



# Инструменты моделирования кадровых решений

Ассоциация медицинских библиотек  
Нижний Новгород - 2023

Мешечак Наталья Александровна (АМБ, Томск)  
[meshechak@medart.tomsk.ru](mailto:meshechak@medart.tomsk.ru)

Шамардина Любовь Александровна (АМБ, Томск)  
[shamard@medart.tomsk.ru](mailto:shamard@medart.tomsk.ru)

# Оценка кадрового потенциала медицинских библиотек

Проект-исследование  
Ассоциации медицинских библиотек  
(2022-2023 гг.)



# Участники исследования 2022-2023

- Россия, Беларусь, Казахстан
- 31/27 медицинская библиотека
- 663/604 сотрудника

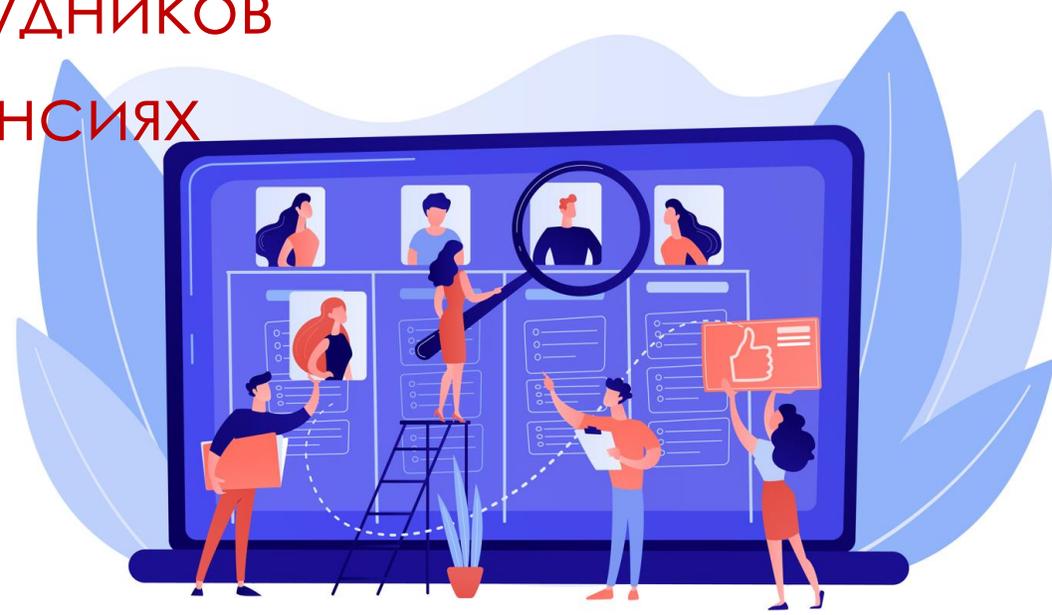


# Задачи

- Получить количественные показатели кадрового состава медицинских библиотек
- Получить качественные показатели кадрового состава медицинских библиотек (образование, должностная и функциональная нагрузка, компетенции, стаж, знание иностранных языков)
- Оценить динамику изменений количественных и качественных показателей кадрового состава медицинских библиотек
- Оценить МТО рабочих мест сотрудников
- Сформировать банк вакансий медицинских библиотек

# Структура опроса

- Данные о библиотеках и сотрудниках (штатное расписание, возраст, пол, образование)
- Данные о распределении нагрузки на персонал в процессах и функциях библиотек
- Данные о компетенциях сотрудников библиотек (цифровые, коммуникационные, управленческие)
- Данные об МТО рабочих мест сотрудников
- Данные о свободных ставках и вакансиях



# Возможности

- Оценка количественных и качественных характеристик выделенного по определенному признаку сегмента сотрудников (возраст/должность/образование/стаж/процесс/функция и т.д.)
- Выявление топов/антитопов/дефицита/избыточности распределения кадрового ресурса по заданным параметрам (процесс/функция/ должность/количество совмещений и т.д.)
- Выявление зависимостей между разными показателями
- Оценка адекватности использования и представления о статусе сотрудников
- Оценка кадрового обеспечения процессов и функций организации
- Визуализация кадровой оснащенности организации/процесса/функции инструментами Excel
- Визуализация распределения кадровой нагрузки между сотрудниками организации/процесса/функции
- Оценка динамики показателей исследования (при системном мониторинге)

