

Трансформація компетенцій працівників інфосфери в інформаційно-сервісному середовищі

Досліджується вплив ІКТ на зміни в діяльності працівників інформаційної галузі, формування нових компетенцій та знань; розглядаються основні напрямки змін в кадровій політиці закладів та зміна основних векторів освітніх програм в інформаційно-комунікаційній галузі.

Ключові слова: інфосфера, працівники інформаційної сфери, компетенції, електронні ресурси.

Сучасна концепція кадрової політики в інформаційній організації спрямована на підвищення рівня конкурентоспроможності та рентабельності на основі стабілізації і раціоналізації кадрового потенціалу шляхом перетворення організаційної культури, систематизації роботи з управління персоналом, оптимізації матеріального стимулювання та соціальної захищеності працівників і забезпечення повноцінного використання знань і досвіду висококваліфікованих співробітників, залучення молодих фахівців [6].

Мета статті – вивчення особливостей формування нових компетенцій та знань інформаційних працівників в контексті впливу ІКТ на зміни в процесах діяльності електронного інформаційного простору; означення основних напрямків трансформації кадрової політики інформаційної установи та основних векторів освітніх програм в інформаційно-комунікаційній галузі.

Дослідження питань щодо розвитку інформаційно-сервісного середовища сьогодні є вкрай актуальним. Основні тенденції розвитку інтернет-середовища, розвиток ІКТ та електронних ресурсів розглядаються у роботах [10, 12, 14, 15]. Проблеми інформаційної освіти означені в працях [10, 13]. Єзова С. А. запропонувала у своєму доробку ефективні техніки навчання (Case study) для сучасних фахівців інфосфери [4]. Особливості професійних компетенцій досліджені у роботі Г.А. Алтухової [1] Методи оцінки компетенцій, його складові та питання атестації розглядаються у праці С. Ткаченко [9]. Із зазначеного можна стверджувати, що питання переосмислення та впровадження нових компетенцій в діяльність працівників інфосфери на сьогодні є необхідною умовою для подальшого ефективного функціонування галузі.

Серед головних завдань кадрової політики інформаційної установи в контексті розвитку персоналу важливими є:

- ✓ забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного і якісного кадрового складу організації, його розвитку відповідно до потреб самої організації і станом ринку праці;
- ✓ вироблення критеріїв і методик підбору, підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, його винагороди;
- ✓ надання співробітникам можливості реалізувати свій творчий потенціал з користю для установи за гідну винагороду;
- ✓ забезпечення збереження та примноження професійного досвіду, його передачі від заслужених експертів до молодих спеціалістів за допомогою системи наставництва;
- ✓ використання стратегії "внутрішнього зростання" - просування на ключові посади кращих фахівців з числа співробітників організації;
- ✓ створення мотиваційного середовища і відповідної інфраструктури для постійного підвищення кваліфікації працівників інфосфери [5].

Аналізуючи вищезазначене, слід вказати, що детальніше ієрархія цілей і завдань кадрової політики інформаційної установи може мати наступний вигляд (рис. 1).



Рис. 1. Цілі і завдання кадрової політики інформаційної установи

Аналізуючи розвиток ІКТ, варто відзначити, що електронні ресурси та розвиток інформаційно-сервісної складової внесли серйозні зміни у процеси діяльності інформаційних установ та їх взаємодію з користувачами. Високий рівень трансферу ІКТ трансформує економічну, освітню та інформаційну галузі, розмиває межі між ними й на його основі відбувається активна конвергенція, що сприяє появі нових галузей виробництва, які дозволяють вдосконалювати освітні програми, прискорювати процес диверсифікації освітніх та інформаційних сервісів та продуктів на економічній основі.

