



# Кадровий потенціал бібліотеки ВДПУ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

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

**Відомий кадровий постулат**



***Найцінніший капітал  
– це люди.  
Кадри вирішують усе!***

# Кадрова політика



**КАДРОВА ПОЛІТИКА** - це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи.



## Відомий кадровий постулат



***Віддайте мені кадрову політику, і я поставлю під свій контроль всю політику.***

***Джордж Фрост Кеннан  
Американський дипломат, політолог та історик***



# Кадрова політика включає в себе:



- підбір і просування кадрів;
- підготовку кадрів і їхнє безперервне навчання;
- розстановку працівників відповідно зі сформованою системою організації;
- стимулювання праці;
- удосконалення організації праці;
- створення сприятливих умов праці для працівників та ін.



# 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.

# Кадровий потенціал характеризується такими показниками:



## кількісні показники:

- чисельність працівників;
- професійно-кваліфікаційний склад кадрів;
- статевий склад;
- середній вік працівників;
- стаж роботи у даній організації в цілому і на певній посаді;
- укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад) та ін.;

# Кадровий потенціал характеризується такими показниками:



## якісні показники:

- індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника (професійні характеристики);
- 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 підприємства тощо.



# Складові забезпечення розвитку кадрового потенціалу



# Зміна величини кадрового потенціалу організації відбувається за рахунок:



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

# Кадровий потенціал бібліотеки ВДПУ вчора (2009 рік)

Кількість працівників	65	100%
Вища освіта	47	72%
в т.ч. бібліотечна	18	28%
Середня освіта	18	28%
в т.ч. бібліотечна	6	
Стаж роботи:		
до 3 років	13	20%
від 3 до 9 років	14	22%
від 10 до 20 років	16	24%
понад 20 років	22	34%



Вік			
18-25 років	1	1,5%	
26-35 років	17	26%	
36-45 років	13	20%	
46-55 років	25	39%	
56-65 років	8	12%	
66-70 років	1	1,5%	
Середній вік	43 роки		

# Кадровий потенціал бібліотеки ВДПУ сьогодні (2017 рік)

Кількість працівників	26	100%
Вища освіта	18	69%
в т.ч. бібліотечна	12	46%
середня	3	12%
в т.ч. бібліотечна	3	
Стаж роботи:		
до 3 років	0	0%
від 3 до 9 років	2	8%
від 10 до 20 років	6	23%
понад 20 років	18	69%



Вік			
18-25 років	0	0%	
26-35 років	5	19%	
36-45 років	1	4%	
46-55 років	7	27%	
56-65 років	13	50%	
66-70 років	0	0%	
Середній вік	51 рік		



