

УДК 023.5:3.085:378.4(477.73-21)

**Т. М. Костирко,**

кандидат наук із соціальних комунікацій,  
директор Наукової бібліотеки  
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова,  
проспект Героїв України, 9, м. Миколаїв, 54025, Україна,  
тел.: (0512) 70 91 00 428  
e-mail: tamara.kostyrko@nuos.edu.ua

**КОМПЕТЕНТНОСТІ БІБЛІОТЕЧНОГО ФАХІВЦЯ НОВОГО  
ПОКОЛІННЯ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГОВИХ  
КОМУНІКАЦІЙ**

У статті викладені підсумки комплексного міжвузівського дослідження, яке було проведено серед 100 бібліотечних фахівців 6 провідних ВНЗ м. Миколаєва. Його результати дозволили створити узагальнюючий перелік компетентностей, притаманних бібліотечному фахівцю цифрової епохи.

**Ключові слова:** компетентність, дослідження, бібліотека вишу, анкетування.

**Вступ**

В умовах модернізації науково-інформаційної діяльності сучасних бібліотек, що полягає, передусім, у вдосконаленні системи інформаційного забезпечення різних галузей знань, відчутним стало підвищення кваліфікаційних вимог до бібліотечних працівників. Освітні трансформації дозволяють виходити за межі вузькопрофесійних навичок та спонукають до саморозвитку, підвищення власного інтелектуального потенціалу. Це передбачає переосмислення фахових компетентностей, сприяє виробленню професійного самоусвідомлення. Тож нині потреба в кваліфікованих, компетентних в усіх аспектах професійної діяльності бібліотечних працівників стає особливо значущою.

Одним з найважливіших напрямів реалізації Стратегії розвитку бібліотечної справи на період до 2025 р. «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України» є забезпечення професійного розвитку персоналу бібліотек, оновлення системи бібліотечно-інформаційної освіти та підвищення кваліфікації, що передбачає «актуалізацію системи знань, вмінь і навичок персоналу бібліотек і трансформацію системи їхньої безперервної освіти відповідно до міжнародних стандартів». Для цього необхідно, як пишеться в Стратегії, створити інституціональні умови для розвитку гнучкої системи безперервної бібліотечно-інформаційної освіти.

Чи простежуються такі риси у роботі фахівців бібліотек ВНЗ м. Миколаєва, що входять до Методичного об'єднання? Щоб дати відповідь на це питання, було проведено міжвузівське дослідження «Модуль компетентностей бібліотечно-інформаційного фахівця майбутнього».

### **Виклад основного матеріалу.**

#### **Обґрунтування проведення дослідження.**

Останнім часом відбуваються динамічні зміни у діяльності бібліотек ВНЗ. Це, у свою чергу, потребує адекватної реакції у роботі бібліотечних фахівців: їх відношенні до виконання завдань, нового мислення.

**Мета дослідження.** Актуалізація та візуалізація даних за темою «Модуль компетентностей бібліотечно-інформаційного фахівця майбутнього».

**Завдання.** Провести анкетування фахівців шести бібліотек провідних ВНЗ м. Миколаєва, що входять до Методичного об'єднання.

**Учасники:** 100 фахівців 6 бібліотек ВНЗ Методичного об'єднання м. Миколаєва.

**Методика** – закрите анкетування.

Серед регламентуючих документів щодо компетентностей інформаційних фахівців (бібліотекарів, науковців, викладачів бібліотекознавства, інформатики та ін.), які представляє глобальна Асоціація спеціальних бібліотек (SLA), є «Competencies for information Professionals», який було затверджено у квітні 2016 р.

У цьому документі визначено та проаналізовано окремі елементи ключових компетентностей інформаційних фахівців щодо:

- інформаційних і знанневих послуг;
- інформаційних і знанневих систем і технологій;
- інформаційних і знанневих ресурсів;
- збереження та пошуку інформації та аналізу даних;
- організації даних, інформації, ресурсів, знань;
- інформаційної етики.

