

Т. А. Ромашкина

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБЩЕДОСТУПНЫХ БИБЛИОТЕК ХАБАРОВСКОГО КРАЯ: ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Недостаточное внимание к мотивации труда является одной из причин возникновения неблагоприятной возрастной кадровой ситуации в библиотеках, ярко выраженной тенденции притока в библиотечную сферу людей с непрофильным образованием и слабой ориентацией на работу по специальности выпускников профильных вузов и колледжей.

Последние годы характеризуются возрастанием интереса к профессиональной мотивации со стороны теоретиков и практиков библиотечного дела, что свидетельствует о важной роли мотивации и стимулирования персонала в системе управления библиотекой [1–3, 7, 8].

В 2016–2017 годах отделом научно-исследовательской и научно-методической работы Дальневосточной государственной научной библиотеки (ДВГНБ) было проведено социологическое исследование «Кадровые ресурсы публичных библиотек: современные требования к профессиональной деятельности и возможности для её реализации» [4–6], позволившее выявить позитивные и негативные факторы, определяющие профессиональную деятельность специалистов общедоступных библиотек Хабаровского края, мотивы, содействующие превращению знаний, умений и навыков в средства личностного и профессионального роста.

Участие в анкетировании приняли сотрудники 317 общедоступных библиотек Хабаровского края, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации. Всего было опрошено 309 человек (147 представителей руководящего звена и 162 библиотечных специалиста).

Результаты опроса показали, что больше всего в работе респондентов привлекают: общение с людьми (57,9%), возможность принести пользу обществу (53,5%) и наилучшим образом применять свои знания и умения (48,4%), а также доступ к большому количеству книг, газет, журналов и других информационных ресурсов (46,5%). Менее всего респондентов привлекает уровень оплаты труда (как положительный его оценили 11,3%) и сложившийся в обществе престиж библиотечной профессии (высокую оценку дали только 7,5%).

На вопрос «Имеются ли в вашей библиотеке составляющие реализации профессиональной деятельности?» были получены следующие ответы:

возможность совмещать работу с учёбой в вузе, аспирантуре отметили 77,4% руководителей и 74,1% рядовых сотрудников; участвовать в проектной деятельности — 67,6% руководителей и 65,0% специалистов; реализовать свои знания, способности, идеи — 66,7% руководителей и 65,6% специалистов. На имеющуюся в полной мере возможность знакомиться с профессиональными изданиями указали 47,9% руководителей и 48,4% сотрудников. Довольно высоко библиотечные работники края оценили перспективы публикации своих материалов и участие в профессионализации библиотечных кадров.

Среди отсутствующих ресурсов профессионального роста респондентами были названы: участие в работе международных и республиканских конференций, семинаров и тому подобных мероприятий (указали 26,5% руководителей и 27,9% специалистов) и участие в научно-исследовательской деятельности (23,2% руководителей и 25,7% специалистов).

Что касается перспективы служебного роста, то, по мнению 27% респондентов-руководителей, такая возможность имеется в полной мере. Вариант «имеются частично» выбрали 28% руководителей, 18,2% указали на отсутствие подобных ожиданий. Опрос рядовых библиотечных специалистов показал, что только 19,9% видят свой служебный рост в будущем.

Ответы на вопросы анкеты дали возможность получить сведения о средствах мотивации (стимулировании) труда, используемых в общедоступных библиотеках Хабаровского края.

Согласно полученным данным из анкет, заполненных и руководителями, и специалистами, основными средствами мотивации трудовой деятельности являются не только материальные (денежные премии как мотивацию отметили 63,5% респондентов), но и нематериальные, такие как: устные поощрения (50,8%) и возможность повышать квалификацию (23,4%). Среди других средств стимулирования респонденты указали: предоставление социального отпуска для получения образования, гибкий график работы, корпоративные мероприятия (праздничные, спортивные и др.). Реже всего в общедоступных библиотеках края используются такие мотивационные факторы, как: включение в резерв руководящих кадров, возможность участвовать в управлении библиотекой/коллективом, профессиональное соревнование и возможность работать на дому.

Важную роль в развитии любой организации играют межличностные отношения и благоприятный социально-психологический климат. Эти отношения преимущественно основаны на связях, существующих между членами коллектива. Чтобы выявить особенности социально-психологического

климата в библиотеках — базах исследования, респондентам было предложено ответить на вопрос об участии в неформальной жизни коллектива. Неформальное общение подразумевает понимание, согласие и психологическую близость между коллегами, потребность контактов вне рабочего времени. Участие в неформальной жизни коллектива подтвердили 67,6% респондентов-руководителей и 55,1% библиотечных специалистов. В качестве примеров неформального общения участники опроса назвали: участие в торжественных собраниях, корпоративах и вечерах отдыха, совместные выезды на природу, профсоюзные мероприятия, субботники, празднование юбилеев, дней рождений. О том, что они не участвуют в неформальной жизни коллектива, то есть не строят отношений и не взаимодействуют в нерабочее время, признались 22,1% руководителей и 20,7% сотрудников. Остальные респонденты (11,7% руководителей и 22,8% специалистов) на вопрос ответить затруднились. Таким образом, респонденты испытывают определённую неуверенность в отношении к совместным досуговым мероприятиям, что говорит об усреднённом показателе сплочённости части коллективов общедоступных библиотек края.

