

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ БИБЛИОТЕКИ

Наталья СУВАК

Молдавская Экономическая Академия

Центральное место в системе управления персоналом современной организации занимает мотивация персонала, выступающая причиной поведения сотрудников. От того, насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели организации, желание в их достижении, обеспечении необходимого результата, что, в свою очередь, является основой эффективной работы организации в целом. Любая организация, прибегая к тем или иным методам мотивации, должна использовать их комплексно и подбирать их сообразно каждой конкретной группе работников.

Роль мотивации в управлении современными библиотеками обусловлена тем, что основным объектом целенаправленного воздействия является сотрудник библиотеки, его потребности, интересы, таланты и способности. Осуществление эффективного управления требует знания основ мотивации и особенностей использования механизмов мотивации.

Обобщая теоретические концепции мотивации, отметим, что мотивация сегодня рассматривается в двух аспектах:

- мотивация является внутренним состоянием;
- мотивация выступает как процесс внешнего воздействия с целью побуждения к совершению определенных действий, что в теории менеджмента часто определяется как *мотивирование*.

Внутренняя мотивация, по мнению Б. М. Генкина, обусловлена содержанием и значимостью работы. И в том случае, если работа интересует человека, позволяет реализовать его природные способности и склонности, то это само по себе уже является сильнейшим мотивом к активности, добросовестному и продуктивному труду [2, с. 133].

Внешние воздействия на человека (группу людей, организационную систему), которые могут влиять на процесс и результаты трудовой деятельности, это *стимулы* [1, с.131]. Эффект внешнего воздействия в данном случае опосредуется психикой человека и отвечает его мотивам. Б.М. Генкин выделяет три вида внешней мотивации: административную, экономическую и статусную [2, с. 134.].

Административная мотивация означает выполнение работы по команде, приказу, с соответствующими санкциями за успешное выполнение или нарушение установленных норм. *Экономическая мотивация* предполагает заработную плату, премии и т. п. *Статусная мотивация* основывается на изменении положения (статуса) сотрудника в организации и может выражаться в различных формах общественного признания заслуг сотрудника, его профессионального и морального авторитета. Изменение статуса сотрудника обусловлено результатами его деятельности [2, с. 133].

Практика менеджмента показывает, что будучи внедренными в сознание работника, стимулы усваиваются им и становятся мотивами деятельности. Человек, получая из внешней среды стимулирующий импульс, пропускает его через свою психику, затем переносит этот импульс на себя, соотнося его со своими потребностями, интересами, возможностями, желаниями, ожиданиями и целевыми установками. Из множества вариантов человек выбирает решение действовать определенным образом. Результат этого решения будет соответствовать тому, насколько внешние стимулы совпадут с внутренними мотивами работника. Нарушение этого баланса будет давать расхождение ожидаемых и фактических результатов труда работника.

Рассмотрим некоторые особенности мотивационного процесса профессиональной деятельности библиотечных работников. Мотивированность работы в библиотеке зависит от следующих факторов:

- ® информированности о библиотеке, ее миссии, целях, задачах, основных направлениях деятельности;
- » степени совпадения организационных ценностей библиотеки и личных ценностей ее сотрудников;
- оценки возможностей участия библиотечных работников в деятельности библиотеки;
- личных ожиданий сотрудников от участия в деятельности библиотеки;
- готовности к восприятию последствий своей профессиональной деятельности (положительных или отрицательных) [3, с.7-8].

Мотивация персонала библиотеки складывается из составляющих, обусловленных как трудовой деятельностью и выполнением служебных обязанностей, так и жизнью сотрудника вне стен библиотеки (круг друзей, семья, досуг и др.). И очень важно учитывать взаимное влияние этих составляющих. Поэтому руководитель должен очень грамотно подходить к системе мотивации библиотечных работников, учитывая, что каждый из них - это личность с различными индивидуальными потребностями, и даже тщательное изучение мотивационной структуры не всегда может предсказать изменения в деятельности работника и его реакцию на воздействие внешнего мотивирования. Выбор системы мотивации сотрудников библиотек определяет многообразие их мотивов, к которым относятся потребности, интересы, желания, ожидания и воздействия внешней среды или стимулов.

В Республике Молдова общественную значимость библиотечной профессии заменили сегодня материальные ценности. Социальный статус профессии теряет свою первостепенность в силу того, что материальное вознаграждение не соотносится с системными ценностями в профессии.

Гарантия успешной деятельности современной библиотеки - высокий уровень внутренней мотивации персонала. Одним из способов формирования и развития внутренней мотивации библиотечного персонала является «мотивация через работу», что предполагает обогащение содержания библиотечного труда,

разнообразии функций библиотечных работников, развитие их профессиональной инициативы, повышение самостоятельности.

Эффективным фактором развития внутренней мотивации может стать делегирование полномочий, мотивирующая сила которого будет зависеть от творческой составляющей библиотечных специалистов. Вовлечение сотрудников библиотеки в процесс принятия решений также способствует формированию внутренней мотивации и формирует чувство сопричастности. Необходимым условием идентификации трудовой активности сотрудников библиотеки должны стать эффективные внутренние коммуникации и наличие обратной связи. Признание успешности сотрудников библиотеки в выполнении их функциональных обязанностей или любого задания - еще один важный способ формирования внутренней мотивации.

Главным ресурсом современной библиотеки являются ее сотрудники, а результат деятельности характеризует эффективность их работы. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и библиотека, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы библиотеки необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнять поставленные перед ним задачи. Игнорируя проблему мотивации персонала, добиться успеха сегодня невозможно. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, будет значительно большим.

Литература:

1. ГАПОНЕНКО, А.Л., САВЕЛЬЕВА, М.В. *Теория управления: Учебник для бакалавров*. Москва: Юрайт, Серия Бакалавр. Базовый курс. 2014.342 с.
2. ГЕНКИН, Б.М. *Экономика и социология труда: Учебник для вузов*. 7-е изд., доп. Москва: Норма, 2007. 448 с.
3. ЗАХАРЕНКО, М.П. Особенности проявления мотивации в сфере профессиональной библиотечной деятельности. В: *Научные и технические библиотеки*, 2012, №5, с. 7-8.
4. *Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие!* Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. Санкт-Петербург: ООО «Книжный Дом», 2007. 240 с.