**Профессиональное обучение как средство развития персонала библиотеки**

*Ощепкова Анна Александровна,*

*начальник отдела правовой и кадровой работы*

*Сахалинской областной универсальной научной библиотеки*

Современный этап развития библиотечной системы характеризуется высокой скоростью модернизации внутренних библиотечных процессов и изменений структуры спроса современного пользователя на библиотечные услуги, увеличением электронного обслуживания, внедрением всё новых и новых информационных технологий и методов работы. Реалии времени диктуют нам свои условия, при которых мы начинаем работать в новом формате. Задачи, которые ставятся перед библиотекой сегодня, помимо всего прочего, предопределяют и развитие кадрового обеспечения библиотечного дела. Так, Стратегия развития библиотечного дела до 2030 года в развитии кадровой направленности приоритетными определяет такие задачи, как:

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка специализированных кадров;

- разработка комплекса мер по привлечению в профессию молодых специалистов с трудоустройством их в библиотеки;

- расширение целевого обучения специалистов по направлению подготовки высшего образования – магистратуры «Библиотечно-информационная деятельность».

В том числе, в связи с принятием профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», работодателям необходимо применять данный стандарт для определения потребности в работниках с определённым уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничений функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения обязанностей работников с учётом особенностей применяемых технологий, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления системы оплаты труда.

Постоянный рост объёма, содержания и качества предоставляемых пользователям библиотечных услуг выдвигает требование непрерывной учёбы специалистов, развития их профессионального мастерства, регулярного обновления библиотечных знаний, освоения важных и актуальных компетенций.

Сегодня актуальность кадрового дисбаланса в библиотечно-информационной сфере сохраняется. И это обусловлено целым рядом проблем.

1. До настоящего времени сохраняется невысокий социальный престиж библиотечной профессии.

2. Кадровая стагнация: наблюдается высокая численность сотрудников старшей возрастной группы.

3. Отсутствует скоординированная система профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников библиотек.

4. Количество квотируемых мест в профильные учебные заведения и средние специальные учебные заведения не соответствует потребностям отрасли.

Анализ показателей по ЦБС области показал, что доля работающих дипломированных специалистов по профильному образованию недостаточно высока и составляет 46 % от общей численности основного персонала.

В СахОУНБ всего 38 % основного персонала работают по профильному образованию.

Данный анализ показывает, что в большинстве своём работают специалисты, не имеющие профильного (библиотечного) образования. Это проблемная зона кадрового обеспечения отрасли.

В том числе сохраняется тенденция старения кадров. В ЦБС сотрудников до 30 лет – 10 %, свыше 55 лет – 40 %. В СахОУНБ показатель аналогичен: до 30 лет – 10 %, свыше 55 лет – 37 %. Данная тенденция вызывает определённую тревогу, потому как главный фактор развития современного учреждения – это кадровый потенциал. А развитие кадрового потенциала является приоритетным направлением деятельности любого предприятия. От того, насколько корректно выбрана и сформулирована данная стратегия, зависят результаты деятельности организации не только в системе управления кадрами, но в масштабах всей организации.

Оптимизация и модернизация систем библиотечного обслуживания населения в условиях новых пространств библиотеки предусматривает повышение эффективности использования ресурсов организации, в том числе творческого и профессионального потенциала её сотрудников. Соответственно к уровню профессиональной компетентности специалистов должны предъявляться требования, включающие совокупность целого ряда специфических профессиональных компетенций.

- Хорошее базовое образование. Предпочтение отдаётся специалистам с высшим профессиональным образованием. Очень приветствуется наличие или получение специального библиотечного образования.

- Базовый уровень подготовки в области компьютерных технологий. Владение современными информационно-коммуникационными технологиями, знание основных технологических процессов деятельности.

- Умение работать с разными типами и видами информации, знание разнообразных способов предоставления доступа к библиотечным ресурсам. Умение вести поиск информации с использованием интернет-технологий, электронного каталога, библиографических и полнотекстовых баз данных и других информационных, в том числе электронных, ресурсов.

- Способность устанавливать и развивать профессиональное сотрудничество с коллегами из других библиотек. Владение корпоративными библиотечными и библиографическими технологиями с целью создания и использования информационных ресурсов.

