



АТТЕСТАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА

CERTIFICATION AS A FACTOR OF LIBRARIANS PROFESSIONAL ACTIVITIES

Valentina VACARCIUC

Abstract :*The article presents approaches and technology for certification as a method of evaluation of librarians . It is given an analysis of the certification of employees of the university library, defined goals and objectives, and as well as the principles on which the certification process is built. It is estimated the professionalization of employees of Scientific Library Alecu Russo Balti State University.*

Keywords: *certification, library staff, evaluation of professional activities of the university library.*

В современный период, когда пересматриваются и меняются традиционные основы библиотечной деятельности и профессии, кардинально изменились характер и содержание библиотечного труда. Наблюдается кризис системы. Библиотечных работников недостаточно финансируют. Наш труд не всегда оценивается правильно современным обществом. Легче всего объяснить наличие кризисных явлений этими бесспорными факторами. Необходимо признать, что требования к профессии в 21 веке значительно выросли по сравнению с предыдущим, 20 столетием. Порой наблюдается несоответствие уровня знаний и умений персонала библиотек уровню задач современного библиотечно-библиографического обслуживания.

Осознание данного факта должно привести нас, библиотекарей 21 века, с одной стороны, к стандартизации требований к современному библиотечному работнику и разработке критериев объективной оценки нашего труда, и, с другой стороны, к выработке системы непрерывного повышения уровня квалификации, которая способствовала бы становлению библиотекаря, способного соответствовать вызовам нашей современности.

Одной из наиболее распространенных форм оценки работы библиотечных кадров, которая должна стать частью комплексного обновления функционирования всей библиотечной сферы, является профессиональная аттестация, проведение которой сотрудниками является обязательной процедурой.

Под аттестацией кадров (от лат. *attestation* – свидетельство) понимают процедуру проверки и определения соответствия деловой квалификации, уровня знаний, умений и навыков, а также других общественно значимых, профессионально важных качеств сотрудника требованиям, предъявляемым к занимаемой должности. Аттестация направлена на повышение ответственности и исполнительской дисциплины сотрудников, развитию их самостоятельности и готовности к проявлению инициативы.

Аттестация персонала — это процедура систематической оценки соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период времени согласно заданным критериям. Критерии - это те показатели, те характеристики (рабочие, поведенческие, личностные), основываясь на которых можно судить о том, насколько хорошо работник выполняет свою работу. Для проведения аттестации выделяют несколько групп критериев.



Профессиональная компетентность:

- критерии, соответствующие определенному рабочему месту, виду деятельности;
- результаты работы, достигнутые сотрудником при исполнении своих должностных обязанностей;
- количественные и качественные показатели эффективности выполнения всех компонентов деятельности (функций).
- *Корпоративная компетентность:*
- критерии, соответствующие пониманию сотрудником целей и задач компании;
- критерии, соответствующие его человеческим качествам (лояльность, активная жизненная позиция, логическое мышление, коммуникабельность, работоспособность, порядочность, честность, внешний вид).

Правильно построенная система аттестации призвана обеспечить более высокий уровень отдачи от персонала и способствовать эффективности библиотечного учреждения. Необходимо отметить, что в ходе аттестации оцениваются не только работники как таковые, но и результаты их деятельности. В соответствии с утверждением Т. А. Ждановой о том, что ценность аттестации как процесса, способствующего перфекционизации работы всей библиотечной сферы, состоит в том, что она позволяет «оперативно и при минимальных затратах получить объективную картину состояния кадров в отрасли в целом».

Цели аттестации должны носить вполне определенный по своему содержанию характер: стимулировать сотрудников на постоянное совершенствование и обогащение профессиональных, деловых и личностных качеств, а также развитие чувства персональной ответственности.

По мнению Т. А. Ждановой, существуют две основные цели аттестации персонала в библиотеках:

- Оценить уровень профессиональной компетентности и подготовленности персонала («качество кадров»), способности и стремления сотрудников к получению и усвоению новых знаний и навыков;
- Дать оценку результатам деятельности и качеству труда персонала с присвоением в перспективе соответствующей квалификационной степени.
- Являясь значимым показателем качества кадровой работы, правильно построенная система аттестации позволяет обеспечить более высокий уровень отдачи от человеческих ресурсов организации. Она призвана способствовать решению следующих задач:
- Обеспечить повышение ответственности и исполнительской дисциплины сотрудников, развитие их самостоятельности и готовности к проявлению инициативы;
- Способствовать объективной оценке результатов деятельности руководящих работников и специалистов и установить степень их соответствия занимаемым должностям;
- Выявить индивидуальный потенциал каждого работника в свете определения кандидатур в связи с выдвижением на руководящую работу;
- Определить существенные недостатки, недочеты, критические точки или, в просторечии, «узкие места», способствуя тем самым составлению современной программы профессиональной подготовки или переподготовки и развития персонала конкретной библиотеки в данный момент.

