

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОЕКТНАЯ РАБОТА ПО ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И НАБОРУ ПЕРСОНАЛА В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

Карчевская Н.В., Чухилева Н.С.

PERSONNEL PLANNING AND PROJECT WORK ON STAFF TRAINING AND RECRUITMENT IN CULTURAL INSTITUTIONS

Karchevskaya N.V., Chukhileva N.S.

В статье на основе анализа научно-методической литературы обоснованы ключевые принципы обеспечения профессионального развития и набора кадров в библиотеки с учетом специфики социокультурных трансформаций.

Ключевые слова: профессиональное развитие, переподготовка персонала, планирование, проектная работа, управление в учреждениях культуры.

Введение. Современные трансформации всех сфер жизни общества, связанные с глобализацией и информатизацией социума, оказывают неизбежное воздействие на систему управления кадрами. Особую роль в условиях геополитических трансформаций играет оптимизация деятельности государственных учреждений, которые проходят период интеграции в современное нормативно-правовое и концептуально-культурное пространство.

Рыночная экономика, определяющая продуктивность и эффективность профессиональных компетенций кадров, их соответствие требованиям и нормам сферы, не минимизирует своего воздействия в бюджетных учреждениях. Наоборот, актуализация механизмов и подходов управления персоналом подготовки и переподготовки кадров является важной задачей для современных учреждений, поскольку система государственных учреждений на протяжении восьми лет пребывала в состоянии застоя.

Исходя из этого набор, переподготовка и в целом – управление персоналом в государственных учреждениях культуры Луганской Народной Республики выступает как важный элемент интеграции системы учреждений с сетью государственных учреждений Российской Федерации.

Вопрос проектирования и планирования кадровой работы рассматривали такие классики менеджмента, как М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, Б. Маркуса, Д. Оуена, А.П. Бедненко, Н. Гальянова, Л.И. Абалкин, Ю.С. Васильев, Р.С. Каплан, В.И. Кушлин, Г.К. Лапушинская, В.В.

Леонтьев, П. Лоранж, Д. П. Нортон, Ю.В. Яковец и др. и приобретают особую актуальность и разрабатываются во многих направлениях на современном этапе.

Цель исследования состоит в обобщении теоретических знаний о планировании и проектной работе по отбору и подготовке персонала в учреждениях культуры с последующим внедрением и совершенствованием кадровой политики учреждений Луганской Народной Республики.

Изложение основного материала. Условия информатизации общества трансформируют и преобразуют систему подготовки специалистов различных специальностей. Если до интенсивной глобализации и развития информационных ресурсов библиотечная школа ставила перед собой задачу подготовить специалистов библиотечной сферы, способных работать с библиотечными и библиографическими ресурсами в разных типах библиотек, то постепенно практика определила сущность подготовки библиотечных кадров как информационных менеджеров.

Специализация библиотекаря представляет собой в существующих реалиях систему многоплановых не узкопрофильных знаний, ориентированных на то, чтобы помочь пользователям библиотек найти информационные ресурсы качественного формата в условиях избытия информации.

Такое направление в подготовке библиотечных кадров включает в себя особенности узкопрофильного образования, но наряду с приобретаемыми библиографическими, книговедческими, каталогизационными компетенциями специалист библиотечной сферы получает несколько квалификаций, которые раскрывают особенности информационной деятельности в глобальном информационном обществе.

Процесс образования представляет собой целостную систему, которой характерна стабильность и динамика одновременно. Динамическое развитие определено открытостью

для инноваций в сфере, которые обеспечиваются гуманитарными и общесоциальными, профессиональными дисциплинами [2; с.51].

Ввиду этого целесообразно отметить, что библиотечный специалист, получающий современное образование, обретает не только навыки информационно-библиотечного обслуживания, но и расширяет свои знания в сфере бухгалтерского учета, банковского дела, документоведения, психологии бизнеса и менеджмента, экономических технологий и статистического анализа.

Понятие «повышение квалификации», которое применяется в управленческой и кадровой специализации, предполагает совершенствование профессиональных навыков, умений, знаний, компетенций, повышение профессионального и общеобразовательного уровня специалистов [4].

В современных реалиях это понятие требует дополнения ввиду того, что переподготовка и непрерывное образование реальных сотрудников библиотек состоит в том, чтобы расширить их практические навыки на информационные и коммуникационные технологии, способствовать многообразному применению современных инновационных средств в организации работы библиотеки.

