

УДК 02
ББК 78.3п

АТТЕСТАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕЧНОГО СПЕЦИАЛИСТА

© Е.М. Крючкова, 2008

*Новосибирский институт экономики и менеджмента
630087, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 30*

Приведены подходы и технология проведения аттестации как метода оценки библиотечных специалистов.

Ключевые слова: управление персоналом, оценка персонала, аттестация.

1. Правовое регулирование и социально-экономическое назначение аттестации

Любой руководитель библиотеки заинтересован в полной информации об ее ресурсном потенциале, поэтому вполне понятно его желание иметь точную оценку кадрового потенциала, его профессиональных компетенций и результатов работы, переведенную на сухой язык цифр.

Аттестация как явление, связанное с проверкой соответствия хозяйствующих субъектов, работника, рабочего места установленным требованиям, получила сейчас достаточно широкое распространение, в том числе и в библиотечных учреждениях. Правовые нормы об аттестации, принятые более тридцати лет назад, в большей своей части не соответствуют современным требованиям управления персоналом и критериям его оценки. В современных российских правовых актах об аттестации наблюдаются различные подходы как в определении аттестации, так и в формулировании ее целей, задач и принципов. В каждой отрасли самостоятельно определяется порядок формирования аттестационных комиссий, подготовки и проведения аттестации, оценки аттестуемых специалистов и правовых последствий аттестации, имеющих юридическую силу. Это объясняется спецификой отраслей, принявших локальные нормативные акты об аттестации, особенностями профессий и условий труда аттестуемых работников.

В настоящее время Правительство Российской Федерации не играет консолидирующей роли в вопросах аттестации работников, а унифицированный правовой акт – Положение об аттестации, которое бы обозначило правовое поле аттестации и определило основные подходы при создании локальных нормативных актов организаций, – отсутствует [7].

В Трудовом кодексе Российской Федерации отношения по аттестации регулируются статьями 81 (пункт 3 части первой), 82, 372 [1]. Вместе с тем реализация этих статей требует разработки соответствующих организационных и методических механизмов.

Аттестация – это сложный и многогранный процесс, и результативным он может быть при осуществлении ряда научно-исследовательских и организационно-управленческих действий. Правильно выстроенная система аттестации – один из основных показателей уровня и качества работы с персоналом в любом библиотечном учреждении.

В библиотеках как организациях социокультурного типа аттестация персонала в основном применяется для его оценки. Основное ее предназначение – стимулирование библиотечных работников на достижение лучших результатов труда, чем те, которые у них есть сейчас. Однако библиотеки – это не только социокультурные, но и производственные системы. Главным свойством систем смешанного типа является то, что в их основе лежат интересы людей, поскольку человеческий фактор в библиотечном производстве играет ведущую роль. Поэтому аттестация должна способствовать также повышению ответственности и исполнительской дисциплины, развитию самостоятельности и готовности к проявлению инициативы. Аттестация помогает определить положение библиотечного специалиста в профессии, подсказать, в каком направлении следует двигаться дальше. У процедуры аттестации есть как сторонники, так и противники, и каждая из сторон приводит аргументы в защиту своей позиции.

Мы относим себя к сторонникам этой процедуры, так как она позволяет систематически оценивать соответствие деятельности конкретного библиотечного специалиста стандарту выполнения

определенной работы на определенном рабочем месте. Аттестация способствует повышению эффективности работы библиотеки в целом, потому что она повышает уровень отдачи человеческих ресурсов и оказывает на них стимулирующее действие.

2. Научно-организационное обеспечение проведения аттестации

Мы уже упоминали о том, что аттестация – это периодическая комплексная оценка библиотечного работника. Однако формальное отношение к аттестации и игнорирование полученных результатов как организаторами этой процедуры, так и самими аттестуемыми способно убить даже самую лучшую систему оценок. Формального отношения к аттестации быть не должно.

К процедуре проведения аттестации в библиотечном учреждении могут быть три подхода.

Суть первого, наиболее распространенного подхода, заключается в том, что при аттестации определяется уровень профессиональной подготовки и соответствие занимаемой должности [2, 4]. При втором подходе при аттестации оцениваются помимо профессиональных знаний еще и нравственные качества [3]. И в третьем случае применяется ресурсный подход, т. е. определяются компетенции библиотечного специалиста. Следует различать такие понятия, как компетентность и компетенция. В литературе по стратегии управления приводятся и анализируются различные определения этих понятий. В нашем понимании компетентность – это профессиональные стандарты, содержащие описание задач и процессов, которые библиотечный специалист должен уметь решать и выполнять, чтобы занять определенную должность. Компетенция – это интеллектуальный ресурс библиотечного работника, выраженный в его способности применять свои знания, умения и навыки в соответствии с необходимостью решения производственных проблем в изменяющихся условиях. Компетенция предполагает наличие таких индивидуальных особенностей, как мастерство и личная эффективность при выполнении работы, определенный набор поведенческих навыков, высокая мотивация к труду.

