

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ БІБЛІОТЕКИ ВДПУ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Стопа І. О.
зав. відділом комплектування
та наукової обробки документів
Бібліотеки ВДПУ

Анотація: Розглянуто теоретичні аспекти кадрової політики та кадрового потенціалу. Проаналізовано кількісні показники кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ за роки пікової (максимальної і мінімальної) чисельності штату бібліотеки. У виступі розглянуто проблемні питання кадрового забезпечення книгозбірні, роль фахової підготовки, наявності молодих фахівців та підвищення кваліфікації у цьому процесі. Наведено вимоги до сучасного бібліотекаря. Визначено стратегічні завдання щодо збереження та примноження кадрового потенціалу бібліотеки та шляхи їх вирішення.

Ключові слова: кадрова політика, кадровий потенціал, кадри, бібліотека ВДПУ, якісні показники кадрового потенціалу, кількісні показники кадрового потенціалу, кваліфікація, фахова підготовка, підвищення кваліфікації, навчання, вимоги до сучасного бібліотекаря.

Кадри - найважливіший ресурс, завдяки якому бібліотека може діяти як затребуваний поліфункціональний центр та постійно пропонувати користувачам нові види послуг. Працівники, їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності є головним фактором і джерелом розвитку у діяльності будь-якої організації чи галузі. Відомий вислів про те, що кадри вирішують все, актуальний у всі часи. Мало хто стане сперечатися з цим твердженням. Навіть за наявності потужної матеріальної і технічної бази некомпетентні працівники здатні загальмувати виробничий процес.

Тому на кожному підприємстві чи організації повинна розроблятися і здійснюватися ефективна **кадрова політика** - це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Важливість саме цього аспекту управління організацією відображена у вислові відомого американського дипломата, політолога та історика Джорджа Фроста Кеннана: **«Віддайте мені кадрову політику, і я поставлю під свій контроль всю політику.»**

Кадрова політика включає в себе:

- підбір і просування кадрів;
- найм працівників;
- підготовку кадрів і їхнє безперервне навчання;
- розстановку працівників відповідно до рівня кваліфікації, освіти та підготовки;
- стимулювання праці;
- удосконалення організації праці;
- створення сприятливих умов праці та ін.

Кадрова політика спрямована на досягнення наступних цілей:

- створення здорового і працездатного колективу;
- підвищення рівня кваліфікації працівників;
- створення трудового колективу, оптимального за статевої і вікової структури, а також за рівнем кваліфікації;
- створення високопрофесійної керуючої ланки, здатної гнучко реагувати на мінливі обставини, відчувати і впроваджувати все нове і дивитися далеко вперед.

Невід'ємною частиною кадрової політики кожної сучасної організації, незалежно від виду та особливостей її діяльності є розвиток кадрового потенціалу. **Кадровий потенціал** (від лат. *Potentia* — можливість, потужність, сила) — це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Отже, кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо, творчими здібностями. Кадровий потенціал наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо.

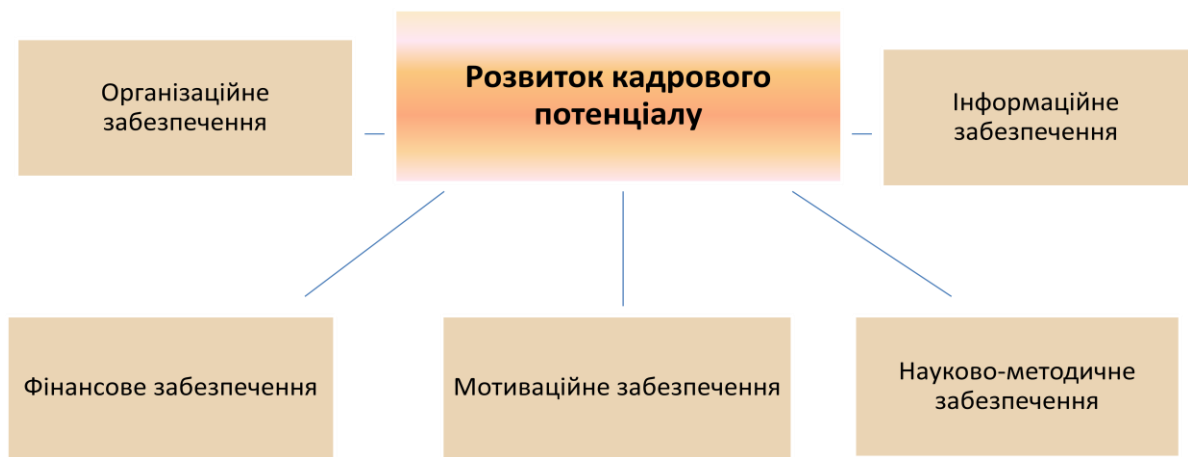
Головна мета формування кадрового потенціалу організації — забезпечити її необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти поточних і стратегічних цілей.

