

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
КОЖЕВНИКОВСКОГО РАЙОНА»

**«РАЗВИТИЕ МЦБС КОЖЕВНИКОВСКОГО РАЙОНА
ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА»**

Программа управления кадрами на 2009 – 2011 годы.

АВТОРСКИЙ ПРОЕКТ

Попова Надежда Егоровна, директор МУ «МЦБС
Кожевниковского района»

Аннотация

Программа представляет собой четко продуманную систему работы с кадрами, формирующую и поддерживающую работоспособный коллектив современной библиотеки.

«Развитие Межпоселенческой централизованной библиотечной системы Кожевниковского района через развитие персонала»

Работа с персоналом — одна из сложнейших в деятельности любой организации. Рациональное управление человеческими ресурсами обеспечивает успешное выполнение производственных задач. Как известно, кадры решают все. Эффективная кадровая политика — это целый комплекс взаимосвязанных мер, в который входят подбор, адаптация, образование, мотивация, оценка, стимулирование персонала, корпоративная культура.

На протяжении долгих лет работа с кадрами в нашей библиотечной системе выражалась в основном в организации учебы персонала: семинары, тренинги, совещания, другие же составляющие управления человеческими ресурсами мало использовались или не использовались совсем. Познакомившись с опытом работы МУ ЦБС Канавинского района г. Нижнего Новгорода, взяв некоторые передовые идеи за основу, я приступила к разработке программы развития нашей библиотечной системы, через развитие персонала.

Главным фактором, подтолкнувшим к решению кадровых вопросов, стала наметившаяся тенденция к увеличению показателя текучести кадров в отделе обслуживания.

В разработке программы я использовала исследование **«Портрет библиотекаря в интерьере МЦБС»**, проведенное заведующей методико-библиографическим отделом О.Н. Ефимович в 2009г.

Библиотеки МУ «МЦБС» - муниципальные общедоступные центры информации, культуры и образования, Межпоселенческая центральная библиотека является методическим центром для 20 сельских филиалов.

Численность сотрудников – 30 человек.

- С высшим библиотечным образованием – 2;
- С высшим, не библиотечным – 5;

- Со средним специальным библиотечным – 12;
- Средним специальным – 6;
- Общим средним – 5 человек.

Весь коллектив можно распределить по ряду возрастных групп:

- до 30 лет – 3 человека (10%);
- от 31 до 45 лет – 12 чел. (40%);
- от 46-50 лет – 6 чел. (20%);
- от 51 до 55 лет – по 6 человек (20%);
- старше 55 лет – 3 человека (10%).

Анализ возрастного ценза и производственного стажа позволяет сделать следующий вывод: что у нас в коллективе большое количество библиотекарей со стажем работы — это говорит о стабильности коллектива и хорошем психологическом климате. Стаж работы более 10 лет имеет 19 человек (63%). На сегодняшний день штат МЦБС полностью укомплектован. Но требуются не только библиотекари, но и технический персонал. «Текучка», постоянная сменяемость работников наблюдается только в отделе обслуживания центральной библиотеки.

Библиотечное образование имеет 14 человек (47%); 11 человек (37%) имеют другое среднее специальное или высшее образование (не библиотечное); 5 человек (16%) имеют только общее среднее образование. Очевидно, что и в ближайшее время данная ситуация изменяться не будет, а следовательно, пополнения библиотек новыми кадрами будет идти, в основном, за счёт специалистов с не библиотечным образованием.

В перспективе может возникнуть потребность в квалифицированных библиотекарях. Необходимо рекомендовать библиотекарям, не имеющим специального библиотечного образования получать его в заочной форме.

Сегодня библиотеки особенно нуждаются именно в молодых профессиональных сотрудниках. Интерес к профессии библиотекаря не высок. На данном этапе конкурентоспособность библиотеки на рынке труда крайне низка. И это объясняется рядом известных причин. На сегодняшний день профессия библиотекаря не входит в разряд престижных, отсюда проблема стабильности коллектива и пополнения штата библиотеки профессионалами.