# Мы не даем оценку\*, мы даем инструмент для оценки

- Передаем/обучаем методике исследования
- Делаем аналитический отчет по сводным показателям исследования
- Передаем вузу/библиотеке ее сегмент данных
- Консультируем и проводим практические занятия для сотрудников библиотек по составлению аналитического отчета на собственных данных

\*АМБ не несет ответственности за ... возникновение зависимости, снижения продуктивности, увольнения или прерывания трудовой активности... возникшие в связи с доступом, использованием или невозможностью использования методики исследования☺

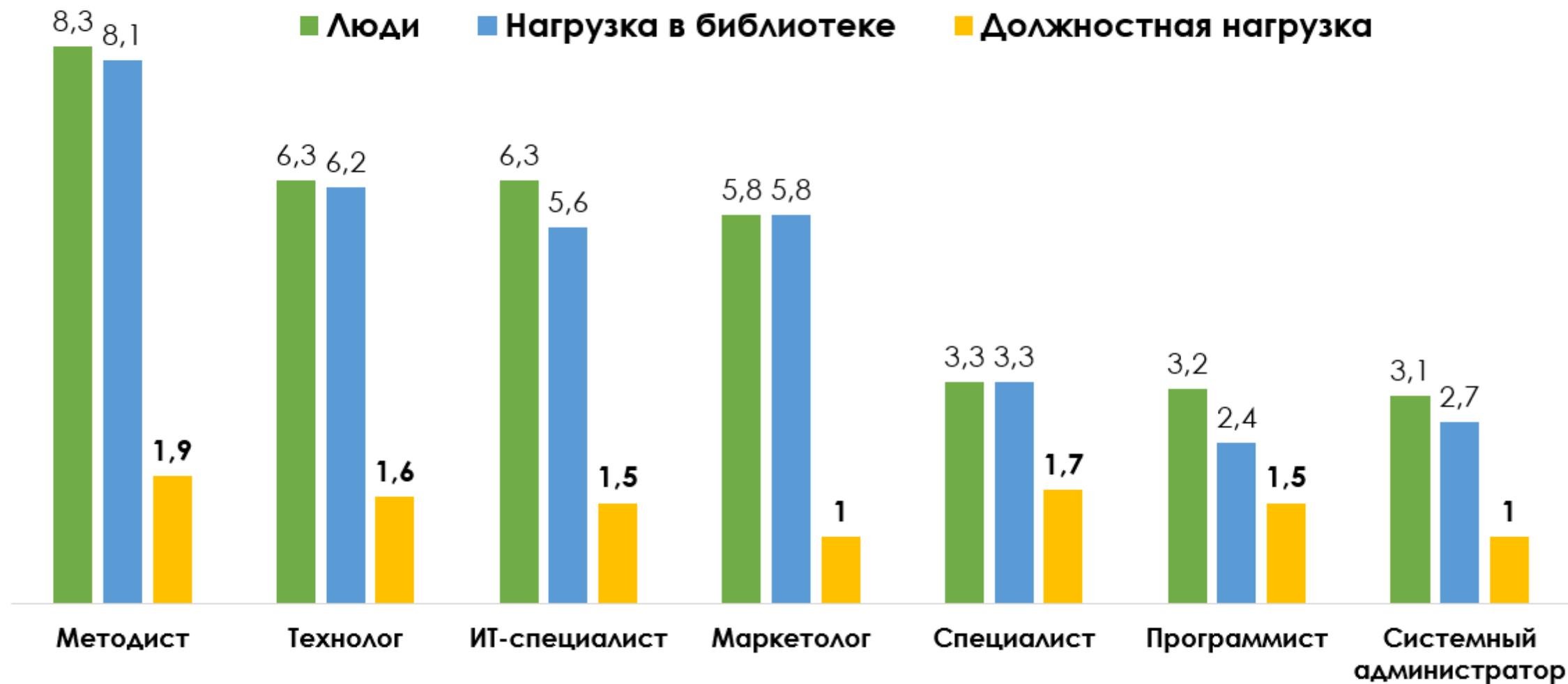


# Топ-10 функций, на которые направлено 66% кадровых ресурсов участников исследования



На диаграмме указан процент от общей выборки n=604

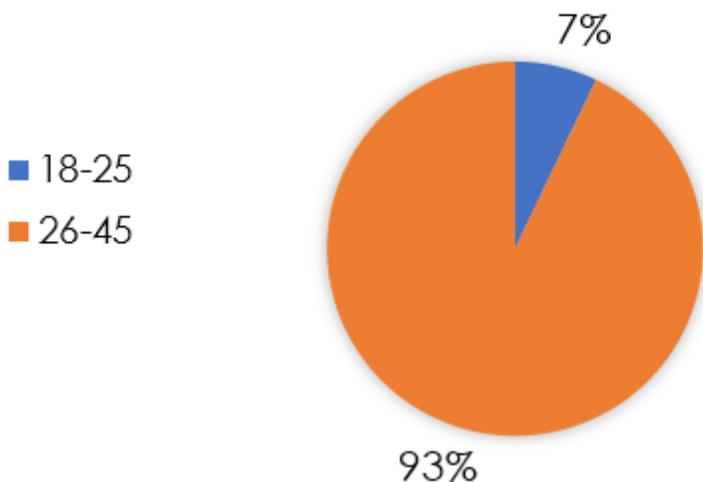
# Специалисты



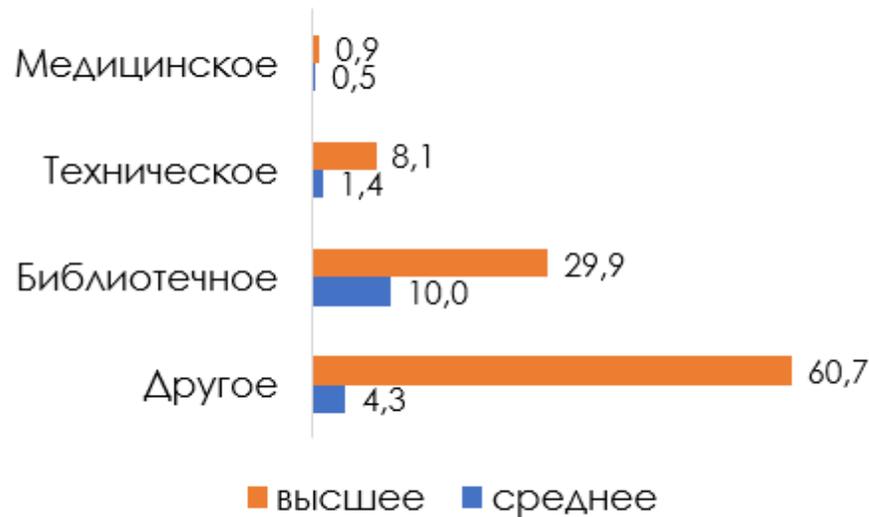
На диаграмме указан процент от общей выборки, n=604