# Оптимізація / скорочення штату



## Три етапи скорочення працівників:

I – 2011 рік – 10 працівників

II – 2016 рік – 9 працівників

III – 2017 рік – 16 працівників



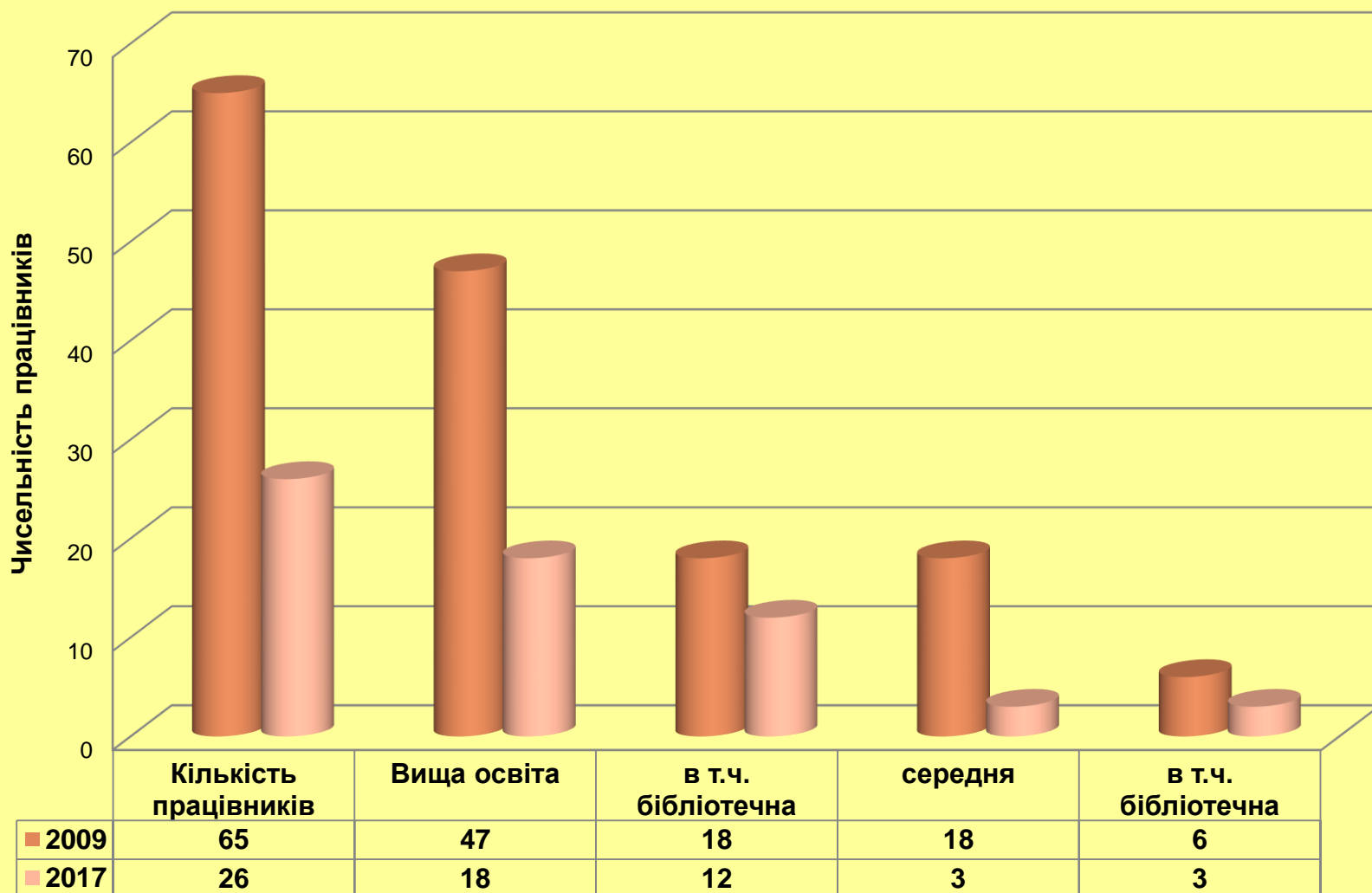
# Порівняльна характеристика 2009 р. та 2017 р.