Основными принципами аттестации являются объективность, открытость, коллегиальность, системность и целостность экспертных оценок, обеспечиваю-



щих объективно гуманное и доброжелательное отношение к аттестующему.

Нельзя не согласиться с мнением Т. А. Ждановой в том, что при аттестации следует учитывать специфику деятельности каждого структурного подразделения библиотеки вуза, чтобы конкретизировать требования и к профессиональному развитию и обучению, и к результатам труда сотрудников. Считаем необходимым при аттестации персонала особое внимание обращать на выявление перспективности того или иного направления работы (рабочего места), качества выполнения работы и компетентности сотрудника, ее выполняющего. В каждом структурном подразделении вузовской библиотеки могут быть свои дополнительные критерии оценки эффективности и качества труда.

Администрация Научной Библиотеки Бэлцкого Государственного Университета им. «Алеко Руссо» разделяет мнение о необходимости оценивать не только итоги деятельности конкретного сотрудника, но и его потенциал на будущее как с точки зрения аттестационной комиссии, так и со стороны сотрудника, т. е. стремится выявить, как он видит собственное развитие, и оценивает свою карьеру в библиотеке. Таким образом, аттестация должна работать на будущее, на перспективу, на развитие персонала и, в конечном счете, на развитие библиотеки в целом. Стимулируя профессиональный рост каждого библиотекаря, аттестация, тесно связана с непрерывным образованием всех сотрудников библиотеки. Повышение квалификации работников нашей библиотеки развивается в нескольких направлениях:

- Ознакомление с содержанием международных официальных актов, а также национальных законов, постановлений и решений, связанных с деятельностью библиотек на территории Молдовы, авторскими правами, основными положениями издательского дела, а также регламентами, определяющими права и обязанности библиотекарей и пользователей информации, разработанными администрацией библиотеки в сотрудничестве с руководством университета;
- Обогащение профессионального тезауруса новыми знаниями и совершенствование навыков практической работы;
- Прививание работникам нашей библиотеки навыков информационной культуры и технологической дисциплины;
- Расширение общекультурного горизонта;
- Совершенствование владения языками (румынским как государственным и английским как языком межнационального общения).

В каждой библиотеке складывается своя система оценки кадров. При этом нельзя забывать о том, что любая характеристика субъективна. Об этом с юмором пишет Е. М. Крючкова: «Оценивать сотрудника в целом – то же самое, что поставить школьнику одну оценку успеваемости по всем предметам». Она утверждает, что оценочная среда всегда опирается на «корпоративную культуру, критерии, поведенческие модели» и советует оценивать сотрудников библиотеки в соответствии со следующими параметрами: «выполнение должностных обязанностей, особенности поведения, эффективность деятельности, уровень достижения профессиональных целей, уровень компетентности, личностные особенности, мотивация к труду».

Руководство нашей библиотеки, используя методы анкетирования, тестирования, собеседования, профессионального интервьюирования, и метод групповой экспертной оценки осуществляет оценку деятельности персонала в соответствии со следующими критериями:



- Осуществляет проверку степени владения знаниями в области библиотековедения;
- Тестирует навыки практической работы;
- Выявляет степень интеллектуального развития, наличие критического мышления, способности к синтезированию, а также широты кругозора сотрудников;
- Определяет наличие способности вести профессиональный диалог с пользователем информации, брать интервью у читателя в целях наиболее полного и быстрого удовлетворения запроса;
- С целью выявления потенциала каждого конкретного работника осуществляется сопоставление его самооценки с оценкой результатов труда библиотекаря с точки зрения администрации.

Для наиболее эффективного развития деятельности библиотек Республики Молдова, необходимо формирование профессионалов, способных соответствовать требованиям нашего времени и отвечать на запросы потребителей информации 21 века. Для этого требуются творческий подход к делу и способность пропагандировать культурное наследие, предоставляя своевременную и качественную информацию как на традиционных, так и на электронных носителях.

Обеспечение правильно выстроенной системы оценки деятельности библиотечарей, а также предоставления возможности непрерывного повышения квалификации, способствуют формированию профессионалов высокого уровня, владеющих необходимым набором компетенций и современными технологиями информационно-библиографического обслуживания.

Для достижения этих целей профессиональным сообществом библиотечарей Молдовы был разработан в 2006 году Регламент «*Положения о порядке присвоения квалификационных категорий библиотечным работникам*» на основании которого библиотечари имели возможность проходить аттестацию на национальном уровне и на основании результатов оценивания профессиональных умений и навыков присваивалась квалификационная категория.

