

**«Новосибирская государственная областная юношеская библиотека»**

**Утверждена  
приказом директора ГБУК НСО НОЮБ**

**№ 101 от 13.10.2020г.**

**Директор  Т.Н.Терентьева**

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ГБУК НСО «НОВОСИБИРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ЮНОШЕСКАЯ  
БИБЛИОТЕКА»**

**НА 2020-2022 гг.**

**Новосибирск**

**2020**

## Паспорт программы

<p>Наименование Программы</p>	<p><b>«Программа развития кадрового потенциала ГБУК НСО «Новосибирская областная юношеская библиотека» на 2020-2022гг.»</b></p>
<p>Руководитель Программы</p>	<p>Директор ГБУК НСО НОЮБ</p>
<p>Цель Программы</p>	<p>Сохранение и развитие кадрового потенциала на основе постоянного образования, подготовки и переподготовки персонала и совершенствовании стилей управления и организационных структур</p>
<p>Задачи программы:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• формирование необходимых профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников современной библиотеки для подростков и молодежи;</li> <li>• актуализация знаний, умений и навыков сотрудников;</li> <li>• содействие интеллектуальному и творческому развитию сотрудников, расширению их кругозора;</li> <li>• обучение эффективному использованию цифровых технологий в практике работы;</li> <li>• совершенствование управленческих компетенций руководителей структурных подразделений;</li> <li>• освоение перспективного отечественного и зарубежного опыта работы с молодежью;</li> <li>• формирование оптимальной структуры и штатного расписания, соответствующего объёму и сложности предоставляемых услуг, выполняемых работ;</li> <li>• совершенствование механизма стимулирования работников к повышению качества услуг и эффективности работы;</li> <li>• поддержка молодых специалистов;</li> <li>• повышение престижности и привлекательности библиотечной профессии.</li> </ul>
<p><b>Сроки и этапы реализации программы</b></p>	<p>Срок реализации программы: 2020-2022 г.г.</p> <p><b>Основной этап реализации (2020-2022гг.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Внедрение профессиональных стандартов</li> <li>• Реализация многоуровневой программы обучения и профессиональной адаптации сотрудников библиотеки;</li> <li>• Актуализация нормативов на основные виды работ, разработка нормативов на новые комплексные услуги</li> <li>• Совершенствование системы оплаты труда сотрудников;</li> <li>• Промежуточный мониторинг</li> </ul> <p><b>Завершающий этап (2 половина 2022г.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обобщение результатов</li> <li>• Разработка программы на следующий период деятельности</li> </ul>
<p><b>Исполнители подпрограмм и основных мероприятий</b></p>	<p>Управленческая команда, руководители рабочих групп.</p> <p>Учебный центр ГБУК НСО НОЮБ «Траектория профи»</p>
<p><b>Ожидаемые конечные</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создание условий, способствующих личностному и профессиональному росту специалистов, совершенствованию</li> </ul>

<b>результаты реализации программы</b>	их знаний, умений и навыков; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление молодых специалистов в библиотечной профессии</li> <li>• Повышение имиджа библиотеки и профессии библиотекаря</li> </ul> Результаты реализации программы должны привести к конечному итогу: <b>повышению качества библиотечно-информационного обслуживания пользователей Новосибирской областной юношеской библиотеки и достижению целей, поставленных в указе Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».</b>
<b>Объемы и источники финансирования программы</b>	Бюджет ГБУК НСО «Новосибирская областная юношеская библиотека»

## 1. Содержание проблемы

Кадровый состав Новосибирской областной юношеской библиотеки отличается хорошим профессиональным уровнем, оптимальный средний возраст и высокая степень развития компетенций сотрудников. Однако актуальной остается задача повышения квалификации специалистов, а также актуализация знаний, умений и навыков сотрудников библиотеки.

### *Состояние кадров:*

Штатная численность сотрудников - 79 единиц, фактическая – 74 сотрудников.

Специалистов - 54 человека. Специалистов, имеющих высшее образование – 48, из них библиотечное - 9. Среднее профессиональное образование имеет 6 сотрудников, в том числе библиотечное - 2. В настоящее время продолжают учебу в высших и средних специальных учебных заведениях 5 сотрудников, в том числе в по «библиотечной» специальности – 1. Продолжает оставаться проблемой низкое количество сотрудников, имеющих профильное библиотечное образование. Не укомплектован штат библиографов.

Текущее кадровое состояние составляет около 10% и не превышает оптимальных величин. Ротация кадров позволяет сохранить невысокий средний возраст сотрудников библиотеки, который составляет в настоящее время 38,7 лет.

*Обучение персонала: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.*

Реализация национального проекта «Культура» позволяет повысить квалификацию сотрудников библиотеки в ведущих профильных вузах страны. Ежегодно предполагается, что смогут повысить свою квалификацию не менее чем 10 специалистов библиотеки.

