УПРАВЛЕНИЕ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ: НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА





Мартин Гребенюк,
специалист библиотечно-информационной деятельности ИБЦ «Билим»

Посещаемость библиотеки – качественный показатель, представляющий собой число посещений пользователями за определенный период времени. Чтобы данный показатель имел тенденцию роста, библиотечным учреждениям необходимо выполнять свою главную функцию – максимально полно удовлетворять информационные потребности своих читателей [1]. В условиях развития Интернета библиотекам все сложнее справляться с поставленной задачей, а посему им необходимо предпринимать меры, благодаря которым актуальность их существования будет безусловной.

Существует достаточно широкий спектр факторов, негативно сказывающихся на работе библиотеки, а, следовательно, и ее посещаемости. К таким можно отнести:

- несовременность помещения библиотечного учреждения;
- неправильное расположение книг (отсутствие основной части фонда в открытом доступе);
- несоответствие фонда информационным потребностям абонентов;
- недостаток необходимой техники (компьютер, принтер, сканер);
- отсутствие материально-технической базы для абонентов с ограниченными физическими возможностями;
- недостаточная квалификация и/или мотивация персонала.

В условиях развития Интернета библиотекам все сложнее справляться с поставленной задачей, а посему им необходимо предпринимать меры, благодаря которым актуальность их существования будет безусловной

Можно заметить, что улучшение библиотеки по первым пяти пунктам, как бы то ни было, требует материальных вложений. Что касается последнего пункта – мотивации персонала, – то он не всегда требует финансо-вых затрат. К примеру, исследование Федерального резервного банка Бостона показало, что 69 процентов сотрудников считают, что будут работать усерднее и дольше, если руководство будет более часто и официальнее признавать их рабочие заслуги; 78 процентов сошлись во мнении, что основным мотивирующим фактором является не материальная составляющая, а признание их труда [2].

Среди специалистов информационно-библиотечных учреждений стран СНГ в начале 2020 г. было проведено аналогичное исследование. Суть его состояла в анкетировании (опросе) работников библиотек относительно мотивации со стороны руководителя. Библиотекарям был предложен ряд вопросов, ответами на которые служила пятибалльная шкала, где 1 – минимальное значение, а 5 – максимальное.

Данный опрос указывает на то, что более половины опрошенных не удовлетворены своим рабочим местом и считают, что начальству необходимо предпринять соответствующие меры для создания дополнительных удобств. Также имеется не-обходимость в проведении корпоративных мероприятий как формального, так и неформального характера. Степень необходимости повышения мотивации персонала показала максимальный результат – 5 баллов, что говорит о наличии в работниках высокого потенциала, который должен развивать грамотный менеджер.

Помимо вопросов с вариантами ответов, сотрудникам библиотек были предложены вопросы, на которые они имели возможность отвечать самостоятельно. Один из них – вопрос о наличии конкретных предложений по повышению мотивации персонала (как материального, так и нематериального характера). Наиболее популярными ответами стали: проведение корпоративных мероприятий, курсы повышения квалификации, а также воз-можность карьерного и личностного роста, поощрение за качественно исполненную работу грамотами и знаками отличия, оформление доски почета и звания «работник меся-

ца», улучшение условий рабочего места и уважение со стороны начальства. Очевидно, что основной движущей силой в работе библиотекаря, является признание – вполне исполнимое со стороны руководителей библиотеки любого уровня.

В рамках данного исследования автором рассмотрены современные методы нематериальной мотивации и кейсы применения к некоторым из них.