Крім того, дається перелік компетентностей, притаманний професіоналам:

- критичне мислення, включаючи якісні та кількісні міркування;
- ініціатива, адаптивність, гнучкість, креативність, інноваційність та рішення проблем;
- ефективне усне та письмове спілкування;
- побудова відносин, створення мереж та спільної роботи, у т. ч. здатність сприяти повазі, інтеграції та комунікації між різними особами;
- маркетинг;
- лідерство, загальне управління та управління проектами;
- навчання протягом життя;
- навчальне проектування і розробка, вміння навчати і наставництво;
- ділова етика;
- самовдосконалення [6].

Питання анкети були сформовані з урахуванням вищезазначеного переліку.

У бібліотеках ВНЗ м. Миколаєва, які входять до МО, працює 107 бібліотечних фахівців. Із загальної кількості у дослідженні взяли участь 100 фахівців або 94 %. Таким чином, дослідження вважається релевантним.

За рекомендаціями ІФЛА, для нормального функціонування бібліотеки, в ній повинно працювати не менше третини працівників з вищою фаховою освітою. Дані анкети щодо освіти фахівців бібліотек ВНЗ свідчать:

- повну вищу освіту має 91 працівник (91 %), у т. ч. вищу бібліотечну – 45 працівників (45 %);
- початкова вища освіта у 6 бібліотечних фахівців (6 %), у т. ч. бібліотечна – 3 (3 %);
- базову вищу освіту мають 3 бібліотекаря (3 %), у т. ч. бібліотечну – 2 (2 %).

Таким чином, ми маємо за складом високо освітній кадровий ресурс.

Дослідження виявило, що більшість працівників бібліотек ВНЗ м. Миколаєва – фахівці зі значним стажем та практичним досвідом роботи в бібліотеці. З кількості опитаних респондентів, найчисельнішою виявилася група людей, що пропрацювали в книгозбірні понад 20 років – 30 осіб (30 %);

- від 10 до 20 років – 25 осіб (25 %);
- понад 30 років – 23 особи (23 %);
- від 3 до 9 років – 16 осіб (16 %);
- менше 3 років у бібліотеці працюють 6 респондентів (6 %).

Таким чином, аналіз виробничого стажу дозволяє зробити наступний висновок: переважна більшість учасників опитування – зрілі люди, досвідчені працівники, які достатньо працюють у бібліотеці й знають її слабкі та сильні сторони, котрі свідомо зробили свій професійний вибір. Відомо, що сьогодні у бібліотеках України, здебільшого, працюють люди, скажімо так, зрілого віку. Статистичні дані по бібліотеках ВНЗ, згідно відповідей на питання анкети, свідчать, що за віком у бібліотеках працюють:

- 20–25 років – 3 (3 %);
- 25–30 років – 10 (10 %);
- 30–40 років – 23 (23 %);
- 40–50 років – 17 (17 %);
- 50–55 років – 19 (19 %);
- 55 і більше – 28 (28 %).

Якщо скласти кількість працівників 40–50 років, 50–55 років, 55 і більше років, то стає очевидно, що 64 % – це люди зрілого віку.

Професійна свідомість фахівця будь-якої сфери, перш за все, визначається мотивами трудової діяльності. Обрати ту чи іншу професію спонукають різні причини, життєві обставини, схильність людини до якоїсь професії, родинна спадкоємність. Існує думка, що найкращими мотивами при виборі професії є її престиж та розмір заробітної платні. На жаль, дані поняття ніколи не були притаманні професії «бібліотекар» ні в радянській державі, ні в роки української незалежності.

Професію бібліотечного фахівця можна віднести до професії типу «людина – людина» і тому вона завжди несла високе психологічне навантаження. Ті,

хто вирішили працювати у бібліотеці, це знали, і їх вибір ніс у собі особистісне і соціальне значення. Мотиваційними факторами вибору професії у фахівців бібліотек ВНЗ м. Миколаєва стали:

- на першому місці – бажання працювати у бібліотеці та спілкуватися з людьми – 55 працівників (55 %);
- на другому місці – любов до книг – 35 працівників (35 %);
- третю позицію зайняли респонденти, що опинились у бібліотеці випадково – 10 працівників, що складає 10 % опитаних.

Таким чином, 90 % респондентів обрали професію свідомо.

Бібліотечні інновації можна віднести до стимулу, який визначає прогрес у розвитку бібліотек, у т. ч. бібліотек вишів. Саме вони дозволяють їм рухатись вперед. У бібліотечному середовищі все частіше використовується термін «інноваційний кластер» – це сукупність інновацій, сконцентрованих на певному відрізку часу і в певному просторі у вигляді цілісної системи нових продуктів та організаційних перетворень [2].

