



# Внутрисистемные конкурсы библиотечной системы: на примере конкурса «Проекты Приморской» 2026 года

СПб ГБУ «Централизованная библиотечная система  
Приморского района Санкт-Петербурга»

**Централизованная библиотечная система Приморского района ежегодно проводит внутрисистемные конкурсы повышения квалификации сотрудников в рамках реализации «Стратегии развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года», в которой повышение квалификации рассматривается как ключевой инструмент для цифровой трансформации и кадрового обновления отрасли.**



# Задачи внутрисистемных конкурсов

## Совершенствование компетенций

Конкурсы позволяют участникам продемонстрировать свои профессиональные знания и умения, стимулируя их к постоянному саморазвитию.

## Мотивация сотрудников

Участие в конкурсах создает здоровую конкуренцию среди коллег, мотивируя их к достижению высоких результатов.

## Обмен опытом

Участники делятся своими лучшими практиками и идеями, что способствует обогащению профессионального сообщества новыми подходами и методами работы.

## Признание заслуг

Победители получают признание своей работы, что повышает их самооценку и укрепляет уверенность в собственных силах.

# 2025 год:

## «Не в пикселях дело»

В рамках своей профессиональной деятельности сотрудники структурных подразделений создают фотографии своих мероприятий для отчётной документации, а также используют фотоматериалы для социальных сетей библиотек.



Таким образом сотрудники представляют в медиа пространстве свою деятельность: работу библиотек и собственные проекты.

Сотрудники подали 74 заявки

Экспертное жюри высоко оценило рост навыков сотрудников, которые посещали теоретический блок и затем подали заявку

Спустя год можно делать выводы о повышении качества публикаций в социальных сетях библиотек

## Результаты конкурса «Не в пикселях дело»

Полученные результаты подтвердили эффективность внутрисистемных конкурсов как системы создания единой коммуникационной площадки для библиотечных специалистов в рамках кадровой политики

Партнерами конкурса стали:

- музейно-выставочный центр РОСФОТО,
- центральный выставочный зал Манеж,
- Александринский театр

16 сентября 2025 года  
дипломы и призы получили  
11 сотрудников

# 2026 год:

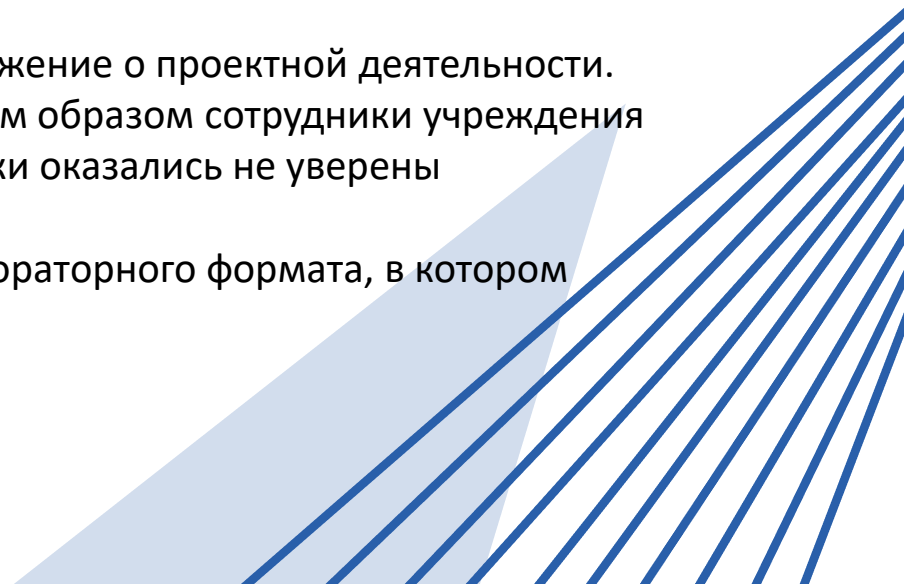
## «Проекты Приморской»

В Централизованной библиотечной системе Приморского района все структурные подразделения реализуют проекты на базе структурных подразделений.

В 2026 году выбрана новая стратегия работы с внутрисистемными конкурсами – с акцентом на внутреннюю работу учреждения.

В 2024 году утверждено и введено в действие Положение о проектной деятельности. За это время появилась возможность оценить, каким образом сотрудники учреждения подходят к реализации проектов: многие сотрудники оказались не уверены в своих силах как менеджеры проектов.

Решение – провести внутрисистемный конкурс лабораторного формата, в котором сотрудники изучат проектный менеджмент и безопасно попробуют сделать свои проекты.



# Образовательный блок

С апреля по июнь 2026 года сотрудники структурных подразделений посещали лекции по проектному менеджменту, программа которого была составлена в соответствии с Стандартами управления проектами.

Основные темы:

- Основы и жизненный цикл проекта
- Методологии управления
- Инструменты планирования

Акцент лекционной программы был на том, что все эти теоретические инструменты необходимы как базовый минимум в работе с проектами.

Лекции регулярно посещали более 25 сотрудников – стабильно по 1-2 человека от каждой из 12 библиотек учреждения.

# Практический блок

С 1 июля по 31 августа 2026 года сотрудники библиотечной системы работали над собственными проектами. Главная цель – набить руку и сделать новые (ранее не реализованные) проекты, которые можно представить для утверждения на 2027 год.

Конкурс проводится в четырёх номинациях:

- Инновационный проект
- Исследовательский проект
- Социальный проект
- Просветительский проект

Рабочая группа по проектной деятельности в этот период осуществила более 30 консультаций для сотрудников, подавших конкурсные заявки.

В рамках работы с заявками выделены зоны роста сотрудников и перспективные направления работы структурных подразделений по направлению проектной деятельности

Удалось апробировать образовательный цикл мероприятий для сотрудников академического формата, который можно использовать для онбординга\* и повышения квалификации

## Результаты конкурса

Реализованный конкурс как формат в очередной раз подтвердил эффективность внутрисистемных конкурсов как системы создания единой коммуникационной площадки, так как предоставил актуальный канал рабочей коммуникации, ранее отсутствующий.

\*Онбординг — это процесс адаптации новых сотрудников к рабочим процессам.

Проекты, поданные на конкурс,  
планируются к реализации в 2027 году

Апробированный формат показал  
возможность использования методик  
для внедрения в другие направления  
деятельности библиотечной системы

## Итоги

Формат образовательного цикла  
академического формата без привлечения  
сторонних экспертов показал себя эффективно  
– это позволяет разрабатывать следующие  
мероприятия именно в данной парадигме

