрғыда көтерілген. Кітапханалық жастар – ХХІ ғасырдағы кітапханалардың стратегиялық қоры болмақ.

Қазіргі кезеңде жас кадрлармен жұмыстағы болашақ бағдарламасының қажеттілігінен туындайтын сұрақтың шарттары мен себептері:

1. Барлық Орталықтандырылған кітапханалар жүйелеріне «Жастардың кадрлық қоры» бағдарламасын жасау;
2. Біздің саламыздағы кадрлық жағдайдың мәселелеріне басқару органдарының назарын аудару; Орталықтандырылған кітапханалар жүйелерінде кадрларды басқару жүйесін дамыту, яғни, тәлімгерлік, біліктіліктерін көтеру, шетел, ТМД елдерінің кітапханаларында машықтану және т.б.
3. Өз орындарында жастар кітапханалық қозғалыстарын құру. Жастар кітапханалық қозғалыстары екі бағытта құрылып, дамуы керек:
 - Жас мамандардың кәсіби және әлеуметтік дамуы;
 - Кітапханалардағы жас кадрлармен жұмыстың түрлері мен әдістерін дамытып, жетілдіру;
4. Барлық Орталықтандырылған кітапханалар жүйелеріне «Кітапханашы – ХХІ ғасыр мамандығы» бағдарламасын құрастыру;
Бұл бағдарламаны жүзеге асыру кезінде:
 - Кітапханалық кәсіпті жан-жақты ашатын кәсіптік бейімделу жұмысын дамытуға, маман әрі тұлға ретінде кітапханалық-ақпараттық салада шығармашылық дамуына мүмкіндік беруге;
 - Қоғамның дамуына әсер ететін кітапханалық кәсіптің маңыздылығын ашатын сайыстар өткізуге;

- Жас кітапханашылардың кітапханалық қызметке жақын салалардың әрі басқа да саланың іс-шараларына қатысуына көңіл бөлу қажет.
5. Кәсіби, орталық және аймақтық мерзімді басылым беттеріне кітапханалық мамандық пен кітапханашылар жайлы жариялымдардың санын өсіріп, сапасын жақсарту керек;
 6. Мәдениет және өнер қызметкерлерінің облыстық біліктілікті көтеру курстарын қайта жандандыру керек. Курстар негізінде 2 жылдық жас кітапханашылар мектептерін ашу қажет.
 7. Орталықтандырылған кітапханалар жүйелерінде кәсіби мансапты өсіру, кітапханалық инновациялық бағдарламалар мен жобаларды құрастыру мен жүзеге асыру мақсатымен «Қор мектептерін» ашу керек.
 8. Орталықтандырылған кітапханалар жүйелерінің басшылары өз жүйелерінің жас кітапханашыларымен жұмыс бойынша реттемелеуші құжаттарды дайындап, бекітуі керек.
 9. Орталықтандырылған кітапханалар жүйелерінің қалыптасқан кадрлық саясат бойынша еңбек тәжірибесін зерттеп, тарату қажет.
 10. Форумның материалдары бойынша жинақ басып шығарып, барлық Орталықтандырылған кітапханалар жүйелеріне тарату қажет.
 11. Жастардың кітапханалық саясатының мәселелері бойынша жиі (2-3 жылда бір) конференциялар, слеттар өткізіп тұру қажет.

Жастар – еліміздің болашағы, кітапханалық жастар – үшінші мыңжылдықтағы кітапхананың болашағы. Дәл бүгінгі жас кітапханашылар белсенді түрде кітапхананы әлемдік ақпараттық кеңістікке шығару борышын өздеріне артулары керек. Ал бұл міндет кітапханалық жастардан белсенділік пен жаңашылдықты талап етеді. Жаңартпашыл ойлау қабілеттері олардың кәсіби ойлау қабілеті болу керек.

Назар салып, тыңдағандарыңызға рахмет!