Одним із важливих напрямів діяльності інформаційних центрів є створення електронних архівів, бібліотек, БД. Крім платних електронних ресурсів серйозну конкуренцію традиційним колекціям інформаційних центрів складають Інтернет-пошуковики, численні веб-сайти. Визнаючи той факт, що все більше користувачів використовують Інтернет для доступу до інформації, інформаційні центри самі активно включилися у створення електронних колекцій шляхом поцифрування власних фондів і створення електронних продуктів. Продумано підібрані колекції матеріалів для поцифрування, технології даного процесу й методи створення електронних ресурсів сприяють народженню нових інформаційних продуктів, які: істотно підвищують ефективність освіти і досліджень; дозволяють створювати унікальні колекції [14]; надають економічну можливість розвитку інформаційним установам. Важливою проблемою є зростання популярності електронних ресурсів і використання Інтернету у якості інформаційного джерела призводить до зниження відвідування інформаційних установ і зменшення кількості звернень до них. У цих умовах вони намагаються залучити користувачів, створюючи для них комфортні умови для роботи з комп'ютерами, виділяючи кімнати для відпочинку і зустрічей, кафетеріїв, впроваджуючи сучасні work-place, архітектурні локації для індивідуальної та колективної роботи; організовуючи тематичні коворкінги, speak-club та ін.; покращують власні електронні ресурси, сервіси, веб-сайти, а також надають доступ до якісних платних електронних ресурсів та БД на безкоштовній основі. Бурхливий розвиток і впровадження електронних ресурсів поставив ряд нових серйозних питань, над вирішенням яких працюють університети, інформаційні центри, численні дослідницькі центри, незалежні і комерційні організації. Серед основних проблем у цій галузі є застосування та зародження технічних шляхів їх вирішення, з-поміж яких можна перерахувати наступні: підвищення ефективності використання численних ліцензійних БД в колекціях; удосконалення електронних БД, сервісів та веб-сайтів; впровадження нових стандартів для електронних записів і документів, здійснення взаємозв'язку між ними в БД та

обміну інформацією і їх ідентифікації в БД і в Інтернеті; одночасний пошук у різних базах даних (Multi-database або Federated search), який дозволяє здійснювати пошук одночасно у різних БД і веб-сайтах [15]; впровадження цілодобових електронних сервісів, інших видів електронного зв'язку з користувачами [10].

Зазначені фактори трансформують діяльність інформаційних установ і змушують їх: збільшити інвестування в нові ІКТ, змінювати свої організаційні структури і вводити нові посади. В багатьох інформаційних центрах за останні роки істотно зріс попит на фахівців в області електронних ресурсів та сервісів, з'явилися принципово нові посади [10]. Серед інформаційних фахівців значного поширення набувають, посади, пов'язані з електронними ресурсами:

- ✓ Фахівець з електронних ресурсів (Electronic Resources Specialist, Electronic Collections Specialist);
- ✓ Координатор електронних ресурсів (Electronic Resources Coordinator).
- ✓ Фахівець електронної довідково-інформаційної служби (Reference Electronic Resources Specialist);
- ✓ Фахівець з комплектування електронних ресурсів (Electronic Resources Acquisitions Specialist) та ін. [13].

Згадані фахівці повинні мати низку компетенцій, які б відповідали поставленим перед ними завданням задля досягнення певних цілей. При цьому необхідною умовою є усвідомлення, що управління компетенціями передбачає розробку організаційної стратегії з урахуванням організаційних компетенцій необхідних для вирішення поставлених завдань й досягнення кінцевих цілей. Слід зазначити, що під організаційною компетенцією йдеться про сукупність компетенцій персоналу в поєднанні зі здатністю організації систематично досягати специфічних результатів. Організаційними компетенціями можуть бути: здатність освоювати виробництво нової інформаційної продукції з найменшими витратами, здатність до інновації, компетенція в обліку інформаційних потреб користувачів при розробці нової інформаційної продукції та сервісів. Джерелом організаційних компетенцій є технічні можливості, маркетингові навички або організаційні ресурси, кваліфікація персоналу. Організаційні компетенції часто називають базисними, що водночас підкреслює їх довготривалий характер і значення для розвитку організації. Але жодна організація і людина не може успішно розвиватися протягом тривалого часу, не удосконалюючи свої компетенції і не опановуючи нові. Визначення розриву між існуючими організаційними компетенціями і тими, які необхідні для реалізації її довгострокових цілей, є найважливім завданням якісного управління [2].