Кадровий потенціал характеризується такими показниками:

а) кількісні показники: чисельність працівників; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статевий склад; середній вік працівників; стаж роботи на підприємстві в цілому і на певній посаді; укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад) та ін.;

б) якісні показники: індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника; індивідуальні професійні характеристики (професійний досвід, соціально-психологічні особистості, конкурентоспроможність працівника); соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності організації тощо.

Важливо постійно підвищувати ефективність роботи організації через розвиток кадрового потенціалу. Складові забезпечення розвитку кадрового потенціалу:



Тобто розвиток кадрового потенціалу полягає у підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок за рахунок стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат (продовження освіти, управління кар'єрою), а це в свою чергу буде сприяти вирішенню стратегічних цілей бібліотеки і підвищенню її конкурентоспроможних позицій у сучасному світі. Отже, розвиток кадрового потенціалу необхідно розглядати в числі пріоритетних сфер функціонування будь-якої організації, зокрема і бібліотеки.

Величина кадрового потенціалу на конкретний період часу залежить від кількості і якості трудових ресурсів, що формуються індивідуальними потенціалами працівників, та чинниками макро- й мікроекономічного середовища, сукупні умови якого дозволяють забезпечувати освітньо-кваліфікаційний і професійний розвиток кадрів та досягати найбільш ефективного використання кожного працівника. Також зміна величини кадрового потенціалу відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження;
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

З метою вивчення рівня кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ, виявлення сучасних проблем бібліотекарів, визначення перспектив кадрової політики проаналізуємо кількісні показники кадрового потенціалу за роки пікової (максимальної і мінімальної) чисельності штату бібліотеки. Адже аналіз якісних характеристик поза межами моєї компетенції.

Кадровий потенціал бібліотеки ВДПУ вчора (2009 рік), сьогодні (2017 рік), завтра(?)

Між 2009 р. та 2017 р. відбулися три етапи скорочення штату бібліотеки:

I – 2011 рік – 10 працівників

II – 2016 рік – 9 працівників

III – 2017 рік – 16 працівників.

Кілька працівників звільнилися за власним бажанням.

Кадровий склад бібліотечних фахівців неоднорідний за віком, досвідом і освітнім рівнем. Проаналізуємо як змінилися кількісні показники кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ за розглянутий період.

Кількісні показники:

	2009	%	2017	%	коментар
Кількість працівників	65	100%	26	100%	зменшились

По освітньому рівню:

	2009	%	2017	%	коментар
Вища освіта	47	72%	18	69%	зменшились
в т.ч. бібліотечна	18	28%	12	46%	частка зросла
Середня	18	28%	3	12%	зменшились
в т.ч. бібліотечна	6	9%	3	12%	зросли

По загальному стажу роботи:

	2009	%	2017	%	коментар
Стаж роботи:					
до 3 років	13	20%	0	0%	
від 3 до 9 років	14	22%	2	8%	знизились
від 10 до 20 років	16	24%	6	23%	знизились
понад 20 років	22	34%	18	69%	зросли

По вікових особливостях кількість працівники віком:

	2009	%	2017	%	коментар
Вік					
18-25 років	1	1,5%	0	0%	знизились
26-35 років	17	26%	5	19%	знизились (у 2018р. ця категорія майже вся переміститься у наступну);
36-45 років	13	20%	1	4%	знизились
46-55 років	25	39%	7	27%	знизились
56-65 років	8	12%	13	50%	найбільш чисельна групою за віком
66-70 років	1	1,5%	0	0%	знизились

Незначну частку колективу становлять молоді фахівці. А ще під час третього етапу оптимізації штату було звільнено 7 працівників віком від 26 до 45 років, які на момент скорочення отримували другу вищу бібліотечну освіту.