Ситуация на местном рынке труда не обеспечивает кандидатами нужного профиля. Формирование штата сотрудников происходит за счет неспециалистов библиотечного дела. Это люди, которых обязательно надо обучать, чтобы они могли как можно скорее адаптироваться в рабочей среде и идентифицировать себя с

Цель Программы:

Формирование надежного квалифицированного и преданного организации коллектива, способного достигать поставленных целей.

Задачи:

1. Внедрить в практику работы активные методы поиска и привлечения, нужных для организации работников.
2. Создать оптимальную модель дополнительной профессиональной подготовки и совершенствования личностных качеств библиотечных работников.
3. Активизировать деятельность по стабилизации трудового коллектива, повышению трудовой и социальной активности работников на основе совершенствования материальных, социально-культурных и нравственно-психологических стимулов.
4. Организовать цикл мероприятий, формирующих общественно одобряемый вектор профессии.

Структуру программы составляют пять модулей (подпрограмм):

- «Добро пожаловать в МЦБС: адаптация новых сотрудников».
- «Повышение квалификации персонала».
- «Оценка персонала и аттестация».
- «Мотивация и стимулирование персонала».
- «Корпоративная культура».

Каждая подпрограмма сопровождается планом мероприятий рассчитанных на три года.

1. Подпрограмма «Добро пожаловать в МЦБС: адаптация новых сотрудников».

Процесс адаптации разработан на вновь принятых сотрудников, включает несколько этапов и рассчитан на трехмесячный период:

1. 1 Оценка уровня подготовленности новичка.

№ п/п	Мероприятия проводимые с новичком	Сроки проведения	Ответственный
1.	Знакомство с персоналом, особенностями, правилами внутреннего распорядка, этическими нормами, социальными льготами.	При найме на работу	Попова Н. Е. – директор МУ «МЦБС»
2.	Определение выбора работника в отношении профсоюза	В течении месяца	Попова Н. И. - председатель

			профсоюза работников библиотечной системы
3.	Знакомство с особенностями деятельности организации, общее представление о ЦБС.	В течении месяца	Ефимович О. Н. - Заведующая методико-библиографическим отделом.

1. 2 Ориентация.

№ п/п	Мероприятия проводимые с новичком	Сроки проведения	Ответственный
1.	Знакомство с положениями и должностными инструкциями	В процессе работы	Заведующие отделами библиотеки
2.	Детальное изучение операций текущей работы, ведения отчетной документации, правила поведения.	В процессе работы	Заведующие отделами библиотеки
3.	Знакомство с необходимыми нормативными документами, локальными актами, инструктаж по технике безопасности, охране труда.		Попова Н. Е.

2. Подпрограмма «Повышение квалификации персонала ЦБС».

Она предусматривает непрерывное и дифференцированное образование кадров ЦБС и включает в себя:

- 2.1. Обучение на областных курсах повышения квалификации (Институт повышения квалификации работников культуры, ТОУНБ, ОДЮБ);
- 2.2. Внутрисистемное обучение (Школа библиотечных знаний).

3. Подпрограмма «Оценка персонала и аттестация».

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственный
1.	Разработка и принятие «Положения о порядке и проведении аттестации библиотечных работников МУ МЦБС Кожевниковского района»	1 месяц Апрель 2010 г	Попова Н. Е.
2.	Проведение аттестации библиотечных работников.	Июнь 2010 г.	
3.	Подведение итогов аттестации и принятие решений	Июль 2010 г.	

4. Подпрограмма «Мотивация и стимулирование персонала».

В МЦБС разработана модель стимулирования, состоящая из нескольких элементов: материальная, социальная, моральная мотивации.

Материальная:

- «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам МУ «Межпоселенческая централизованная библиотечная система

Кожевниковского района».

