

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
кадрового потенциала
ГБУК НСО «Областная детская библиотека» на 2019 – 2021 г. г.

Возрастание роли человеческого капитала является основной тенденцией социально-экономического развития. Ведущая роль в формировании человеческого капитала, создающего экономику знаний, отводится сфере культуры. В связи с этим в национальном проекте «Культура» перед библиотеками поставлена задача развития библиотечного дела. Широкое внедрение инноваций, новых технологических решений должно повысить степень доступности культурных благ, сделать культурную среду более насыщенной, отвечающей растущим потребностям личности и общества. Для достижения качественных результатов в культурной политике России планируется обеспечить сохранение и развитие кадрового потенциала учреждений культуры.

Изменяющиеся функции библиотек в меняющемся мире предъявляют всё новые требования к компетенции и профессионализму работников библиотеки. Главная проблема – постоянно растущая конкуренция в сфере услуг. Библиотеке необходимо постоянно внедрять новые сервисы, технические и методические решения.

В настоящий момент коллектив библиотеки можно охарактеризовать следующим образом. Штатная численность библиотечных работников (основного персонала) ГБУК НСО «Областная детская библиотека» на конец 2018 года – 36 человек. Состав специалистов по образованию: с высшим образованием – 32 человека (из них с библиотечным – 10), со средним специальным – 4 человека (из них с библиотечным – 3). Состав специалистов по профессиональному стажу: от 3 до 10 лет – 11 человек, свыше 10 лет – 25 человек. Состав специалистов по возрасту: от 30 до 55 лет – 25 человек, от 55 лет и старше – 11 человек. Нужно отметить, что главной проблемой является недостаточное количество молодых кадров. Число руководителей и специалистов в возрасте до 35 лет на конец 2018 года составило 2 человека.

Вместе с тем проводится большая работа по модернизации структуры библиотеки, что позволяет решать задачи по развитию учреждения в целом. Отдел искусств был преобразован в отдел эстетического развития, где планируется систематизировать и вывести на новый уровень работу по развитию личности ребенка через творчество, освоение необходимых навыков и компетенций (языковых, коммуникативных, организационных и так далее). Для этого в структуру отдела был переведен сектор социального партнерства, деятельность которого была переориентирована на создание интеграционных партнерских площадок (первым опытом в этом направлении стало создание «Социокультурного центра в содружестве с учебными заведениями города Новосибирска»), также на базе отдела была запущена работа Общественного Совета детей и подростков.

К концу 2018 года было подготовлено еще два важных структурных изменения: объединение отдела комплектования и обработки и отдела книгохранения, а также

создание отдела культурных программ и проектной деятельности. Оба выше названных изменения в структуре отделов направлены на оптимизацию рабочих процессов. С одной стороны, рационально объединить два структурных подразделения, которые на разных этапах ведут работу с фондом библиотеки. С другой стороны, возросшие объемы проектной деятельности, постоянно растущая конкуренция требуют создания специализированного подразделения для обеспечения поступательного развития в этом направлении.

Исходя из выше сказанного, сформулируем цель и задачи программы развития кадрового потенциала:

Цель программы:

Стратегической целью на 2019-2021 г. г. является сохранение традиций библиотеки с одновременным внедрением новых сервисов, технических и методических решений, путём организации внутри учреждения гибкой системы повышения квалификации.

Задачи:

1. Омоложение кадрового состава путем привлечения молодых библиотечных специалистов, а также молодых специалистов иного профиля с дальнейшим обучением их библиотечному делу.
2. Обеспечение вертикального и горизонтального профессионального роста перспективным специалистам, в том числе за счет системы наставничества.
3. Повышение квалификации сотрудников (курсы дистанционного обучения, семинары и стратегические сессии по проектной и инновационной деятельности в библиотеке, участие в профессиональных мероприятиях других библиотек в Новосибирске и за его пределами).

С 1 января 2017 г. вступил в силу 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который создал основные правовые и организационные механизмы для реализации системы профессиональных стандартов в Российской Федерации, обязательных для всех государственных и муниципальных учреждений и предприятий. С 2020 года эта система вступает в силу. Одним из ключевых элементов структуры профессионального стандарта является уровень образования работника, как правило — среднее профессиональное или высшее образование по профилю основной трудовой функции или высшее образование и дополнительное профессиональное образование. Работникам государственных и муниципальных учреждений и предприятий, не имеющим профильного среднего профессионального, высшего или дополнительного профессионального образования, необходимо будет пройти обучение по программам профессиональной переподготовки, разработанным в соответствии с требованиями основных межотраслевых профессиональных стандартов. Поэтому, в 2019-2021 г. г. первостепенное значение будет иметь переход учреждения на систему профессиональных стандартов.

Особое внимание также стоит уделить дистанционному повышению квалификации. Очная система образования не успевает быстро откликаться на появление нового образовательного содержания, не в состоянии справиться с большим потоком информации. Удовлетворить запросы современного библиотекаря

позволяют образовательные вебинары, сетевые проекты, где их участники могут выстраивать индивидуальную траекторию своего развития с учётом личных потребностей, ограничений, временных резервов. Обучение может проводиться в любом месте и в любое время.

Исходя из обозначенного выше, был разработан Перспективный план повышения квалификации сотрудников библиотеки на 2019-2021 г. г.

**Перспективный план
повышения квалификации сотрудников библиотеки
на 2019-2021 г. г.**

	Число сотрудников в возрасте до 35 лет	Число сотрудников, освоивших новое направление работы (с прибавкой к ЗП) / получивших повышение в должности	Число сотрудников, прошедших повышение квалификации дистанционно	Число сотрудников, прошедших повышение квалификации за пределами библиотеки	Число сотрудников, прошедших повышение квалификации в библиотеке
Число чел. в 2019 году	5	3	2	2	30
Число чел. в 2020 году	6	4	3	3	30
Число чел. в 2021 году	7	5	4	4	30

Ожидаемые результаты выполнения программы

Главным результатом реализации Программы будет сохранение и развитие кадрового потенциала ГБУК НСО «Областная детская библиотека», формирование устойчивого коллектива высококвалифицированных специалистов, чья работа будет способствовать: повышению интеллектуального и культурного уровня жителей Новосибирска и Новосибирской области; обеспечению возможностей социализации, самореализации и саморазвития детей и подростков; сохранению культурно-исторического наследия; обеспечению доступа граждан к культурным ценностям.

Вместе с этим, в библиотеке будут внедряться новые сервисы для читателей, передовые технические решения и методические инновации. В 2019 году в отделах обслуживания будут созданы 2 досуговые зоны с настольными играми, в 2020 году начнет свою работу служба дежурного библиотекаря, в 2021 году будет обновлена система навигации.