

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бабенко Виолетта Сергеевна

студент, Сибирский федеральный университет, РФ, г. Красноярск

Юдайкина Екатерина Алексеевна

студент, Сибирский федеральный университет, РФ, г. Красноярск

Цветочкина Ирина Анатольевна

научный руководитель, канд. ист. наук, доц., Сибирский Федеральный университет, РФ, г. Красноярск

Статья посвящена вопросам внедрения профессиональных стандартов в области библиотечно-информационной деятельности. Раскрывается сущность понятия «профессиональные стандарты», цели и задачи их создания, алгоритм реализации профессиональных стандартов в реальных условиях на примере специалистов библиотеки. В статье рассмотрены задачи, структура и этапы внедрения профессиональных стандартов, проекты профессиональных стандартов «Руководитель организации культуры и искусства» и «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности».

Разработка и внедрение профессиональных стандартов – важное условие качественного развития российской экономики и социальной сферы. Профессиональные стандарты призваны «задать требования к квалификации каждого специалиста», а также перенастроить систему профессионального образования. Это достижимо при условии согласованной работы практикующего, научного, образовательного и управленческого сегментов профессионального сообщества над содержанием документа.

Идея разработки профессиональных стандартов различных областей экономической деятельности изначально поступила от союза Российских промышленников и предпринимателей. В конце 1990 – начале 2000-х годов Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» были разработаны профессиональные стандарты для таких сфер как туризм и гостиничный бизнес, индустрия общественного питания, образования, строительства, авиаконструирования и др.

Целью данного исследования является выявление актуальных проблем, связанных с разработкой и реализацией профессиональных стандартов, а также внедрением их в область библиотечно-информационной деятельности.

Впервые тема профстандартов в России была озвучена в 1997 г., когда этот термин был официально применен в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 г. 222. Сегодня такие понятия как «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса РФ. В указанной статье квалификация работника определена как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы сотрудника. Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретной области экономической (профессиональной) деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям

работников по различным квалификационным уровням

Для работодателей профессиональный стандарт будет взят за основу для установления уже более конкретных требований для выполнения основной трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации.

Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787 установлено, что Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих.

Задачи профессионального стандарта:

- взаимодействие сферы труда и системы образования;
- поддержка непрерывности профессионального развития сотрудников в течение всей трудовой деятельности;
- учет требований рынка труда при разработке образовательных стандартов и программ обучения;
- унификация, установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, определение квалификационных требований к сотрудникам;
- подтверждение и оценка профессиональной квалификации работников и выпускников организаций профессионального образования.

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014 г.)

В первой части говорится о наименовании вида профессиональной деятельности, ее основная цель, код по общероссийскому классификатору занятий и отношение к видам экономической деятельности.

Вторая часть состоит из описания трудовых функций и уровней квалификации

Третья часть включает в себя характеристику обобщённых трудовых функций, а именно: трудовые действия, необходимые навыки и знания, другие характеристики, условия работы.

Четвертая часть содержит сведения об организациях-разработчиках.

Процедура внедрения профессиональных стандартов состоит из нескольких этапов, которые вносят точность в обязанности работников, а также помогают выявить несоответствия и провести работу по их устранению.

Этапы внедрения профессиональных стандартов:

1. Проверить соответствие наименований должностей профессиональному стандарту, и при необходимости – ввести новые должности в соответствии с профессиональным стандартом;
2. Проверить должностные обязанности работников на соответствие трудовым функциям и трудовым действиям этих специальностей, прописанным в стандарте, при необходимости – внести соответствующие изменения в трудовой договор и должностные инструкции;
3. Провести аттестацию работников службы персонала и оценить уровень их соответствия квалификационным требованиям, прописанным в профессиональном стандарте;
4. Если в ходе аттестации были выявлены несоответствия уровня знаний работника, следует обсудить с ним как возможность и порядок получения соответствующего образования или

приобретения необходимых знаний и умений.

Для того чтобы оценить насколько сотрудник требованиям профессионального стандарта разрабатывается процедура сертификации, а если по определенному стандарту уже созданы сертификационные центры оценки, то работодатель может отправить туда работника, и эксперты с помощью специальных инструментов оценят соответствие этого работника всем требованиям, установленным в стандарте. Если сертификации по определенному стандарту пока нет, то работодатель может самостоятельно провести аттестацию работника.

Чтобы принять человека к себе в организацию на определенную должность, работодатель должен убедиться в его компетенции. Компетенции - это собой личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе. Они подразумевают как индивидуально-личностные характеристики (к примеру умение работать в команде, креативность, коммуникабельность), так и навыки (умение вести переговоры или умение составлять бизнес-планы).

