

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА БИБЛИОТЕКИ ВУЗА

Выполнила Чеботарева С.В.

Научный руководитель Колесникова М.Н.

Актуальность темы: для привлечения в библиотеку высококвалифицированных специалистов необходима стратегически спланированная кадровая политика.

Цель: выявление направлений кадровой работы библиотеки СПбУ МВД России и разработка рекомендаций по её совершенствованию.

Методы исследования:

- выявление основных направлений кадровой политики библиотеки вуза;
- изучение практического опыта библиотеки;
- анализ локальной документации;
- анкетирование;
- интервьюирование;
- обобщение и систематизация полученных данных.

База исследования:

Фундаментальная библиотека

Санкт-Петербургского университета МВД России

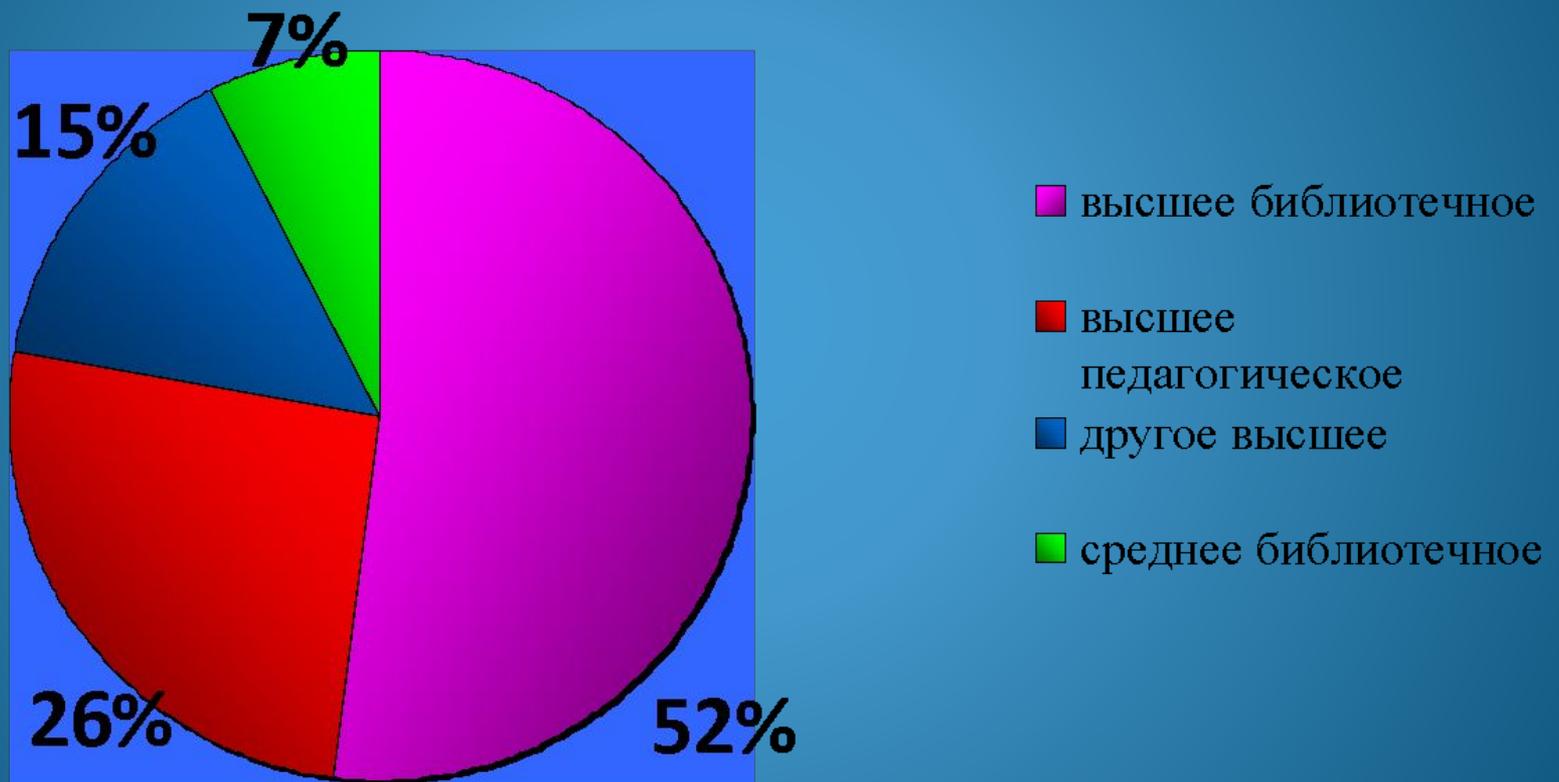
Структура:

- Общая библиотека вуза;
- библиотека-филиал № 1 (факультет заочного обучения);
- библиотека-филиал № 2 (факультет подготовки финансово-экономических кадров);
- библиотека-филиал № 3 (факультет подготовки иностранных специалистов);
- библиотека-филиал № 4 (факультет подготовки сотрудников для подразделений по работе с личным составом);
- библиотека-филиал № 5 (факультет подготовки сотрудников полиции по охране общественного порядка);
- библиотека-филиал № 6 (факультет подготовки научно-педагогических и научных кадров);
- библиотека-филиал № 7 (факультет первоначального профессионального обучения).

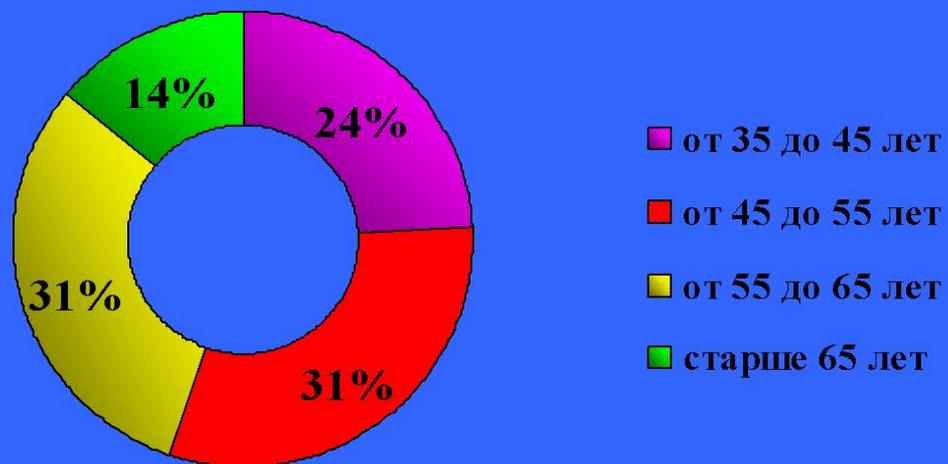
Структурное подразделение	Численность персонала
Общая библиотека	12
Филиал 1	4
Филиал 2	2
Филиал 3	2
Филиал 4	2
Филиал 5	2
Филиал 6	3
Филиал 7	2
Итого	29

Численность персонала в каждой из библиотек обусловлена количеством курсантов/слушателей, обучающихся на данном факультете