Середній вік:

	2009	2017	коментар
Середній вік	43	51	значно збільшився

За гендерною ознакою:

	2009	%	2017	%	коментар
Стать					бібліотекар – жіноча професія, це твердження давно вже укорінилося в думках людей і дійсно на сьогодні 100% бібліотекарів – жіночої статі (у 2009 році працювали 2 чоловіки - інженери також скорочені).
Жінки	63	97%	26	100%	
чоловіки	2	3%	0	0%	

За результатами аналізу можна намалювати узагальнений портрет фахівця бібліотеки ВДПУ. Це людина 46-65 років з вищою бібліотечною освітою, яка пропрацювала у бібліотеці понад 20 років. Постійно підвищує свою кваліфікацію і займається самоосвітою. Більшість працівників нашої бібліотеки – це люди, віддані бібліотечній справі, незаперечні професіонали, які сприяли розквіту бібліотеки та перетворенню її на сучасний культурно-інформаційний центр.

Та, на жаль, і в нашій бібліотеці існують кадрові проблеми. Це дефіцит кадрів, їх старіння, недостатня кваліфікація, брак молодих спеціалістів, які добре розуміються на новітніх технологіях, мають можливість продукувати масив оригінальних ідей. У результаті – розрив, що намітився між бібліотечними поколіннями, і це не може не тривожити: адже при збереженні такої тенденції успішне в кадровому відношенні майбутнє бібліотеки стає досить проблематичним.

Яким буде кадровий потенціал нашої бібліотеки у майбутньому? Прогнозувати складно. Кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів організації. Персонал не є пасивним об'єктом, він активно змінює себе, свої особистісні та професійні характеристики, ставлення до праці, керівництва та організації в цілому. Насичена та багатопрофільна бібліотечна робота вимагає:

- фахової підготовки кадрів,
- залучення молодих спеціалістів,
- постійного підвищення кваліфікації бібліотекарів.

Кадрове забезпечення бібліотек висококваліфікованими спеціалістами є одним із нагальних питань сьогодення. Адже довготривалий успіх будь-якої організації залежить від наявності кваліфікованих працівників у необхідний час і на правильно обраних посадах. Бібліотеки завжди були лідерами в питаннях організації документів, пошуку інформації, допомоги в отриманні знань. Але інтелектуалізація бібліотечної діяльності – процес безперервний, який потребує високоерудованих бібліотекарів, бібліографів, інформаційних фахівців. Сучасний бібліотекар це також аналітик-синтезатор, що вміє здійснювати пошук і оцінювати якість інформаційних ресурсів з урахуванням

потреб і запитів користувачів, інформаційний навігатор і посередник в системі документних комунікацій, в тому числі електронних, інструктор з освоєння інформаційної культури, фахівець в області соціальних комунікативних технологій. Тому вимоги до сучасного бібліотекаря сьогодні значно розширюються, а саме він має:

- здійснювати аналітико-синтетичну обробку інформації;
- оволодіти методологією розкриття та поширення знань, що зосереджені у бібліотечних фондах;
- освоїти методики та комп'ютерні технології бібліографування, реферування, підготовки оглядово-аналітичних і прогностичних матеріалів, проведення наукометричних, інформетричних і бібліометричних досліджень;
- забезпечувати як надання традиційних інформаційних продуктів і послуг, так і реалізацію функції документорозповсюдження зібрань електронних публікацій на замовлення користувачів;
- володіти і доцільно використовувати різноманітні програмні продукти;
- створювати бібліографічні, аналітичні та повнотекстові бази даних тощо.

Все це досягається шляхом систематичного вдосконалення самоосвітніх умінь і навичок. Фаховий рівень працівників бібліотек має піднятися до світових стандартів, а доля бібліотек в інформаційному суспільстві великою мірою залежатиме від самих бібліотекарів.

Бібліотеці необхідні люди, що володіють новим поглядом на, здавалося б, давно відомі речі, готові запропонувати свіжі креативні ідеї, нестандартні способи вирішення поставлених завдань. Потрібно відзначити, що важливими чинниками є вік фахівця, його здатність сприймати інновації та зміни, комп'ютерна грамотність, володіння технологіями, що поєднують сучасні методи інформаційного пошуку й аналітичного оброблення інформаційного масиву в межах бібліотечної сфери і поза нею. Молоді фахівці більш адаптовані до вимог сучасного життя. В умовах ринкової економіки, низької заробітної плати і відповідно невисокого престижу професії бібліотекаря, «старіння» кадрів стає однією з найболючіших проблем галузі. І на цьому тлі поява молодих, талановитих, освічених працівників у наших бібліотеках не тільки бажана, вона – просто необхідна. Питання оновлення штату бібліотеки молодими працівниками, створення умов для їхньої самореалізації дуже важливе. Наявність молодих, перспективних спеціалістів є вагомим фактором нової якості праці у бібліотеці, забезпечення її конкурентоспроможності, формування в суспільстві її іміджу як установи сучасної, привабливої, передусім через те, що там працює молодь. Подальший прогрес неможливий без молоді.