Основные виды нематериальной мотивации [2]:

• социальная. Ее реализация помогает развить в сотруднике чувство собственной значимости и непревзойденности путем привлечения к принятию решений. Реализовывается через предоставление медицинской страховки, организации тренингов и курсов повышения квалификации, а также путем обозначения перспектив карьерного роста;

• **психологическая**. Такой тип мотивации развивает у сотрудника желание самоотдачи вследствие того, что он чувствует степень своей значимости в глазах руководителя. Реализация такой мотивации происходит посредством наглядного примера самоотдачи руководителя, а также организацией корпоративных мероприятий;

• **моральная.** Данная мотивация помогает в развитии чувства полезности сотрудника для библиотеки и ее деятельности в целом. Наиболее эффективным инструментом в ее реализации являются публичное признание и оглашение заслуг работника, отличительные грамоты, фотография на доске почета, а также небольшие подарки;

• **организационная**. Такой вид мотивации доносит до сотрудника важность деятельности библиотеки и является всеобщим поощрительным и мотивирующим средством. Ярчайшим примером такого типа мотивации является организация комнаты отдыха для работников библиотеки ее директором или администратором.

И хотя немногие из опрошенных знакомы с видами нематериальной мотивации, большинство сошлись во мнении, что в целом нематериальная мотивация способна пробудить в работнике не только понимание значимости своей работы, но и привить любовь к ней.

Необходимо заметить, что не все сотрудники библиотеки являются сторонниками новаторских решений и участия в различных мероприятиях. Однако любая мотивация требует наличия новаторских решений. Трезвый взгляд на ситуацию позволит осознать, что деятельность библиотечных учреждений без введения в нее инноваций не способна развиваться и выполнять свою главную задачу. Одной из основных инноваций в сфере нематериальной мотивации является проведение тренингов, вебинаров и курсов повышения квалификации онлайн, что позволяет создавать максимально комфортную ситуацию как для работника, так и для руководства. Основной движущей силой, мотиватором развития и перспектив должен выступать руководитель (директор библиотеки, заведующий отделом), полностью отдающий себя совершенствованию библиотечной деятельности.

Таким образом, «где нет инноваций, там не будет развития», причем главное требование времени и возможной мобильности – проведение инновационных мероприятий, которые послужат не усложнением деятельности, а мотивацией к дальнейшим свершениям.

И хотя немногие из опрошенных знакомы с видами нематериальной мотивации, большинство сошлись во мнении, что в целом нематериальная мотивация способна пробудить в работнике не только понимание значимости своей работы, но и привить любовь к ней

Использованная литература:

1. Факторы спада и роста посещаемости в библиотеке // allbest. Выбери лучшее! : [сайт]. – URL: https://revolution.allbest.ru/marketing/00975875_0.html (дата обращения: 22.04.2021).

2. Нематериальная мотивация персонала // HRHelpline. Бесплатный источник идей : [сайт]. – URL: https://hrhelpline.ru/nematerialnaya-motivaciya-personala/ (дата обращения: 22.04.2021).

Мартин Гребенюк – «Bilim» ахборот-кутубхона маркази Ахборот-кутубхона фаолияти мутахассиси.

Ахборот-кутубхона фойдаланувчилари бўйича кўрсаткичлар муҳим аҳамият касб этади. Албатта, бу борада рақамлар ошиб бориши кўп омилларга боғлиқ. Мақолада соҳа вакилининг тажрибаларга таянган ҳолда олиб борган изланишлари акс этган. Муаллиф фикри билан айтганда, кутубхона мутахассисини моддий рағбатлантирмасдан ҳам фаолиятида юқори натижаларга эришиш мумкин, бироқ қачонки унинг меҳнати қадр топиб, ўзи эътироф этилса. Ҳа, шунчаки раҳбарият, маъмурият томонидан мақтовга сазовор бўлиб турилса, шунинг ўзи кифоя. Муаллиф сўровнома таҳлилларини келтирар экан, халқаро статистик маълумотларни ҳам таққослаб ўтади. Ҳар қандай ишга муносабатни ижобий томонга ўзгартиришда, аввалambор, номоддий мотивация йўлларини инновацион услублар асосида топиш ва жорий этиш мақсадга мувофиқлиги таъкидланади. ■