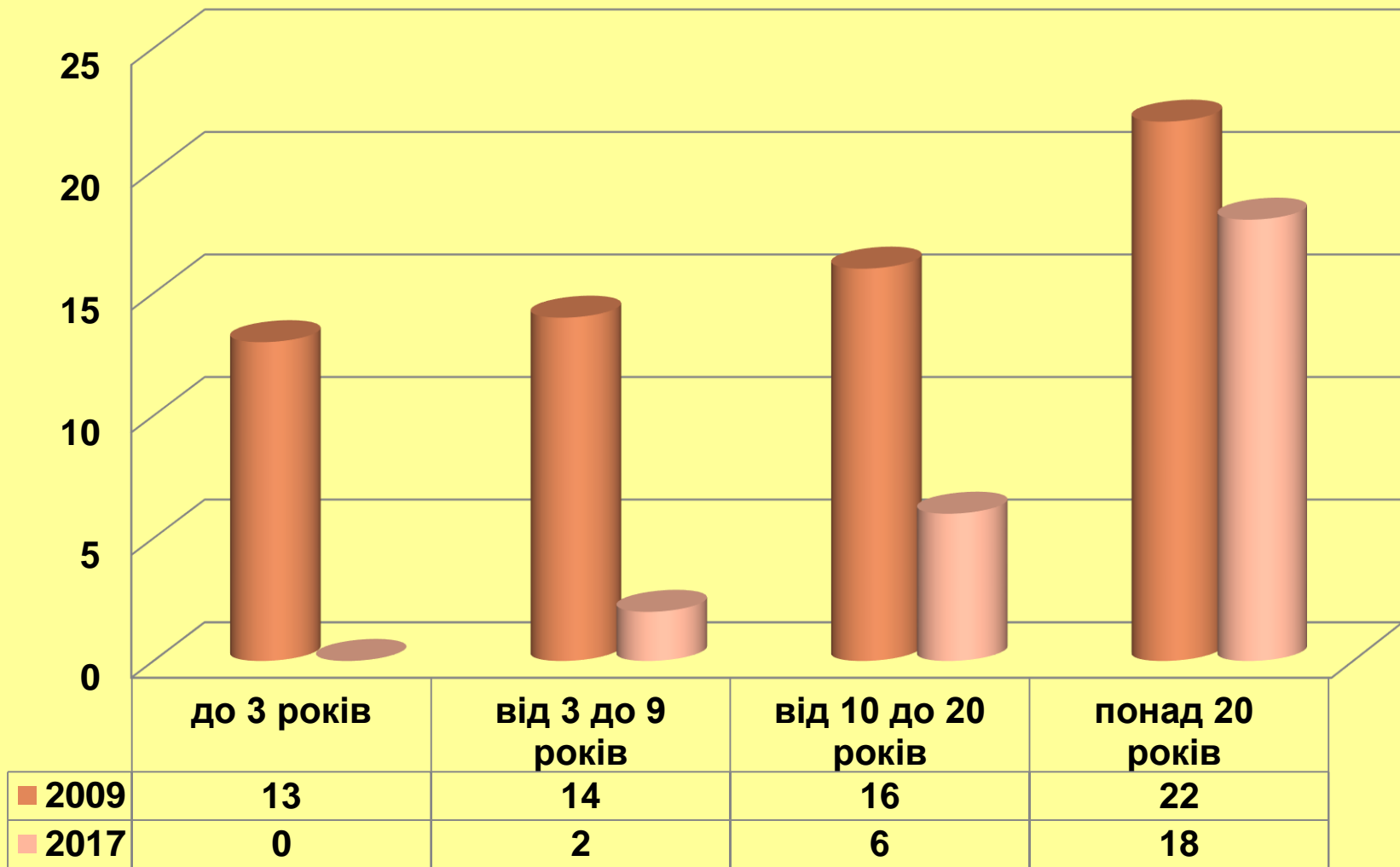
	2009		2017	
Кількість працівників	65	100%	26	100%
Вища освіта	47	72%	18	69%
в т.ч. бібліотечна	18	28%	12	46%
Середня освіта	18	28%	3	12%
в т.ч. бібліотечна	6		3	
Стаж роботи:				
до 3 років	13	20%	0	0%
від 3 до 9 років	14	22%	2	8%
від 10 до 20 років	16	24%	6	23%
понад 20 років	22	34%	18	69%

Вік	2009		2017	
18-25 років	1	1,5%	0	0%
26-35 років	17	26%	5	19%
36-45 років	13	20%	1	4%
46-55 років	25	39%	7	27%
56-65 років	8	12%	13	50%
66-70 років	1	1,5%	0	0%
Середній вік	43 роки		51 рік	

# Кількісні показники кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ 2009/2017 рр. : чисельність та освітньо-кваліфікаційний склад

