
Макеева И. И.

Днепропетровский национальный университет, Научная библиотека (г. Днепро, Украина)

АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ КАК СРЕДСТВО ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕКИ

Цель работы заключается в исследовании основных этапов подготовки и проведения аттестации. Правильно построенная система аттестации позволяет администрации учреждения: 1) осуществлять контроль за выполнением работниками своих функциональных обязанностей; 2) выявлять лучших специалистов; 3) определять степень эффективности работы как конкретного специалиста, так и отдельного подразделения.

Ключевые слова: аттестация; аттестационная комиссия; оценка профессиональных и личных качеств сотрудника; повышение профессионального уровня работника

Makeeva I. I.

Oles Honchar Dnipropetrovsk National University, Scientific Library (Dnipro, Ukraine)

HEAD OF THE METHODOLOGICAL WORK SECTOR PERSONNEL CERTIFICATION AS A MEANS OF ASSESSING AND DEVELOPING THE POTENTIAL OF A UNIVERSITY LIBRARY

The main goal of the article is to study the main stages of preparation and carrying out of attestation. Properly constructed system of the attestation allows to administration institution: 1) to control the execution of staff of their functional responsibilities; 2) determine the best professionals; 3) determine the degree of efficiency work of a particular employee and subdivision.

Keywords: attestation; attestation commission; assessment of professional and personal qualities of the staff; improve the professional level of employee

Составной частью процесса управленческого контроля, осуществляемого в отношении персонала организации, является оценка его работы. Под оценкой мы понимаем процесс сбора, анализа и оценки информации о качестве выполнения специалистами своих должностных обязанностей.

Одной из наиболее распространенных форм оценки работы персонала библиотеки университета является аттестация. Аттестация — важнейшее направление работы по формированию персонала и основной компонент кадровой политики библиотеки, ориентированной на качественные изменения и инновационное развитие.

Цель аттестации должна 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.

Основными принципами аттестации являются объективность, открытость, коллегиальность, системность и целостность экспертных оценок, обеспечивающих объективно гуманное и доброжелательное отношение к аттестуемому.

Проведение периодической аттестации работников библиотек в соответствии с «Порядком проведения аттестации» должна осуществлять аттестационная комиссия, которая является совещательным органом и действует на общественных началах.

Для проведения аттестации в каждой библиотеке необходимо подготовить локальные нормативные акты:

- положение о проведении аттестации и формировании аттестационной комиссии;
- график проведения аттестации;
- списки аттестуемых работников;
- документы на каждого работника — представление, т. е. письменный отзыв или характеристику, и аттестационный лист предварительной оценки профессиональных и деловых качеств.

В современной практике можно выделить следующие формы проведения традиционной аттестации:

- устная в виде индивидуального собеседования;
- устная в виде коллегиального собеседования;
- письменная в виде тестов, выполняемых работниками.

Результаты аттестации заносят в протокол, который подписывают председатель, заместитель председателя, секретарь и члены аттестационной комиссии, присутствовавшие на заседании.

Администрация Научной библиотеки Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (НБ ДНУ) 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.

Стимулируя профессиональный рост каждого библиотекаря, аттестация тесно связана с непрерывным образованием всех сотрудников библиотеки.

Система повышения квалификации в НБ ДНУ состоит из таких направлений:

– внутрибиблиотечная система повышения квалификации (организация методичних и производственных совещаний, школы библиотекаря, самообразования, обзоров специальной периодики);

– участие сотрудников библиотеки в международных, всеукраинских семинарах, совещаниях, конференциях;

– подготовка научных изданий, таких как – «Первые книги Екатеринослава» Е. М. Саминского;

– публикация статей сотрудников в профессиональных изданиях;

– участие библиотекарей в психологических тренингах.

Аттестация в конечном своем продукте представляет один из элементов системы стимулирования труда. Оценивая работу персонала библиотек, следует учитывать специфику женского коллектива и особое отношение женщин к работе. Большинство женщин европейских стран видят в своей работе способ поддержания уровня жизни, а не возможность сделать карьеру – только 33 % из них идентифицируют работу с карьерой (среди американских женщин – 46 %).

В заключении следует отметить, что 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.