

Комплексная модель адаптации молодых специалистов в библиотеке

«Блокнот-шпаргалка» — инструмент управляемого входа в профессию

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

АКТУАЛЬНОСТЬ

Стратегический вызов: кадры как приоритет государственной политики

Распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. № 608-р утверждена **Стратегия развития библиотечного дела до 2030 года**, в которой кадровое обеспечение выделено в отдельный приоритетный раздел.

Привлечение молодёжи

Разработка комплекса мер по трудоустройству молодых специалистов в библиотеки

Целевое обучение

Расширение подготовки по направлению «Библиотечно-информационная деятельность»

ИССЛЕДОВАНИЕ РГБМ*

1290 руководителей из 82 регионов, 6094 молодых сотрудника из 86 регионов

Кадровая ситуация: разрыв между потребностью и реальностью

~10%

Доля молодёжи

В кадровом составе библиотек — лишь незначительная положительная динамика (~1%)

66,4%

Заинтересованы

Руководителей готовы привлекать молодёжь, но треть сообщают об острой потребности

64,5%

Непрофильное образование

Подавляющее большинство молодых сотрудников приходят без библиотечного образования



Ключевое противоречие: спрос на молодёжь есть, но системных инструментов её адаптации — нет.

*РГБМ - Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Российская государственная библиотека для молодёжи»

Информационная перегрузка нового сотрудника

Современная библиотека — многофункциональный социокультурный центр.
Новый специалист должен одновременно освоить:

- Профильное программное обеспечение (АБИС).
- Актуальные тенденции книжного рынка.
- Основы мероприятийного менеджмента.
- Базовые SMM-навыки.

Без системной адаптации это ведёт к **удлинению периода выхода на эффективную работу**, риску увольнения и потере вложенных кадровых ресурсов.

Создать воспроизводимую модель адаптации нового сотрудника

Документально закреплённая система, обеспечивающая **быстрое вхождение в профессию**, сохранение молодых кадров и повышение эффективности работы библиотеки.

1

Структурировать материал

Разработать «Блокнот-шпаргалку» как единый навигационный ресурс, аккумулирующий ключевую информацию об организации, HR-процессах, инструментарии и профессиональных требованиях.

2

Дорожная карта первого дня

Спроектировать дорожную карту первого рабочего дня и систему поэтапного погружения в профессию с чёткими сроками и ответственными лицами.

3

Прозрачность HR-процессов

Сформировать у нового сотрудника понимание системы оплаты труда, табельного учёта, эффективного контракта, порядка оформления отпусков и больничных, а также каналов коммуникации с руководством и коллегами.

4

Масштабируемость

Разработать типовой шаблон адаптационной модели, пригодный для тиражирования в других библиотеках.

Для кого создана модель адаптации

Основная аудитория

- Молодые специалисты **до 30 лет**, впервые приходящие в библиотеку
- Сотрудники с **непрофильным образованием**, нуждающиеся в погружении в специфику
- Специалисты на **испытательном сроке** (до 3 месяцев)

Эффект для разных групп

- **Молодые специалисты** — снижение тревожности, ускорение адаптации
- **Коллектив библиотеки** — сплочение, снижение нагрузки на «экстренное» обучение
- **Администрация ЦБС** — снижение текучести, рост эффективности

Четырёхмодульная система управляемого вхождения в должность

Модуль	Инструмент	Результат для сотрудника
1. Подготовка	«Блокнот-шпаргалка» (структурированный навигатор)	Понимание структуры, правил, каналов коммуникации
2. Первый день	Дорожная карта: экскурсия, знакомство, инструктажи, целеполагание	Снижение тревожности, чёткое видение первого дня
3. Погружение	Освоение программ, фонда, мероприятий, отчётности (с супервизией)	Самостоятельное выполнение базовых операций
4. Мотивация	Интеграция с эффективным контрактом и системой развития	Понимание логики оплаты и карьерного развития

Каждый модуль обеспечивает последовательное, управляемое погружение сотрудника – от первого дня до полноценной интеграции в профессиональную среду библиотеки

Ожидаемые эффекты внедрения

Управленческие эффекты

Сокращение срока вхождения в должность — **с 6 до 2–3 месяцев**

Снижение кадровых потерь за счёт повышения удовлетворённости адаптацией

Снижение нагрузки на руководителя — единый справочный ресурс вместо оперативных консультаций

Документальные результаты

- «Блокнот-шпаргалка» — в электронном и печатном виде
- **Перечень компетенций** для адаптационного периода
- **База методических материалов** в сетевой папке

Корпоративная среда

Системная трансляция ценностей с первого дня, устойчивые коммуникационные связи, повышение лояльности к работодателю.

Вклад практики в развитие библиотеки и отрасли



Кадровая политика

Системный подход к адаптации, развитие института наставничества



Корпоративная культура

Трансляция ценностей с первого дня, укрепление HR-бренда библиотеки



Цифровизация

Создание цифрового адаптационного ресурса, доступного всей системе



Профессиональное развитие

Интеграция с системой непрерывного образования сотрудников



Методическая функция

Модель пригодна для тиражирования в других библиотеках системы и регионах

Масштабирование и заключение

Направления развития

Персонализация

Индивидуальные планы адаптации с учётом уровня подготовки сотрудника

Цифровизация

Интерактивный курс и видеоинструкции по работе в АБИС

Наставничество

Система отбора, обучения и поощрения наставников

Условия масштабирования

- Методическое сопровождение для библиотек-партнёров
- Цифровая доступность материалов
- Кадровый ресурс — подготовленные наставники
- Поддержка руководства ЦБС

«Блокнот-шпаргалка» — это не единственный документ, а **системная HR-технология**, решающая ключевую задачу отрасли: привлечение, закрепление и развитие молодых кадров в условиях трансформации профессиональных стандартов.