# Молодежь

## ВОЗРАСТ



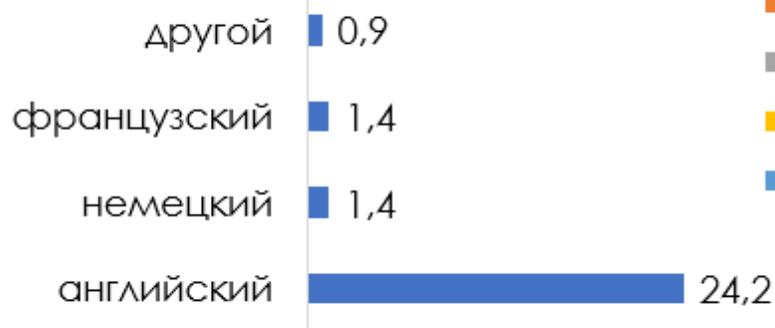
## ОБРАЗОВАНИЕ



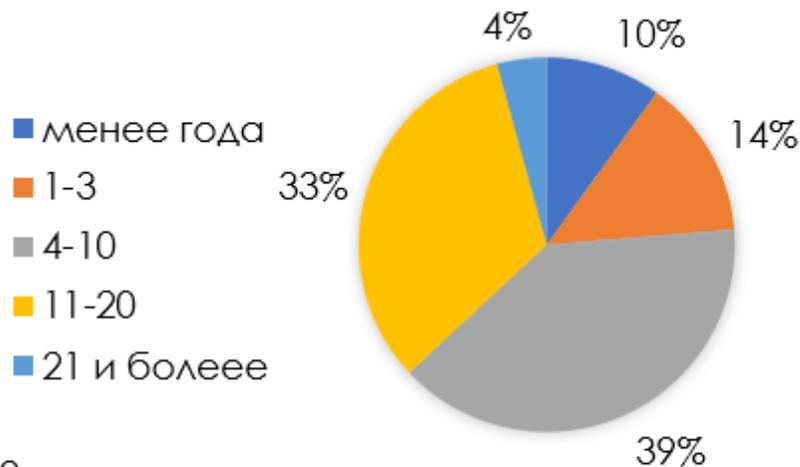
## ДОЛЖНОСТНАЯ НАГРУЗКА



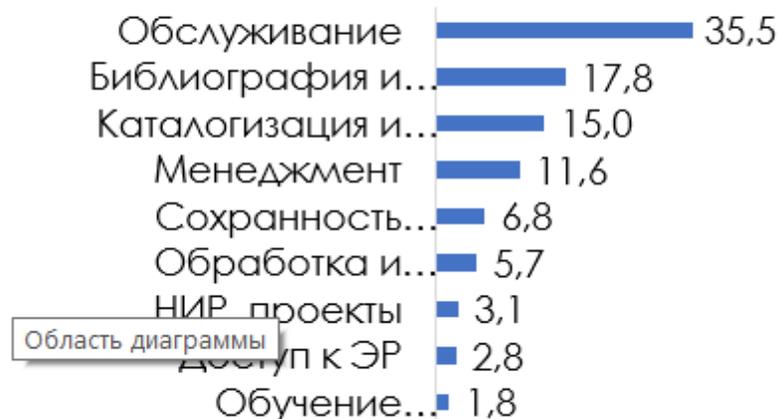
## ЯЗЫКИ



## СТАЖ

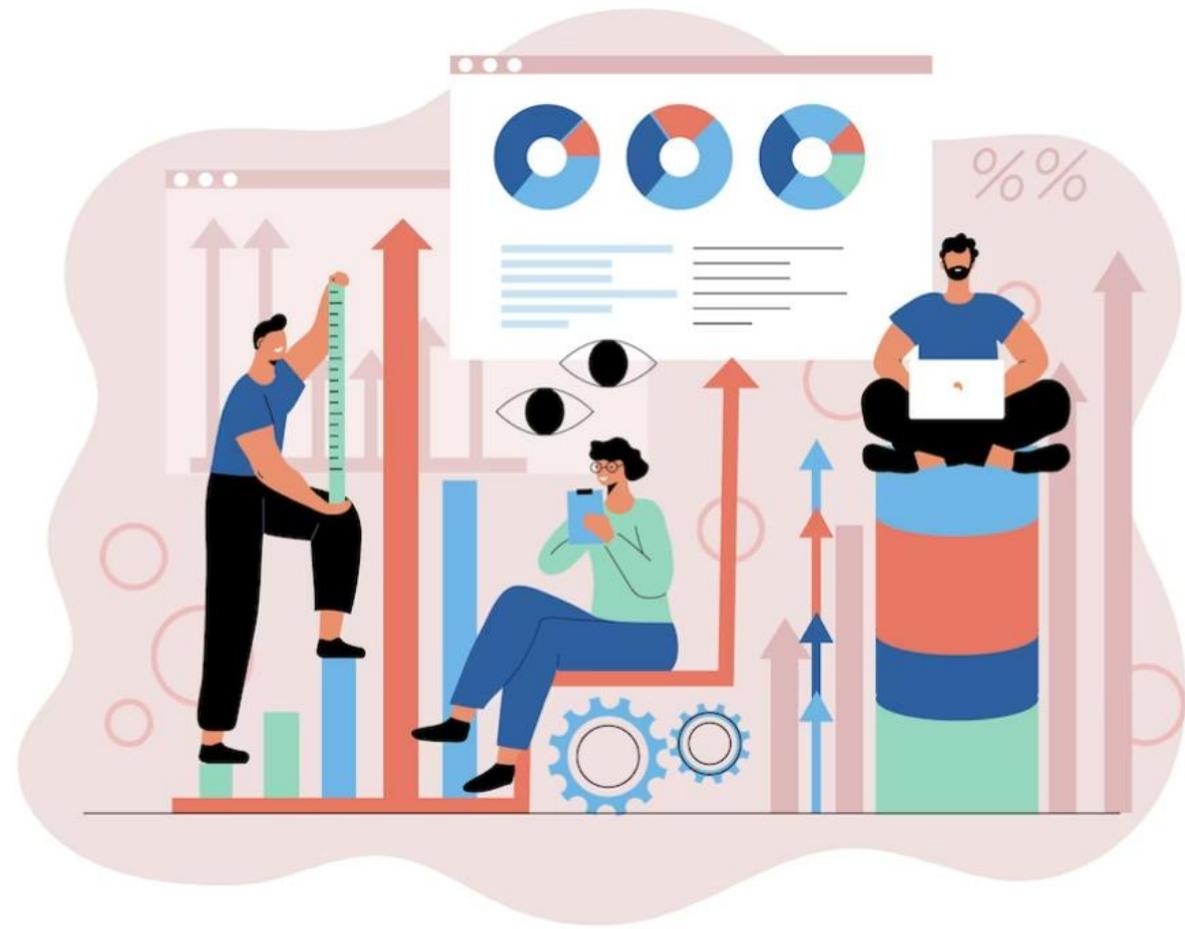


