



Шакула А. П.

Маріупольський державний університет, Наукова бібліотека

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СПІВРОБІТНИКІВ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ БІБЛІОТЕКИ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Аналізується система професійного розвитку співробітників наукової бібліотеки Маріупольського державного університету як складова її кадрового менеджменту. Визначені методи і нові форми підвищення професійного розвитку співробітників.

Ключові слова: університетська бібліотека, співробітники бібліотеки, кадровий менеджмент, професійний розвиток, навчання, підвищення кваліфікації.

Діяльність сучасної університетської бібліотеки відбувається в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та зміни освітньої парадигми. Це визначило зміни у ролі та статусі самої університетської бібліотеки, “з елемента інформаційної структури вона перетворюється на безпосереднього суб'єкта освіти” [3]. Для успішного здійснення тих завдань, що постали перед університетськими бібліотеками, необхідно мати персонал, здатний їх виконати. За цих умов організація системи підвищення кваліфікації персоналу бібліотек ВНЗ та управління їх професійним розвитком як ніколи актуально.

Питання управління професійним розвитком співробітників університетської бібліотеки лежить у площині кадрового менеджменту, мета якого обумовлена наступними завданнями:

- забезпечення бібліотеки кваліфікованими кадрами, що прагнуть до подальшого професійного розвитку;
- оптимальне використання персоналу для ефективної організації діяльності бібліотеки та її інноваційного розвитку задля забезпечення освітньо-наукової діяльності ВНЗ;
- підвищення якості роботи бібліотеки за всіма напрямками її діяльності;
- мотиваційна самореалізація співробітників.

Необхідність у професійному розвитку співробітників університетських бібліотек визначена різними обставинами, але найбільш суттєві, значимі з них, на наш погляд, це:

- стрімкий розвиток Інтернет-технологій та інформатизації суспільства;

- впровадження новітніх технологій у свою діяльність та їх використання;
- зміна освітньої парадигми вищої школи;
- зміна ролі та статусу університетської бібліотеки;
- діяльність бібліотеки в рамках науково-видавничій моделі «Library Publishing».

Не виникає сумніву у тому, що персонал бібліотеки є її основним ресурсом, її головним багатством, який визначає успіх всієї бібліотеки. Тому завдання кадрового менеджменту, перш за все, полягає в тому, щоб співробітники мали змогу використовувати всі свої професійні та творчі можливості, весь свій потенціал для забезпечення покращення якості роботи у відповідності до стратегії бібліотеки [9].

Проблематика підвищення кваліфікації бібліотечних співробітників та їх професійного розвитку, за багатьма аспектами, відображена в працях відомих українських бібліотекознавців: Н. Кушнарєнко, М. Слободянника, А. Чачко, В. Скар та ін. Питання управління професійним розвитком персоналу розглянуті в працях Я. Хіміч, І. Макеєвої, І. Шевченко, К. Бугайчук, І. Пяткової, С. Назар'євої та ін.

Мета статті – на прикладі організації системи підвищення кваліфікації та професійного розвитку співробітників Маріупольського державного університету (НБ МДУ) довести ефективність її впровадження.

У НБ МДУ функції кадрового менеджменту у частині розробки заходів з професійного розвитку та підвищення кваліфікації покладено на науково-методичну раду бібліотеки. Визначивши, що підвищення кваліфікації співробітників та їх професійний розвиток є незаперечним й обов'язковим чинником подальшого розвитку бібліотеки та впровадження інновацій, її членами були розроблені організаційні документи довгострокової реалізації: положення “Про систему підвищення кваліфікації у бібліотеці МДУ” та програма “Бібліотечні кадри”. Вони визначають та регламентують рівні, форми підвищення кваліфікації і професійного розвитку співробітників бібліотеки та забезпечують їх безперервну освіту [4]. При роботі над документами враховувалося, що поняття *підвищення кваліфікації* (покращення знань, що вже існують, або формування нових) не тотожно *професійному розвитку* (формування нового погляду та професійного простору, коли вирішуються нові задачі, що виходять за рамки повсякденної компетентності) [12]. Програма “Бібліотечні кадри” визначила признаки, що властиві системі підвищення кваліфікації та професійного розвитку персоналу бібліотеки, це:

- всезагальність (охоплює весь персонал, не зважаючи на освіту, посаду, стаж роботи);
- безперервність;
- диференційність (в залежності від професійної підготовки, стажу роботи та напрямку діяльності).

