

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА БИБЛИОТЕЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ.

Прежде чем начинать разговор о повышении квалификации как факторе повышения профессиональной мотивации несколько слов хотелось бы сказать о самом понятии мотивации.

Итак, существует ряд причин, по которым человек работает, эти причины называются мотиваторами. Существует ряд мотиваторов, движущих работником:

- Зарплата
- Карьера
- Возможность самореализации
- Интерес
- Социальный пакет
- Условия труда
- Транспортная доступность
- Режим работы
- Коллектив и т.д.

Таким образом, мотивация понимается как процесс стимулирования отдельного работника или группы работников к действиям, приводящим к осуществлению целей организации.

Мотивация начинается с ощущения неудовлетворенной потребности или нужды. Любая неудовлетворенная потребность может мотивировать поведение, а доминирующая нужда является основным мотиватором поведения.

Мотивация - воздействие на систему побуждений. Ее следует отличать от стимулирования - обеспечения эффективной работы при имеющейся мотивации. До сих пор руководители часто исходят из позиций Тейлоризма. Необходимо однако отметить, что теория Тейлора не является адекватной для экономически развитого современного общества, и уступает более современным теориям, среди которых теории Маслоу и Мак-Грегора.

Существует ряд теорий мотивации:

Тейлоризм.

Теория Фредерика У. Тейлора (1856 -1915) на сегодня является классической теорией мотивации.

- Главный трудовой мотив - высокий заработок.
- Решение: Дать людям зарабатывать больше, больше производя.
- Форма: сдельная оплата, точное измерение полученного результата.

Теорию Тейлора нельзя не сравнить с широко применяемым методом кнута и пряника. Данный метод давно зарекомендовал себя с хорошей стороны, однако для мотивации часто оказывается неприменим.

Провал метода становится наиболее явным при попытке применения данной схемы к оплате интеллектуального труда, или труда высококвалифицированных специалистов. В

этом случае все определяется качеством работы, которое очень трудно перевести в количество. (Классический пример для библиотечных специалистов)

Теория Маслоу.

Абрахам Маслоу ввел пирамиду потребностей, расположив потребности от низших к высшим:

- Потребность в самореализации (высшая)
- Самоуважение и признание со стороны других людей
- Причастность к социальной группе/коллективу
- Потребность в безопасности и уверенности в будущем
- Физиологические потребности, необходимые для выживания (пища, вода, крыша над головой)

Согласно теории Маслоу человеком движут неудовлетворенные потребности, причем сначала человек стремится к удовлетворению низших потребностей, а если они удовлетворены, то переходит к высшим. По данной теории специалиста с удовлетворенной физиологической потребностью не будет интересовать зарплата.

Теория «X» и «Y» МакГрегора.

Согласно МакГрегору существует два типа мотивации и два типа поведения руководства компании:

1. Человек типа X / Авторитарное руководство:

- сотрудник ленив, не любит работать, избегает работу и ответственность
- любит, чтобы им руководили
- только принуждение и угроза наказания заставят его трудиться эффективно

2. Человек типа Y / Демократическое руководство:

Труд - естественный процесс, в благоприятных условиях человек стремится к ответственности и самоконтролю, человек способен к творческим решениям. Персонал включен в процесс принятия решений.

Следует отметить, что тип мотивации сотрудника X или Y часто определяется организационной структурой компании. Изначально ответственный сотрудник может стать безответственным, если его инициатива подавляется руководством. По мнению российских ученых именно российский менеджмент ответственен за то, что в России сотрудников с типом мотивации Y не более 15%, тогда как на Западе эта цифра превосходит 30%

Итак, вкратце ознакомившись с основными теориями мотивации, и переходя непосредственно к освещению заявленной темы, необходимо ответить на вопрос: какие основные мотиваторы регулируют стремление сотрудников библиотеки к повышению квалификации. Мне представляется, что основным мотивом в библиотечной сфере деятельности является возможность изменить характер своей работы, однако не все сотрудники библиотеки стремятся к этому, в то время как для успешного функционирования организации (библиотеки) необходим хорошо обученный, организованный и мотивированный персонал. Посмотрим на этот процесс более подробно.

Еще совсем недавно профессиональное непрерывное образование библиотекарей не было таким динамичным и не считалось актуальным делом, так как работа в библиотеках носила традиционный характер и изменялась очень медленно. В настоящее время положение совершенно иное, оно обусловлено темпами развития современных

информационных технологий, внедрением электронно-вычислительной техники во все сферы профессиональной деятельности, необходимостью подготовленности библиотекарей к восприятию и переработке огромного количества информации, существующей на различных носителях и поступающей из различных источников (книги, диски, базы данных, ИНТЕРНЕТ и т.д.) Кроме того, большинство руководителей библиотек осознали, что грамотно организованная система повышения квалификации персонала является серьезным фактором, влияющим на повышение мотивации как отдельного работника, так и коллектива в целом. В библиотечном деле сегодня все более важную роль играет мотивированный на положительный результат профессионал, его интеллект, образованность, умение найти верный выход из проблемных ситуаций, регулярно возникающих на практике. Таким образом, постулатом стала мысль, что только хорошо обученный, правильно организованный и мотивированный персонал определяет судьбу библиотеки.