Як приклад, введення автоматизації – прискорення пошуку інформації (якість обслуговування) – скорочення рутинних операцій пошуку – впровадження нових послуг – зміна традиційних функцій відділів.

Очевидно, що бібліотека змінюється не заради самих змін, а тому що є частиною більш широкого процесу розвитку і повинна реагувати на розвиток оточуючого середовища. Особистість бібліотекаря повинна гармонійно поєднуватись з його бібліотекою.

Слід відзначити, що 98 % працівників бібліотек вишів м. Миколаєва добре адаптувались до змін у сфері бібліотечної діяльності, а визначальними чинниками, що стимулюють розвиток інноваційної діяльності, визнали:

- вимоги часу – 77 респондентів (77 %);
- професійну самоосвіту – 54 респонденти (54 %);
- спостереження за досягненнями провідних бібліотек – 46 респондентів (46 %);
- матеріальне стимулювання – 21 респондент (21 %).

Крім того, 90 % опитаних відносять себе до бібліотекарів нової формації.

У бібліотечному світі вважається, що 5 бібліотечних постулатів, визначених індійським бібліотекознавцем Ранганатаном у 1931 р. покладено в основу практично всіх Кодексів етики бібліотекаря, які визначають його професійні якості:

- Книги – для користувача;
- Кожному читачеві – його книгу;
- Кожній книзі – читача;
- Бережи час Читача;
- Бібліотека – організм, що зростає [2].

26 листопада 2013 р. на конференції УБА було затверджено «Кодекс етики бібліотекаря України», який рекомендовано для використання кожним біб-

ліотекарем для гідного здійснення своєї професійної діяльності та підвищення ефективності виконання посадових обов'язків. Вважаємо, що, як і «Правила користування бібліотекою», він повинен бути в кожному структурному підрозділі.

Анкетуванням було передбачено визначення пріоритетних професійних якостей бібліотечного фахівця з точки зору практиків бібліотек ВНЗ.

Згідно відповідей, пріоритетними професійними якостями було визначено:

- відповідальність – 85 %;
- творчий підхід – 63 %;
- комунікабельність – 60 %.

Інші визначились таким чином:

- толерантність – 50 %;
- відкритість до інновацій – 50 %;
- здатність до аналітики – 47 %;
- креативність – 36 %;
- ерудованість – 36 %;
- ініціативність – 35 %;
- бачення перспективи – 33 %.

Епоха цифрових технологій – це той період, коли все, що тільки може набутися вигляду нескінченної множини одиниць та нулів, трансформується у потоки даних, що передаються за допомогою комп'ютерних мереж. За даними Google, сьогодні лише за два дні на людство навалюється стільки інформації, скільки воно створило за всю свою історію від винайдення писемності до 2003 р. При цьому велетенський ріст і збільшення інтенсивності інформаційних потоків поєднується з різким зниженням їх якісного рівня.

Консультування користувачів у процесі безпосередньої роботи з інформаційними масивами передбачає висококваліфіковану допомогу з пошуку та оцінки інформації. Завдяки цьому читачі гарантовано отримують оптимально підібрані для кожного з них джерела та навички користування інформаційними інструментами.

Як висновок: бібліотекар сам на високопрофесійному рівні повинен володіти інформаційною культурою. Відповіді респондентів свідчать, що 98 % фахівців, володіють інформаційною культурою.

Із загальної кількості опитаних:

- користуватись ресурсами відкритого доступу вміють 84 % респондентів;
- користуються е-поштою 75 %;
- ефективно працювати з сучасним програмним забезпеченням вміють 64 % респондентів;
- на жаль, створювати е-презентації вміють лише 49 %;
- користуватися технологіями Web 2.0 – 35 % опитаних.

Збільшення різноманітних інформаційних ресурсів у бібліотеці, у свою чергу, потребує від її фахівця не тільки орієнтуватися в них, а й навчати, консуль-

тувати, надавати допомогу користувачам у роботі з ними. Це вміють робити 80 % фахівців бібліотек ВНЗ м. Миколаєва.