Вопрос «Прислушиваются ли к Вашему мнению при принятии управленческих решений?» предназначался рядовым библиотечным сотрудникам. Суммируя ответы, можно констатировать следующее: 11,9% библиотекарей отметили вариант «Да», более трети (35,2%) выбрали позицию «Скорее да, чем нет». Это говорит о том, что почти в половине библиотек активно применяются коллективные методы принятия решений. Вместе с тем 13,9% ответили «Скорее нет, чем да», а «Нет» — вариант ответа у 8,2% респондентов. Затруднились ответить на вопрос 49 человек, или 30,8% сотрудников.

Следующий вопрос — об авторитете у подчинённых — был адресован респондентам-руководителям. Анализ полученных данных показал, что руководители достаточно высоко оценили свой авторитет у подчинённых: 22,6% ответили «Да», 56,2% выбрали вариант «Скорее да, чем нет», один респондент ответил «Скорее нет, чем да», и ещё один дал ответ «Нет». Вместе с тем значительное количество руководителей (29 из 146 ответивших на вопрос, то есть 19,8%) с ответом затруднились.

Вопрос: «Поддерживаете ли вы инициативу коллег по выдвижению и внедрению инновационных идей?». Здесь лидирующими у респондентов-специалистов стали ответы «Да» (46,3%) и «Скорее да, чем нет» (45,6%). Испытывали затруднения с ответом 6,9% .

Что касается руководителей, то 63,9% ответили, что они всегда поддерживают инициативу коллег по выдвижению и внедрению инновационных идей, а 32,7% выбрали вариант «Скорее да, чем нет». Ответ «Скорее нет, чем да» дал только один руководитель (0,7%). Затруднились с ответом 4 человека, или 2,7% респондентов.

При ответе на вопрос: «Какие методы оценки персонала используются в Вашей библиотеке?» большинство респондентов выбрало несколько вариантов. Главным методом (руководителями и не руководителями) была названа аттестация (67,8%), далее следовали тестирование (14,0%) и круговая оценка (оценка сотрудника другими сотрудниками, его начальником, подчинёнными) — 13,0%. Оказались в затруднении 50 человек, или 16,3% участников опроса.

Следующий вопрос анкеты для специалистов был призван узнать об их участии в конкурсах профессионального мастерства. Профессиональные конкурсы — это не только средство повышения профессиональных компетенций библиотечных работников и престижа библиотечной профессии, а также важный компонент системы мотивации персонала, особенно молодёжи. Ответы респондентов показали, что за последние три года 34,6% опрошенных нами специалистов приняли участие в профессиональных конкурсах, причём двое из них — в международных конкурсах и один — во всероссийском. О том, что они были конкурсантами состязаний краевого уровня «Лучшая библиотека Хабаровского края» и «Лучший библиотекарь Хабаровского края», указали 33,3% опрошенных.

Больше всего среди ответивших (51,6%) оказалось участников районных конкурсов профессионального мастерства: «Моя профессия — библиотекарь», «Лучший сценарий библиотечного мероприятия», «Конкурс на лучшую авторскую программу», «Лучший организатор работы с детьми в летний период» и других.

К сожалению, отметим, что большинство участников опроса (65,4%) в профессиональных конкурсах не участвовало.

Что касается руководителей, то в последние несколько лет только 21,5% опрошенных занимались организацией и проведением библиотечных конкурсов, а 78,5% дали отрицательный ответ. Те, кто организовывал и проводил подобные мероприятия, указали на проведение профессиональных соревнований краевого (53,6%) и районного (75,5%) масштабов, а также внутрибиблиотечных конкурсов (17,9%).

Показательным в плане профессиональной зрелости является участие в научно-исследовательской деятельности, научных и научно-практических

конференциях. Так, своё участие в научно-исследовательской работе (НИР) подтвердили лишь 11 опрошенных сотрудников-специалистов, то есть 6,8%. Среди тем научных работ специалисты назвали: историко-краеведческие исследования, защиту авторских прав на библиотечные разработки, бытование книги на Дальнем Востоке, развитие кадрового потенциала, формирование региональных документов библиотечного фонда ДВГНБ и другие.

Подавляющее большинство руководителей (92,8%) дало отрицательный ответ на вопрос об организации и проведении в своей библиотеке научно-исследовательской работы. Те, кто ответил на вопрос утвердительно (это 7,2%), среди тем библиотечных исследований последних лет назвали: изучение истории библиотек района, населённых пунктов, памятных мест, развитие творческих компетенций библиотекарей, чтение библиотекарей, повышение квалификации, роль чтения в жизни семьи и ребёнка в век новых технологий и другие.