Мощным подспорьем в повышении квалификации сотрудников библиотеки является собственный учебный центр - «Траектория профи». Специализация учебного центра – работа библиотек с молодежью, позволяет актуализировать знания, умения и навыки специалистов библиотеки.

Регулярно обучение проходят также сотрудники бухгалтерии и административно-управленческий аппарат по вопросам охраны труда, государственным закупкам, пожарной безопасности и т.д.

Всё большее распространение получают дистанционные формы обучения: виртуальные семинары, конференции и т.д. Однако дистанционное обучение имеет и свои минусы- недостаток практических знаний, проблема идентификации обучающихся и др.

Особое внимание следует уделить этому вопросу в связи с введением в ближайшее время профстандартов, которые предусматривают у специалистов



наличие базового образования либо дополнительного библиотечно-информационного образования.

Необходимо вернуться к практике обмена опыта с другим регионами через профессиональные командировки сотрудников библиотеки с целью получения практических знаний, т.к. длительный период специалисты не выезжали в другие регионы, поскольку в бюджете учреждения не было средств на командировочные расходы.

В процессе повышения квалификации следует дифференцировать обучение сотрудников по уровню образования, стажу и профилю деятельности, выделяя группы молодых сотрудников без базового образования и опыта работы, специалистов, имеющих базовое образование, руководителей структурных подразделений, сотрудников отделов обслуживания и т.д.

#### ***Оценка качества труда и профессиональных компетенций***

Эффективным средством оценки качества труда специалистов является аттестация, все специалисты библиотеки проходят плановую аттестацию 1 раз в 3 года. Однако ежегодно 2-3 человека получают рекомендацию аттестационной комиссии пройти повторную аттестацию через 1 год, что свидетельствует о необходимости усиления работы по обучению и переобучению кадров. В то же время ряду сотрудников квалификационная категория была повышена, что служит стимулом для повышения эффективности труда специалистов.

#### ***Система морального и материального стимулирования труда***

В библиотеке разработана система морального и материального стимулирования труда, включающая комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности сотрудников и повышение эффективности труда персонала и его качества. Мотивационными факторами являются: заслуженная оценка трудовых успехов работника, предоставление самостоятельности, служебный рост, возможности профессионального совершенствования, обогащение труда элементами творчества, возможность выезжать в командировки в другие города и республики, гибкий график работы и т.д. Необходимо продолжать мониторинг удовлетворенности сотрудников данной системой и её дальнейшая корректировка.

Важнейшим компонентом остается материальное стимулирование. Это премирование работников библиотеки за повышение качественных показателей, выполнение особо важных заданий по проведению масштабных мероприятий, активную массовую и методическую работу. Ведется работа по совершенствованию количественных и качественных показателей для оценки деятельности сотрудников, осуществляется подготовка к внедрению системы нормирования труда. Эти вопросы требуют особого внимания, поскольку позволяют увязать результаты труда с уровнем его оплаты.

#### ***Система самоуправления учреждения***

В библиотеке уже много лет работают органы самоуправления: общее собрание, Совет при директоре, Совет молодых специалистов библиотеки и ряд других объединений.

Особо следует отметить Совет молодых специалистов, который объединил молодых сотрудников для решения таких задач, как обучение и переподготовка кадров, организации культурно-досуговых мероприятий и др. Кроме того, сотрудники нашего учреждения входят в состав Совета молодых специалистов при министерстве культуры Новосибирской области, что также является средством повышения квалификации и развития собственных компетенций молодых библиотекарей. Этому же способствует членство в Лиге молодых специалистов сферы культуры Новосибирской области, Гильдии молодых библиотекарей Новосибирской области.



Эти объединения оказывают мощное влияние на профессиональную адаптацию молодых кадров и их мотивацию: помогают «удержать» молодежь в профессии, поскольку для многих сотрудников работа в библиотеке - это случайный, а не осознанный выбор. Среди новых работников немало яркой творческой молодежи и именно её хотелось бы удержать в библиотеке. Ведь нередко происходит «вымывание» перспективных молодых кадров в более привлекательные и оплачиваемые отрасли.

#### *Создание комфортных условий труда и отдыха сотрудников*

Необходимо продолжить работу по аттестации рабочих мест, повышению комфортности рабочих мест и охране труда и здоровья сотрудников. Вернуть практику проведения Дней здоровья, обратить внимание на организацию периодических медицинских осмотров сотрудников. Это требует дополнительных финансовых вложений, которых длительное время у библиотеки не было.