Каждое библиотечное учреждение вправе выбрать тот или иной подход при проведении аттестации, главное – определить ее цель, подцели и содержание. При этом ее организаторам необходимо понимать, что при аттестации должно происходить не сравнение библиотечных специалистов между собой, а сопоставление их с внутрибиблиотечными стандартами профессиональной деятельности (СТБ). Далее необходимо подумать о том, кем будут анализироваться и обобщаться получен-

ные результаты, как практически применяться, так как аттестация – это прежде всего сбор большого количества определенной информации. Процедура проведения аттестации предполагает определенную последовательность действий:

1. Определить цели и подцели (зачем проводить, что выяснить).
2. Уточнить, кого и что оценивать.
3. Какие СТБ использовать (если их нет, какие критерии оценки выбрать).
4. Какой подход при проведении аттестации применить.
5. Кто отвечает за подготовительный этап и инструктаж.
6. Кто и когда проводит аттестацию.
7. Кто и когда анализирует и обобщает результаты.
8. Какие решения должны быть приняты по результатам аттестации.

На всех этапах проведения аттестации, особенно на подготовительном этапе, важным моментом является инструктаж. Разъясняются цели и задачи работы, процедура оценивания, правила заполнения необходимых документов, используемые шкалы оценок. Если в Положении об аттестации отсутствует математический аппарат, а применяются только описательные оценки аттестуемых («соответствует» или «не соответствует»), то это может быть одной из причин неэффективности аттестации. По нашему мнению, необходимо применять количественные оценки (баллы, коэффициенты, индексы).

Существуют некоторые общие принципы проведения аттестации. Это, прежде всего, гласность, т. е. информирование коллектива библиотеки о сроках, порядке, методике проведения аттестации, составе аттестационной (экспертной) комиссии. Важным моментом является понимание аттестуемыми работниками того, что аттестация – процесс сравнительный, а значит, всегда будут лучшие и худшие, но любая оценка работника – это прежде всего повод для размышлений, и чем их больше, тем проще принимать управленческие решения. В этой связи необходимо соблюсти важнейшее условие проведения аттестации – бесконфликтность ее целей и процедур подготовки и проведения. И наконец, такая серьезная работа в сфере исследования персонала библиотеки возможна только при наличии воли руководителя библиотеки и разработки специальных организационных технологий.

3. Документационное обеспечение проведения аттестации

Для эффективного проведения аттестации в библиотеке должны быть разработаны соответствующие локальные нормативные акты и другие

документы, обеспечивающие планомерность и объективность аттестации. Основным локальным нормативным актом является Положение об аттестации. Представляется, что такое Положение должно приниматься руководителем библиотечного учреждения по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников, в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. По содержанию локальное Положение об аттестации, на наш взгляд, следует ограничить следующими разделами: общие положения, подготовка к аттестации, проведение аттестации, оценка аттестуемого библиотечного работника, правовые последствия аттестации, порядок рассмотрения трудовых споров. Важно помнить, что Положение об аттестации должно конструировать общие правила ее проведения, не опускаясь до индивидуальных предписаний. Вспомогательными документами при проведении аттестации считаются: правила внутреннего трудового распорядка, действующие в библиотеке, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции. Положения о структурных подразделениях и должностные инструкции используются при аттестации для проверки деловых качеств работников. Именно в этих документах в соответствии с Государственной системой документационного обеспечения управления (ДГОУ) отражаются функции, обязанности, ответственность библиотечных специалистов в связи с выполнением ими работы по занимаемой должности. Вопросы, задаваемые работнику при аттестации, не должны выходить за рамки этих локальных актов. Анализ положений о структурных подразделениях и должностных инструкций, создаваемых в большинстве библиотек на основе типовых документов, приведенных в многочисленных переизданиях «Справочника библиотекаря» [5], позволяет сделать общий вывод об их возможном негативном влиянии на аттестационные процессы в библиотеке. Можно выделить следующие типичные ошибки, которые не позволяют объективно оценивать деловые и личностные качества библиотечных специалистов: в большинстве должностных инструкций не приводятся требования для занятия должности или они носят общий характер, связанный, как правило, с одним-двумя критериями (образование, стаж работы); в разделы «права» и «ответственность» нередко вносятся обязанности работников, что приводит к ослаблению трудовой дисциплины, так как мера ответственности, в случае неисполнения должностных полномочий, неясна и определить ее очень сложно; отсутствует индивидуальность должностных инструкций, так как не учитываются особенности труда библиотечного специалиста по занимаемой должности, связанные с режимом его рабочего времени, ответ-

