

АТЕСТАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ В УПРАВЛІННІ БІБЛІОТЕКОЮ

Кіщак Тетяна Степанівна, кандидат сільськогосподарських наук, директорка наукової бібліотеки Національного університету біоресурсів і природокористування України

Досліджено підготовку та проведення атестації бібліотечних працівників в науковій бібліотеці Національного університету біоресурсів і природокористування України. Встановлено, як за допомогою атестації можна оцінювати рівень кваліфікації працівників та роботу окремих підрозділів бібліотеки.

Ключові слова: управління, бібліотека, атестація, працівники

Управління бібліотекою – це діяльність, що спрямована на забезпечення функціонування бібліотеки, підвищення ефективності її роботи і розвиток відповідно до мінливих потреб користувачів і умов зовнішнього середовища.

Важливим чинником успішного розвитку сучасної бібліотеки є підвищення рівня сучасного управлінського мислення, що базувалось би на свідомому розумінні працівником бібліотеки своїх цілей і свого призначення в процесі функціонування організації, готовності взяти на себе відповідальність за результати діяльності [1].

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 її продуктивності роботи, визначення відповідності співробітника посаді, яку він обіймає чи на яку претендує. Формою такого оцінювання, що ефективно використовується у бібліотеках, є атестація [2].

Атестація – складний і багатогранний процес. Результативним він може бути тільки завдяки здійсненню низки організаційно-управлінських дій. Правильно побудована система атестації надає можливість: по-перше, здійснювати контроль за виконанням працівниками своїх функціональних обов'язків; по-друге, виявляти найкращих фахівців; по-третє, визначати ступінь ефективності роботи як конкретного працівника, так і окремого підрозділу. На сучасному етапі, коли переглядаються та змінюються традиційні основи бібліотечної діяльності та професії, здійснюється реструктуризація бібліотек, скорочуються фінанси та штати, дуже важливо провести ретельний аналіз ресурсів і надати їм відповідну оцінку [2].

Вцілому, порядок проведення атестації працівників бібліотек, незалежно

від форм власності та підпорядкування, регулюють такі нормативно-правові документи: 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.). Саме на підставі цих документів у Науковій бібліотеці Національного університету біоресурсів і природокористування України (НУБіП України) було розроблено «Положення про атестацію працівників наукової бібліотеки». Водночас кваліфікаційні вимоги до посад працівників бібліотеки визначено, відповідно до Закону України «Про бібліотеки та бібліотечну справу», «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» та положень Колективного договору НУБіП України.

Важливу роль під час атестації відіграють і положення про структурні підрозділи бібліотеки та посадові інструкції, де безпосередньо зазначається всі види робіт як конкретного підрозділу бібліотеки, так і кожного працівника. Адже посадова інструкція – це документ, де вказано посадові обов'язки, права та відповідальність працівника.

Загалом, основними завданнями атестації є:

– комплексна оцінка рівня кваліфікації, професійної майстерності, продуктивності і якості діяльності працівників наукової бібліотеки на основі об'єктивних, обґрунтованих критеріїв та результатів кваліфікаційних випробувань з метою визначення можливостей професійного і посадового росту;

– забезпечення соціального захисту компетентності бібліотечних працівників.

Крім того, атестація базується на принципах демократизму, загальності, всебічності, систематичності, колегіальності, доступності та гласності, безперервної освіти і самовдосконалення, морального і матеріального заохочення, що забезпечують об'єктивне, гуманне, доброзичливе ставлення до бібліотечних працівників.

Атестації не підлягають:

- ✓ працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
- ✓ вагітні жінки;
- ✓ особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства;
- ✓ самотні матері або самотні батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- ✓ неповнолітні;
- ✓ особи, які працюють за сумісництвом.

Працівники, які працюють на умовах строкового трудового договору, проходять атестацію за власним бажанням.

Жінки, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також інші особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, проходять атестацію не раніше, ніж через рік після їх виходу на роботу.

Працюючі пенсіонери атестуються на загальних підставах.

Важливо знати, що, в окремих випадках, працівник, який не має необхідного стажу роботи і рівня освіти, закладених в кваліфікаційних характеристиках, може претендувати на будь-яку посаду і одержати її за умов успішного проходження атестації та кваліфікаційних випробувань.

Що ж стосовно періодичності, то атестація проводиться не частіше, ніж один раз на три роки. Повторна ж атестація проводиться не пізніше, ніж через рік у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі та рекомендації комісії щодо направлення працівника на навчання. Строки, графік проведення атестації, форми атестації та перелік орієнтовних питань, що виносяться на атестацію, обов'язково узгоджується з профспілковим комітетом Університету і доводяться до відома працівників бібліотеки, які підлягають атестації, не пізніше ніж за два місяці до її початку [3].

Тож в науковій бібліотеці НУБіП України за наказом ректора Університету, що був погоджений з профспілковим комітетом, визначили і затвердили дати проведення, а також кількість і персональний склад атестаційної комісії. Загалом, була створена атестаційна комісія у складі: голови комісії - проректора з навчальної і виховної роботи та членів комісії: начальника навчально-методичного відділу (заступник голови комісії), заступника начальника відділу кадрів, заступника начальника планово-фінансового відділу, голови профспілкового комітету, заступника відділу регіонального розвитку, дистанційної освіти та заочного навчання (секретаря комісії). Директор бібліотеки, як керівник працівників, що підлягали атестації, не була членом атестаційної комісії.