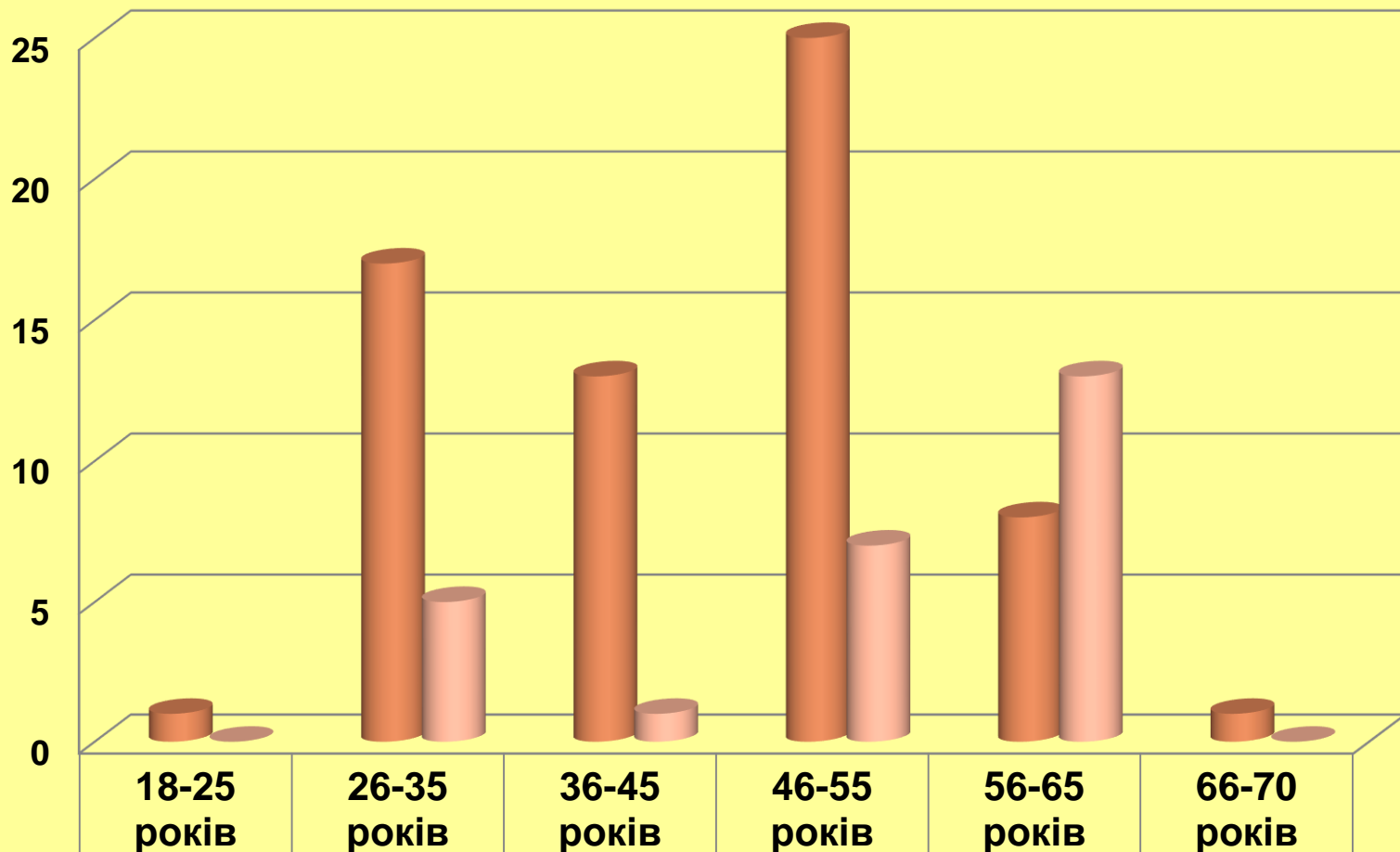


# Кількісні показники кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ 2009/2017 