- Навыки самообразования, постоянная готовность и способность повышать уровень своего профессионализма и т. д.

Таким образом, помимо специфических профессиональных знаний и навыков, специалист, работающий в современной библиотеке, должен обладать целым рядом межотраслевых компетенций и в первую очередь – навыками в области информационно-коммуникационных технологий. Поэтому развитие персонала, ориентированного на достижение целей и выполнение задач, стоящих перед библиотекой, является одним из основных направлений деятельности по реализации Концепции развития библиотек и внедрения профессионального стандарта.

Для реализации данных мероприятий руководителю учреждения необходимо сформировать план конкретных мероприятий по работе с персоналом, связанных с программами повышения квалификации и переподготовки, обучением вновь принятых сотрудников и созданием системы наставничества, направленных на адаптацию новых сотрудников, мотивацию и стимулирование труда, обеспечение роста молодых кадров.

Основные программные мероприятия в рамках данного направления включают «Организацию мероприятий системы повышения квалификации персонала» с ожидаемым результатом «Обеспечение ежегодного нормативного уровня повышения квалификации и переподготовки библиотечных кадров» не реже одного раза в три года.

Например, организация и проведение профессиональных мероприятий в системе повышения квалификации кадров – это практико-ориентированное направление деятельности СахОУНБ. Библиотеке в 2023 году удалось достичь показателя системы повышения квалификации и переподготовки в 63 % от общего количества библиотечных специалистов. Профессиональными мероприятиями были охвачены все категории работников: руководители структурных подразделений, специалисты по конкретным, в том числе приоритетным, направлениям деятельности, вновь принятые сотрудники, молодые квалифицированные специалисты. В том числе за последние три года девять специалистов ГБУК СахОУНБ получили магистерское образование по направлению «Библиотечно-информационная деятельность». Двое специалистов на сегодняшний день обучаются в магистратуре ХГИК по направлению «Библиотечно-информационная деятельность», один специалист обучается в аспирантуре.

Система мероприятий включает разнообразные формы профессионального обучения. Это

- содействие получению высшего и среднего профессионального базового библиотечного образования;

- содействие повышению квалификации и профессиональной переподготовке персонала на базе учебных центров федеральных, региональных библиотек и библиотечно-информационных центров с применением дистанционных образовательных технологий;

- содействие повышению профессиональной компетентности, социальной и профессиональной мобильности и творческой активности библиотечных специалистов путём участия в видеоконференциях, онлайн-мостах, мастер-классах, видеосеминарах и других развивающих мероприятиях с применением информационно-коммуникационных технологий;

- сопровождение процесса профессиональной адаптации вновь поступивших на работу сотрудников и молодых специалистов, имеющих стаж работы в библиотеке до одного года;

- содействие развитию наставничества как формы обучения молодых специалистов на рабочих местах;

- содействие развитию профессиональной творческой среды молодых библиотекарей.

Часть указанных выше способов обучения могут быть скомбинированы между собой. Основным критерием при подборе того или иного способа является его результативность для достижения целей обучения определённого работника.

Стратегия в сфере обучения и развития кадров в целом должна базироваться на следующих принципах.

- Во-первых, в ход обучения должен быть напрямую вовлечён непосредственный руководитель сотрудника. Руководитель работника обязан принимать участие в формулировании целей обучения сотрудника, проводить анализ успешности курса и принимать решение о дальнейшем обучении.

- Во-вторых, обучение сотрудников является результативным только в том случае, если оно связано с основными задачами учреждения, общей стратегией развития, иными элементами кадровой деятельности.

- В-третьих, итоги обучения надо тщательно анализировать. Необходимо проводить оценку следующих параметров: качественная результативность обучения, появились ли у сотрудников полезные знания, применяются ли новые компетенции в процессе деятельности работника.

Применяя навыки и знания, полученные в процессе обучения, практически каждый работник улучшает свои показатели, становится более вовлечённым в технологический процесс, работает осознанно, с пониманием своей роли и вклада в общее дело, что в совокупности повышает конкурентоспособность учреждения и обеспечивает его развитие в целом.