В 2015 году с целью совершенствования процесса аттестации кадров в результате анализа и синтеза предложений работников библиотечных учреждений был разработан новый Регламент «*Положения о порядке присвоения квалификационных категорий библиотечным работникам*», который был принят приказом Министерства Культуры (№ 17 от 5 февраля 2015 г.), в соответствии с которым целью аттестации является оценка компетенций и навыков практической работы сотрудников с последующим присвоением им квалификационной категории.

Согласно новому регламенту впервые 15 мая 2015 аттестационная комиссия в Научной Библиотеке Бэлцкого Государственного Университета аттестовала 12 сотрудников соискателей на подтверждение или присвоение квалификационных категорий из трех университетских библиотек (Бэлцкий Государственный Университет Им. «А. Руссо», Государственный Университет Медицины и Фармацевтики им. «Николая Тестемицану» и Государственный Аграрный Университет) с последующим их присвоением.

В нынешнем (2016) году 31 мая, в Кишиневе состоялось заседание аттестационной комиссии в Научной Библиотеке Государственного Университета Медицины и Фармацевтики. Наряду с работниками столичной библиотеки отчеты о работе представили также сотрудники Научной Библиотеки Бэлцкого Государственного Университета. В результате анализа отчетов и профессиональных интервью библиотекарям были присвоены квалификационные категории I и II степени.



Практика проведения аттестаций в различных научных библиотеках представляется нам эффективной и демократичной. По собственному опыту мы знаем, что процедура сдачи любого экзамена проходит легче в родных стенах. То, что сотрудники столичных библиотек приезжали к нам в 2015 году лишней раз свидетельствует о высоком статусе Научной библиотеки нашего университета в профессиональном сообществе, а также о стремлении создать для всех соискателей, являющихся представителями разных библиотек, равные условия.

Во время прохождения аттестации у соискателей появилась возможность познакомиться с коллегами, работающими в разных отделах столичной библиотеки, вступить в профессиональное общение и обменяться опытом работы.

Атмосфера сложилась в высшей степени доброжелательная и комфортная. Библиотекари-соискатели получили неоценимый опыт преодоления эмоционального стресса, а также возможность расширения профессионального кругозора.

Преодоление кризиса библиотечной системы, предполагает ясное осознание социальной миссии современной библиотеки, конкретные шаги в деле решения насущных задач библиотечно-библиографического обслуживания, совершенствование навыков информационной и коммуникативной культуры, сплоченность работников нашей сферы, а также обновление технической базы современных библиотек Молдовы. Наличие разработанной системы аттестации кадров является одним из средств перфекционизации работы библиотек и, несомненно, способствует достижению поставленной цели.

Новый регламент по аттестации более чем прежний соответствует специфике библиотечной профессии, а также в большей степени отражает требования, предъявляемые современным обществом к интеллектуальному обслуживанию в библиотеке 21 века и наиболее полному и быстрому удовлетворению информационных потребностей пользователей информации различных категорий.

Библиографические ссылки:

1. CORGHENCI, L. Непрерывное образование библиотечных работников в Республике Молдова: состояние и перспективы. In: *Școala de Biblioteconomie din Moldova*. 2004, nr. 1-2, pp. 74-77. ISSN 1857-1476.
2. Аттестация кадров [on-line] [citat 15 noiembrie 2016]. Disponibil: http://studopedia.ru/6_115367_attestatsiya-kadrov.html
3. ЖДАНОВА, Т. А. Методология подготовки и проведения аттестации персонала. In: *Научные и технические библиотеки*. 2001, nr 1, pp. 142-157. ISSN 0130-9765.
4. КРЮЧКОВА, Е. М. Аттестация как фактор развития творческого потенциала библиотечного специалиста. In: *Библиосфера*. 2008, nr 3. - pp. 54-58. ISSN 1815-3186. [on-line] [citat 14 noiembrie 2016]. Disponibil: <http://www.spsl.nsc.ru/download/bibliosfera/3-2008.pdf>
5. ПОТАНИНА, Е. А. Мотивация труда в библиотеках. In: *Библиотековедение*. 2007, nr 4, pp. 118-58124. ISSN 0869-608X.
6. СТРЕЛКОВА, И. Б. Аттестация персонала в библиотеках вузов РБ: Организационно – методические особенности [on-line] [citat 14 noiembrie 2016]. Disponibil: <http://repository.buk.by:8080/jspui/bitstream/123456789/580/1/Attestaciya%20personala%20v%20bibliotekah%20vuzov%20RB.pdf>