При зверненні до сфери компетенцій певної уваги потребує використання моделі компетенцій - набору компетенцій, що відповідає вимогам, які пред'являються до співробітника на конкретній посаді і необхідний для успішного виконання роботи в конкретній інформаційній організації з метою досягнення стратегічних цілей. Розглядаючи переваги формування моделі компетенцій, слід вказати, що вони дозволяють реалізувати: єдині стандарти опису ефективності роботи; узгодженість критеріїв та понять при оцінці працівника; чітке розуміння, що необхідно оцінити; можливість визначити сильні і слабкі сторони співробітника; планування кар'єри і розвиток персоналу; формування кадрового резерву; відбір необхідних співробітників; систему мотивації персоналу; розвиток корпоративної культури. Перевагами створення моделі компетенцій для керівника є: критерії оцінки співробітників; аналіз діяльності співробітників відповідно до корпоративних стандартів; цілеспрямоване навчання і розвиток співробітників; управління кар'єрою підлеглих, розуміння шляхів розвитку кар'єри; надання зворотного зв'язку співробітнику, щоб допомогти йому зрозуміти, на якому рівні розвитку компетенцій він знаходиться, і які компетенції необхідно розвивати в першу чергу; управління мотивацією співробітників. Перевагами створення моделі компетенцій для співробітника можна назвати: чіткі уявлення вимог до посади і корпоративних стандартів; прозорі і зрозумілі критерії оцінки; можливість

отримання зворотного зв'язку про своїх сильних і слабких сторонах, потенціал і кар'єрні перспективи; вмотивованість на досягнення результатів; можливість відстежувати прогрес у своєму розвитку. Розумне і правильне застосування моделі компетенцій дозволяє вирішувати різні завдання в галузі управління персоналом, просувати інформаційну установу до досягнення стратегічних цілей і підвищувати її конкурентоспроможність. Використання моделі компетенцій в підборі персоналу дозволяє скоротити число помилок, відсіваючи тих кандидатів, знання і навички яких не відповідають профілю компетенцій за даною позицією. Модель компетенцій грає важливу роль в оцінці співробітників, дозволяючи виявляти найталановитіших і перспективних, на яких буде триматися майбутній успіх організації. Незаперечна користь застосування моделі компетенцій при формуванні команди і кадрового резерву, коли організація планує вийти на новий рівень свого розвитку. Спираючись на модель компетенцій, інформаційна установка може більш ефективно вирішувати питання при розробці системи навчання та мотивації персоналу, що, безумовно, сприяє досягненню цілей [8].

Аналізуючи функції працівників, слід відзначити, що коло обов'язків фахівців інфосфері наступне:

- виявлення та оцінка електронних ресурсів, вендорів, видавців і якості надаваних ними послуг;
- проведення переговорів з вендорами і видавцями з метою досягнення найбільш сприятливих умов для інформаційної установи, ліцензування електронних ресурсів;
- організація тестування електронних ресурсів;
- координація закупівель електронних ресурсів та забезпечення їх сумісності з наявними інформаційними системами;
- забезпечення безперебійного доступу до електронних ресурсів та швидке вирішення виникаючих проблем;
- збір та аналіз даних щодо використання електронних ресурсів, оцінка ступеня задоволення ними користувачів і якості послуг вендорів;
- роль координатора між користувачами і технічними службами інформаційної установи для забезпечення ефективної інтеграції електронних ресурсів з освітніми та просвітницькими завданнями, розробка стратегій оцінки електронних ресурсів і послуг для користувачів;
- координація роботи в галузі електронних ресурсів з іншими відділами інформаційної установи, з метою забезпечення якісного та своєчасного доступу користувачів до електронних ресурсів, а також створення сприятливих умов для спільного підходу до вирішення проблем і вироблення спільних рішень на рівні всієї інформаційної установи;
- моніторинг тенденцій і інноваційних технологій у сфері управління електронними ресурсами;
- надання рекомендацій і впровадження нових ініціатив в області електронних ресурсів, які відповідають потребам інформаційної установи і її користувачів;
- розробка програм дистанційного навчання в якості координатора робіт між відділом інформаційних технологій в частині інформаційних систем і технологій, забезпечення персоналом довідково-інформаційної служби, проведення інструктажу і т.д. [10, 13].

Виходячи з вищезазначеного слід вказати, що процес розробки моделі компетенцій кожного фахівця інфосфери повинен бути узгодженим із функціональними обов'язками й відповідно виробити перелік вимог щодо професійних знань та навичок.