Подготовка дипломированных специалистов библиотечной отрасли является одним из первых шагов решения кадровой проблемы сферы. Значительное внимание следует уделять переподготовке уже существующих специалистов, особенно тех специалистов, стаж работы которых более трех лет. За три года при всей интенсивности развития мира формируется принципиально новый подход к информационным ресурсам, совершенствуются средства поиска и актуализируются особенности информационной безопасности.

Система повышения квалификации в современной системе профессионального образования – это комплекс практических инновационных, образовательных подходов, которые позволяют, с одной стороны, расширить знания и навыки специалистов, с другой – реализовать адаптацию к информационно-коммуникационным технологиям. Кроме этого повышение квалификации тесно связано с расширением познания культуры, социологии, психологии работы с пользователями [4].

Вся система профессионального развития, подготовки и переподготовки несет в себе несколько ключевых задач: во-первых, задача состоит в том, чтобы поддержать и развить релевантные для нынешних условиях навыки специалистов библиотечной сферы, во-вторых – обеспечить стратегическое развитие, конкурентоспособность и социальную значимость библиотечных учреждений в условиях распространения информационных технологий.

Следует отметить, что подготовка специалистов предопределена особенностями информационного развития общества. В условиях глобализации ценность социального института такого формата возрастает, поскольку значительная часть информации является некачественной или труднодоступной, нерелевантной из-за объемов ее циркуляции в информационном поле. Библиотека как структурированный и один из древнейших социальных институтов может выполнять функцию предоставления релевантной и качественной информации с учетом моральной, потребностной и ценностной сферы общества.

Таким образом, переподготовка специалистов, обучение будущих профессионалов информационно-библиотечной сферы включает в себя приобретение следующих компетенций:

- культурологических;
- информационно-коммуникационных;
- образовательных (наставничество);
- навыков информационной безопасности;
- навыков управленческой и маркетинговой работы [3; с.52].

Традиционные формы в этих условиях дополняются инновационными, а процесс повышения квалификации специалистов постоянно совершенствуется. Традиционные формы наполняются новым содержанием, как например, «школа молодого библиотекаря», которая трансформировалась в форму «Профессиональной мастерской» или «творческо-профессиональной лаборатории».

В ходе организации данной формы работы специалисты занимаются самообразованием, в интерактивной форме делятся знаниями и опытом, обучают друг друга. Такая форма работы позволяет реализовывать повышение квалификации без привлечения дополнительных ресурсов и гарантирует мультикомпетентность специалистов, их универсальность.

Еще одна форма повышения квалификации позволяет актуализировать деятельность и стимулировать креативный подход к профессиональным решениям библиотечных специалистов. Деловые игры позволяют рассматривать в групповой работе профессиональные задачи – «кейсы», и в командном взаимодействии находить решения и альтернативы преодоления кризисных ситуаций в профессиональной работе. Деловые игры также являются эффективным инструментом для аттестации сотрудников.

Деловую игру можно рассматривать как моделирование реальной действительности специалиста в тех или иных специально созданных производственных ситуациях. Сущность деловой игры заключается в том, что она является формой воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, характерного для данного вида труда. В последние годы деловые игры

используются, как правило, в трех различных аспектах:

- 1) игра-обучение;
- 2) игра-тренинг;
- 3) игра-исследование.

Однако следует отметить, что в чистом виде эти игры не используются, каждая конкретная деловая игра несет в себе переплетение указанных аспектов либо, в соответствии с определенными целями игры, акцент может делаться на каком-то одном аспекте.

Работа по повышению квалификации библиотечных кадров носит системный характер, представляет собой целостное направление, в котором все формы и методы находятся в соотношениях, которые фиксируют заранее определенные свойства и результаты.

Особенность образования и переподготовки библиотечных специалистов в современных условиях состоит в том, что сотрудник должен постоянно заниматься самообразованием и инициативно строить стратегию собственного развития, обретая все новые актуальные навыки и компетенции, которые будут соизмеримы как функциям и задачам библиотеки, так и социальному запросу на информационное обеспечение в целом [5; с.46].

Наряду с этим, получение образования для специалиста скорее не заканчивается на выпуске из высшего учебного заведения, а только начинается, поскольку поступление на работу в библиотеку предполагает ряд ознакомительных процессов, которые позволяют раскрыть особенности деятельности в конкретном учреждении.

В основе мотивации специалистов библиотечной сферы лежит потребность в признании, чувство достижения целей и демонстрация профессиональных результатов. Однако успех осуществления мотива напрямую зависит от индивидуально-психологических особенностей специалиста, а также от особенностей управления и стиля руководства в конкретной библиотеке.

