

передплати, а саме переходом від карток-замовлень до сучасних комп'ютерних програм. Для наочної репрезентації охарактеризовано роботу модулів закупівлі та передплати для систем VTLS/VIRTUA, Millennium, LIBRARIAN A, які використовують в арабських бібліотеках.

#### Список використаної літератури

1. د. ابو الخير ابراهيم حسن. تنمية المجموعات في البيئة الرقمية (مصدر الخير. 2015. 1 الإلكتروني) \ ابراهيم حسن ابو. Mode of access: [https://qu.edu.sa/files2/tiny\\_mce/.../DL\\_3.ppt](https://qu.edu.sa/files2/tiny_mce/.../DL_3.ppt). — Title from the screen. Accessed: 29.03.15.
2. VTLS joins in the rebuilding of the Bibliotheca Alexandrina. — Access mode: <http://librarytechnology.org/news/pr.pl?id=9283>. — Title from the screen. Accessed 15.10.15.
3. VIRTUA. Getting started with acquisitions. User's Guide. — Blacksburg: VTLS Inc. — 2004. — 113 p.
4. Introduction to Millennium Acquisitions. — Mode of access: <http://mobiusconsortium.org/bitcache/399b1d14aa7dc3ed70dc96665a38ad82bd140dc1?vid=4202&disposition=inline&top=view>. — Title from the screen. Accessed 16.10.15.
5. Libraries in the early 21<sup>st</sup> century. Volume 2: an international perspective /edited on behalf of IFLA by Ravindra N. Sharma. — Berlin/Boston: Walter de Gruyter GmbH & Co. KG, 2012. — 551 p.
6. Integrated Library Management System (ILSM) LIBRARIAN A. User Guide Manual For Integrated Library Management System (Librarian A). — Alexandria: Alex Centre for Multimedia and Libraries (ACML), 2013. — 187 p.

7. Librarian A Clients. — Mode of access: <http://www.acml-egypt.com/Librarian%20Client.pdf>. — Title from the screen. Accessed 16.10.15.

*Для более эффективного комплектования фондов арабские библиотеки используют специальные модули в составе автоматизированных библиотечных систем. Их разработка связана с постепенной эволюцией подсистем покупки и подписки, а именно переходом от карточек-заказов к современным компьютерным программам. Для их наглядного представления охарактеризована работа модулей покупки и подписки для систем VTLS/VIRTUA, Millennium, LIBRARIAN A (используются в арабских библиотеках).*

*For more effective acquisition functioning Arabic libraries use special modules as a part of library automation systems. Their development related to the gradual evolution of purchasing and subscription subsystems, namely, moving from card-order to modern computer programs. For their demonstrable presentation the work of purchasing and subscription modules for systems VTLS/VIRTUA, Millennium, LIBRARIAN A has been described (these systems are used in Arabic libraries).*

Надійшла до редакції 30 травня 2016 року

УДК 023.5:331.108.43



**Валентина Мудроха,**  
завідувач відділу бібліотекознавства  
ЛННБ України імені В. Стефаніка

## Атестація як визначальний чинник управління кадровим ресурсом

*Досліджено основні етапи підготовки та проведення атестації: підготовчий, оцінки, заключний. Обґрунтовано, що головною метою проведення атестації є заохочення працівників до постійного вдосконалення та збагачення професійних, ділових і особистісних якостей, розвитку персональної відповідальності. Проаналізовано сутність і зміст поняття "професіограма".*

**Ключові слова:** бібліотека, атестація, атестаційна комісія, професіограма, професійна кваліфікація.

**Постановка проблеми.** Суспільні трансформації, зміна соціальних пріоритетів, змісту та структури інформаційних запитів громадськості й окремих соціальних інститутів впливають на розвиток бібліотек. З одного боку, відбувається модернізація традиційних напрямів їхньої діяльності, а з другого — впроваджуються нові. Реформи бібліотечної галузі передбачають формування професійного середовища, в якому працівники з непрофільною освітою мали б змогу набути фахові знання і досвід бібліотечної роботи, а досвідчені спеціалісти — сучасні знання щодо управління, економіки, соціального партнерства, нового інструментарію у сфері інформаційних послуг тощо. Це завдання, як і ефективне використання потенціалу працівника, не реалізується без систематичного комплексного оцінювання рівня кваліфікації, професіоналізму й продуктивності роботи, визначення відповідності співробітника посаді, яку він обіймає чи на яку претендує. Формою такого оцінювання, що ефективно використовується у бібліотеках, є атестація.

