

*Н.В. Сипакова,
гл. библиотекарь отдела
библиотечного развития*

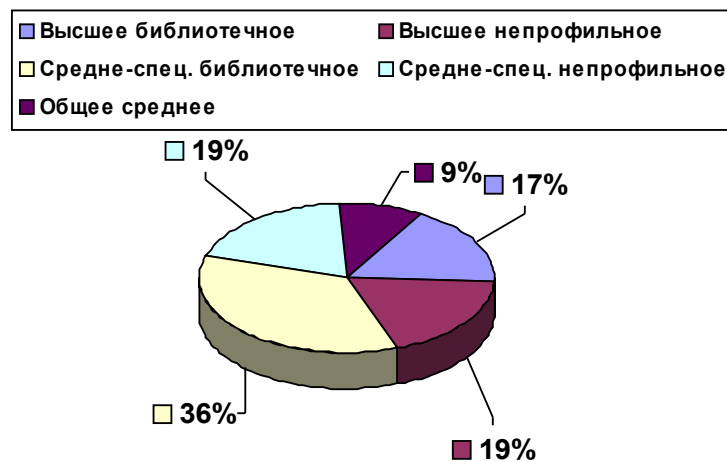
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Согласно своду статистических данных государственной отчетности на 01.01.2011 г. в муниципальных библиотеках Томской области работают 843 библиотечных сотрудника. В сельских библиотеках работает 481 человек.

Состав библиотечных работников по образовательному уровню

В структуре библиотечных кадров сельских библиотек Томской области больше всего работников со средним специальным образованием - 263 человек (55%). Из них имеют специальное **библиотечное** образование 171 человек, что составляет 36 % от общего числа библиотечных работников области.

С высшим образованием в библиотеках Томской области трудится 174 человека (36%), и только 83 из них (17%) имеют высшее **библиотечное** образование.



Таким образом, укомплектованность библиотек области специалистами с библиотечным (высшим и средним) образованием составляет 53% (254 человека). Соответственно, 227 человек не имеют специального библиотечного образования, а это составляет 47% от общего числа.

Наилучшая обеспеченность специалистами с профильным образованием (в процентном соотношении) в следующих районах: Молчановский - 77%, Зырянский -75%, Верхнекетский

-70%, Колпашевский - 66%, Бакчарский – 62%, Кривошеинский – 59%, Чаинский – 57%, Парабельский -54%, г. Кедровый – 50%.

В остальных районах этот показатель менее 50%.

По сравнению с прошлым годом, снизилось количество сотрудников, обучающихся заочно. На сегодняшний день продолжают заочное обучение всего 20 человек, и только 10 из них получают **библиотечное** образование, что составляет всего 4% от общего количества сотрудников, не имеющих профильного образования.

Наибольшее количество обучающихся заочно работает в библиотеках: Первомайского района - 5 человек (из них только 1 учится по профилю), по 2 человека в Асиновском, Тегульдетском и Чаинском районах.

Столь малое количество обучающихся особенно по профилю, связано, возможно, не только с недоступностью получения образования по специальности, но и с низким престижем профессии. Многие сотрудники стараются получить иное непрофильное высшее образование и впоследствии уйти на более высокооплачиваемую работу. На сегодняшний день заработная плата библиотечного специалиста не дает уверенности и стабильности в жизни. Это также не может способствовать желанию библиотекарей получать профильное образование.

Состав библиотечных работников по возрасту

В последние годы отмечается устойчивая тенденция старения кадрового состава. Количество сотрудников пенсионного возраста год от года увеличивается. Так, если в 2004 г. таких сотрудников было 54 человека, в 2007 г. – 91, в 2008 г. -111, в 2009 г. – 121, то в 2010 г. уже 132 человека, что составляет 27,4 % от общего количества библиотечных работников. За минувший год увеличение произошло на 1,4%.



Больше всего сотрудников, достигших пенсионного возраста, трудится в районах:

Бакчарском (62%), Тегульдетском (54%), Парабельском (54%), Колпашевском (45%).

Не имеют в своем составе сотрудников пенсионного возраста библиотеки Зырянского района и г. Кедровый.

Состав библиотечных работников по стажу

Большая группа специалистов имеет стаж работы более 10 лет – 159 человек, что составляет 33% от общего количества библиотечных работников области.

Чуть меньше, 149 человек (31%), это специалисты, имеющие стаж более 25 лет. Число сотрудников в этой группе постоянно увеличивается, за минувший год увеличение произошло на 3%.

