

# ІНФОРМАЦІЙНА

## ЗАПИСКА

*за результатами моніторингового дослідження*

### **Сучасний керівник бібліотеки – майбутнє професії**

#### **Анотація**

*Визнання професіоналізму як одним з принципів публічного управління є свідченням того, що якість праці, професійна спроможність керівників бібліотечних закладів виступає визначальним чинником результативності, успішності їх функціонування. Проведення моніторингового дослідження щодо рівня компетенції керівника бібліотеки надзвичайно актуальне і важливе. Це розв'язання багатьох питань: удосконалення системи підвищення кваліфікації; повніше та ефективніше задоволення їхніх професійних запитів та потреб у системі методичної роботи; визначення сильних сторін директора; планування шляхів і конкретних засобів їх закріплення та розвитку управлінської діяльності.*

**Мета дослідження:** вивчення рівня сформованості компетентності керівників та розробка шляхів підвищення кваліфікації.

#### **Завдання:**

- отримати інформацію про обізнаність директорів з різноманітних управлінських питань;
- оцінити рівень корисності чинних методів і форм надання методичної допомоги;
- розробити способи поліпшення аналітичної, дослідницької діяльності, надання комплексної методичної допомоги бібліотекам в організації бібліотечної та інформаційно-бібліографічної роботи;
- визначити орієнтири для самоосвіти керівників.

**Об'єкт** дослідження: компетенції керівників ЦБС, ЦБ, МЦБС.

**Предмет** дослідження: рівень формування самоосвітньої компетентності

## **Сучасний керівник бібліотеки – майбутнє професії.**

Стратегія управління сучасним закладом потребує від їхніх керівників знань, умінь, навичок і здатності виходити за межі нормативної діяльності, приймати неординарні рішення, організовувати інноваційні, творчі процеси. У зв'язку з цим виникає необхідність постійного розвитку професіоналізму керівного персоналу закладів культури, зокрема бібліотек. З огляду на стрімкий розвиток інформаційних технологій, постійне зростання обсягів інформації, з якою мають справу щодня керівники всіх ланок управління, пріоритетними у сфері управління визнаються ті, опанування якими забезпечують ефективність прийнятих рішень.

Проблема нашого дослідження пов'язана з необхідністю системного вивчення поняття компетентність на прикладі керівників – оцінювання сучасного стану її розвитку, розроблення теоретичних і методичних основ в умовах входження в єдиний світовий інформаційний простір. Актуальність дослідження розвитку компетентності зумовлена потребою в узагальненні сучасного знання і уявлення про компетентність як інтегральну характеристику керівників бібліотек.

Емпіричною основою моніторингового дослідження стало опитування керівників ЦБС, МЦБ, МЦБС, РБ яке було проведене у листопаді 2016 р. в Чернігівській області. Для аналізу компетентносної та функціональної готовності управлінських кадрів була розроблена анкета, що складається з 18 запитань. Метод отримання інформації: анкетування шляхом самозаповнення формалізованого запитальника за місцем роботи респондента. Всього подало анкет від 23 керівника. Стандартні відхилення при достовірних 95 відсотках і співвідношенні змінних від 0,1 : 0,9 до 0,5 : 0,5 становлять 2,12-3,54 відсотка.

Соціодемографічний склад опитаних керівників характеризується переважанням жінок – 99,9 %, за віковою категорією (40-49 років – 53%; 50-59 років – 34%; 60-69 років – 13%) та керівників з повною вищою освітою – 97%.

