

УДК 027.7:023.5:005.951.005.585

РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ БІБЛІОТЕКИ



Киричок Ірина Василівна, директор

Наукової бібліотеки

Харківського національного медичного університету

***Анотація:** Розглянуто важливі аспекти кадрового менеджменту бібліотеки вишу, зокрема, використання таких елементів управління персоналом, як мотивування, стимулювання, аналіз і самооцінка роботи працівників в результаті впровадження системи рейтингового оцінювання діяльності.*

***Ключові слова:** університетська бібліотека, кадровий менеджмент, управління персоналом, мотивування і стимулювання праці, самооцінка бібліотекаря, система рейтингового оцінювання діяльності.*

Динамічні перетворення, спричинені бурхливим розвитком цифрових технологій, спонукають бібліотеки формувати нову політику реагування на швидкі зміни факторів навколишнього середовища, бути конкурентоспроможними на ринку надання інформаційних послуг. Формування у бібліотеках систем менеджменту якості, які базуються на міжнародних стандартах (ISO), є сьогодні єдиним правильним шляхом підвищення якості послуг.

Інноваційна діяльність бібліотеки є запорукою її розвитку, збереження професії у нових реаліях. Безумовно, впровадження сучасних інформаційних



технологій, нових продуктів і сервісів складають основу бібліотечних інновацій, але головним інноваційним ресурсом є персонал бібліотеки.

У міжнародному стандарті «Менеджмент для досягнення сталого успіху організації. Підхід на основі менеджменту якості» (ISO 9004:2009 «Managing for the sustained success of an organization. A quality management approach») зазначено важливу роль кадрових ресурсів: *«Персонал є важливим ресурсом будь-якої організації, і їх активна участь підвищує здатність організації створювати цінність для зацікавлених сторін... Оскільки персонал є найціннішим і важливішим ресурсом будь-якої організації, необхідно передбачити, щоб умови їх праці сприяли індивідуальному зростанню, навчанню, передачі знань і узгодженості дій. Менеджмент людських ресурсів повинен бути заснований на планомірному, прозорому, етичному та соціально відповідальному підході. Організації слід забезпечити розуміння персоналом значущості свого вкладу і своєї ролі...»* [2, с. 5].

Особливої значимості за таких умов набуває управління персоналом – кадровий менеджмент, що дозволяє узагальнити і реалізувати цілу низку питань стосовно працівника (адаптація до зовнішніх умов, мотивування та стимулювання діяльності, врахування особистісного фактору у створенні власне системи управління персоналом бібліотеки тощо).

Наукова бібліотека Харківського національного медичного університету (НБ ХНМУ) стала на шлях створення власної системи менеджменту якості інформаційних послуг і продуктів для задоволення широкого спектру запитів сучасних користувачів, що в першу чергу залежить від її кадрового потенціалу.

На часі – питання оцінювання діяльності працівників бібліотеки з метою мотивації, стимулювання до активної роботи та заохочення за її результатами. Цікавим був досвід колег з бібліотеки Буковинського державного медичного університету, представлений на Інтернет-конференції у 2015 році [6]. Тож на



загальних зборах колективу НБ ХНМУ зазначено можливість впровадження рейтингового оцінювання працівника, завідуючим відділами запропоновано обговорити із співробітниками критерії оцінювання. Щодо критеріїв оцінювання – кожна бібліотека має визначити їх особисто, адже це обумовлено специфікою роботи колективу, рівнем готовності до впровадження таких новацій тощо. Для нашої бібліотеки серед важливих критеріїв оцінювання – освоєння нових технологій, впровадження інновацій або модернізація традиційних технологій, створення нових проектів, генерування ідей, спрямованих на поліпшення якості роботи, участь у наукових дослідженнях різного рівня і підготовка публікацій або доповідей тощо. Не менш значимою є робота на громадських засадах – участь у підготовці електронного бюлетеня бібліотеки «Библиотерапевт», спортивних змаганнях, творчих конкурсах тощо.

Пропозиції колективу з цього приводу узагальнено на засіданні Ради з науково-методичної роботи НБ ХНМУ. Результат – розроблено систему рейтингового оцінювання роботи працівників, яка дозволяє визначити кількість та якість індивідуальних досягнень. Система враховує плюсові та мінусові бонуси і складається з блоків: «*виробнича діяльність*», «*науково-практична і методична робота, підвищення кваліфікації*», «*громадська діяльність*» (бонуси «+»), а також «*порушення трудової та виконавчої дисципліни, охорони праці*» (бонуси «-»). Працівник заповнює таблицю із зазначенням досягнень за поточний рік і надає Раді з науково-методичної роботи, на засіданні якої обговорюються результати і колегіально визначається формат заохочення.

Впровадження системи рейтингового оцінювання дає певні результати. **По-перше**, в процесі заповнення таблиці працівник збирає і систематизує дані про свою роботу, аналізує її результати – і це є важливим кроком до самооцінки власної діяльності. **По-друге**, надання плюсових бонусів за роботу і творчість є гарним підґрунтям стимулювання співробітника бібліотеки покращувати власну



професіоналізацію, займатися самоосвітою і саморозвитком, впроваджувати інновації тощо, тобто працювати на перспективу. *І третє*, підведення підсумків роботи щороку є доброю нагодою планомірно готуватися до атестації працівника. Власно, система рейтингового оцінювання спонукає його постійно аналізувати і узагальнювати свою діяльність, відображати динаміку професійного розвитку, представляти досвід своєї роботи найбільш повно та ефективно і неодмінно – щороку планувати вдосконалення професійних компетенцій.

Таким чином, наявність дієвої системи мотивації і стимуляції трудової діяльності працівників з використанням системи її рейтингового оцінювання є невід’ємною умовою ефективного кадрового менеджменту університетської бібліотеки у сучасних реаліях.

Список використаних джерел інформації:

- 1) Калашникова Г. И. Мотивация деятельности молодых специалистов как фактор обновления библиотек / Г. И. Калашникова // Молодые в библиотечном деле : сб. материалов Первой междунар. науч.-практ. конф. «Молодые в библиотечном деле» (Москва, 23–24 апр. 2001 г.) и заседания секции РБА «Молодые в библиотечном деле (Саратов, 23 мая 2001 г.). – Москва, 2002. – Вып. 1: Кадровая политика. – С. 130–134.
- 2) Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества. ISO 9004:2009 Managing for the sustained success of an organization – A quality management approach (IDT) [Электронный ресурс] : Официальное издание. – Москва :Стандартинформ, 2011. – 46 с. – Режим доступа : <http://www.novsu.ru/file/1027871>
- 3) Полтавец Т. Н. Повышение квалификации библиотекаря – важная составляющая деятельности современной библиотеки / Т. Н. Полтавец, Н. А. Трубакова // Бібліотеки та інформаційні ресурси у сучасному світі науки, освіти та



культури : матеріали науково-практичної конференції, Севастополь, 7-10 жовтня 2013 р. / МОН України, Наук. б-ка ім. М. Максимовича КНУ ім. Тараса Шевченка, Наук. б-ка СевНТУ. – Севастополь, 2013. – С. 99–108.

4) Павлова В. И. Самооценка как метод повышения квалификации персонала и совершенствования деятельности библиотеки [Электронный ресурс] / В.И. Павлова. – Режим доступа : <http://libryansk.ru/samoocenka-kak-metod-povysheniya-kvalifikacii-personala-i-sovershenstvovaniya-deyatelnosti-biblioteki.11530/>

5) Смирнова О. Е. Самооценка деятельности как основа эффективного управления библиотекой / О. Е. Смирнова, С. А. Тарасова, З. М. Саенко // Библиосфера. – 2015. – № 4. – С. 28–33.

6) Хитик В. І. Рейтингова система оцінювання роботи працівників бібліотеки як складова менеджменту якості інформаційно-бібліотечної діяльності / В. І. Хитик // Бібліотеки і суспільство: рух у часі та просторі : матеріали наук.-практ. інтернет-конф. присвяченої 210-річчю Харк. нац. мед. ун-ту та 95-річчю Наук. бібліотеки ХНМУ, Харків, 5–12 жовт. 2015 р. / Харк. нац. мед. ун-т ; [редкол. : І. В. Киричок, Т. Б. Павленко, Н. Д. Гаєва]. – Харків, 2015. – С. 166–171.

РЕЙТИНГОВОЕ ОЦЕНИВАНИЕ РАБОТЫ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА УНИВЕРСИТЕТСКОЙ БИБЛИОТЕКИ

Киричок И. В., директор Научной библиотеки Харьковского национального медицинского университета

Аннотация: Рассмотрены важные аспекты кадрового менеджмента библиотеки вуза, в частности, использование таких элементов управления персоналом, как мотивация, стимулирование, анализ и самооценка труда



работников в результате внедрения системы рейтингового оценивания деятельности.

Ключевые слова: университетская библиотека, кадровый менеджмент, управление персоналом, мотивирование и стимулирование труда, самооценка библиотекаря, система рейтингового оценивания деятельности.

RATING ASSESSMENT AS AN IMPORTANT ELEMENT OF STAFF MANAGEMENT WORK IN THE UNIVERSITY LIBRARY

Kyrychok I. V., Director of Scientific Library, Kharkiv National Medical University

Annotation: The article deals with the important aspects of the university libraries personnel management, including the use of elements of staff management such as work motivation and stimulation, analysis and self-esteem of employees, as the result of the rating assessment implementation.

Keywords: University libraries, staff management, HR-management, work motivation and stimulation, self-esteem of the library staff, rating assessment.