**Мета статті** — дослідити основні етапи підготовки та проведення атестації у бібліотечних закладах.

Підґрунтям дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних дослідників А. Ванєєва, В. Жукової, Т. Новальської, Є. Пашутинського, Н. Розколупи, а також закони України "Про бібліотеки та бібліотечну справу", "Про професійний розвиток працівників", наказ Міністерства культури і туризму України "Про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури".

**Виклад основного матеріалу.** Атестація складний і багатограний процес, результат якого безпосередньо залежить від здійснення низки організаційно-управлінських дій. Раціонально побудована система оцінювання надає можливість здійснювати контроль за виконанням функціональних обов'язків працівників, виявляти найкращих спеціалістів, визначати ступінь ефективності роботи конкретного співробітника і підрозділу загалом. На сучасному етапі,

коли переглядаються й змінюються традиційні основи бібліотечної діяльності та професії, відбувається реструктуризація бібліотек, скорочуються обсяги фінансування і штати, вкрай важливо проводити ретельний аналіз ресурсів, щоб функціонування установ за будь-яких умов відповідало визначеним завданням і меті, суспільному призначенню.

Підвищення соціального статусу бібліотеки вимагає зростання фахового рівня працівників, залучення до роботи професіоналів високого класу, створення сприятливих умов праці в інноваційному ринковому середовищі. Кадрову політику потрібно спрямувати не лише на збереження галузевого професійного потенціалу, а й на створення корпусу спеціалістів нової форми, професійні якості яких відповідатимуть вимогам сучасного суспільства. Відповідно, головна мета проведення атестації — заохочення працівників до постійного вдосконалення та збагачення професійних, ділових і особистих якостей, розвитку персональної відповідальності. Проте, на жаль, нерідко оцінювання відбувається формально, не має реальних практичних результатів.

Порядок проведення атестації працівників бібліотек, незалежно від форм власності та підпорядкування, регулюють Закон України "Про професійний розвиток працівників" (від 12. 01. 2012 р.), Наказ № 517 Міністерства культури і туризму "Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури" (від 13. 06. 2013 р.). На підставі цих документів у Львівській національній науковій бібліотеці України імені В. Стефаника (далі — ЛННБУ) розроблено "Положення про порядок проведення атестації працівників". Кваліфікаційні вимоги до посад визначено згідно з "Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників" та положеннями Колективного договору установи.

Окрім того, під час підготовки атестації беруться до уваги положення про структурні підрозділи бібліотеки та посадові інструкції. Оскільки останні складають за типовим шаблоном на конкретну посаду, вони не дають можливості з'ясувати складність, обсяги та якість виконуваної роботи. На жаль, як свідчить практика, для вітчизняних бібліотек типовим є стихійне просування по службі, підвищення розряду працівника без істотних змін його функцій або виконуваних процесів, освоєння суміжних ділянок роботи. У багатьох структурних підрозділах порушено пропорцію між рівнем складності праці та кваліфікацією співробітників. Відповідно, слід звернути особливу увагу на забезпечення об'єктивного оцінювання професійних якостей кожного працівника. Наприклад, незважаючи на те, що посадові обов'язки провідного бібліотекаря і бібліотекаря першої категорії однакові, складність виконуваної роботи різна, а отже, різні й посадові оклади.

Ефективним способом оцінювання якостей бібліотечних спеціалістів є професіограми. Вони формуються за єдиною структурною схемою, яка містить такі розділи:

1. Загальна характеристика професії.
2. Зміст і форми трудової діяльності. Виробничі операції, взаємозв'язки.
4. Кваліфікаційні вимоги до спеціаліста.
5. Професійно-особистісні якості бібліотекаря (інтелектуальний рівень, розумові, мовні, комунікативні здібності тощо).
6. Підвищення кваліфікації.

На відміну від кваліфікаційних довідників професіограми надають конкретніші характеристики посадових обов'язків і виконуваних функцій, чіткіше окреслюють вимоги до їхнього виконання. Це полегшує процес оцінювання професійних та особистісних якостей, їх відповідності до фахових вимог.

Метою атестації є контроль за раціональним використанням праці спеціалістів, стимулювання та підвищення її ефективності, поліпшення добору і розставляння кадрів, забезпечення зростання професійної кваліфікації та ділових якостей співробітників. Відповідно, атестаційна комісія має низку завдань:

- надати оцінку професійній кваліфікації й діловим якостям працівника;
- дослідити результати та якісні параметри виконуваної ним роботи;
- визначити можливості професійного та посадового зростання.

Особливу увагу приділено розробці технології підготовки і проведення атестації, що передбачає кілька етапів.

На *підготовчому* визначаються основне завдання атестації, вимоги до посад працівників, здійснюється аналіз відповідної законодавчої та нормативної документації.

Згідно з положеннями Закону України "Про професійний розвиток працівників" періодичність проведення атестації та категорії працівників, які їй підлягають, встановлює керівник установи за погодженням з первинною організацією профспілок.

Згідно з наказом керівника затверджується склад атестаційної комісії, формуються списки працівників, які підлягають атестації, та складається графік її проведення. Для кожного співробітника готують пакет документів:

1. Службова характеристика (надає керівник підрозділу).
2. Звіт працівника про функції, які він виконував упродовж звітного періоду (види робіт, їхній обсяг, витрачений час, результати тощо).
3. Атестаційний лист з результатами останньої атестації (за наявності).
4. Посадова інструкція.
5. Документи, які засвідчують зростання фахового і кваліфікаційного рівня співробітника (курси підвищення кваліфікації, навчання в аспірантурі, різноманітні дипломи, грамоти, подяки тощо).

На етапі *оцінки* атестаційна комісія визначає відповідність професійних знань, умінь і навичок спеціаліста до встановлених законодавством вимог і посадових обов'язків.

Атестаційна комісія заслуховує резюме керівника структурного підрозділу про роботу працівника, а також звіт співробітника. На підставі аналізу поданих документів і результатів співбесіди комісія надає оцінку професійній кваліфікації та діловим якостям фахівця за критеріями:

- відповідає посаді чи вимогам до виконуваної роботи;
- не відповідає посаді або виконуваній роботі, рекомендовано провести навчання;
- не відповідає посаді або виконуваній роботі.

*Заключним* етапом є підбиття підсумків та реалізація результатів атестації, згідно з якими видається наказ у термін не пізніше двох місяців від дня її проведення. За цей період керівник бібліотеки вирішує питання про заохочення працівників, які успішно пройшли атестацію, а в разі негативного результату — про переведення співробітника на іншу посаду (за згодою) або звільнення з роботи.

Отже, результати атестації надають можливість визначити й стимулювати висококваліфікованих спеціалістів, а також працювати над підвищенням фахового рівня співробітників, які мають незадовільні висновки комісії. Надзвичайно важливо, з одного боку, підтримувати вдумливих, порядних, творчих та ініціативних співробітників, а з другого — розробити систему заохочень для кожної категорії спеціалістів, яка б стимулювала до підвищення професійного рівня, ділових й особистісних якостей, оскільки нині, на жаль, констатуємо невідповідність кваліфікаційних характеристик бібліотечних працівників до інформаційних потреб користувачів.

**Висновки.** Спираючись на проведені дослідження, узагальнено: 1) висновки і рекомендації атестаційної комісії дають змогу ефективніше формувати кадрову політику бібліотеки; 2) аналіз результатів атестації: по-перше, визначає сферу відповідальності та діяльності кожного працівника, по-друге, дозволяє розробити стратегію і плани розвитку установи відповідно до специфіки функцій кожного підрозділу, по-третє, надає можливість конкретизувати вимоги до професійного розвитку та результатів роботи спеціалістів.

#### Список використаної літератури

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 81 Культура і мистецтво. — Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/vipusk-81/>. — Назва з екрана. — Дата перегляду: 22 берез. 2016 р.
2. Жукова В. П. Професійно-діяльнісне середовище бібліотеки: чинники формування, структура й управління : автореф. дис. ... канд. наук з соціальних комунікацій / Валерія Павлівна Жукова ; Харківська державна академія культури. — Харків, 2009. — 20 с.
3. Новальська Т. Шляхи вирішення проблем дефіциту кваліфікованих кадрів у бібліотеках України / Т. Новальська, Н. Бачинська // Вісник Книжкової палати. — 2015. — № 6. — С. 18—20.
4. Оценка и аттестация кадров библиотек // Справочник библиотечаря / под ред. А. Н. Ванеева, В. А. Минкиной. — Санкт-Петербург : Профессия, 2006. — С. 293—299.
5. Пашутинський С. К. Посадові інструкції: освіта, культура, мистецтво / С. К. Пашутинський. — Київ : КНТ, 2009. — 230 с.
6. Про бібліотеки і бібліотечну справу : закон України від 27.01.1995 р. № 32/95. — Режим доступу <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80>. — Назва з екрана. — Дата перегляду : 22 берез. 2016 р.
7. Про внесення змін до наказу Міністерства культури і туризму від 16.07.2007 року № 44 : наказ Міністерства культури України від 13.06.2013 р. № 517. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1120-13>. — Назва з екрана. — Дата перегляду : 22 берез. 2016 р.

8. Про затвердження положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури : наказ Міністерства культури і туризму України від 16.07.2007 р. № 44. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1023-07>. — Назва з екрана. — Дата перегляду. — 22 бер. 2016 р.
9. Про професійний розвиток працівників : закон України від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. — Назва з екрана. — Дата перегляду : 22 берез. 2016 р.
10. Розколупа Н. Практичні аспекти проведення атестації працівників публічних бібліотек України / Н. Розколупа // Бібліотечна планета. — 2013. — № 4. — С. 18—20.
11. Управління бібліотекою: нормативні документи, консультації, досвід, запитання-відповіді. — Чернігів : ОУНБ ім. В. Г. Короленка, 2015. — Вип. 12: Кваліфікаційні характеристики працівників бібліотек. — 40 с.

*Исследованы основные этапы подготовки и проведения аттестации: подготовительный, оценки, заключительный. Обосновано, что главной целью проведения аттестации является поощрение работников к постоянному совершенствованию и обогащению профессиональных, деловых и личных качеств, развитию персональной ответственности. Анализируется сущность и содержание понятия "профессиограмма".*

*The basic stages of preparation and attestation are researched in the article. There are preparatory, assessment and final. Proved that the main purpose of attestation encourage employees to continuous improvement and enrichment of professional, business and personal qualities development of personal responsibility. Analysed the essence and meaning of concept "professiogram".*

Надійшла до редакції 28 березня 2016 року



## СОЦІОКОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ

УДК 316.776.22:004.7



**Валентина Медведєва,**  
кандидат історичних наук,  
науковий співробітник відділу оперативної інформації НБУВ

### Виникнення інформаційних шумів та шляхи їхнього усунення

*У статті досліджено причини виникнення та зростання інформаційного шуму. Розглянуто особливості роботи аналітика з інформаційними потоками при підготовці інформаційно-аналітичних матеріалів, а також основні принципи захисту від маніпуляційних впливів при використанні оперативної інтернет-інформації.*

**Ключові слова:** інформаційний шум, інформаційні потоки, бібліотечна установа, інформаційна функція, інформаційне суспільство, інформаційний простір.

Розв'язання питання організації та редагування інформаційних потоків у суспільстві знань є одним із головних умов для забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізованого світу. Обов'язковим атрибутом інформаційних потоків є інформаційний шум (ІШ).

Проблема, яка зазвичай постає перед інформаційним фахівцем під час відбору потрібного матеріалу, — це отримання у відповідь на запит з Інтернету великої кількості зайвих відомостей, зокрема й інформаційного шуму.

Ця тематика є об'єктом уваги багатьох науковців: Ю. Ільїна, А. Миронова, А. Дороніна, Є. Сазонова, М. Кіма, Д. Вишні, Р. Акіпова та ін., проте дослідження поки не мають системного характеру.

Метою публікації є з'ясування причин виникнення й зростання інформаційного шуму та наслідків від його наявності.

Ю. Ільїн зазначає, що "інформаційний шум — це коли внаслідок надходження великого обсягу інформації більша її