Сучасна діяльність бібліотек вишу потребує постійного удосконалення професійних знань. Стає очевидним, що їх традиційний набір не є достатнім для реалізації бібліотекою її місії, основних функцій і завдань. Постійне удосконалення має вирішальне значення для перетворення бібліотек в установи, що зможуть конкурувати на ринку інформаційних послуг. Кожен індивідуум самостійно створює свій фаховий рівень. Якщо це потреба кожного бібліотечно-го працівника, то впевнено можна сказати, що така бібліотека є взірцем вишу.

За підсумками опитування нестачу професійних знань відчують 68 % бібліотечних фахівців, 32 % впевнені у своєму професіоналізмі.

За сферами діяльності відповіді розподілились таким чином:

- 51 % опитаних відчують труднощі у роботі з технологіями Web 2.0 для створення презентацій, віртуальних виставок;
- для 27 % складною є маркетингова робота;
- 19 % респондентів відчують нестачу професійних знань при підготовці та проведенні креативних масових заходів;
- 8 % опитаних відчують певні труднощі у процесі аналізу діяльності відділу.

Не можна сказати напевно, що абсолютно кожна людина, без винятку, мріє бути лідером завжди і в усьому, але і те, що більшість прагне стати лідером у професійній діяльності або в будь-якій іншій сфері, заперечувати не має сенсу. Лідерами не народжуються, лідерами стають ті, хто дійсно цього прагне. Серед бібліотечних фахівців, які брали участь у дослідженні:

- 37 % вважають себе лідерами;
- 63 % – ні.

З практики можемо сказати, що, на жаль, навіть фахівці, які займають керівні посади, не завжди є лідерами, не мають такої інтуїції як «відчуття моменту».

Наступні питання анкети та відповіді на них стосувались такого виду компетентності як комунікативність та одного з аспектів роботи бібліотечного фахівця – аналітики.

Відповіді були такими:

- 81 % респондентів при необхідності вміють зорієнтуватись на позитивний результат;
- 70 % можуть донести ідею, тему заходу до тих, хто буде брати участь у ньому;
- 53 % опитаних можуть розв'язати конфліктну ситуацію;
- 47 % учасників моніторингу вважають себе здатними знайти вихід із нестандартної ситуації;
- 68 % можуть скласти план роботи;
- 50 % можуть переконати внести корективи до плану роботи;
- 57 % можуть підготувати аналіз діяльності;
- 39 % можуть розробити рекламний буклет.

На останній цифрі хочу зупинитись. На наш погляд, кожен з фахівців повинен вміти володіти аспектами рекламної діяльності, тим більше, що 67 % працівників мають стаж роботи понад 20 років.

Працівник, який дійсно хоче бути фахівцем своєї справи, повинен навчатись та займатись самоосвітою з моменту отримання професії. Генрі Форд якось сказав: «Той, хто припиняє вчитись, стає старим, незалежно від того, 20 років йому чи 80...». За оцінками американців, що люблять усе підраховувати, щорічно фахівець повинен оновлювати 5 % теоретичних і 20 % практичних знань. Вони навіть ввели своєрідний термін «Одиниця старіння знань фахівця».

Кожен індивідуум самостійно створює свій фаховий рівень. Якщо це потреба кожного бібліотечного фахівця, то впевнено можна сказати, що така бібліотека є взірцем вишу.

Які ж методи самоосвіти використовують фахівці бібліотек вишів? Відповіді були такими:

- отримую знання через Інтернет-ресурси – 85–85 %;
- вивчаю досвід колег – 80–80 %;
- знайомлюсь з матеріалами професійних видань – 68–68 %.

Зокрема, були надані власні відповіді: відвідую семінари, конференції, слухаю вебінари; беру активну участь у вебінарах.

Діяльність сучасного бібліотекаря багатогранна. Які тільки епітети йому не надавали: «лікарі душ людських», «навігатор у морі інформації», «добрий порадник», «інформаційний технолог» тощо. Тому цікаво було дізнатися, яким чином бібліотечні фахівці розвивають свій світогляд, як підвищують свій культурний рівень.