Что касается научных и практических конференций, то в прошлом и текущем годах в них приняли участие 16,3% специалистов и 22,1% руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края. Среди конкретных научных мероприятий респондентами были названы: Всероссийская научная конференция «Современные тенденции развития библиотечно-информационных технологий», Межрегиональная научно-практическая конференция «Молодые в библиотечном деле», научно-практическая конференция «Использование IT технологий в процессе социокультурной реабилитации инвалидов», Межрегиональная научно-практическая конференция «Развитие библиотечно-информационного пространства и высшее библиотечное образование» и другие.

Уровень успешности в профессиональной деятельности во многом зависит от самооценки человека. Узнать самооценку респондентов был призван вопрос «Можете ли Вы сказать, что являетесь примером для своих коллег?». Положительные ответы на него дали 15,6% руководителей и 6,9% специалистов. Самым распространённым оказался ответ «Скорее да, чем нет». На нём остановились 36,3% специалистов и 47,6% руководителей. Отрицательный ответ дали 7 респондентов-специалистов (4,3%) и 2 руководителя (2,4%). Ответы показали, что данный вопрос вызвал затруднения у трети руководителей (32,7%) и почти у половины респондентов-специалистов (44,4%).

Завершающим в основной части анкеты был вопрос, нацеленный на определение авторитетов в профессиональной деятельности. Из предложенных вариантов на первое место респонденты-специалисты поставили мнение

своих коллег (68,6%), далее указали авторитет непосредственного руководителя (62,9%) и учёных в области библиотечного дела (14,5%). Среди учёных были названы конкретные имена и фамилии: И. Г. Моргенштерн, Ю. И. Столяров, Э. Р. Сукиасян, Л. А. Кожевникова и другие (всего 15 фамилий). Авторитетным для себя назвали мнение представителей органов власти 11 человек (6,9%), 4 человека (2,5%) написали, что авторитетов для них нет.

Для 78,3% руководителей авторитетным также является мнение коллег, 62,9% признали авторитетом непосредственного руководителя и 8,4% — учёных-библиотековедов (были названы 10 конкретных фамилий). В том, что для них нет авторитетов, признались 7 респондентов данной группы.

Обобщённые результаты анкетирования позволяют констатировать, что путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации.

Библиотекари в трудовой деятельности ценят: творческий характер работы, возможность самореализации, позитивную оценку и поддержку руководства, справедливость оплаты по трудовому вкладу, дружественные партнёрские отношения, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, поддержку и развитие профессиональных контактов, предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации, участие в профессиональных конкурсах.

Опираясь на это, руководитель может создавать соответствующие условия и выстраивать кадровую политику, способствующую сплочённости коллектива.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захаренко, М. П. Формирование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: факторы и условия : дис. ... канд. пед. наук : 05.25.03 / М. П. Захаренко. — Москва, 2012. — 287 с.
2. Макаренко, Т. С. Конкурсы в библиотечном деле: попытка структурирования и анализа [Электронный ресурс] / Т. С. Макаренко // Молодые в библиотечном деле. — 2004. — №9/10. — Режим доступа: http://www.library.ru/1/education/journal/archive/mbd_9-10_2004.pdf, свободный (дата обращения: 18.04.2018 г.).
3. Потанина, Е. А. Мотивация трудовой деятельности работников библиотек на: материале Уральского региона : дис. ... канд. пед. наук : 05.25.03 / Е. А. Потанина. — Челябинск, 2008. — 219 с.

4. Ромашкина, Т. А. Изучение кадровых ресурсов публичных библиотек Хабаровского края в рамках международного исследовательского проекта [Электронный ресурс] / Т. А. Ромашкина // *Личность, творчество, образование в социокультурном пространстве Дальнего Востока России : материалы заоч. Всерос. науч.-практ. конф.* (15 дек. 2016 г., г. Хабаровск). — Хабаровск, 2017. — С. 270–273. — Режим доступа: http://hgiik.ru/attachments/article/2186/sbornik_15122016.pdf, свободный (дата обращения: 18.04.2018 г.).

5. Ромашкина, Т. А. Профессиональные компетенции и личностные качества руководителей общедоступных библиотек Хабаровского края: итоги анкетирования / Т. А. Ромашкина // *Культура и наука Дальнего Востока : науч.-практ. журн.* — 2017. — № 2 (22). — С. 141–145.

6. Ромашкина, Т. А. Сотрудничество Дальневосточной государственной научной библиотеки с Национальной библиотекой Беларуси в рамках исследовательского проекта / Т. А. Ромашкина // *Культура и наука Дальнего Востока : науч.-практ. журн.* — 2016. — № 2 (20). — С. 116–119.

7. Стрелкова, И. Б. Кадровый потенциал библиотек в новой информационной среде: как привлечь молодёжь в профессию / И. Б. Стрелкова // *Вестн. Библ. Ассамблеи Евразии.* — 2010. — № 4. — С. 68–72.

8. Стрелкова, И. Б. Управление профессиональной карьерой: возможности и перспективы для молодых специалистов как показатель эффективности руководства библиотекой / И. Б. Стрелкова // *Науч. и техн. б-ки.* — 2010. — № 9. — С. 75–81.