Для розвитку бібліотеки потрібні нові ідеї і проекти, провадження яких допоможе результативно, на державному рівні, змінити загальну думку про бібліотеку та професію бібліотекаря. І реалізовуватися вони можуть лише за

умови спільної діяльності досвідчених та молодих спеціалістів. Знання традицій, професійний досвід дозволять віднайти нове, нетрадиційне, а ентузіазм, мобільність, здорові амбіційність та честолюбність молодих спеціалістів допоможуть втіленню інновацій.

Фахівці-практики, які все життя присвятили бібліотечній праці, мають вагомі здобутки, на своїх ідеях та помилках виробили певні методи, стиль роботи, своїм ентузіазмом утримують сьогодні авторитет бібліотеки в суспільстві. Молодь, у свою чергу, повинна відчувати турботу про своє фахове зростання та, водночас, мати повну свободу у виявленні власного інтелектуального та професійного досвіду. Потрібні навчання молодих спеціалістів, передача їм накопичених знань досвідченими працівниками, наставництво та опікунство, мобілізація молодих фахівців, здатних продовжити справу ветеранів, додати їй динамічні форми, що відповідають вимогам сучасності. У свою чергу, досвідчених працівників бібліотечної справи потрібно спрямувати на те, щоб і вони навзаєм навчались у молодих колег.

Відомо, що не всі професійні знання і навички можна отримати у навчальному закладі чи набути з досвідом. У зв'язку з цим виділяються дві проблеми:

- по-перше, корінні зміни технічної і технологічної бази бібліотек, впровадження нових господарсько-економічних форм і методів роботи призводять до того, що колишні професійні вміння та навички, як і накопичений раніше досвід швидко застарівають;

- по-друге, вища бібліотечна школа сьогодні вже не в змозі відновити втрати професіоналів у бібліотеках, а молоді фахівці, що приходять в бібліотеки, не володіють достатніми знаннями з певних напрямків роботи, слабо орієнтуються в сучасній теорії інформаційно-бібліотечної діяльності.

Тому питання ефективності і якості підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів стають особливо актуальними.

У кожній бібліотеці має бути цільова програма постійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації своїх співробітників. До заходів по підвищенню кваліфікації фахівців бібліотеки застосовуються такі **вимоги**:

- повне охоплення всього персоналу (кожен співробітник повинен підвищити свій професійний рівень через певний час);
- диференційований підхід до різних категорій персоналу (залежить від освіти, стажу роботи, займаної посади);
- безперервність процесу (підвищення кваліфікації відбувається постійно);
- системність і послідовність заходів щодо підвищення кваліфікації персоналу (планування даної діяльності).

Цілі та завдання підвищення кваліфікації:

- формування нового бібліотечного мислення;
- удосконалення професійної майстерності;
- розширення світогляду, поглиблення знань;

- розвиток творчих здібностей;
- формування навичок самостійного набуття знань у процесі професійної діяльності та самоосвіти;
- освоєння нових технологій для реорганізації традиційних ланок бібліотечної роботи.

Характерна особливість нашого часу в тому, що бібліотекар мусить постійно вчитися, змінювати свій імідж і статус – цього потребує суспільство і час. Активна професійна позиція сучасного бібліотекаря залежить передусім від його компетентності, інформованості, обізнаності з сучасними тенденціями.

В даний час положення у бібліотеці досить складне. Серед проблем, на мій погляд, слід назвати складності з комплектуванням, труднощі у забезпеченні матеріальної бази книгозбірні, велика кількість абсолютно нових за змістом джерел інформації, дорогих і часто недоступних бібліотеці. Але найбільше викликає тривогу становище бібліотечних кадрів. Кадрові питання ще більше актуальні в умовах кризи. Як бібліотеці залишитися «на плаву» і бути конкурентоспроможною? Як оптимально пристосуватися в кризових умовах? Адже криза - це перевірка на міцність. І це час для перегляду поглядів, в тому числі і на кадрову політику.