Организация системы повышения квалификации персонала требует понимания того, что прогресс человечества зависит не столько от экономического роста, сколько от уровня развития личности, что предполагает переход от некогда классического понятия «человеческие ресурсы» к концепции «компетентности человека» (т. называемый «компетентностный подход»). Здесь следует иметь в виду, что понятие «компетентность» значительно шире понятий «знания» и «умения», поскольку включает направленность личности, ее способности преодолевать стереотипы, чувствовать проблемы, проявлять гибкость мышления, самостоятельность, целеустремленность. Таким образом, компетентностный подход предполагает постепенную переориентацию доминирующей до недавнего времени системы повышения квалификации, ориентированной на преимущественную трансляцию знаний, на систему повышения квалификации, предполагающую формирование навыков и создание условий для овладения комплексом компетенций.

О востребованности такого подхода к повышению квалификации библиотечных специалистов свидетельствует то, что в последние годы в практике все чаще стали использоваться не только традиционные семинары, «круглые столы», научно-практические конференции, но и методы ситуационного обучения: тренинги, деловые игры, дискуссии, мастер-классы, стажировки и т.д.

При организации системы повышения квалификации необходимо учитывать, что существуют несколько уровней информационных и мотивационных потребностей специалистов, обусловленных влиянием объективных и субъективных факторов:

- Базовый уровень – потребность в информации, углубляющей знания о предмете профессиональной деятельности;
- Уровень рефлексии – потребность в научной, теоретической, мировоззренческой информации, как побудительном мотиве для размышления;
- Креативный уровень – потребность в информации, развивающей творческий потенциал специалиста.

В то же время, необходимо учитывать потребности библиотеки с точки зрения развития персонала:

- Развитие внутренних горизонтальных связей в коллективе, устойчивость которых обеспечивается формированием команды единомышленников;
- Создание и поддержание благоприятного производственного и психологического климата в коллективе;
- Формирование корпоративной культуры;

- Стимулирование профессионального развития каждого сотрудника.

Давно известно, что профессиональное образование – только основа. Современному библиотекарю нужны обширные знания, которые пока невозможно получить «одним дипломом», а если учесть, что в библиотеках работает достаточно большое количество сотрудников, не имеющих профильного образования, становится ясно, что целесообразно включать группу начинающих сотрудников библиотеки в систему повышения квалификации. Социально-психологическая адаптация в коллективе предполагает активное принятие и усвоение ценностей и норм, сложившихся традиций, новым членом группы – молодым специалистом. Без этого не возможна самореализация личности, включение ее в круг неформального общения.

Исходя из вышеизложенного, ЦГПБ им. В. В. Маяковского в 2007 г. впервые организовала Школу начинающего библиотекаря, слушателями которой стали специалисты, проработавшие в ЦГПБ не более года. Необходимость организации такого блока в системе повышения квалификации сотрудников ЦГПБ продиктована еще и тем, что ЦГПБ имеет сложную, разветвленную структуру и одна из задач Школы... - познакомить вновь пришедших сотрудников с ее организацией, с направлениями работы отделов библиотеки, с их основными задачами и функциями. Однако, это не единственная задача, которую ставили перед собой разработчики программы Школы... Наибольшее внимание мы пытались уделить адаптации сотрудников в коллективе, развитию горизонтальных связей, повышению профессиональной мотивации начинающих сотрудников нашей библиотеки, содействию их личностному росту. Реализация этих задач осуществлялась путем включения в программу занятий экскурсий в наиболее интересные общедоступные библиотеки города, тренингов (в частности тренинга личностного роста), мастер-классов.

Из опыта работы других библиотек известно, что хорошо зарекомендовали себя с точки зрения стимулирования усиления профессиональной мотивации различные конкурсы профессионального мастерства. Целью проведения таких конкурсов является побуждение решимости, честолюбия, стремления быть первым, лучшим. Участвуя в подобных конкурсах, библиотекарь вынужден доказывать свой профессионализм, свою компетентность, проявлять качества, которые должны быть присущи современному специалисту.

Еще одной формой профессиональной учебы библиотечных специалистов, стимулирующей усиление профессиональной мотивации, на наш взгляд, являются индивидуальные программы переподготовки кадров. Как правило, такие программы составляются для специалистов, у которых, в силу различных причин (изменение должностных обязанностей, переход в другой отдел и т.д.), изменился вид библиотечной деятельности. Понимание руководством библиотеки необходимости вооружить такого специалиста новым набором компетенций, как правило, положительно влияет на уровень его профессиональной мотивации.

В заключение несколько слов хотелось бы сказать о специалистах, отвечающих в библиотеках за разработку и внедрение программ повышения квалификации.

Ведущую роль в разработке программы профессионального обучения выполняет руководитель библиотеки. Именно он должен определять, соответствуют ли разработанные планы функциональному назначению учреждения. В нашей практике эта ответственность, как правило, возлагается на методические службы ЦБС. Но при этом, следует учитывать наличие ряда качеств - таких как коммуникабельность, творческий подход к работе, способность убеждать других в целесообразности предпринимаемых

усилий и гибкость. Кроме того, сотрудник, отвечающий за разработку и внедрение программ повышения квалификации должен быть квалифицированным специалистом, имеющим соответствующую подготовку и возможность ознакомления с опытом других библиотек.

Резюмируя все вышесказанное, отмечу, что для непрерывного профессионального образования необходим перечень мер, способствующих созданию у библиотекарей необходимой мотивации, которая побуждает их к активному участию в мероприятиях по повышению квалификации. Осознанию важности программ непрерывного образования способствует поощрение тех сотрудников библиотеки, которые принимали в них участие. Лучшим способом мотивации служащего к повышению своей квалификации является предоставление возможности изменить характер своей работы. Сотруднику важно обеспечить все условия для претворения идей на практике.