

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- Российский научный журнал
- ISSN 2078-7081
- РИНЦ
- Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- Чешский научный журнал
- ISSN 2336-2642
- Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- Широкий спектр тем международных конференций
- Издание сборника в Праге
- Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике



[ПОДРОБНЕЕ](#)

IV. ESTABLISHING OF A PROFESSIONAL AS A SUBJECT OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND CAREER WAY



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА БИБЛИОТЕКИ (на примере Тамбовской областной универсальной научной библиотеки имени А. С. Пушкина)

Е. А. Наседкина
Т. А. Неверова

*Магистрант,
кандидат педагогических наук, доцент,
Тамбовский государственный
университет имени Г. Р. Державина,
г. Тамбов, Россия*

Summary. The article describes the procedure for organizing and conducting personnel certification at the Tambov regional universal scientific library named after A. S. Pushkin. The regulatory framework for the certification of library staff, including local regulations. Recommendations for improving the documentation support for the certification of library staff are formulated.

Keywords: certification; certification activities; documentation support for certification; staff; library; motivation; regulations on certification of employees; recommendations.

Под аттестацией персонала подразумевают периодические процедурные отношения, имеющие в своей основе деятельность аттестационной комиссии и протекающие в особой организационно-правовой форме на основании нормативно-правовых и актов, по итогам которых выносятся решения, направленное либо на сохранение, либо на изменение, либо на прекращение трудового правоотношения аттестуемых, а иногда и на другие юридические последствия.

Среди основных целей аттестации отметим контроль и оценку соответствия профессионального уровня определенных категорий работников, предъявляемым к ним требованиям, стимулирование как вариант мотивации к повышению этого уровня.

Аттестация способствует стимулированию целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности работников личностного профессионального роста, использования ими современных технологий; обеспечение возможности повышения уровня оплаты труда; повышение эффективности и качества труда персонала, выявление перспектив использования потенциальных возможностей работников и специалистов; учет требований стандартов социального обслуживания и профессиональных стандартов при формировании кадрового состава

учреждения; определение необходимости повышения квалификации работников [2].

Тамбовская областная универсальная научная библиотека имени А. С. Пушкина является старейшим учреждением культуры Тамбовской области, основанным в 1830 году. В настоящее время библиотека является региональным хранилищем произведений печати и других информационных ресурсов, осуществляет библиотечное, информационное, а также справочно-библиографическое обслуживание населения области [3].

Численность персонала ТОУНБ им. А. С. Пушкина составляет 116 человек. Аттестация персонала в ТОУНБ им. А. С. Пушкина регламентируется рядом официальных документов и соответствующим методическим обеспечением. К таким документам относится письмо Минкультуры России от 08.02.2010 № 7790–44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства», Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 24 июня 2016 г. № 1435 «Об утверждении Порядка проведения периодической аттестации работников библиотек». При этом, исходя из поставленных целей, библиотека разрабатывает собственные положения по проведению аттестации с учетом формальных требований к процедуре ее проведения. К таким положениям относятся: Положение о порядке проведения аттестации работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения культуры «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А. С. Пушкина», Положение о комиссии по проведению аттестации работников Тамбовского областного государственного бюджетного учреждения культуры «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А. С. Пушкина».

В организационном плане проведение аттестации оформляется приказом «О проведении аттестации», который придает ей официальный статус и дает право использовать полученные результаты для принятия организационных решений в отношении конкретного сотрудника [1].

Аттестация работников ТОУНБ им. А. С. Пушкина проводится в соответствии с Положением об аттестации работников, Положением о комиссии по проведению аттестации и Графиком проведения аттестации работников (вводятся в действие приказом директора «О проведении аттестации») в целях установления соответствия работника занимаемой должности.

В среднем аттестация персонала библиотеки проводится раз в три-пять лет. В первую очередь аттестуются руководители структурных подразделений, после – подчиненные им работники.

В ходе аттестации используются следующие документы: «Характеристика-представление» на аттестуемого сотрудника; «Лист самооценки»; «Протокол заседания аттестационной комиссии»; «Аттестационный лист».

Для совершенствования документационного обеспечения аттестации персонала целесообразно: ввести профессиональный стандарт на должность секретаря руководителя; разработать новую должностную ин-

струкцию секретаря в соответствии с Профессиональным стандартом: 07.002 «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 276н от 6 мая 2015 года; доработать действующее Положение о комиссии по проведению аттестации работников, добавив в него раздел «Функции и обязанности комиссии по проведению аттестации»; использовать в ходе аттестации Лист самооценки.

Таким образом, аттестация включает в себя кадровые мероприятия, позволяющие оценить компетентность работников и их профессиональный уровень, проводится раз в 3–5 лет. Ее главная цель – выявление резервов для повышения продуктивности труда персонала. Реализация предложенных рекомендаций позволит повысить эффективность и качество труда персонала, выявить перспективы использования потенциальных возможностей работников, учитывать требования профессиональных стандартов при формировании кадрового состава библиотеки.

Библиографический список

1. Аттестация работников. Пошаговая инструкция с примерами из практики Справочник руководителя учреждения культуры: [сайт]. - 2021. - URL: https://e.rukulturi.ru/489169?utm_source=cultmanager.ru&utm_medium=refer (дата обращения: 23.09.2021)
2. Бойкова, О. Ф. Аттестация работников библиотеки / О.Ф. Бойкова Университетская книга. - 2017. - № 9. - с. 30-37. // научная электронная библиотека «eLIBRARY» [сайт]. - URL: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34544811&selid=30519892> (дата обращения: 26.09.2021).
3. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А. С. Пушкина: [сайт]. – 2020. – URL: <http://www.tambovlib.ru/?view=library.00> (дата обращения: 26.09.2021)



СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору