**Анализ деятельности по управлению персоналом**

**за 2023 год.**

**КГУ Шахтинская ЦБС**

В КГУ Шахтинской ЦБС общая численность работников по штатному расписанию – 74,75 единиц, фактически -74 человека. Из общего числа работников 39 – библиотечные специалисты (без руководителя), две с половиной ставки библиотекарей свободные в отделе комплектования и оцифровки документов. 20 % составляют работники со средне-специальным профессиональным образованием, 32,5 % составляют работники с высшим специальным образованием.

Частично решена проблема с резервом кадров библиотечных работников. На замещение постоянных вакантных должностей приняты за год 6 специалистов. Остаются библиотекари, работающие на неполные ставки - в связи с неполной нагрузкой по основным контрольным показателям в п. Новодолинка и 0,5 ставки в отделе ОК и ОД свободная вакансия. А также 0,75 ставки в п. Долинка.

 В зависимости от норматива убираемой площади функционируют неполные ставки уборщиков – фил.11,16,1,12,2. Там, где есть возможность, за уборщиками закрепляются 2 структурных подразделения – в сумме целая штатная единица. С учетом уволившихся специалистов в 2023году текучесть кадров составила -15%; закрепляемость кадров- 85 %. Текучесть кадров по сравнению с прошлым годом увеличилась на 1 % по причине выхода на пенсию.

Из представленных данных видно, что часть сотрудников библиотек являются специалистами с профильным образованием, т.е. являются грамотными квалифицированными работниками, способными выполнять стоящие перед ними задачи осознанно и профессионально.

Ежегодно составляя и анализируя отчеты по кадровому составу, администрация КГУ Шахтинская централизованная библиотечная система одним из важнейших приоритетов в своей деятельности определяла усиление работы по приему на работу молодых специалистов.

Дефицит кадров становится все большей проблемой для современных библиотек. Кадровые проблемы в КГУ Шахтинская ЦБС отрицательно влияют на возможности решения важнейших задач.

Повышение качества библиотечных фондов и ресурсно-информационного потенциала библиотек, создание благоприятных условий для обеспечения беспрепятственного доступа всем пользователям к социально значимой информации и знаниям, культурным ценностям и мировым информационным ресурсам и повышение статуса библиотек как информационных, образовательных и культурно - досуговых центров невозможно без квалифицированных кадров. Библиотекам и их пользователям нужны специалисты и не просто специалисты, а библиотекари новой формации, способные адаптироваться в быстро меняющемся мире.

**Формирование внутреннего кадрового резерва в КГУ Шахтинская ЦБС.**

В работе программы задействованы несколько отелов ЦГБ: Администрация, Отдел развития библиотек и библиотечной работы, Отдел обслуживания, Кадровый отдел, а также руководители структурных подразделений. В 2022 году приказом по системе был назначен кадровый комитет, состоящий из специалистов системы. Разработано и утверждено «Положение о кадровом резерве КГУ Шахтинская ЦБС». В 2023 году продолжил свою работу кадровый комитет по формированию внутреннего кадрового резерва. Два специалиста Евсеева Ю.С. на должность «заведующая библиотекой-филиалом»; Прокопенко М.А. на должность «заведующая отделом». продолжили работу по формированию дополнительных знаний необходимых руководителю: планирование, отчетность, управление и т.д. согласно составленных индивидуальных планов.

 В настоящее время в библиотеке создана и реализуется стратегия работы с молодыми специалистами.

Наиболее распространенной формой профессионального развития специалистов Шахтинской ЦБС является собственно профессиональное обучение.

Специалисты библиотек используют максимально возможное количество методов обучения как непосредственно на рабочем месте, так и вне его (анкетирование, семинары, круглые столы, деловые игры). Развитие информационных технологий обогатило этот набор такими инструментами, как доступ в Интернет и обучающие компьютерные программы, в отчетном году активно использовалась новая форма методической работы- e-learning система обучения online, в основе которой лежит передача знаний с помощью компьютерных технологий.

Таким образом, речь идет не просто о внедрении новых методов профессионального развития персонала, а о формировании новой философии отношений сотрудника и организации по поводу профессионального развития первого. На современном этапе, нужна новая концепция профессионального развития библиотечных специалистов, ориентированная прежде всего на личность – личность с высоким творческим и лидерским потенциалом, на которую в последующем можно будет делать ставки в плане стратегического развития организации.

В целом кадры специалистов остаются относительно стабильными. При поступлении на работу в качестве специалистов, не имеющих профильного образования, администрация рекомендует получение профессионального профильного образования.

В настоящее время в штате отделов ЦБС и в штате библиотек-филиалов - работают специалисты со знанием государственного языка, что позволяет создавать ЭБД на государственном языке, проводить массовые мероприятия, создавать среду общения на государственном языке как среди читателей, так и среди коллег-библиотекарей.

**Директор: И. Калинина**