

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського**

**Наукова бібліотека**

**ПЕРСОНАЛ БІБЛІОТЕКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ БІБЛІОТЕЧНО-ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Матеріали**

**міжнародної науково-практичної конференції 18-19 жовтня 2012 р.**

**ДонНУЕТ**

**Донецьк 2012**

<b>Карнаух Н.Ю.</b> Впровадження карт технологічних процесів як метод забезпечення якості роботи у підрозділах бібліотеки .72	
<b>Катрин Д.Г</b> Видавничий репертуар сучасного дитячого видавництва як відображення читацьких інтересів.....75	75
<b>Ковтун А.И.</b> Модернизация системи інформаційно-бібліотечного обслуговування користувачів бібліотеки ЛНУ імені Тараса Шевченка.....77	77
<b>Кормилець Ю.В.</b> Оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки вищого навчального закладу: кадровий аспект.....80	80
<b>Крайнюк О.В.</b> Формування інформаційних компетенцій бібліотечних працівників як одного із чинників їх професійного розвитку.....84	84
<b>Кукла Н.П.</b> Формування ефективної команди для реалізації проектної діяльності у бібліотеці.....87	87
<b>Лесюк О.В.</b> Особливості інформаційних потреб фахівців та курсантів митної галузі України.....91	91
<b>Любашевська В.І.</b> Аналітична структура персоналу бібліотеки та її вплив на формування Програми навчання співробітників бібліотеки.....99	99
<b>Мансурова СЕ.</b> Методический мониторинг сайтов вузовских библиотек Западно-Сибирской зоны РФ.....100	100
<b>Митюхина Т.И.</b> Развитие профессиональных компетенций библиотекарей-преподавателей основ информационной культуры в системе повышения квалификации работников библиотек университетов Республики Беларусь .....110	110
<b>Нсмчинова Г.М.</b> Розвиток бібліотеки через розвиток персоналу.....116	116
<b>Нестеренко Т.С.</b> SWOT анализ и мотивация персонала.....122	122
<b>Нутраченко Е.П.</b> Эффективность Веб-сайта университетской библиотеки как показатель качества работы.....128	128

### Оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки вищого навчального закладу: кадровий аспект

У статті представлено кадровий аспект моделі оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки в освітньо-інформаційному середовищі вищого навчального закладу.

Ключові слова: кадрова політика, управління, електронна бібліотека, модель оцінювання ефективності.

В умовах інформатизації ускладнюється професійна діяльність кадрів бібліотек, підвищуються вимоги до рівня їх професійної компетенції, інтелектуальних та волевих можливостей. Відбувається модифікація змісту професійної діяльності бібліотекаря, сучасна специфіка якої полягає в необхідності постійно оновлювати знання та вміння для підтримання високого рівня професійної майстерності, підвищення професійної мобільності, здатності швидко і ефективно приймати рішення в умовах невизначеності [3, с. 81].

Складовою частиною процесу управлінського контролю, здійснюваного по відношенню до персоналу установи, є оцінка його роботи. Під оцінкою роботи ми розуміємо процес збору, аналізу та оцінки інформації про якість виконання фахівцями своїх посадових обов'язків; з'ясування ступеня відповідності трудової поведінки персоналу і показників роботи вимогам організації і керівництва; визначення ступеня ефективності роботи співробітників [2].

Ефективна система оцінки роботи персоналу бібліотеки вищого навчального закладу має велике значення для визначення потреби співробітників у навчанні; виявляє недостатність професійних знань і компетентностей, який перешкоджає досягненню встановлених вимог або стандартів виконання роботи; дає можливість удосконалювати методи відбору кадрів.

Результати оцінки дають можливість прогнозувати професійну успішність інформаційно-бібліотечних працівників, дозволяє визначити якість і прогностичний потенціал діючої в бібліотеці вищого навчального закладу системи відбору персоналу.

Мета нашої статті – презентація кадрового аспекту моделі оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки вищого навчального закладу.

Теоретичною основою створеної нами моделі оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки є:

– теорія управління соціальними організаціями (Р. Аккоф, М. Альберт, І. Ансофф, В. Афанасьєв, О. Виханський, Г. Кунц, М. Мескон, С. О'Доннел, Ф. Хедоурі), управління розвитком освітніх систем (В. Григораш, Т. Давиденко, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, Ю. Конаржевський, В. Лазарєв, О. Мармаза, М. Поташник, П. Третьяков, Є. Хриков, Т. Шамова);

– теоретичні основи розвитку бібліотек в електронному середовищі (Т. Бахтуріна, Т. Кузмішина, І. Моргенштерн, Ю. Столяров);

– Міжнародний стандарт ISO 11620 „Інформація і документація. Показники ефективності роботи бібліотеки”;

– дисертаційні дослідження та монографії у галузі бібліотечної справи, зокрема з управління інформаційно-бібліотечними системами (Н. Андрєєва, В. Болочагіна, Т. Дубенок, В. Ключєв, Ю. Столяров, І. Сулова), управління бібліотеками ВНЗ (В. Дригайло, В. Вахнован, О. Віноградова), електронними бібліотеками (О. Антопольський, Г. Євстигнеєва, А. Земсков, О. Онищенко, І. Павлуша, Т. Павлуша, Ю. Столяров, Я. Шрайберг, М. Яцимірська).