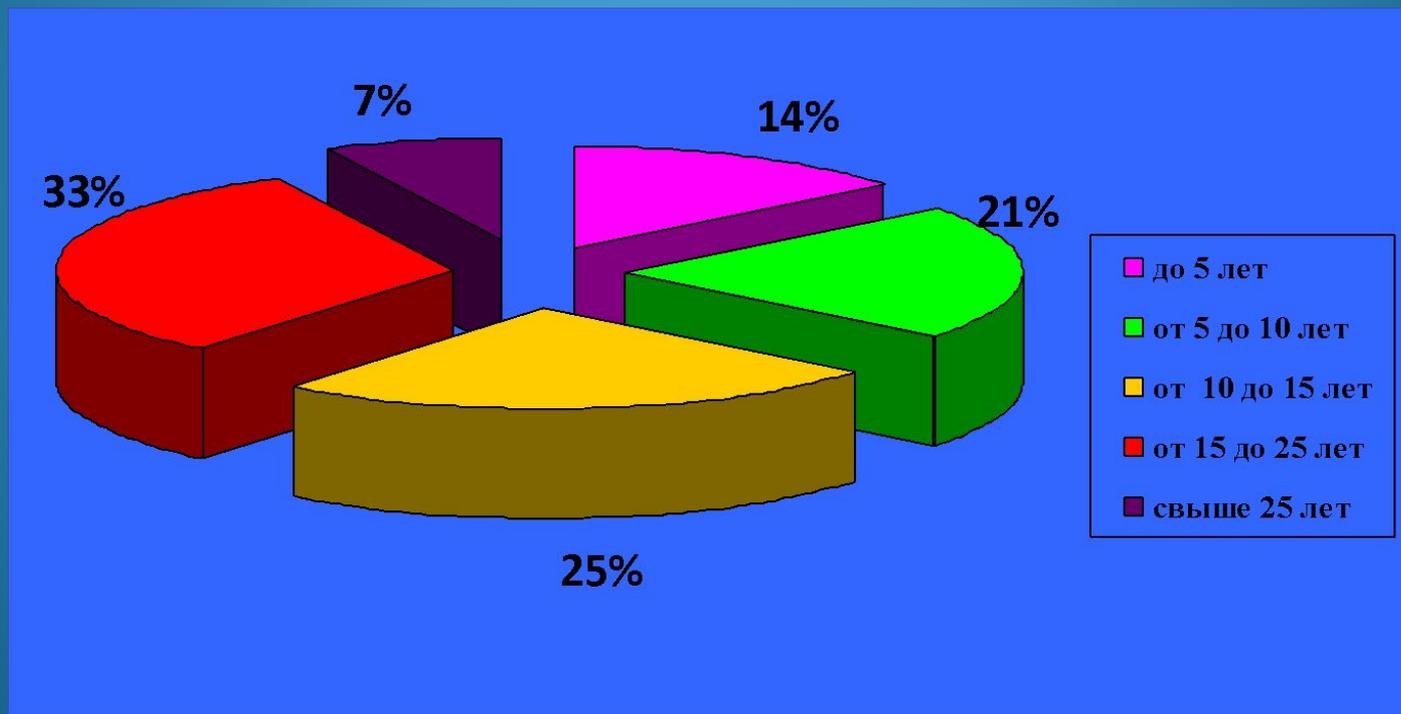
Уровень образования сотрудников библиотеки



Возраст сотрудников библиотеки



Стаж работы сотрудников в библиотеке вуза



Анкетирование

Задача: определение отношения библиотечных специалистов к своей работе под воздействием факторов внешней и внутренней среды.

На вопросы анкеты отвечали 29 сотрудников, что составило 100% коллектива.

Результаты анкетирования:

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

Минусы

- руководство вуза не использует формы морального поощрения сотрудников;
- размер заработной платы не стимулирует работников к эффективной работе;
- отсутствует возможность карьерного роста библиотекарей;
- существует необходимость выполнять ненужную работу;
- отсутствует возможность повышения квалификации.

Плюсы

- увлеченность коллектива своей работой,
- сложившиеся отношения сотрудничества и взаимопонимания,
- хорошие условия труда,
- выполнение правовых норм в работе библиотеки.

Интервьюирование

Цель исследования: получение данных по следующим вопросам:

1. Роль и место библиотеки в учебном процессе вуза;
2. Приоритетные задачи руководителя библиотеки в вопросах кадровой политики;
3. Отношение руководства вуза к кадровой проблеме библиотеки.

В ходе проведенного интервью выявлено:

- усиление роли библиотеки как основного поставщика информационных услуг и ресурсов для курсантов, слушателей и преподавателей вуза;
- изменение кадрового состава библиотеки возможно только при пополнении её молодыми квалифицированными кадрами;
- необходимость более тесного сотрудничества с кафедрами и службами университета.

Рекомендации:

- Объединить усилия руководства университета, кадровой службы и заведующего библиотекой для стратегического планирования персонала.
- Разработать программу удовлетворения будущих потребностей в штатных единицах.
- Осуществлять пополнение кадрового состава библиотеки из внешних источников.
- Сделать более мобильной и гибкой систему стимулирующих выплат работникам для мотивации труда.
- Продолжить дальнейшую компьютеризацию филиалов библиотеки.
- Привлекать специалистов кафедр университета в помощь библиотеке.

Спасибо за внимание!