На запитання щодо переліку документів на посаду директора, відповідно до вимог законів України «Про культуру» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури» від 28 січня 2016 року № 955-VIII, керуючись статтею 25 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» кандидати мають подати на розгляд комісії відповідні документи, 72% директорів надали правильні відповіді. Результати опитування свідчать про те, що 86% керівників знають поетапні дії прийняття на роботу нового працівника. Перелік документів, які є обов'язковими при прийнятті на роботу, та яка відповідальність посадових осіб за недотримання цього переліку назвали 82% керівників. Обізнаність директорів щодо сумісництва керівних посад становить 72%. Які документи мають бути в особовій справі працівника знають майже всі опитувані – 90%. Хто має право розробляти й затверджувати штатний розпис та чи існує документ, який регламентує розроблення штатного розпису, керівники бібліотечних закладів надали вірну відповідь у 81%. Кожен третій керівник знає про процедуру переведення працівника на інше місце роботи без його відома. Чи повинні всі працівники писати заяви на звільнення при переведенні б-ки з однієї групи по оплаті праці на іншу правильно відповіли 63% керівників. Лише кожен третій керівник знає, що вже немає норм щодо кількості працівників для того щоб ввести посаду зав. відділу обслуговування. Переважна більшість опитуваних знає про періодичність перевірки знань з охорони праці. Кожен другий знає перелік категорій працівників, яких не можна звільнити з ініціативи адміністрації. Із загальної кількості опитуваних 54% знають про пільгові категорії працівників, які мають право взяти відпустку без збереження заробітної плати на строк більше аніж 14 днів. Про виплату компенсації за невикористані дні відпустки обізнані 81% директорів. Переважна більшість опитаних вважає що має право директор ЦБС внести зміни в розпорядок робочого часу б-ф - 72%.

Алгоритм списання документів з бібліотечного фонду розписали 54 % управлінців. Проблемні питання які турбують на сьогодні керівників на 95% стосувались діяльності бібліотек в об'єднаних територіальних громадах.

Дані досліджень свідчать про те, що опитані керівники демонструють більшу схильність отримувати методичну допомогу і надалі через онлайн-консультації та у телефонному режимі, на другому місці – проведення семінарів та круглих столів, про це вказали 36 % управлінців, 6% керівників вважають необхідними ввести у практику ділові ігри та дискусії.

## **Висновок**

*Отримані результати дають підставу вважати, поставлені завдання виконано, мету досягнуто. Отримані теоретичні висновки, що управлінська компетентність керівника бібліотечного закладу як найважливіший складник його професіоналізму є інтегрованим особистісним утворенням, який відбиває єдність теоретичної та практичної готовності управлінця до ефективного здійснення різноманітних управлінських функцій (інформаційно-аналітичної, мотиваційно-цільової, планово-прогностичної, організаційної, контрольної-регулятивної. Уточнено критерії та показники сформованості управлінської компетентності керівника: сформованість позитивної мотивації самовдосконалення, показано значущість особистісно-діяльнісної парадигми, компетентнісного підходу, які широко застосовуються в сучасному управлінні людськими ресурсами, дають змогу фахівцям ефективно відбирати працівників, визначаючи комплекси характеристик професійної придатності (профілі компетентності) під конкретні трудові функції та завдання (профілі компетенції), що надзвичайно важливо за умов динамічного функціонування організацій.*

*Зацікавленість керівників у набутті нових знань і вмінь сприяють у тому що науково-методичний відділ Чернігівської ОУНБ має постійно розробляти та застосовувати різні форми й методи підвищення*

кваліфікації. При цьому неодмінно враховувати обов'язкові умови раціональної організації роботи з підвищення кваліфікації керівників, а саме:

- система підвищення кваліфікації має охоплювати всіх керівників;
- форми й методи навчання варто диференціювати з урахуванням особливостей бібліотек кожного району;
- потрібно, щоб тематика заходів щодо підвищення кваліфікації була доцільною й актуальною, а матеріал, що викладається, вирізнявся науковою цінністю й системним охопленням усіх аспектів діяльності бібліотеки;
- заходи щодо підвищення кваліфікації варто організовувати з урахуванням таких важливих психологічних факторів, як активність, прагнення до навчання, дисциплінованість.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми. Перспективу даного дослідження вбачаємо в аналізі шляхів здійснення управлінської підготовки керівного складу бібліотечних закладів, у вивченні питань спільної діяльності як обласних бібліотек так і централізованих бібліотечних систем, центральних бібліотек з формування управлінської компетентності керівників.