рр. : досвід



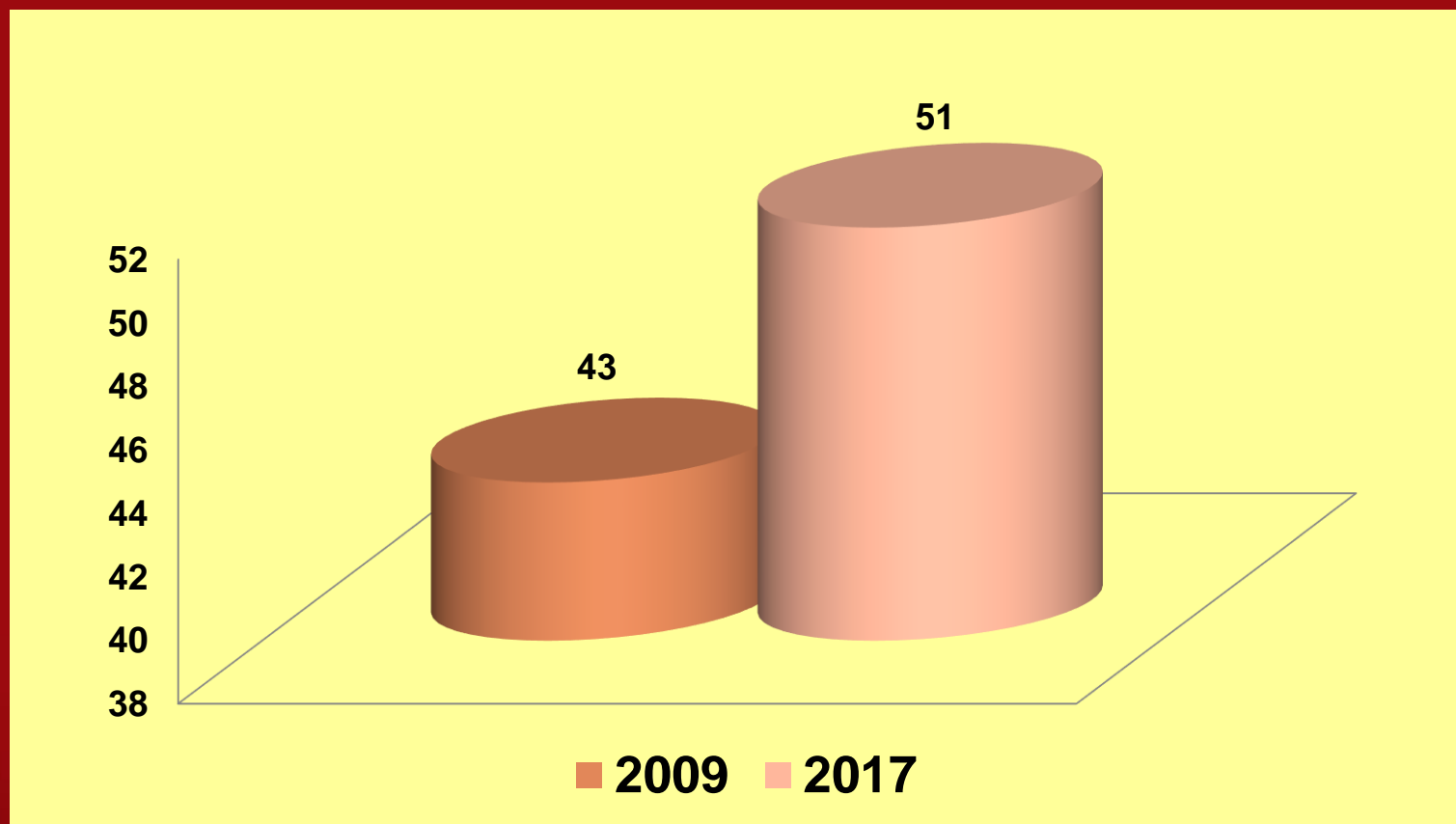
# Кількісні показники кадрового потенціалу бібліотеки ВДПУ 2009/2017 рр. :