Для цього респондентам було запропоновано питання: «Яким чином Ви підвищуєте свій культурний рівень?». Результати виявилися наступними:

- шукаю інформацію в Інтернет – 83–83 %;
- читаю літературу – 83–83 %;
- відвідую культурно-просвітницькі заходи міста – 54–54 %;
- дивлюсь телепередачі – 52–52 %;
- зустрічаюсь з цікавими людьми – 41–41 %.

Сьогодні праця у бібліотеці потребує неабиякої витривалості не тільки моральної, але й фізичної. З огляду на це, в анкеті було порушено тему щодо самовдосконалення. Відповіді були такими:

- турбуюсь про власне здоров'я – 73–73 %;
- приділяю увагу питанням безпеки життєдіяльності – 59–59 %;
- дбаю про внутрішню та зовнішню екологічну культуру – 45–45 %.

## **Висновок**

Аналітичний матеріал будь-якого дослідження – це той фундамент, на якому базується визначення пріоритетів діяльності бібліотеки, розвиток існуючого персоналу, реалізується управлінська функція, визначається план розвитку професійних навичок.

Результати комплексного соціологічного дослідження «Модуль компетентностей бібліотечно-інформаційного фахівця майбутнього» дозволили:

- отримати об'єктивну картину ставлення бібліотечних фахівців до змін у діяльності книгозбірні вишу;
- визначити рівень інформаційної культури фахівців бібліотек ВНЗ Миколаєва;
- створити узагальнюючий перелік компетентностей, які повинні бути притаманні бібліотечним фахівцям цифрової епохи.

Таким чином, бібліотечно-інформаційному фахівцю майбутнього, згідно з відповідями на питання анкети, повинні бути притаманні нижче зазначені компетентності:

- соціальна;
- комунікативна;
- навчально-пізнавальна;
- професійна;
- самовдосконалення;
- інформаційна;
- загальнокультурна;
- управлінська;
- маркетингова.

Зрозуміло, що цей перелік не є ідеальним. Кожен новий виток у розвитку соціальних комунікацій принесе й нові зміни у діяльність бібліотеки, а, очевидно, і у модуль компетентностей на сучасному етапі.

Ми можемо визначити наявність тієї чи іншої компетентності завдяки атестації. На жаль, ми не маємо можливості матеріального стимулювання креативної роботи співробітників. Буває, що персонал не розуміє своїх перспектив (як кар'єрних, так і матеріальних). Посадові оклади, наприклад, завідуючих відділами однакові. Але одні майже сходять підхоплюють будь-яку ідею, а інші заперечують нововведення. Аргумент: «А хто мене звільнить? Я виконую свої посадові обов'язки». Сьогодні вже йде мова про запровадження системи грейдерів (або грейдування посади), яка має низку переваг, порівняно з системою посадових окладів. Такий підхід дасть змогу визначити, на яких місцях, і в яких підрозділах є невідповідність в оплаті праці, дасть можливість керівнику зменшувати посадовий оклад одним та збільшувати іншим. Крім того, у нього з'являється можливість вводити нові штатні одиниці, наприклад: програміст, перекладач, адміністратор. Грейдування сприяло б ініціюванню у підвищенні компетентності безпосередньо працівниками бібліотеки.

Авторитет бібліотеки завжди створювали її співробітники. І для того, щоб бібліотека доби цифрової епохи була конкурентоспроможною, її фахівці мають бути цілеспрямованими, креативними, амбіційними (в хорошому сенсі цього слова). Вони повинні переборювати стереотипи, виявляти гнучкість мислення.

Меседжами фахівця нової формації повинні бути:



- Всі зміни заради користувача;
- Знання не мають обмежень;
- Змінюємось відповідно до вимог соціуму;
- «Ні» пасивності та байдужості;
- Мати мету і завжди її досягати.