Аналіз кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ на сьогодні є невтішним. Після значного скорочення штату, ми змушені працювати малою кількістю співробітників. Проте ситуацію коротко можна описати відомою формулою О.В. Суворова: «Не числом, а вмінням!». Оскільки розширення штату, підбір кадрів, притік фахівців з освітою і досвідом практично на даний момент не можливі, а підготовка і безперервне навчання потребує значних фінансових витрат, керівництво та колектив бібліотеки докладуть максимум зусиль щоб збільшити величину кадрового потенціалу доступними засобами.

А саме кожен співробітник бібліотеки ВДПУ повинен:

- персонально і професійно розвиватися;
- вміти вчитися і самостійно здобувати знання;
- постійно підвищувати рівень освіти і компетенцій;
- розвивати хист до інноваційної діяльності;
- якісно виконувати свою роботу відповідно до нормативних документів;
- удосконалювати виконувані процеси, постійно їх покращувати і розвивати.

У висновку хочеться ще раз підкреслити, що від вирішення кадрових проблем бібліотек в першу чергу залежить їх майбутнє та їх соціальна затребуваність в епоху електронних комунікацій та інформаційного суспільства. Обов'язок нашого професійного співтовариства - зосередити зусилля саме на цій ділянці діяльності з метою мінімізації негативних наслідків кадрової кризи останнього десятиліття.

Список використаних джерел:

1. Бабій Л. Роль творчого потенціалу молодих спеціалістів у формуванні гідного іміджу бібліотеки / Л. Бабій // Бібліотечна планета. – 2010. – № 3. – С. 32-33.
2. Білик О. Бібліотеки та питання професіоналізації кадрів / О. Білик // Бібліотечна планета. – 2011. – № 4. – С. 26-30.
3. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту / Н. Л. Гавкалова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2014. – № 3 (27). – С. 4-14.
4. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку / І. М. Дашко // Економіка та держава. – 2017. – № 1. – С. 65-68.
5. Звіт про роботу бібліотеки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського за 2009 рік. – Вінниця, 2010.
6. Звіт про роботу бібліотеки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського за 2016 рік. – Вінниця, 2017.
7. Іванова С. М. Проблема підвищення інформаційної грамотності працівників бібліотеки / С. М. Іванова // Інформаційні технології та засоби навчання. – 2010. – № 1(15). – URI : <http://www.ime.edu-ua.net/em.html/>
8. Кузнецова Т. Я. Библиотечные кадры сегодня и завтра: пути решения проблемы кадров, которые «решают все» / Т. Я. Кузнецова. // Научные и технические б-ки. – 2009. – №3. – С. 7-12.
9. Макеєва І. Кадри бібліотек вищих шкіл як об'єкт вивчення (на прикладі Дніпропетровського регіону). / І. Макеєва // Вісник Львівського університету. Серія книгознавство. – 2008. – Вип. 3. – С. 200-208.
10. Палнок Н. Аналіз кадрового потенціалу бібліотек, що працюють з юнацтвом / Н. Палнок // Бібліосвіт. – 2010. – № 4(36). – С. 24-28.
11. Пилип Я. А. Кадрове забезпечення бібліотек ВНЗ: проблеми та перспективи: [Текст] / Пилип Я. А. // Перспективи розвитку університетських бібліотек на шляху розбудови суспільства знань : матеріали XII міжнародної наук.-практ. конф. бібліотек вищих навчальних закладів – Львів. – 2013.
12. Ринчинова Ю. С. Конкурентоспособность библиотекарей на рынке труда / Ю. С. Ринчинова // Библиосфера. – 2010. – № 1. – С. 51-54.
13. Сидоренко В. О. Бібліотечна професія та проблеми молодих кадрів : [електронний ресурс]. – Текстові дані. – URI:

http://library.zntu.edu.ua/for_librarian/crim_2012/sidorenko.pdf. – (дата звернення 9.10.2017). – Назва з екрана.

14. Сидоренко Л. Навчання бібліотечного персоналу – запорука успішного розвитку громад / Л. Сидоренко // Бібліотечний форум України. – 2013. – № 2. – С. 26-27.

Яворська І.С. Кадровий потенціал та шляхи його підвищення [Електронний ресурс]. – URI: <http://www.srw.kspu.edu/?p=684>