## **2. Основные цели и задачи.**

**Цель: Сохранение и развитие кадрового потенциала на основе постоянного образования, подготовки и переподготовки персонала и совершенствовании стилей управления и организационных структур.**

## **3. Система программных мероприятий.**

Программа включает в себя следующие направления работы:

- **Обучение персонала Новосибирской областной юношеской библиотеки**
- **Оценка персонала Новосибирской областной юношеской библиотеки**
- **Стимулирование труда и социальное развитие**

### **3.1. Обучение персонала Новосибирской областной юношеской библиотеки**

#### ***Задачи подпрограммы:***

- модернизация системы непрерывного образования специалистов библиотеки
- актуализация знаний, умений и навыков сотрудников;
- содействие интеллектуальному и творческому развитию сотрудников, расширению их кругозора;
- совершенствование управленческих компетенций руководителей структурных подразделений;
- освоение перспективного отечественного и зарубежного опыта работы с молодежью.

### **3.2. Оценка персонала Новосибирской областной юношеской библиотеки**

#### ***Задачи подпрограммы:***

- приведение квалификационных требований к работникам в соответствие к современным требованиям;
- повышение эффективности системы нормирования труда;
- формирование оптимальной структуры библиотеки и штатного расписания, соответствующего объёму и сложности предоставляемых услуг, выполняемых работ;

### **3.3. Стимулирование труда и социальное развитие**

#### ***Задачи подпрограммы:***

- совершенствование механизма стимулирования работников к повышению качества услуг и эффективности работы;
- поддержка молодых специалистов;
- повышение престижности и привлекательности библиотечной профессии.

Приложение  
к «Программе развития кадрового потенциала  
ГБУК НСО «Новосибирская областная юношеская библиотека» на 2020-2022гг.»

**Перечень программных мероприятий**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ед. измер.	Количество				Ответственный
			2020	2021	2022	Всего	
<i>1. Обучение персонала: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.</i>							
1.1	Разработка регламентирующей документации: «Положения о системе повышения квалификации, переподготовки кадров библиотечных специалистов»	Ед.	1			1	Заместитель директора
1.2.	Ежегодное исследование состояния кадров библиотеки	Ед.	1	1	1	3	Отдел координации и развития
1.3.	Обучение различных групп сотрудников библиотеки:						
1.3.1	Разработка и реализация программ:						
	А) Программа профессиональной адаптации новых сотрудников (вводный курс для сотрудников разного уровня подготовки)	Ед.	1	+		1	Отдел координации и развития
	Б) Программа повышения квалификации руководителей структурных подразделений ( по отдельной программе)	Ед.	1		+	1	Отдел координации и развития
	В) Программа обучения специалистов отделов обслуживания (по отдельной программе)	Ед.	1	+		1	Отдел координации и развития



1.3.2.	Переподготовка сотрудников, имеющих высшее непрофильное образование, на высших библиотечных курсах ГПНТБ СО РАН	Чел.	1	1	1	3	Директор
1.4.	Профориентация и привлечение кадров						
1.4.1.	Реализация профориентационных программ (совместно с НОККиИ, НРОО «Лига молодых специалистов сферы культуры НСО», НРОО «Гильдия молодых библиотекарей» и др.) Организация «Библиодесантов»	Ед.	+	+	+		Отдел координации и развития  СМС
1.4.2.	Организация производственной практики студентов НОККиИ и НГПУ на базе библиотеки	Ед.	+	+	+		Отдел координации и развития
1.5.	Повышение квалификации сотрудников в профильных вузах (по НП «Культура»):	Чел.	10	10	10	30	Информационно-консалтинговый центр
1.5.1	Развитие системы наставничества		+	+	+		Заместитель директора
1.5.2	Командировки с целью повышения квалификации и обмена опытом в другие регионы	Ед.	6	6	6	18	Директор
1.5.3.	Участие сотрудников во всероссийских и международных конкурсах, в т.ч. конкурсах на тревел-гранты	Чел.	2	3	4	9	Руководители структурных подразделений
1.5.4.	Организация и проведения конкурсов среди специалистов библиотеки по различным направлениям деятельности, в т.ч.	Ед.	1	1	1	3	Консалтингово-аналитическая служба
	Конкурс на лучшую статью о работе библиотеки (среди сотрудников библиотеки)			1		1	Директор
	Конкурс на участие сотрудников во всероссийских конференциях, конгрессах РБА		1			1	Директор
	«Конкурс нестандартных идей»				1	1	Заместитель директора