Також нашу увагу привернув підхід, що пропонують А. Асаул та Б. Капаров у монографії „Управління вищим навчальним закладом в умовах інноваційної економіки” [1, с. 270], за яким ефективність управління вищим навчальним закладом складається із трьох груп параметрів:

- параметри діяльності освітньої установи;
- параметри, що відбивають окремі залежності між керованою й керуючою системами;
- параметри, що характеризують саму систему управління.

Ці параметри, у свою чергу, поділяються на більш конкретні, що дає можливість охопити всі напрями діяльності навчального закладу.

Зазначений підхід та проведений нами аналіз літератури і нормативних документів, а також урахування специфіки об'єкту нашого дослідження дали змогу визначити комплексні параметри оцінки ефективності управління розвитком електронної бібліотеки. Під комплексними параметрами ми розуміємо узагальнену характеристику різних аспектів управління розвитком електронної бібліотеки.

Вважаючи, що параметри ефективності управління розвитком електронної бібліотеки мають відображати і її діяльність, і систему управління електронною бібліотекою з урахуванням компонентів кожної складової, визначаємо дві групи комплексних параметрів ефективності управління розвитком електронної бібліотеки:

- параметри, що характеризують її діяльність;
- параметри, що характеризують саму систему управління електронною бібліотекою.

До компонентів першої групи відносимо такі:

- економічна ефективність;
- соціальна ефективність;
- ресурси та послуги.

Друга група комплексних параметрів складається із таких компонентів:

- інноваційна спрямованість;
- кадрова політика;
- системність управління.

Оцінку визначених комплексних параметрів необхідно здійснювати за критеріями та показниками, що відібрані з урахуванням сутнісного змісту дефініції „управління розвитком електронної бібліотеки” й наведені на рис. 1.



Рис. 1. Комплексні параметри ефективності управління розвитком електронної бібліотеки

Кожен із комплексних параметрів характеризується низкою критеріїв, наприклад, параметр „кадрова політика”, оцінюється за допомогою таких критеріїв:

- методологічна та технологічна підготовленість до системи управління персоналом;
- розвиток організаційної культури;
- якісний склад кадрів;
- забезпечення професійного зростання співробітників.

Критерій „Якісний склад кадрів”, у свою чергу, характеризується через показники та відповідні їм індикатори, наведені в табл. 1.

Таблиця 1.

Показники та індикатори критерія „Якісний склад кадрів” моделі оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки

Показники	Індикатори
Тип освіти	спеціальна бібліотечна освіта, %
	небібліотечна освіта, %
Освітньо-кваліфікаційний рівень	кваліфікований робітник
	молодший спеціаліст

	бакалавр
	спеціаліст, магістр
	кандидат наук
	доктор наук
Досвід роботи у бібліотеці	до 5 років
	від 6 до 10 років
	від 11 до 20 років
	від 21 до 30 років
	понад 30 років
Вік працівників	від 20 до 30 років
	від 31 до 40 років
	від 41 до 50 років
	від 51 до 60 років
	понад 60 років

Результати оцінки параметра „Кадрова політика”, дозволяють виявити фахівців, здатних виконувати більш складну і відповідальну роботу (кандидатів на просування), допомагає вирішувати завдання формування кадрового резерву, планування індивідуальної кар’єри співробітників і кадрового планування [2].

Таким чином, запропонований комплексний параметр „Кадрова політика” моделі оцінювання ефективності управління розвитком електронної бібліотеки вищого навчального закладу, на нашу думку, є достатньо зручним у застосуванні. Цей параметр може доповнюватися та уточнюватися.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Асаул А. Н. Управление высшим учебным заведением в условиях инновационной экономики / А. Н. Асаул, Б. М. Капаров. – СПб. : Гуманистика, 2007. – 280 с.
2. Стрелкова И. Б. Формирование кадровых ресурсов библиотек в новой информационной среде [Электронный ресурс] : науч.-практ. пособие / И. Б. Стрелкова. – Режим доступа: <http://vmo.rgub.ru/navigator/recommended/strelkova.php>. – Загл. с экрана. – Дата обращения: 11.09.12.
3. Юрик И. В. Проблемы профессиональной адаптации библиотекарей научных библиотек Беларуси / И. Ю. Юрик // Науч. и техн. б-ки. – 2010. – № 1. – С. 80–88.