ственностью, поведенческими навыками и т. д. Проверка профессиональных качеств библиотечного специалиста может дать объективный результат, если в должностной инструкции детально прописаны следующие требования для занятия той или иной должности: образование, квалификационный уровень, наличие специальных знаний, умений и навыков, компетенций, повышение квалификации, общий и библиотечный стаж работы. К документам, обеспечивающим стадии и процедуры аттестации, можно отнести приказ руководителя библиотеки о проведении аттестации, отзывы на аттестуемых работников, аттестационные листы, графики проведения аттестации по категориям библиотечных работников и структурным подразделениям библиотеки, протоколы заседаний аттестационной комиссии [6].

В качестве общего вывода по локальным нормативным актам библиотек, посвященным процедуре аттестации, мы считаем возможным рекомендовать библиотекам объединить вышеописанные внутренние документы в единый стандарт библиотеки (СТБ) «Аттестация библиотечных специалистов», в котором целесообразно также прописать методику ее подготовки и проведения.

Вместе с тем при наличии локальных ведомственных нормативных актов об аттестации, если библиотечное учреждение принадлежит тому или иному ведомству, их положения следует обязательно применять при аттестации библиотечных специалистов.

Примером такого нормативного акта является Положение о порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утвержденное приказом Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, РАН от 23 мая 2007 г. № 144/352/33. Это Положение определяет порядок аттестации научных работников и руководителей научных учреждений, в том числе и научных библиотек РАН. Для аттестации библиотечных специалистов, занимающих должности научных сотрудников, руководителей научных структурных подразделений, ученых секретарей, другие руководящие должности в этих библиотеках, в обязательном порядке должно применяться названное Положение об аттестации. Так, например, пункт 3.10 этого Положения указывает на необходимость утверждения Российской академией наук таких необходимых при проведении аттестации документов, как формы протокола заседания аттестационной комиссии и аттестационного листа. В этих случаях порядок аттестации упомянутых специалистов академических библиотек можно выделить в СТБ «Аттестация библиотечных специалистов» в специальный раздел.

Рассмотрим на конкретном примере этапы и процедуры проведения аттестации библиотеч-

ных специалистов в научной библиотеке вуза – Новосибирского института экономики и менеджмента.

Этапы создания технологии аттестации

1. Факторы, на которые обращали внимание при определении целей аттестации: повышение роли и имиджа библиотеки в образовательной среде вуза; поддержка качественных изменений в работе библиотеки; мотивирующий эффект аттестации для библиотечных специалистов; создание максимально объективной картины по каждому сотруднику, с одной стороны, и нивелирование страха перед плохой оценкой – с другой.

2. Выбор оценочной среды – едва ли не самое сложное при проведении аттестации. Оценивать сотрудника в целом – то же самое, что поставить школьнику одну оценку успеваемости по всем предметам. Оценочная среда всегда опирается на корпоративную культуру, критерии, поведенческие модели. Нам удалось построить систему сбора данных по следующим предметам оценки сотрудников: выполнение должностных обязанностей, особенности поведения, эффективность деятельности, уровень достижения профессиональных целей, уровень компетентности, личностные особенности, мотивация к труду.

3. Полученная информация послужила побудительным мотивом к пересмотру должностных инструкций, положений о структурных подразделениях библиотеки. Была определена структура СТБ «Аттестация библиотечного специалиста» и подготовлен его проект. В соответствии с этим документом сотрудник оценивался по следующим направлениям: оценка деятельности, оценка компетенций, оценка личности. Такое проведение аттестации позволило получить и формализовать сведения об интеллектуальном потенциале каждого библиотечного специалиста.

4. Проведенная аттестация позволила реализовать и ряд поставленных подцелей: улучшить отношения между руководителями и подчиненными сотрудниками, минимизировать недопонимание и личные конфликты; повысить уровень самооценки персонала библиотеки; принять решения об изменениях в кадровом составе; повысить уровень правовой грамотности руководителей всех уровней.