Сьогодні значно змінюються програми навчання інформаційних фахівців. Традиційні курси, такі як комплектування фондів (Collection Development), довідково-інформаційні послуги (Reference and Information Services), каталогізація (Cataloging), індексування та створення рефератів (Indexing and Abstracting) тепер закладають у своїх програмах і розділи, що охоплюють роботу з електронними ресурсами. Звичайною частиною програм навчання фахівців інформаційної галузі стали і курси, спеціально присвячені електронним ресурсам, сучасним інформаційним технологіям і комп'ютерним системам: візуалізація і навігація по мережах знань (Visualizing and Navigating Knowledge Networks); використання комп'ютерів для організації спільної роботи (Computer Supported Cooperative Work);

пошук в інформаційних онлайн-системах (Searching Online Info Systems); інформаційно-пошукові системи (Search Engines and Information Retrieval Systems); проектування інтерфейсів для інформаційних систем (Design Info Interfaces); проектування універсально доступних веб-ресурсів (Designing Universally Accessible WWW Resources); проектування послуг в області надання інформації за допомогою комп'ютерних та інформаційних систем (Design of Digitally Mediated Information Services); структури інтернету і інформаційна архітектура (Web Structures and Information Architecture); зберігання та вибірка інформації (Info Storage and Retrieval); цифрові гуманітарні науки (Digital Humanities); електронні бібліотеки: дослідження і практика (Digital Libraries: Research and Practice). Мають великий попит курси з інших дисциплін, покликані підготувати майбутніх інформаційних фахівців до мінливих реалій професії: конкурентна розвідка (Competitive Intelligence); управління процесами змін (Change Management) [10]. Інформаційна освіта стає більш міждисциплінарною завдяки включенню в програми навчання інформаційних і комп'ютерних дисциплін, а також курсів, які традиційно вважалися частиною економічного і адміністративно-управлінської освіти [13].

Варто відзначити, що під час навчання фахівців інфосфери важливим моментом є побудова навчальних програм з урахуванням компетентнісного підходу, котрий передбачає засвоєння не окремих один від одного знань і умінь, а оволодіння ними в комплексі. У зв'язку з цим по-іншому визначається система методів навчання. В основі відбору і конструювання методів навчання лежить структура відповідних компетенцій і функцій, які вони виконують в освіті. Компетентнісний підхід можна охарактеризувати як міждисциплінарний. Він передбачає реалізацію наступних принципів: динамічності - постійна увага до діяльності в процесі навчання, готовність включитися в активні форми роботи, діяти самостійно; суб'єктивності - створення умов, що сприяють підтриманню природної цікавості, прагнення до самостійної роботи над вирішенням проблем, вмінню оцінювати свою діяльність; цілісності - вивчення явищ в їх цілісності і зв'язку з іншими явищами; критеріальне оцінювання результатів - велике значення приділяється критерійному моніторингу і самооцінці.

Таким чином, компетентність розглядається як "здатність до вирішення завдань і готовність до своєї професійної ролі в тій чи іншій сфері діяльності" [3]. Роботодавці і суспільство пред'являють до компетенції специфічні очікування, пов'язані з професійною діяльністю фахівця з інформації. А рівень відповідності індивідуальних показників - очікуванням роботодавця і суспільства підходить у якості основного показника компетентності. Отже, система компетентнісного підходу дозволяє досить об'єктивно оцінити придатність кожного індивідуального здобувача до майбутньої діяльності, а також - виробити чіткі критерії якості цієї діяльності, що дозволяють майбутнім працівникам здійснити цілеспрямовану підготовку для отримання необхідної якості освіти [3]. Виходячи із зазначеного, можна зробити висновок, що компетентнісний підхід дозволяє оптимізувати навчання фахових дисциплін (в умовах компетентнісного підходу можуть створюватися різні, найбільш доцільні алгоритми / технології навчання). Ці технології спрямовані на підвищення ефективності інформаційної освіти (скорочення часу і зусиль викладачів і учнів для придбання будь-якої компетенції/цілісної компетентності). Самі технології також можуть мати багаторівневий характер і забезпечувати підвищення творчого потенціалу тощо. Для створення оптимальних технологій, крім особливостей компетентнісного навчання, доцільно використовувати методи проектування, в яких метою навчання є випускник з необхідним набором професійних компетенцій, пов'язаних нормами професійної поведінки та ціннісно-смысловим ставленням до своєї професії. Важливим для оптимізації навчання фахових дисциплін є питання формування повноцінного спеціаліста у поєднанні з практичною складовою навчання. Водночас на всіх щаблях освітнього процесу компетентнісний підхід надає можливість для саморозвитку та самовдосконалення. Таким чином, компетентнісний підхід дозволяє оптимізувати процес навчання, оскільки передбачає новий вид освітнього процесу, включаючи цілепокладання, вибір доступних ресурсів,