1.5.5	Организация проведения круговой стажировки специалистов библиотеки	Ед.	1		1	2	Заместитель директора
1.5.6.	Информационное обеспечение условий для непрерывного образования (кольцевая почта, дни информации, день специалиста, дайджесты и др.)	Ед.	6	6	6	18	Информационно-консалтинговый центр
1.5.6	Повышение квалификации сотрудников бухгалтерии, специалиста по кадрам в связи с изменениями в законодательных актах	Чел.	4	4	4	12	Директор
1.5.7.	Обучение специалистов, ответственных за ГО и ЧС, пожарную безопасность, электробезопасность, охрану труда, государственные закупки и т.д.	Чел.	4	6	6	16	Менеджер
1.5.8	Обязательные инструктажи; - инструктаж по электробезопасности (на 1 группу допуска) со всеми работниками библиотеки; - инструктаж по пожарной безопасности со всеми работниками библиотеки; - инструктаж по оказанию первой доврачебной помощи со всеми работниками библиотеки; - вводный инструктаж со всеми вновь принятыми работниками	Чел.	74	74	74	222	Менеджер
1.5.9.	Стажировки по охране труда для новых сотрудников	Чел.	8	8	8	24	Менеджер
<b>2. <u>Оценка персонала Новосибирской областной юношеской библиотеки</u></b>							
2.1.	Аттестация кадров	Ед.	1	1	1	3	Отдел координации и развития
2.2.	Внедрение профессиональных стандартов (по мере их утверждения Правительством РФ)		+	+	+		Администрация
2.3.	Совершенствование системы нормирования труда специалистов и выведение собственных норм на отдельные виды работ		+				Администрация
2.4.	Формирование структуры библиотеки и штатного расписания на основе оптимальной расстановки кадров		+	+	+		Директор



2.5.	Совершенствование показателей эффективности и критериев качества деятельности учреждения, отделов и специалистов		+	+	+		Совет при директоре
2.6.	Рассмотрение на Совете при директоре размеров стимулирующих выплат по итогам работы специалистов		+	+	+		Заместитель директора
2.7.	Контроль и анализ объемных и качественных показателей работы сотрудников		+	+	+		Заместитель директора
2.7.1	Ежегодные отчеты руководителей структурных подразделений на общем собрании об итогах работы за год	Ед.	1	1	1	3	Руководители структурных подразделений
2.7.2	Ежемесячные отчеты руководителей и сотрудников на сервере NAS		+	+	+		Руководители структурных подразделений
2.7.3	Мониторинг ежемесячных планов и отчетов руководителей (сотрудников) на сервере NAS		+	+	+		Заместитель директора
	<b>3. Стимулирование труда и социальное развитие</b>						
3.1.	Совершенствование нормативно-регламентирующей документации («Положения о системе оплаты труда», Коллективного договора, трудовых договоров, должностных инструкций)		+	+	+		Администрация
3.2.	Совершенствование механизма стимулирования работников, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной степени сложности		+	+	+		Администрация
3.2.1.	Проведение ежегодной индексации заработной платы работников		+	+	+		Администрация
3.2.2.	Организация и проведение конкурсов «Сотрудник года» и др.	Ед.	1	1	1	3	Администрация
3.3.	Развитие нематериального стимулирования специалистов:						
3.3.1	Организация поездок лучших специалистов в другие регионы с целью обмена опытом, участия в Конгрессах РБА, Слетах, Форумах молодых библиотекарей	Чел.	4	4	4	12	Администрация
3.3.2	Представление к поощрению Почетными грамотами и благодарственными письмами органов власти сотрудников, добившихся лучших результатов		+	+	+		Администрация

3.3.3	Обучение в НГАЭУ дирекции библиотеки	Чел.	-	1	-	1	Администрация
3.3.4	Формирование состава кадрового резерва библиотеки и предложений в кадровый резерв министерства культуры Новосибирской области		+		+		Администрация
3.3.5	Предоставление отдельным сотрудникам скользящего или гибкого графика работы		+	+	+		Администрация
3.4	Развитие корпоративной культуры библиотеки						
3.4.1	Организация и проведение корпоративных праздников (Юбилей библиотеки, День библиотек, Новый год и др.)	Ед.	2	3	3	8	СМС Администрация
3.4.2	Поздравление сотрудников с личными и производственными юбилеями		+	+	+		Администрация СМС
3.5	Развитие механизмов самоуправления в коллективе:						
3.5.1	Проведение общих собраний	Ед.	3	3	3	9	Администрация
3.5.2	Проведение рабочих совещаний руководителей структурных подразделений (еженедельно)		+	+	+		Администрация
3.5.3	Поддержка деятельности Совета молодых специалистов (СМС) библиотеки		+	+	+		Администрация
3.6.	Социальное развитие коллектива						
3.6.1	Опросы (анкетирования) сотрудников по мотивации, удовлетворенности трудом, улучшению его условий и т.д.	Ед.	1	1	1	3	Отдел координации и развития
3.6.1	Проведение Дней здоровья для членов коллектива	Ед.	1	1	1	3	Администрация СМС
3.6.2	Улучшение организационно-технических условий на рабочих местах.		+	+	+		Администрация