## НАГРУЗКА В ПРОЦЕССАХ



На диаграммах указан процент от выборки «Молодежь», n=211

# 2023



# Топ-10 цифровых компетенций по среднему значению

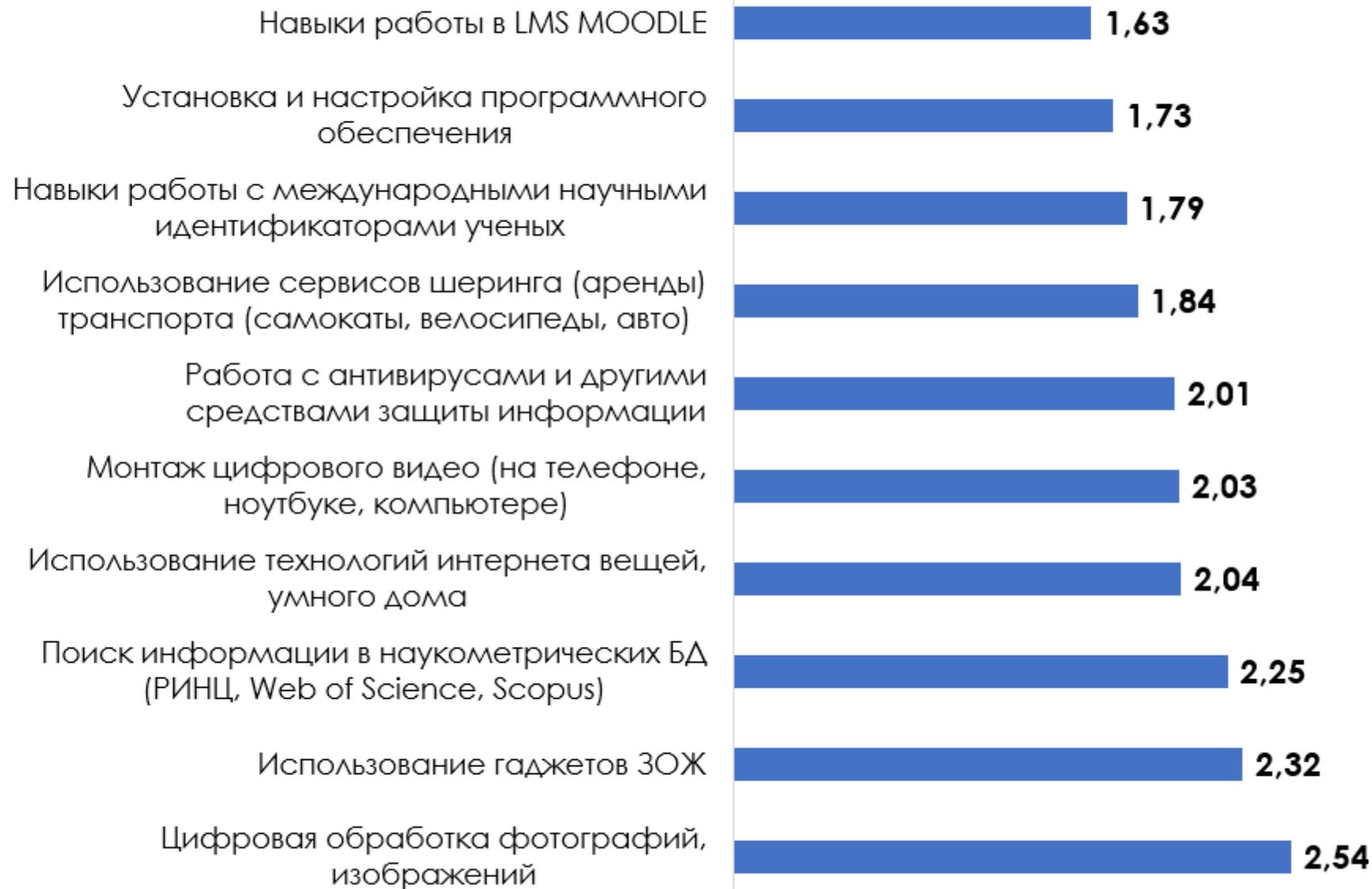
- 4 - Глубоко разбираюсь, могу объяснить другим/Делаю уверенно и могу помочь другим
- 3 - Хорошо знаю об этом/Могу сделать это сам
- 2 - Имею некоторое (общее) представление/Могу сделать это с помощью
- 1 - Не знаю (не слышал об этом)/Не знаю, как это сделать