Специалисты этих групп не только имеют значительный опыт работы, но и состоялись как в личном, так и в профессиональном плане.

Сегодня все районные и многие сельские библиотеки имеют современную компьютерную технику. Но по – прежнему для библиотек остается большой проблемой отсутствие ставки специалиста информационно-технического профиля.

Как и прежде, остро стоит проблема с молодыми специалистами. Низкая оплата труда, отсутствие возможности получения профильного образования, снижение престижа библиотечной профессии не являются привлекающими факторами для новых сотрудников. Для уже работающих в библиотеке и желающих получить библиотечное образование оно остается недоступным.

Из отчетов библиотек мы отмечаем увеличение текучести кадров. Уходят на пенсию специалисты с библиотечным образованием, новые сотрудники чаще всего имеют **непрофильное** образование. Так, за последние 3 года в библиотеки области пришло 72 новых сотрудника, из них с профильным образованием только 9 человек (12,5 %). Уволилось из библиотек за этот период 80 человек. Основные причины увольнения: выход на пенсию, переход на более оплачиваемую работу, переезд.

В связи с этим библиотеки пытаются найти выход, организовывая специальные обучающие мероприятия, разрабатывая специальные программы по работе с персоналом.

В **Кожевниковском** районе разработана качественно новая программа дифференцированного обучения библиотечных кадров с учётом образования, стажа библиотечной работы. Цель программы: развитие профессиональных компетенций библиотечных сотрудников разного уровня, стимулирование творческой и профессиональной активности библиотекарей для обеспечения эффективной работы библиотек.

Задачи программы:

- обучение начинающих библиотекарей и библиотекарей со стажем работы, но не

имеющих специального образования, необходимым теоретическим и практическим основам библиотечной профессии;

- проведение мероприятий по адаптации сотрудников в коллективе и библиотечной деятельности;
- повышение профессионального мастерства библиотекарей-практиков, обеспечение обновления их знаний и умений в соответствии с современными требованиями;
- выявление творческого потенциала библиотекарей системы, стимулирование их деятельности, содействие созданию положительного имиджа библиотек;
- знакомство с опытом своих коллег и библиотекарей других регионов, с целью формирования готовности библиотекарей к инновационной деятельности;
- создание благоприятной атмосферы для профессионального общения библиотекарей.

Проведена Деловая игра «Находка года – 2010», нацеленная на активизацию творческого потенциала библиотекарей, стимулирование их деятельности, формирование готовности библиотекарей к инновационной деятельности. Сотрудники пяти библиотек района поделились со своими коллегами тем новым, интересным, что появилось в их работе за последний год. Подобные мероприятия по повышению квалификации формируют у библиотекарей навыки критического осмысления своей работы, развивают умение анализировать свою деятельность, стимулируют внедрение в практику библиотеки инноваций и их элементов.

Для библиотекарей, не имеющих библиотечного образования и стажа библиотечной работы, проводится индивидуальное обучение, а также проходят занятия в «Школе библиотечных знаний». На занятиях рассматриваются вопросы основ теории и практики библиотечного дела, организации клубов по интересам, работы с фондом и каталогами, применение игровых форм массовой работы и др.

Для специалистов со стажем проходят «Дни библиотечного общения», где подводятся итоги работы, заслушиваются отчеты о командировках, даются консультации по актуальным вопросам библиотечного дела.

Проведен районный библиотечный конкурс «Лучшая авторская выставка», победителям вручены сертификаты и памятные подарки.

В центральной библиотеке к Международному женскому дню прошел библиотечный капустник «Про всех и про каждого», на котором библиотекарь филиала села Зайцева Фурсова Тамара Фёдоровна принимала поздравления с юбилеем от своих коллег, начальника отдела по культуре, профсоюза работников культуры. Затем библиотекари района получали

знаки отличия, отражающие их необыкновенные человеческие и профессиональные качества, по номинациям: «Библиотечный ангел», «Солнечная леди», «Хочу всё знать!», «Отрядный запевала», «Бронзовая сова», «Леди в красном», «Нам с вами по пути». Сотрудники центральной библиотеки подготовили оригинальные поздравления для своих коллег.

На мероприятии «Аптека для души» прошло чествование юбиляров и посвящение молодых сотрудников в библиотекари. Ветераны получили поздравления от администрации и своих коллег, а молодые сотрудники принимали клятву верности профессии, получили памятки начинающих библиотекарей, подарки, поздравления и пожелания от директора МЦБС и заведующего отделом по культуре, спорту, молодёжной политике и связям с общественностью Администрации района.