За два місяці до проведення атестації методичною радою бібліотеки були розроблені, затверджені та погоджені із профспілковим комітетом перелік питань для атестації.

На кожного працівника, який підлягав атестації, був складений атестаційний лист у двох примірниках, а також характеристика, де подавалася всебічна і об'єктивна оцінка результатів праці працівника з урахуванням функціональних обов'язків, досвіду роботи, професійної компетентності. Характеристика підписувалася директором наукової бібліотеки. Працівник наукової бібліотеки, що атестувався, повинен був ознайомитися зі своєю характеристикою (під підпис) не пізніше, ніж за тиждень до початку атестації, при цьому він міг висловити згоду чи незгоду зі змістом характеристики.

Загалом, характеристика на працівника і атестаційний лист подавалися до атестаційної комісії не пізніше, ніж за тиждень до її проведення.

Крім цього, працівник міг подавати до атестаційної комісії документи, що засвідчували зростання його фахового і кваліфікаційного рівня, а саме: сертифікати учасника семінарів, конференцій, воркшопів, а також перелік опублікованих статей та тез конференцій. Важливим документом є також свідоцтво про підвищення рівня кваліфікації бібліотекаря державного зразка.

Атестаційна комісія на засіданні розглядала подані їй матеріали про роботу працівника, який атестувався, а також заслуховувала самого

працівника. У разі відсутності працівника на засіданні членів атестаційної комісії атестація не проводилася. Працівник повідомлявся про перенесення атестації на інший день, але не пізніше, ніж за два місяці до її проведення.

В обов'язковому порядку на кожного працівника, який атестувався, заповнювався протокол засідання атестаційної комісії.

Рішення атестаційної комісії приймалося відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні комісії. Засідання атестаційної комісії вважалося правоможним, якщо на ньому були присутні не менш, як дві третини її складу. Атестаційна комісія на підставі всіх даних давала одну з таких оцінок професійної кваліфікації і ділових якостей працівника:

- відповідає займаній посаді або виконуваній роботі;
- не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі, рекомендовано направити на навчання;
- не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі.

Участь у голосуванні брали лише ті члени атестаційної комісії, що були присутні на засіданні. Результати голосування заносилися до атестаційного листа, який підписувався головою, секретарем та членами комісії, що брали участь у засіданні.

Рішення атестаційної комісії доводилося до відома працівників протягом трьох днів після його прийняття.

Атестаційний лист і характеристика працівників, що пройшли атестацію, зберігаються в їх особових справах у відділі кадрів [3].

Після проведення атестації всі матеріали були передані керівництву університету для прийняття відповідного рішення, а саме для формування наказу у строк, не пізніше двох місяців з дня проведення атестації щодо заохочення працівників, які успішно пройшли атестацію, а в окремих випадках до вирішення цього питання відповідно до законодавства України (при оцінці працівника «не відповідає займаній посаді»).

У науковій бібліотеці НУБіП України атестація бібліотечних працівників відбувалася двічі: перший раз у 2013-2014 рр. у два етапи, а також у 2018 р.

У 2013-2014 рр. участь у атестації брали 47 бібліотечних працівників. За результатами атестації 47 осіб відповідали займаним посадам, із них для 20 осіб було рекомендовано підвищити тарифний розряд відповідно до результатів засідань атестаційної комісії (а це для директора, 1 заступника директора, 1 головного методиста, 5 завідувачів філій, 5 завідувачів відділів, 7 завідувачів секторів).

У 2018 р. участь у атестації брали 43 бібліотечних працівника. За результатами атестації 38 осіб відповідали займаним посадам, із них для 19 осіб було рекомендовано підвищити тарифний розряд відповідно до результатів засідань атестаційної комісії (а це для 4 бібліотекарів, 12 бібліотекарів I категорії, 3 бібліотекарів II категорії). Однак 5 осіб було визнано такими, що не відповідають займаним посадам.

Після проведення атестації, як в 2013-2014 рр., так і в 2018 р. ректором університету було видано наказ щодо затвердження результатів атестації, а

також вирішення питання щодо підвищення тарифних розрядів бібліотекарям відповідно до рекомендацій атестаційної комісії.

Таким чином, проведення атестації бібліотечних працівників є одним з чинників в управлінні бібліотекою, оскільки дозволяє оцінити вклад кожного працівника та відділу та сформувавши стратегію і плани розвитку бібліотеки на майбутнє.

Список використаної літератури

1. Деякі аспекти вдосконалення системи управління бібліотекою / О. М. Бондаренко. - Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/21389/1/52-510-515.pdf>. - Назва з екрана. - Дата перегляду : 29 вересня 2019 р.

2. Атестація як визначальний чинник управління кадровим ресурсом / В. Мудроха // Вісник Книжкової палати. - 2016. - № 7. - С. 36-38.

3. Про затвердження Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури від 16.07.2007 року № 44 : наказ Міністерства культури України від 13.06.2013 р. № 517. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1023-07> - Назва з екрана. - Дата перегляду : 29 вересня 2019 р.

THE ATTESTATION AS ONE OF THE FACTORS IN MANAGEMENT OF LIBRARY

Kishchak Tetiana, candidate of Agricultural Sciences, director of scientific library, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

The preparation and attestation of library workers in the scientific library of National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine are researched in the article. It is established how by means of attestation it is possible to estimate the level of qualification of employees and the work of individual departments of the library.

Keywords: management, library, attestation, employees