Социальная:

- Социальные льготы для библиотекарей в виде дополнительного отпуска. (Коллективный договор);
- Разовые премии и выплаты пенсионерам и юбилярам (Коллективный договор);
- Улучшение социально-бытовых условий:

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Средства
1.	Реконструкция козырька над крыльцом, ремонт крыльца Центральной библиотеки.	Август 2009	Спонсорские
2.	Ходатайствовать о выделении помещения под книгохранилище в с. Кожевниково	2010 г.	Муниципальное имущество
3.	Введение водопровода в Центральную библиотеку.	2010 г.	Спонсорские
4.	Подключение к газовому отоплению Центральной библиотеки.	Апрель 2010 г.	Бюджет
5.	Ремонт электропроводки на абонементе Центральной библиотеки	Июнь 2010 г.	Спонсорские
6.	Замена лампочек накаливания на энергосберегающие (По всей системе)	2009 - 2011 г.г.	Бюджет.
7.	Ремонт методического кабинета и кабинета директора	2010	Спонсорские.
8.	Приобретение мебели в методический кабинет	2010	Спонсорские.
7.	Строительство санитарной комнаты в центральной библиотеке.	2011	Бюджет

Моральная:

- Награждение по итогам года (грамоты, благодарности, памятные подарки);
- Публикации в СМИ о сотрудниках, интересных событиях, юбилейных датах;
- Ходатайства о награждении почетными грамотами вышестоящих органов (отдела культуры, Администрации района, Департамента по культуре, Министерства культуры).

5. Подпрограмма «Корпоративная культура».

В настоящее время ЦБС успешно действует, воплощая в жизнь свою миссию: сохранения культурного наследия; обеспечения жителей района свободного доступа к информации, образованию и культуре; активизации общественной и культурной жизни местного сообщества; выполнения миссии просветительства.

№ п/п	Планируемые мероприятия	Сроки проведения	Ответственные
1.	Создание Совета при директоре.(Приложение 4)	Июнь 2009	Попова Н. Е.
2.	«Дни библиотечного общения» (Совещания)	МЦБ – 1 раз в месяц, МЦБС - 2 раза в год	Попова Н. Е., Ефимович О. Н.
3.	«Управление временем» Карты рабочего дня. (Приложение 2)	01.10.09	
4.	Конкурс на лучшее оформление отделов к Новому году	декабрь	
5.	Конкурсы поздравлений к календарным праздникам	В течение года	

6.	Библиотечные капустники (Юбилеи сотрудников)	В течении года	
7.	Календарные праздники (Новый год, 8-е марта, День работников культуры, Всероссийский День библиотек).	В течении года	
8.	<p>«Уроки корпоративной культуры»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Имидж современной библиотеки «Посвящение в профессию»; • «Характеристика организации - Ваша характеристика»; (Приложение 3) • «Этика библиотекаря» • «Управление конфликтами» тренинг 	<p>Ноябрь 2009</p> <p>Декабрь 2009</p> <p>Ноябрь 2010</p> <p>Ноябрь 2011</p>	<p>Попова Н. Е.</p> <p>Ефимович О. Н.</p>
9.	Круглый стол «Библиотечное дело. Состояние и перспективы»	Май 2010	<p>Попова Н. Е.</p> <p>Ефимович О. Н.</p>

Ресурсы обеспечения программы

- Бюджетное финансирование (статьи: «Заработная плата», «материально-технические затраты»);
- Спонсорские средства (на приобретения технических средств, ремонта, а также на проведение корпоративных мероприятий).

Ожидаемые результаты.

Реализация Программы будет иметь важное значение для МЦБС. Это новые возможности, инновационные идеи, новые услуги, а в результате — устойчивое развитие библиотеки как современного информационного, образовательного, культурного центра. Внедрение принципов стратегического управления обеспечит существенное повышение эффективности работы библиотек системы по удовлетворению информационных и духовных потребностей местного сообщества.

Эффективность программы.

Программа дает возможность решения проблемы текучести кадров, повышает профессиональный уровень библиотекарей, прививает элементы корпоративной культуры.