способи контролю та управління ефективністю. Для розробки і застосування оптимальних технологій в сучасній інформаційній освіті необхідно спроектувати оптимальну компетентнісного модель фахівця інформаційної галузі [7].

В цьому випадку компетентнісний підхід орієнтує викладачів ЗВО на:

- перехід в професійній освіті від відтворення знань до їх застосування у відповідних реальних робочих ситуаціях;
- застосування стратегії підвищеної гнучкості функціональної готовності на користь розширення адаптації до умов інформаційної сфери, а також до умов ринку праці;
- відповідність міждисциплінарних інтегрованих вимог до результату освітнього процесу;
- забезпечення тісного взаємозв'язку цілей освіти з економічної та соціокультурної ситуацією в сфері праці;
- спрямованість випускників на творчу активність.

В цьому випадку компетентнісний підхід не повинен зводитися лише до когнітивно-орієнтованого компоненту, а передбачає цілісний досвід вирішення життєвих проблем, виконання ключових, що відносяться до багатьох соціальних сфер соціальних ролей. При цьому предметне знання не зникає, а скоріше виконує так звану «підпорядковану» роль виробничої (життєвої) ситуації [7].

Отже, професійна компетенції - це здатність працівника виконувати роботу відповідно до вимог посади, а вимоги посади - завдання і стандарти їх виконання, прийняті в організації або галузі. Зміни, що відбуваються в області технологій, зачіпають безліч сфер життя. Змінюється інформаційне середовище в бік збільшення економічної складової, а також трансформуються методи і форми управління самим середовищем. Вплив ІКТ на інфосферу викликає зміни у вимогах до знань фахівців, до змісту їх професійної компетенції. Спеціалістам інформаційних установ доводиться діяти в умовах значно більшої невизначеності, ніж раніше. Найчастіше вони працюють в принципово нових середовищах. Через високу швидкість змін інформаційні центри стикаються з проблемою швидкого старіння інформації, при цьому необхідно приділяти максимальну увагу створенню і підтримці культури організації. Головним завданням є гарантія формування знань, які існують всередині установи, які можуть бути доступні персоналу. Нині працівнику ставлять нові вимоги, ці зміни стосуються як професійних, так і особистісних якостей. Варто відзначити, що на Заході все більшу увагу при підборі персоналу приділяють так званим неспецифічним компетенціям. Це управлінські та комунікативні навички, організаторські здібності. Чим вище позиція працівника, тим менше значення має досвід роботи в конкретній галузі. Слід зазначити, що і найбільш прогресивні роботодавці вже починають розуміти, що успіх організації залежить більшою мірою від універсальних компетенцій кандидатів, а не від досвіду і зв'язків, напрацьованих за конкретною професією та індустрією [11]. Розглядаючи зазначені вище зміни і тенденції в цілому, можна відзначити, що вони створюють принципово нові умови для освіти та наукової роботи, самої суті існування і призначення інформаційних центрів. Визнаючи ряд переваг електронних форм подання перед паперовими, їх привабливість і зручність використання користувачам. Сучасні тенденції також говорять про те, що "хвиля технологічних змін" розмиває звичні межі між професіями, науковими дисциплінами, інформаційними центрами, видавцями та вендорами-посередниками між ними. Вендори-посередники активно включаються у створення електронних ресурсів та будівництво цифрових бібліотек, в той час як традиційні інформаційні установи освоюють нові інформаційні та електронні видавничі технології. У цих умовах ще більшого значення набуває кооперація між інформаційними центрами та іншими учасниками інформаційної індустрії, обмін інформацією та спільний розвиток електронних колекцій. Сучасні фахівці беруть активну участь у розробці стандартів для електронних ресурсів, вимог до інформаційних систем, пропаганді цінностей класичної інформаційної культури серед користувачів і інформаційних фахівців в суміжних областях. Відчуваючи певний соціально-економічний тиск на