На диаграмме указано среднее значение уровня ЦК по общей выборке, n=604

# АнтиТоп-10 цифровых компетенций по среднему значению

- 4 - Глубоко разбираюсь, могу объяснить другим/Делаю уверенно и могу помочь другим
- 3 - Хорошо знаю об этом/Могу сделать это сам
- 2 - Имею некоторое (общее) представление/Могу сделать это с помощью
- 1 - Не знаю (не слышал об этом)/Не знаю, как это сделать

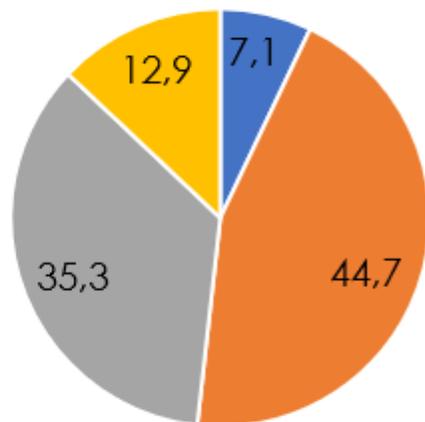


На диаграмме указано среднее значение уровня ЦК по общей выборке, n=604

# Сотрудники с высоким уровнем ЦК (от 3,5-4)

## ВОЗРАСТ

- 18-25
- 26-45
- 46-60
- 60 и более

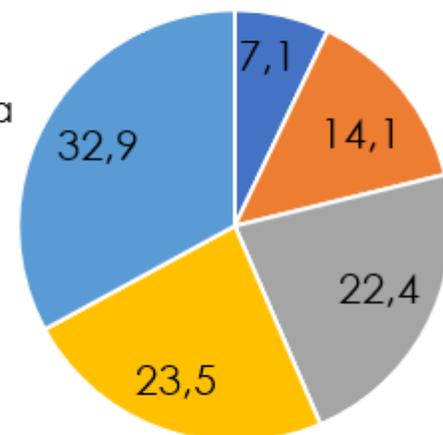


## ДОЛЖНОСТНАЯ НАГРУЗКА

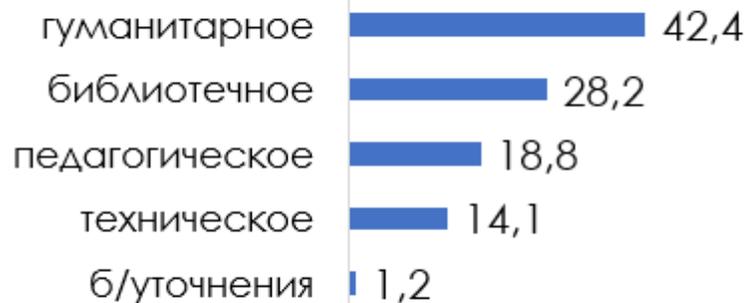


## СТАЖ

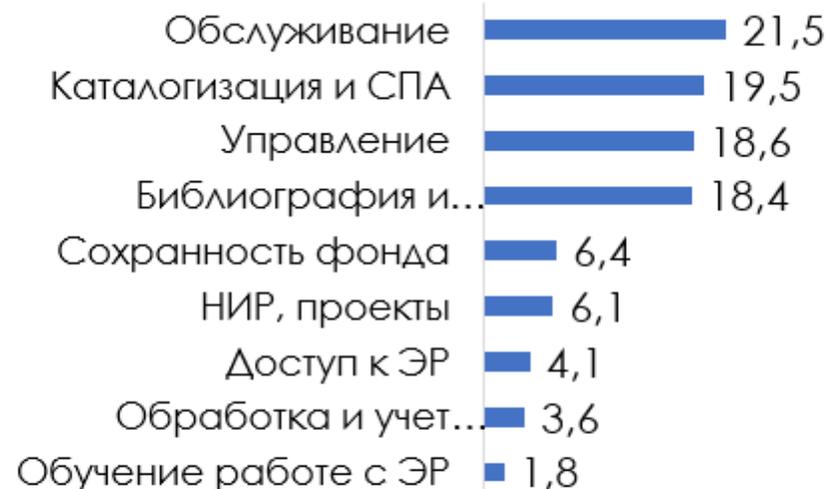
- менее 1 года
- 1-3
- 4-10
- 11-20
- 21 и более



## ОБРАЗОВАНИЕ



## НАГРУЗКА В ПРОЦЕССАХ



На диаграммах указан процент от выборки «Сотрудники с высоким уровнем ЦК от 3,5-4», n=85

# Топ коммуникационных компетенций по среднему значению

- 4 - Глубоко разбираюсь, могу объяснить другим/Делаю уверенно и могу помочь другим
- 3 - Хорошо знаю об этом/Могу сделать это сам
- 2 - Имею некоторое (общее) представление/Могу сделать это с помощью
- 1 - Не знаю (не слышал об этом)/Не знаю, как это сделать



На диаграмме указано среднее значение уровня КК по общей выборке, n=604

# Топ управленческих компетенций по среднему значению

- 4 - Глубоко разбираюсь, могу объяснить другим/Делаю уверенно и могу помочь другим
- 3 - Хорошо знаю об этом/Могу сделать это сам
- 2 - Имею некоторое (общее) представление/Могу сделать это с помощью
- 1 - Не знаю (не слышал об этом)/Не знаю, как это сделать



На диаграмме указано среднее значение уровня УК по общей выборке, n=604