### Список використаної літератури

1. *Баловсяк Н. Х.* Структура та зміст інформаційної компетентності майбутнього спеціаліста [Електронний ресурс] / Н. Х. Баловсяк; Чернівець. торг.-екон. ін-т. Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – Чернівці, 2006. – Електрон. текст. дан. – Режим доступу: <http://bit.ly/2heTO5Q> (дата звернення: 27.07.2017). – Загол. з екрана.
2. Вікіпедія [Електронний ресурс] // Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. – Електрон. дан. – Ukraine, 2017. – 18 берез. – Режим доступу: <http://bit.ly/1SCRwc9> (дата звернення: 27.07.2017). – Загол. з екрана.
3. *Грамм О.* Професійний імідж фахівця бібліотеки вищого навчального закладу / О. Грамм // Вісн. Львів. ун-ту. Серія: Книгознавство, бібліотекознавство та інформаційні технології. – 2014. – Вип. 9. – С. 188–193.
4. *Грушевська І.* Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці / І. Грушевська // Шлях освіти. – 2004. – № 3. – С. 22–24.
5. *Елепов Б. С.* Компетентность и компетенции библиотечного специалиста: как и зачем их оценивать / Б. С. Елепов, Е. М. Крючкова // Библиотековедение. – 2009. – № 3. – С. 117–124.
6. *Колесникова Т. О.* Професійні компетентності зарубіжних університетських бібліотекарів [Електронний ресурс] / Т. О. Колесникова // Бібліотеки і суспільство: рух у часі та просторі : матеріали 2-ої наук.-практ. інтернет-конф. (Харків, 24–31 жовт. 2016 р.) / Харків. нац. мед. ун-т, Наук. б-ка. – Електрон. текст. дані. – Харків, 2016. – Режим доступу: <http://bit.ly/2fWx9wa> (дата звернення: 27.07.2017). – Загол. з екрана.
7. Компетентність – ключ до оновлення змісту бібліотечної роботи [Електронний ресурс] // Нац. б-ка України для дітей. – Електрон. дан. – Київ, 2009. – Режим доступу: <http://bit.ly/2yaVVP3> (дата звернення: 27.07.2017). – Загол. з екрана.
8. *Костирко Т. М.* Професійні компетентності сучасного бібліотечного фахівця / Т. М. Костирко // Бібліотека університету на новому етапі розвитку соціальних комунікацій : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 1–2 груд. 2016 р.) / М-во освіти і науки України; Дніпропетр. нац. ун-т залізн. трансп. імені акад. В. Лазаряна. – Дніпро, 2016. – С. 147–151.
9. *Сукиасян Э. Р.* Компетентностный подход: еще одна возможность уйти в сторону от реальных задач библиотечного образования / Э. Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2008. – № 4. – С. 107–115.
10. *Хіміч Я. О.* Інноваційні зміни в бібліотеці на основі проектного, кадрового менеджменту та ініціативної діяльності бібліотек : посіб. для бібліотекарів за програмою підвищ. кваліфікації / Я. О. Хіміч; Укр. бібл. асоц. [та ін.]. – Київ : Самміт-книга, 2012. – 88 с. – Електрон. аналог друк. вид. – Режим доступу: <http://bit.ly/2yb3xRu> (дата звернення: 27.07.2017). – Загол. з екрана.

Надійшла 16.06.2017 р.

**Т. Н. Костырко,**

кандидат наук по социальным коммуникациям,  
директор Научной библиотеки,  
Национального университета кораблестроения имени адмирала Макарова,  
просп. Героев Украины, 9, г. Николаев, 54025, Украина,  
тел.: (0512) 70 91 00 428  
e-mail: tamara.kostyrko@nuos.edu.ua

**КОМПЕТЕНТНОСТИ БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА  
НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ  
МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ**

В статье изложены результаты комплексного межвузовского исследования, проведенного среди 100 библиотечных специалистов 6 ведущих ВУЗов г. Николаева. Его результаты позволили создать обобщающий перечень компетенций, присущих библиотечному специалисту цифровой эпохи.

**Ключевые слова:** компетентность, исследования, библиотека вуза, анкетирование.

**T. M. Kostyrko,**

Candidate of Science of Social Communications  
Director of the Scientific Library of  
the Admiral Makarov National University of Shipbuilding,  
9, Heroiv Ukrainy Ave., Mykolaiv, 54025, Ukraine,  
tel.: (0512) 70 91 00 428  
e-mail: tamara.kostyrko@nuos.edu.ua

**COMPETENCES OF THE LIBRARY SPECIALIST OF  
NEW GENERATION IN THE CONTEXT OF MARKETING  
COMMUNICATIONS DEVELOPMENT**

**Summary**

Recently, there are dynamic changes in the activities of university libraries. It requires an appropriate response in the university library professionals.

The study «Competencies module library and information professional future» was conducted by specialists of Library Marketing, innovation and technical work

Objective: Updating and visualization of data on «Competencies module library and information professional future».