В **Шегарском районе**, где в связи с введением новой системы оплаты труда, заработная плата осталась на прежнем уровне, введены ежеквартальные премии за профессиональное мастерство.

В г. **Колпашево** по результатам работы учреждения уже 2-ой год по решению Администрации и Совета Колпашевского городского поселения по итогам года на городскую Доску почета помещается портрет библиотекаря.

Управление библиотекой включает в себя повышение квалификации сотрудников, контроль и оценку профессиональной деятельности, поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Уже не первый год в этом направлении успешно работает **МУ «БИС» г. Стрежевой**, где на протяжении нескольких лет ведется систематическая, продуманная работа с кадрами.

В системе работает большое количество сотрудников без библиотечного образования, либо со стажем работы менее 3-х лет. Этот факт учитывается при разработке мероприятий по работе с персоналом.

Все новые сотрудники в обязательном порядке посещают «Школу молодого библиотекаря», где не только получают теоретические азы библиотековедения, проходят стажировку у опытных специалистов, но и изучают вопросы психологической адаптации в коллективе.

Успешно реализуется программа «Школа инновационного творчества». Здесь обсуждаются проблемы библиотечного дела и пути их решения, интересные практические находки и возможности их внедрения в работу системы, заслушиваются отчеты о командировках.

В БИС ценят желание молодых сотрудников работать в библиотеке, здесь стараются создать все условия, чтобы заинтересовать и удержать новых сотрудников.

Мотивационные факторы следующие:

- стабильно выплачиваемая зарплата;
- социальные гарантии;
- включение в кадровый резерв;
- удобство рабочего места, создание условий труда (в том числе комнаты релаксации);
- возможность реализации собственной инициативы (лектории, циклы мероприятий с учетом своих интересов, проекты);
- корпоративные праздники (Общероссийский День библиотек и День работников культуры);
- поздравления в честь личных событий и праздников;
- публичная похвала со стороны администрации;
- удовлетворение от достигнутого результата, выраженное в виде отзыва от партнеров, клиентов;
- признание труда, выраженное в виде грамот, благодарностей от администрации управления и города.

МУ «БИС» сильна традициями, способствующими созданию благоприятного психологического климата как в отдельно взятом отделе, так и в учреждении в целом. Праздники: Новый год, 8 марта и Общероссийский День библиотек обязательно отмечаются коллективом. К дню рождения сотрудников обязательно поздравление с символическим подарком и песней или стихотворением, посвященным имениннику.

Два года в системе действует программа «Здоровье. Спорт. Успех», направленная также на сплочение коллектива. Традиционными стали совместные лыжные прогулки, игра в боулинг, занятия различными видами спорта. Команда «БИСквит» уже хорошо известна в Управлении культуры, спорта и молодежной политики, она занимает призовые места, иногда обходя даже спортсменов. В 2010 году, помимо имеющегося велотренажера, были приобретены дартс, скакалки, различные мячи.

Новой формой знакомства и сближения сотрудников стал День именинника детей, в котором участвуют и дети, и родители, и более старшие члены семей. Это семейное мероприятие, несущее в себе огромный заряд позитивных эмоций для всех его участников.

В течение двух лет к Общероссийскому Дню библиотек организуется выставка «Творчество библиотекарей», на которой сотрудники системы демонстрируют свои таланты. Презентация выставки проходит широко, с участием СМИ.

А в 2010 году впервые на Всероссийский День библиотек горожане были приглашены

на **библиотечный КВН**. Проигравших не было, все получили удовольствие от игры, и участники и зрители. Победителям вручены призы: дипломы, абонементы в бассейн, самому яркому участнику - сертификат салона красоты.

Положительные отзывы, которые звучат постоянно от читателей и иногородних гостей библиотеки, позитивно отражаются на настроении всех сотрудников. В коллективе чувствуется гордость за свою библиотеку, а это очень сильный стимул для дальнейшей творческой и плодотворной работы.

Большое значение в успешной деятельности организации имеют мероприятия, рассчитанные на сплочение коллектива.

Персонал сегодня – бесспорно важнейший стратегический ресурс любой организации, в том числе и библиотек. Правильное решение кадровых проблем поможет библиотеке заработать в полную силу, т.к. скажется на темпах, а главное, на качестве предоставляемых услуг.