Модель компетенций представляет собой набор характеристик (личностных и поведенческих), позволяющий человеку эффективно выполнять соответствующие его должности обязанности и добиваться требуемых результатов. Эффективная модель имеет довольно простую структуру, она ясна и легка для понимания.

Таблица 1.

Модель компетенций

Общекультурные компетенции	Коммуникационные компетенции	Профессиональные компетенции
Знания в области мировой культуры, родного языка, культуры речи	Эффективные внешние и внутриорганизационные коммуникации	Работа с информацией
Знания, умения, навыки, опыт в своей сфере деятельности	Социальные и кросскультурные навыки	Владение современными способами и средствами хранения, переработки информации
Способность к обобщению, анализу, планированию, достижению результатов	Ориентация на потребителя	Применение современных технологий
Готовность к сотрудничеству	Готовность к диалогу в реальной и виртуальной среде	Способность формировать документные фонды, обеспечивать их эффективное использование и сохранение

Рассмотрим профстандарты для специалистов библиотеки. Библиотечная деятельность всегда была и будет неразрывно связана с культурой и искусством, и соответствующие профессиональные стандарты так же требуют внимания, когда речь идет о библиотекарях. В таблице 2 представлен проект Профессионального стандарта «Руководитель организации культуры и искусства».

Таблица 2.

Проект Профессионального стандарта «Руководитель организации культуры и искусства»

--	--	--

Код	Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции	
Е	Руководство профильным подразделением организации библиотечно-информационной сферы	Руководство профильным подразделением, в составе которого специалисты в области комплектования, обработки и хранения библиотечных фондов.	
		Руководство структурным подразделением, в составе которого специалисты по библиотечно-информационной деятельности	
J	Руководство профильным направлением (проектом) в организации библиотечно-информационной сферы	Руководство комплектованием, обработкой и хранением библиотечных фондов	
		Руководство библиотечно-информационной деятельностью	
N	Руководство организацией библиотечно-информационной сферы	Руководство библиотекой	
		Руководство центральной библиотечной системой	
Q	Руководство объединением организаций, крупной или уникальной организацией	Руководство крупной организацией библиотечно-информационной сферы с численностью персонала свыше 500 человек	

Теперь рассмотрим проект Профессионального стандарта «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности», представленный в таблице 3.

Основная цель вида профессиональной деятельности – это выполнение работы по обеспечению библиотечно-информационной деятельности и обслуживание библиотечных пользователей.

Охват ключевых занятий – библиотекари, библиографы, документоведы и специалисты родственных профессий.

Таблица 3.

Проект Профессионального стандарта «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности»

Код	Обобщенные трудовые функции	Должности	Уровни
A	Выполнение работ по обеспечению библиотечных процессов в соответствии с направлением и технологией одного из производственных участков	Библиотекарь	
B	Составление библиографического описания документа, индексирования содержания в соответствии с установленными стандартами и правилами	Библиотекарь каталогизатор	
C	Осуществление работ по организации справочно-библиографического аппарата библиотеки в традиционном и автоматизированном режиме и обслуживанию пользователей	Библиограф	

D	Обеспечение работ по формированию фонда библиотеки в процессе комплектования	Эксперт по формированию библиотечного фонда	
F	Аналитическая, консультационно-методическая работа по совершенствованию деятельности библиотек	Методист библиотеки	
G	Ведение самостоятельного участка работы по одному или нескольким участкам библиотечной деятельности	Главный библиотекарь	
H	Ведение самостоятельного участка справочно-библиографической или информационной работы	Главный библиограф	

Внедрение профессиональных стандартов дает как работодателю, так и сотруднику четкое понимание своих функций, а также навыков которыми должен обладать сотрудник, и требований, которым он должен соответствовать.

Профессиональные стандарты вносят ясность во многие процессы организации, и сопутствуют решению проблем связанных с принятием специалистов на работу, а также с проверкой на профпригодность или уровень квалификации сотрудников.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).
2. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014 г.).
3. Ведомственный приказ «Об утверждении профессионального стандарта в области библиотечно-информационной деятельности – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: [http:// www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru).
4. Профессиональные стандарты в вопросах и ответах. – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: http://www.profiz.ru/sr/4_2015%20/profstandarti.
5. Профессиональный стандарт «Специалист в области библиотечно-информационной деятельности» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://donlib-online.dspl.ru/Data/Новости/2013/18-09/Проект.pdf>.
6. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры РФ – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/222271>.