Також було визначені принципи, що є обов'язковими:

- зацікавленість співробітників у результатах навчання;
- навчання має бути підкріплено практикою;
- навчання має бути наближено до конкретної діяльності співробітника;
- методи навчання мають бути якомога більш різноманітними [4].

Всі співробітники НБ МДУ мають вищу освіту, але переважна більшість з них – не за фахом. Також, переважно, це випускники Маріупольського державного університету, для яких робота в бібліотеці стала початком трудової діяльності. Для бібліотеки було вкрай важливо знати та формувати мотивацію труда молодих співробітників, визначитися з рішеннями та заходами, які б сприяли їх закріпленню в професії та подальшому професійному розвитку. З цією метою фахівцями бібліотеки було організовано «Школи молодого бібліотекаря» (2005-2006, 2010 рр.). Заняття носили як теоретичний, так і практичний характер, молоді бібліотекарі не тільки освоювали ази бібліотечної справи, а й на практиці закріплювали результати отриманих знань. З 2000-х років розпочався процес автоматизації бібліотеки, виникла потреба у відповідних знаннях, які співробітники бібліотеки змогли отримати у Школі ІРБІС (НТУ «ХПІ», 2005 р. Для активних молодих співробітників із мотивацією кар'єрного росту у бібліотеці працювала «Школа резерву» (2006). Протягом 2010–2012 рр. співробітники бібліотеки були активними учасниками «Школи профмайстерності» на базі НБ ДонНУ. Заняття зі створення електронних копій документів, ретроконверсії бібліотечних фондів, нових форм просвітницької діяльності дали свої практичні результати та значно покращили роботу бібліотеки.

Співробітники бібліотеки, що вже мали вищу бібліотечну освіту, мали змогу пройти навчання на курсах підвищення кваліфікації на базі Луганського державного інституту культури (2012). Керівники бібліотеки, які не мали бібліотечної освіти, пройшли навчання на очно-заочних курсах Інституту менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України (2013-2014), а зараз отримують другу вищу освіту в магістратурі МДУ за спеціальністю «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа».

Дієвою, найбільш творчою формою підвищення професійного розвитку стала

конкурсна діяльність [5]. Співробітники бібліотеки приймали участь у регіональному конкурсі «Володар світу інформації» (2009), що проводився Зональним методичним об'єднанням бібліотеки ВНЗ III-IV рівня акредитації Донецької та Луганської областей (диплом в номінації «Кращий бібліотекар-новатор»), міському конкурсі «Майбутнє Маріуполя -2011» (диплом у номінації «Молодіжна ініціатива за проект «Школа гідів – волонтерів»), міському конкурсі «АрхіЄвро» (2011), конкурсі на кращу віртуальну виставку, що проводився у 2016 році за організацією Дистанційної академії «Основа» (м. Харків) та ХДНБ ім. В.Г. Короленка (диплом I ступеня за віртуальну виставку «Літопис театрального життя Маріуполя»). Добре себе зарекомендували конкурси, що проводяться у самій бібліотеці: на кращу організацію та використання підсобних фондів (2010), кращу віртуальну виставку (2013), кращу інфографіку (2016). Під час підготовки до конкурсів ретельно вивчається досвід інших бібліотек, проводяться семінари-практикуми. Все це дозволяє учасникам конкурсів отримувати професійне задоволення, навички та нові знання, необхідні для подальшого професійного розвитку та покращення роботи бібліотеки за її напрямками діяльності.

Однією з нових форм підвищення кваліфікації та професійного розвитку, що зараз активно розвивається в країні, є *дистанційне навчання* [11]. Воно базується на основі сучасних інформаційних технологій та дозволяє отримувати не тільки нові знання, а й навчатися отримувати їх самостійно, робити висновки та прогнози, мислити системно [9]. У 2013 році співробітники бібліотеки пройшли курс дистанційного навчання “Куратор змісту 2”, який було організовано Проблемною лабораторією дистанційного навчання НТУ “ХП”. За час проходження курсів співробітники навчилися використовувати різні методи пошуку, систематизації та представлення цифрової інформації, відкрили для себе переваги та можливості пошуку інформації в різних інформаційних ресурсах та пошукових системах, навчилися оцінювати достовірність інформації в Інтернеті, ліцензувати власні матеріали, створювати власні аккаунти у соціальних мережах, створювати блоги. Все це дозволило активізувати та підняти на новий рівень діяльність бібліотеки у віртуальному просторі. Саме з цього періоду починається активне формування інформаційного представництва бібліотеки в Інтернеті: офіційного сайту НБ МДУ (2012), блогів “Библио-net”(2013), БиблиОпус (2014), сторінки відкритої групи НБ МДУ “ВКонтакте”(2013), сторінки в Facebook “Бібліотека-науковцю” (2014), електронного літературного журналу “Догори сторінками / Вверх страницами» (2016). На цей час у бібліотеці дистанційна форма навчання, як один із шляхів професійного розвитку та професійного самовдосконалення, є

однією з найбільш популярних. Тільки у 2016 році співробітники бібліотеки пройшли дистанційне навчання на курсах за організацією УБА: «Ефективність зв'язків з засобами масової інформації для сучасних бібліотек», «Основи моніторингу та оцінка діяльності публічних бібліотек», «Орієнтація на клієнта»; дистанційне навчання на курсах «Мережеві сервіси для рішення професійних задач бібліотекаря з просування книги та читання»; дистанційне навчання у майстерні «Креативне письмо», яке проходило в межах проекту Wiki Сибіріада. Також співробітники прийняли участь у он-лайн семінарах з використання ресурсів Thomson Reuters та он-лайн тренінгах, які були організовані компанією Google в рамках проекту Digital Workshop.

Професійний розвиток персоналу сучасної університетської бібліотеки неможливо представити без постійної самоосвіти, вивчення досвіду інших бібліотек, які дають бачення інноваційних тенденцій у інформаційно-бібліотечній справі. Тому в НБ МДУ приділяється значна увага проведенню оглядів сайтів та блогів провідних бібліотек країни та зарубіжжя, оглядів фахової літератури та періодики (останнім часом вони проводяться разом з викладачами кафедри документознавства та інформаційної діяльності МДУ та магістрами спеціальності «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»). Також важливу роль у професійному розвитку мають міжнародні та всеукраїнські науково-практичні конференції, семінари. Але із-за фінансової неспроможності останніх часів та прифронтового статусу Маріуполя можливість їх відвідувати значно зменшилась, але значно зросла роль міських конференцій. Організатором міських науково-практичних конференцій «Використання сучасних технологій для створення бібліотечного інформаційного продукту» (2013), «Бібліотеки вищих навчальних закладів Маріуполя: сучасні тенденції розвитку» (2015), «Видавнича діяльність бібліотек Маріуполя: сучасний стан та тенденції розвитку» (2016) стала НБ МДУ.

Сучасна бібліотека ВНЗ може розвиватися та якісно виконувати свої завдання тільки за умов реалізації та розвитку творчого й професійного потенціалу кожного співробітника, підвищення кваліфікації та професійного рівня. Створити для цього необхідні умови – першочергове завдання керівництва бібліотеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Захаренко, М. П. Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход : науч.-практ. пособие / М. П. Захаренко ; предисл. Ю. Н. Столярова. – Санкт-Петербург : Профессия, 2013. – 240 с.

2. Корниенко, В. А. Система повышения квалификации в помощь самообразованию персонала / В. А. Корниенко // Научные и технические библиотеки. – 2008. – № 7. – С. 72–80.
3. Макеева, І. Організація системи підвищення кваліфікації співробітників бібліотек вищих навчальних закладів України: історія та сучасний стан / І. Макеева // Вісник Книжкової палати. – 2012. – № 6. – С. 12–16.
4. Назарьева, С. В. Библиотечные кадры библиотеки МГГУ: Программа повышения квалификации всех категорий сотрудников библиотеки МГГУ: уровни, формы, темы занятий) [Электронный ресурс] / С. В. Назарьева // Бібліотечний інформаційно-освітній портал. – Режим доступу: http://libportal.org.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=548&Itemid=0.
5. Назарьева, С. В. Конкурсная деятельность в НБ МГУ как форма повышения квалификации сотрудников / С. В. Назарьева // Науково-дослідна діяльність наукової бібліотеки Маріупольського державного університету: матеріали ІІ наук.-метод. семінару, м. Маріуполь, 27 лют. 2014 р. / за ред. А. П. Шакули. – Маріуполь: МДУ, 2014. – С. 78–84.
6. Назар'єва, С. В. Форми та напрями діяльності науково-методичної ради НБ МДУ / С. В. Назар'єва // Науково-дослідна діяльність наукової бібліотеки Маріупольського державного університету: матеріали ІV наук.-метод. семінару, м. Маріуполь, 25 лют. 2016 р. / за ред. А. П. Шакули. – Маріуполь: МДУ, 2016. – С. 6–17.
7. Пяткова, И. Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников вузовских библиотек в условиях внедрения инновационных технологий / И. Пяткова // Бібліотечний форум України. – 2009. – № 3. – С. 36–40.
8. Хіміч, Я. О. Інноваційні зміни в бібліотеці на основі проектного, кадрового менеджменту та ініціативної діяльності бібліотек: посіб. для бібліотекарів за програмою підвищ. кваліфікації / Я. О. Хіміч; Укр. бібл. асоц., НАКККиМ, Центр безперервної інформ.-бібл. освіти, Голов. тренінг. центр для бібліотекарів. – Київ: Самміт-книга, 2012. – 88 с.
9. Шевцова, М. Л. Дистанционные курсы – современная форма повышения квалификации библиотекарей / М. Л. Шевцова // Науково-дослідна діяльність наукової бібліотеки Маріупольського державного університету: матеріали ІІІ наук.-метод. семінару, м. Маріуполь, 26 лют. 2015 р. / за ред. А. П. Шакули. – Маріуполь: МДУ, 2015. – С. 91–101.

10. Шевченко, І. Безперервність освіти бібліотечних кадрів у інформаційному суспільстві [Електронний ресурс] / І. Шевченко // Бібліотечна планета. – 1999. – № 4. – С. 31–33. – Режим доступу: <http://elib.nplu.org/view.html?id=1512>
11. Шевченко, І. Нові підходи до організації підвищення кваліфікації бібліотекарів: розвиваємо дистанційне навчання / І. Шевченко // Бібліотечний форум України. – 2009. – № 3. – С. 32–35.
12. Эльмаа, Ю. Горизонтальное обучение в открытых средах: новые формы профессионального развития педагогов [Электронный ресурс]: презентация / Ю. Эльмаа // Ничего себе. Все людям... : Блог в помощь Эльмаа Юрия. – Режим доступа: http://eelmaa.blogspot.ru/2013/03/blog-post_31.html

Шакула А. П.

Мариупольский государственный университет, Научная библиотека

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ БИБЛИОТЕКИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Анализируется система профессионального развития сотрудников научной библиотеки Мариупольского государственного университета как составляющая ее кадрового менеджмента. Определены методы и новые формы повышения профессионального развития сотрудников.

Ключевые слова: университетская библиотека, сотрудники библиотеки, кадровый менеджмент, профессиональное развитие, обучение, повышение квалификации.

Shakula A. P.

Mariupol State University, Scientific Library

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF THE UNIVERSITY LIBRARIES AS A PART OF PERSONNEL MANAGEMENT

The article is devoted to the analysis of professional development system of employees of Mariupol State University Scientific Library, as part of its human resource management. It was determined the method and new forms of enhancing the professional development of employees.

Key words: university library, library staff, personnel management, training, professional development, professional development.