Резюмируя вышеизложенное, можно сказать, что библиотечные специалисты в современных условиях информационного развития общества – это в первую очередь наставники и учителя, которые помогают развивать культурный, информационный потенциал общества.

Перестраивание системы библиотечной деятельности включает в себя систему руководства кадрами, профессиональную переподготовку, организацию и внедрение новых форм работы и взаимодействия с обществом. Определенно, ведущую роль в обеспечении конкурентности и содержательности деятельности современных библиотек играют два фактора. С одной стороны, это фактор управленческой организационной координации работы библиотеки. С другой – это фактор непрерывного совершенствования

компетенций сотрудников библиотеки. Наиболее значимой видится организация мотивации, труда, управления персоналом.

Релевантный для библиотеки нового поколения и для пользователей-современников может быть только тот библиотекарь, который идет в ногу со временем и постоянно узнает новое из сферы информационных ресурсов, занимается самообразованием и совершенствованием творческих подходов к практическим задачам ежедневной практики.

Переподготовка и повышение квалификации в современных реалиях – это шанс и, возможно, единственная гарантия социальной стабильности для всех сфер деятельности, а не только для сферы информационно-библиотечного обслуживания и культуры [1; с.146].

Положительный аспект образовательных программ, которые применяются в современных условиях относительно специалистов библиотечной сферы, состоит в том, что они имеют творческое содержание и необычную интерактивную форму.

Так, используя опыт обучения специалист может реализовывать эти практики уже в своей сфере как инновационный подход к работе. Особенно это целесообразно в контексте одной из форм работы – в массовых мероприятиях. Эта форма работы библиотек имеет большое значение в обеспечении содействия библиотеки образовательному процессу и, кроме того, является своеобразным имиджевым видом деятельности, трансформирующим восприятие профессии библиотекаря в глазах общественности.

В бюджете по части образования специалистов в российской практике выделяется незначительное количество ассигнований: не менее пяти процентов. Эту проблему, однако, смогли преодолеть некоторые региональные библиотечные центры, например – библиотека Краснодара, Липецка.

В основном это преодоление экономического ограничения дополнительного образования решалось посредством поиска партнеров для библиотек и организации образовательных площадок как бартерной системы с организациями и ведомствами. На этом фоне целесообразно отметить, что крупные областные и региональные универсальные библиотеки берут на себя ответственность методического сопровождения городских и поселковых библиотек. В целом, такая структура имеет качественную возможность для развития навыков и специализаций кадров библиотек.

Система взаимодействия подведомственных организаций сферы культуры с каждым годом все больше совершенствуется.

Методические центры при головных библиотеках на протяжении года должны осуществлять мониторинг образовательной и профессиональной среды. Аналогичная работа в Луганской Народной Республике традиционно

проводится Луганской республиканской универсальной научной библиотекой имени М. Горького.

Данная библиотека осуществляет ежеквартальный сбор информации по стандартам общероссийской стандартизации с целью определения уровня кадровой обеспеченности библиотек в городах и районах Луганской Народной Республики.

Обобщенные годовые результаты сдаются в виде отчета в Министерство культуры, где принимается решение о стратегиях развития библиотек, а также о принципах стабилизации вовлеченности молодых людей в образовательный процесс по профилю информационно-библиотечная деятельность в подведомственном учреждении – Луганской государственной академии культуры и искусств им. М. Матусовского.

Как показывают результаты статистического анализа по Российской Федерации, в библиотеках немаловажная проблема касается возрастных различий и недостатка молодых кадров. Однако амбициозность молодого поколения в данном случае играет значимую роль, поскольку, для молодых людей поиск новых лучших вариантов труда всегда приоритетнее покоя и стабильности.

Для решения этой задачи важно реализовывать систему финансовой мотивации и минимизировать равенство между всеми сотрудниками. Система поощрения за успешно реализованные проекты, перспектива профессионального роста и создание условий для реализации творческого потенциала молодых людей является значимым компонентом обеспечения кадрового потенциала.

Современная библиотека является качественной площадкой для реализации амбиций и целей молодых людей, поскольку ее функциональность в современных реалиях достаточно широка. Здесь могут быть реализованы проекты по стратегиям, маркетингу, менеджменту, инноватике, организационно-массовой работе.

Можно привести сотни примеров эффективной кадровой молодежной политики. Большие перспективы формирования новой трудовой мотивации, корпоративной морали, профессиональной социализации открывает и Всероссийский проект «Молодые в библиотечном деле», успешно реализуемый в последние годы.

Желательно также, чтобы руководители библиотек более творчески подходили к использованию Единого всероссийского классификатора должностей при решении кадровых вопросов.

Таким образом, от решения кадровых проблем отрасли в первую очередь зависит будущее библиотек и их социальная востребованность в век электронных коммуникаций и общества знаний.

Рациональное использование человеческих ресурсов является одним из основных факторов успешной деятельности организации. Главная

функция руководителя при этом – объединение и сплочение персонала для эффективного выполнения кадровых задач.

При определении сущности системы управления персоналом в библиотеке обычно исходят из положения о том, что она должна регулировать процесс целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния работников в трудовой деятельности организации, ориентирующейся на потребителя. Одновременно построение данной системы существенно отличается от аналогичных на промышленных и торговых предприятиях.

Условия вхождения в рыночную экономику потребовали изменений в системе управления персоналом, выдвинув принципиально новую модель его поведения, повышающую качество обслуживания посетителей и организационную культуру.

Определение и исследование интегральных, субъективных и объективных факторов управления персоналом позволит:

- проводить более глубокую аналитическую оценку труда работников;
- прогнозировать их развитие;
- создавать более эффективную систему материального стимулирования.

Без разработки и реализации персонала стратегии своевременное комплектование нужными кадрами всех подразделений библиотеки невозможно. Персонал-стратегия – это совокупность и последовательность принимаемых решений, позволяющих оценить, проанализировать и выработать необходимую систему воздействия на персонал для реализации избранного принципа развития организации.

Стратегическое управление персоналом предполагает методы и процедуры анализа реализуемости общих перспективных задач библиотеки с точки зрения возможностей ее персонала или подбора кадров для осуществления глобальных целей (в зависимости от периода планирования). Эта методика создает условия для принятия решений, удовлетворяющих и руководство, и персонал.

Потребность и готовность библиотек к ведению систематического кадрового планирования возрастает по мере увеличения размеров и сложности инициативной платной деятельности.

По существу, все библиотеки явно или неявно используют кадровое планирование. Некоторые руководители проводят серьезные исследования, другие относятся к этому поверхностно. Вместе с тем долговременный успех любой библиотеки, несомненно, зависит от наличия необходимых работников в необходимое время на правильно выбранных должностях.

С помощью персонала стратегии можно заполнить вакантные позиции, уменьшить текучесть

кадров, оценить возможности карьерного роста специалистов в пределах библиотеки.

Управлять библиотекой в настоящее время – значит умело внедрять инновации, применять на практике достижения науки, использовать стратегическое планирование и персонала стратегию, развивать общественные коммуникации и фандрайзинг, проводить самостоятельные маркетинговые исследования и гибко подстраиваться под общественные потребности.

Результаты исследования. На основании проведенных исследований были определены ключевые принципы организации управления библиотечными кадрами, их профессиональной переподготовкой и набором, которые можно адаптировать в существующих условиях интеграции учреждений Луганской Народной Республики в Российскую систему учреждений культуры.

Выводы. Таким образом, ведущую роль в обеспечении конкурентности и содержательности деятельности современных библиотек играют два фактора: фактор управленческой организационной координации работы библиотеки и фактор непрерывного совершенствования компетенций сотрудников библиотеки. Проблемы, которые стоят перед управленческой сферой на данном этапе развития, предопределены нередко социальными и культурными, политическими и экономическими особенностями развития современного общества. Ключевые проблемы кадрового содержания библиотек состоят в стагнации кадров и отсутствии привлекательных условий работы для молодежи.

Л и т е р а т у р а

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / А.Р. Алавердов Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.

2. Веснин В. Р. Менеджмент персонала: Учебное пособие для сред.-специальных заведений [Текст] / В.Р. Веснин. – М.: Элит, 2017. – 304 с.

3. Карпова О.Л. Педагогическое содействие самообразовательной деятельности студентов / О.Л. Карпова // Высшее образование сегодня. – 2018. – № 7. – С. 51-54.

4. Отбор персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://center-et.ru/kadroviki_otborpersonal/ (дата обращения: 07.02.2023 г.).

5. Шапиро С. А. Диагностика персонала в циклической мотивационной концепции [Текст] / С.А. Шапиро // Мотивация и оплата труда. – 2016. – №1. – С. 46–61.