# Дефицит МТБ библиотек, %



# Дефицит МТБ сотрудников, %



# Онлайн-игра «Неидеальные кадры» (инструмент принятия управленческих решений)

Автоматизированная деловая онлайн-игра «Неидеальные кадры», моделирующая процесс распределения кадровой нагрузки с учетом существующих компетенций, обучаемости и внешних событий



# Создание игры с данными Вашей организации

- Ваши процессы/отделы/проекты
- Ваши сотрудники
- Ваши возможности
- Ваша кадровая политика
- Ваша стратегия



Инструкция для создания игры

<https://docs.google.com/presentation/d/1TWNOPvIr1tx1SAcxJskleueVjdVpK5AX1NRBxKu3RvU/edit#slide=id.p>

# Возможности

- Наглядная визуализация кадровой обеспеченности на уровне организации/процесса/проекта и т.д.
- Мониторинг кадровой обеспеченности организации/процесса/проекта и т.д.
- Моделирование кадровой обеспеченности на уровне организации/процесса/проекта и т.д.
- Освоение управленческих навыков в игровой форме (организация турниров и тренингов для сотрудников библиотеки)

Игра – высшая форма исследования  
Альберт Эйнштейн

# Регистрация и демо-версия игры

Сайт игры

<http://play.books-up.ru/>

Ссылка на демо-игру <http://play.books-up.ru/pregame/646d8f4027528d8246781e91/f618bb3e07307622>

Источник изображений, используемых в презентации  
<https://ru.freepik.com/>

# Тестовый доступ

- Пройти регистрацию - <http://play.books-up.ru/>
- Запросить для Вашего аккаунта уровень доступа - «Администратор»

# Сотрудничество

- Оформление подписки на игру
- Проведение обучающих мероприятий

Ассоциация медицинских библиотек  
[meshechak@medart.tomsk.ru](mailto:meshechak@medart.tomsk.ru)  
[shamard@medart.tomsk.ru](mailto:shamard@medart.tomsk.ru)