користь прийняття електронних ресурсів і технологій та визнаючи їх переваги, інформаційні центри змушені адаптуватися до нових умов і шукати шляхи збереження своєї важливої суспільної ролі в якості центрів культури і спілкування, гарантів вільного доступу громадян до інформації і зберігачів знань для нащадків.

Список літератури

1. Алтухова Г. А. Профессиональные компетенции библиотекаря в эпоху глобализации и информатизации общества. *Вестник МГУКИ*. 2017. № 3. С. 164–171.
2. Блинов А. Компетенции персонала в современной организации. URL: <https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/694102-andrei-blinov-kompetentsii-personala-v-sovremennoi-organizatsii>. (дата обращения: 02.02.19).
3. Гайворонская Т. В., Шадрина Э. М. Компетентностный подход: современная стратегия повышения качества образовательного процесса. URL: <https://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=3943>. (дата обращения: 05.02.19).
4. Езова С. А. К профессиональной этике через метод кейсов: эффективная техника обучения. *Библиотечное дело*. 2012. № 8. С. 26–27.
5. Коледова С. А. Кадровая політика і стратегія роботи з персоналом. *Довідник з управління персоналом*. 2004. № 4. С. 90–108.
6. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва: Юрайт, 2015. 444 с.
7. Пиралова О. Ф. Теоретические основы оптимизации обучения профессиональным дисциплинам в условиях современного технического ВУЗа URL: <https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=4301>. (дата обращения: 05.02.19).
8. Решения для управления персоналом. Разработка модели компетенций. URL: <https://www.molga.ru/services/detail.php?ID=499>. (дата обращения: 10.03.19).
9. Ткаченко С., Жарков А. Как измерить компетенцию? О методе оценки персонала “ассесмент-центр” URL: <https://www.cfin.ru/press/pmix/2001-3/07.shtml>. (дата обращения: 05.02.19).
10. Фесенко К. Тенденции развития электронных ресурсов и их влияние на читателей и библиотеки. Зарубежный опыт. *Электронные библиотеки*. 2006. Т. 9. Вып. 3. С. 45–49.
11. Шиканов Л. А., Мандрик В. С. Професійні та особисті компетенції менеджера URL: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/v/Conferences/2012/C1/071.pdf>. (дата звернення: 08.04.19).
12. Case M. M. A Snapshot in Time: ARL Libraries and Electronic Journal Resources. ARL Bimonthly Report 235. August 2014. URL: <http://www.arl.org/newsltr/235/snapshot.html>. (Date of access: 02.02.19).
13. Quinn B. A. The McDonaldization of Academic Libraries? *College & Research Libraries*. 2010. № 61 (May). P. 248–261.
14. Scott, Robert H. Russian Archives Online: Present Status and Future Prospects *Slavic & East European Information Resources*. 2013. Vol. 4. № 4. P. 95–106.
15. WebFeat URL: <http://www.webfeat.org/products/webfeatexpress.htm>. (Date of access: 02.02.19).

УДК 023.5

Тірон Маргарита Владиславівна
Національний фармацевтичний університет

Формування персоналу сучасної бібліотеки ЗВО з позицій кадрового менеджменту

В статті досліджено основні засади формування персоналу сучасної бібліотеки з позицій кадрового менеджменту.

Ключові слова: бібліотечний менеджмент, кадри, кадровий менеджмент, персонал.

Розвиток ринкових відносин у державі, зростання конкурентоспроможності зумовлює активізацію діяльності організацій і установ щодо посилення продуктивності використання людських ресурсів. Базовою основою будь-якого розвитку є люди, персонал, оскільки саме вони генерують нові ідеї, реалізують різноманітні амбітні проекти та здійснюють контроль за їхньою реалізацією і виконанням. Зважаючи на це, постають нові вимоги як до кадрових працівників, так і до процесу управління персоналом зокрема.