Objectives: To conduct the survey and analyze the knowledge, skills of Mykolaiv university libraries experts in the modernization of research and information activities of modern libraries.

Members: 100 professionals of six Mykolaiv university libraries of methodical association.

Methodology – closed questionnaire.

Question was formed capable of meeting requirements for the competence of information professionals (librarians, scientists, teachers of library science,

information science) and presented by global Special Libraries Association (SLA), the document «Competencies for information Professionals», which was adopted in April 2016.

Conclusions:

The results of complex sociological research «Competences module library and information professional future» allow:

- get an objective picture of the attitude of library professionals to changes in the university libraries
- determine the level of information culture of Mykolaiv university libraries specialists;
- to adjust plan of in-plant training in university libraries of the city.

**Key words:** competence, researches, university library, questionnaire.

## References

- [1] Balovsiak N. Kh. Struktura ta zmist informatsiinoi kompetentnosti maibutnoho spetsialista [Structure and content of informative competence of future specialist]. Chernivtsi, 2006. Available at: <http://bit.ly/2heTO5Q>.
- [2] Vikipediia [Wikipedia]. *Material z Vikipedii – vilnoi entsyklopedii [Materials from Wikipedia, the free encyclopedia]*. Ukraine, 2017, 18 bereznia. Available at: <http://bit.ly/1SCRwc9>.
- [3] Hramm O. Profesiinyi imidzh fakhivtsia biblioteki vyshchoho navchalnoho zakladu [Professional image of specialist of higher educational establishment library]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii: Knyhoznavstvo, bibliotekoznavstvo ta informatsiini tekhnologii [Lviv university herald. Library studies, bibliography studies and information technologies]*. 2014, iss. 9, pp. 188–193.
- [4] Hrushevska I. Poniattia kompetentnosti u vitchyzniani ta zarubizhnii pedahohitsi [A concept of competence in home and foreign pedagogics]. *Shliakh osvity [Path of education]*. 2004, no. 3, pp. 22–24.
- [5] Yelepov B. S., Kryuchkova Ye. M. Kompetentnost i kompetentsii bibliotekhnogo spetsialista: kak i zachem ikh otsenivat [Competency and competences of library specialist: how and why to estimate them]. *Bibliotekovedenie [Library studies]*. 2009, no. 3, pp. 117–124.
- [6] Kolesnykova T. O. Profesiini kompetentnosti zarubizhnykh universytetskykh bibliotekariv [Professional competencies of foreign university librarians]. *Biblioteki i suspilstvo: rukh u chasi ta prostori: materialy II naukovo-praktychnoi internet konferentsii [Materials of the II scientific-practical internet conference «Libraries and society: motion in time and spacious»]*. Kharkiv, 2016. Available at: <http://bit.ly/2fWx9wa>.
- [7] Kompetentnist – kluch do onovlennia zmistu bibliotekhnoi roboty [A competence as a key to the updating content of library work]. *Natsionalna biblioteka Ukrainy dlia ditei [National library of Ukraine for children]*. Kyiv, 2009. Available at: <http://bit.ly/2yaVVP3>.
- [8] Kostyrko T. M. Profesiini kompetentnosti suchasnoho bibliotekhnogo fakhivtsia [Professional competences of modern library specialist]. *Biblioteka universytetu na novomu etapi rozvytku sotsialnykh komunikatsii: materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [University Library on the new stage of development of social communications: materials of the III International scientific-practical conference]*. Dnipro, 2016, pp. 147–151.
- [9] Sukiasyan E. R. Kompetentnostnyy podkhod: eshche odna vozmozhnost uyti v storonu ot realnykh zadach bibliotekhnogo obrazovaniya [Competency-based approach: one more possibility to range far and wide from the real aims of library education]. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki [Scientific and technical libraries]*. 2008, no. 4, pp. 107–115.
- [10] Khimich Ya. O. Innovatsiini zminy v bibliotetsi na osnovi profektnoho, kadrovoho menedzhmentu ta initsiatyvnoi dialnosti bibliotek [Innovative changes in library on the ground of projecting, personnel management and initiative activity of library]. Kyiv, 2012, 88 p. Available at: <http://bit.ly/2yb3xRy>.