5. И наконец, самое главное – при проведении аттестации удалось избежать предубеждения лиц, проводящих аттестацию, их стремления раз и навсегда повесить ярлык «плохой» – «хороший», т. е. избежать заранее predetermined оценки сотрудника.

В качестве примера приведем форму комментированной оценки библиотечного специалиста по результатам аттестации.

Оценка деятельности по результатам аттестации (рекомендации для составления)

Название библиотеки _____

ФИО аттестуемого _____

должность _____

претендент на _____

(указать должность, квалификационную категорию)

1. Краткое описание профессионального опыта работы

2. Тема научного исследования _____

3. Формулирование личных профессиональных констатаций со ссылкой на проанализированные библиографические источники, идеи, концепции, мнения профессионалов в данной области, технологии библиотечно-библиографических процессов.

4. Материалы и документы, разработанные на основе выполненного исследования (публикации, методические и рекламные материалы, библиографические указатели, базы данных и т. д.).

5. Описание внедрения разработанных материалов и документов в библиотечную практику.

6. Описание сферы профессиональной инициативы:

- новые способы изучения технологических процессов;

- новые технологии, технологические инструкции;
- библиографические базы данных, указатели, картотеки (в том числе электронные);

- путеводители, информационные и рекламные материалы.

7. Обучение в аспирантуре, соискательство.

8. Педагогическая деятельность по специальности.

9. Обучение на курсах, стажировках, семинарах, тренингах с освещением следующих аспектов:

- неясные области на период начала обучения,
- этапы изучения проблемы в период обучения,
- определение новых направлений в профессиональной деятельности в результате обучения.

10. Точка зрения, личное отношение к новым реалиям работы библиотек вузов.

Дата, подпись

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : офиц. текст по состоянию на 1 окт. 2006 г. – М. : Омега-Л, 2006. – 272 с.

2. Саратовских, В. Л. Аттестация рабочих мест в помощь перестройке библиотечной работы // Науч. и техн. б-ки СССР. – 1988. – № 5. – С. 12–14.
3. Корсун, Л. Аттестация – не формальность // Библиотекарь. – 1991. – № 1. – С. 30–31.
4. Жданова, Т. А. Методология подготовки и проведения аттестации персонала // Науч. и техн. б-ки. – 2001. – № 2. – С. 142–157.
5. Справочник библиотекаря / науч. ред.: А. Н. Ванеев, В. А. Минкина. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Профессия, 2005. – 496 с.
6. Чекалев, М. Еще раз к вопросу о проведении аттестации / М. Чекалев, И. Ключина // Упр. персоналом. – 2000. – № 5. – С. 30–32.
7. Хныкин, Г. Организация и проведение аттестации работников // Трудовое право. – 2000. – № 4. – С. 27–31.

Материал поступил в редакцию 22.05.2008 г.

Сведения об авторе: *Крючкова Елена Михайловна – доцент, директор научной библиотеки,
e-mail: kruchkova@niem.siberia.net*

Обучающий семинар **СИБИРСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО БИБЛИОТЕЧНОГО ЦЕНТРА
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГПНТБ СО РАН**
(лицензия Серия А, № 12671)



Тема: Современные тенденции книгоиздания и книгораспространения и их влияние на технологию комплектования. Стратегия формирования и организации фондов библиотек в современных условиях.

Цели: ознакомление слушателей с современными тенденциями в книгоиздании и книгораспространении, методикой отбора, принципами формирования фондов библиотек; структурированием единого библиотечного фонда; депозитарной системой фондов; общими принципами организации, размещения, видами расстановки, режимами хранения и сохранности фондов.

Для сотрудников библиотек и информационных служб различных организационно-правовых форм.

Место проведения: ГПНТБ СО РАН, Новосибирск.

Время проведения: 1–5 декабря 2008 г.

Преподаватель: канд. пед. наук Подкорытова Наталья Ивановна (отдел комплектования отечественной литературы), Федотова Ольга Павловна (отдел хранения фондов).

Организаторы: канд. пед. наук Артемьева Елена Борисовна – заведующий отделом научно-исследовательской и методической работы, руководитель Сибирского регионального библиотечного центра непрерывного образования ГПНТБ СО РАН, Полякова Алла Леонидовна – главный библиотекарь.

Тел. для справок: (383) 266-83-76; e-mail: artem@spsl.nsc.ru