## Вік



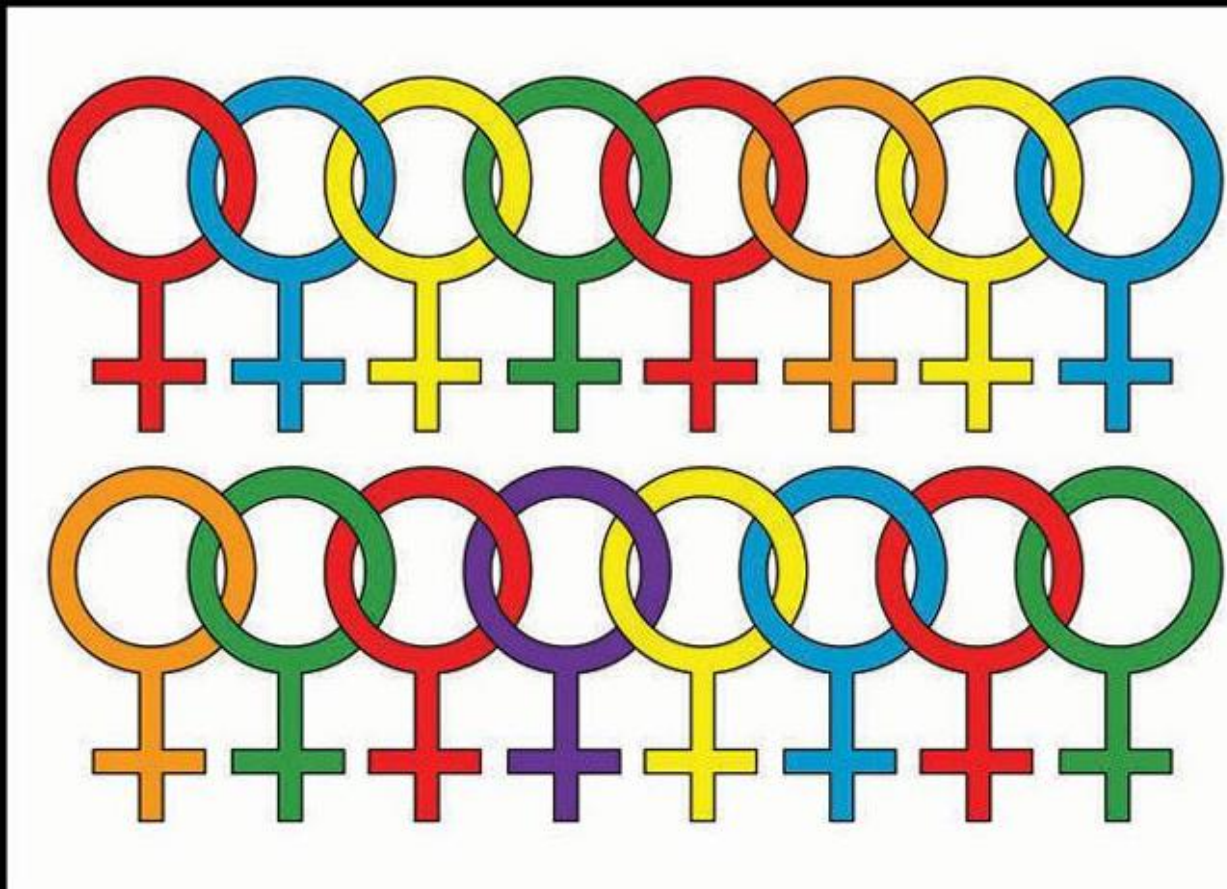
■ 2009	1	17	13	25	8	1
■ 2017	0	5	1	7	13	0

**Кількісні показники кадрового потенціалу  
бібліотеки ВДПУ 2009/2017 рр. :  
середній вік**





**Кількісні показники кадрового потенціалу  
бібліотеки ВДПУ 2009/2017 рр. :  
статевий склад**



**100 % жіночий колектив**

# Проблеми кадрів:



- дефіцит
- тенденція старіння
- недостатня кваліфікація
- низький рівень заробітної плати



# Кадровий потенціал бібліотеки ВДПУ завтра



# Бібліотека потребує:



- фахової підготовки кадрів;
- залучення молодих спеціалістів,
- постійного підвищення кваліфікації бібліотекарів відповідно до вимог сьогодення.







## Сучасний бібліотекар це –

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.



# Вимоги до сучасного бібліотекаря:



- 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;
- володіти і доцільно використовувати різноманітні програмні продукти;
- створювати бібліографічні, аналітичні та повнотекстові бази даних тощо.

## Вимоги до системи заходів з підвищення кваліфікації фахівців бібліотек :



- 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.

**Відомий кадровий постулат**



***Не числом, а вмінням!***

*О.В. Суворов*

**Для підвищення кадрового потенціалу кожен співробітник повинен:**



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



Відомий кадровий постулат



***КАДРИ*** вирішують усе?

***ХОРОШІ КАДРИ*** вирішують усе!

# Бібліотека Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського



м. Вінниця, 21001, вул. Острозького, 32

Web-сайт

<http://library.vspu.edu.ua>





**Дякую за увагу!**