

УДК 021:001(571)
DOI 10.17223/22220836/17/18

О.В. Макеева

ЧТО ВЛИЯЕТ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ СОВРЕМЕННОГО БИБЛИОТЕЧНОГО РАБОТНИКА?

В статье представлены результаты проведенного изучения адаптации и удовлетворенности трудом сотрудников Государственной публичной научно-технической библиотеки Сибирского отделения РАН (ГПНТБ СО РАН), Томской областной универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина (ТОУНБ) и Новосибирской государственной областной научной библиотеки (НГОНБ). Выявлены и проанализированы группы факторов, влияющих на удовлетворенность работой.

Ключевые слова: библиотека, удовлетворенность трудом, профессиональная мотивация.

«Счастливые сотрудники – счастливые клиенты» – данное утверждение часто встречается в зарубежных источниках по работе с персоналом. В современной организационной психологии удовлетворенность трудом признается одним из важнейших параметров оценки социально-психологического климата в коллективе и представляет собой эмоционально-оценочное суждение работника о своей трудовой деятельности, ее результатах, соотношении их с затратами, условиями и самим процессом труда. Исследователями создано много теорий и моделей удовлетворенности трудом, но наиболее признанными считаются двухфакторная мотивационно-гигиеническая теория (модель) Ф. Герцберга (развивали Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм); теория ожиданий В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и др.; теория справедливости Дж. Адамса [1, 2].

Выделяя разное количество групп факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, исследователи сходятся во мнении, что не внешние (экономические, организационные, технологические, санитарно-гигиенические и т.д.), а внутренние факторы (стремление к творчеству, самореализации и т.д.) оказывают наибольшее влияние на удовлетворенность трудом и в дальнейшем на эффективность деятельности. При этом удовлетворенность и неудовлетворенность не являются чувствами прямо противоположными. Трудовые коллективы, где преобладают перечисленные выше внешние факторы, условно относят к группам низового, внутренние – высокого уровня.

В то же время исследователями отмечается, что при изучении удовлетворенности трудом нужно обязательно учитывать особенности возрастной психологии, поскольку в разных возрастных группах этот параметр меняется. В проведенном исследовании по адаптации персонала и удовлетворенности трудом в крупных научных библиотеках (ГПНТБ СО РАН, ТОУНБ, НГОНБ) были получены результаты, дающие основание признать существенным влияние этого фактора и в библиотеках.

Например, большинство сотрудников ГПНТБ СО РАН, ТОУНБ и НГОНБ в той или иной степени удовлетворены работой в библиотеке. Процент однозначно положительно ответивших на этот вопрос («да, конечно») выше в

ГПНТБ СО РАН (42,1%), меньше в НГОНБ (32,1%), на третьем месте ТОУНБ – 28,8%. Ответ «в чем-то да, в чем-то нет» выбрали 28,8% респондентов из ТОУНБ; 28,6% из НГОНБ и 27,2% из ГПНТБ СО РАН. Отрицательный ответ дал один человек в ГПНТБ СО РАН, затруднились ответить 1,5% сотрудников ТОУНБ и один респондент в ГПНТБ СО РАН.

Казалось бы, полученные данные положительно характеризуют состояние предмета изучения, однако анализируя результаты с привлечением данных по возрасту, все выглядит не так однозначно. В организационной психологии считается, что чаще всего максимальная удовлетворенность трудом проявляется в группах 30–40 лет и 50–60 лет, снижение наблюдается в возрасте 20–30 лет, 45–50 лет (так называемый «кризис карьеры»), после него удовлетворенность повышается, но вновь снижается в предпенсионном периоде. В пенсионном возрасте часто удовлетворенность вновь возрастает (деление признается условным, индивидуальные границы могут существенно различаться) [1].

Эти данные в значительной степени соотносятся с полученными результатами по библиотекам: в ГПНТБ СО РАН лишь треть респондентов 20–30 и 30–40 лет удовлетворена работой в библиотеке. В возрастной группе 61–70 лет большинство положительно ответило на этот вопрос. Почти половина возрастной группы 30–40 лет ответили, что «в чем-то удовлетворены, в чем-то нет» работой в библиотеке. В ТОУНБ во всех возрастных группах твердо положительно на этот вопрос («да, конечно») ответили не более половины респондентов. Максимальная удовлетворенность наблюдается в группах 61–70 лет и 31–40 лет, минимальная в 21–30 лет, 41–50 и 51–60 лет («в чем-то да, в чем-то нет»)¹.

В одном из вопросов респондентам было предложено выбрать из списка наиболее важные, с их точки зрения, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Сотрудники ГПНТБ СО РАН и ТОУНБ на первое место поставили размер заработной платы, на второе – взаимоотношения с коллегами, на третье – разнообразие работы. Респонденты НГОНБ иначе расставили факторы по степени влияния: на первом месте оказались взаимоотношения с коллегами, на втором – возможность проявить свои способности, на третьем – размер заработной платы. Оценивая влияние групп факторов на удовлетворенность трудом, сотрудники библиотек практически одинаково выбрали тройку лидеров: профессиональные, технологические и экономические факторы (ранги немного отличаются).

Но одним из самых неожиданных результатов стало крайне низкое положение в рейтинге такого фактора, как «признание читателей» (9-е место в ГПНТБ СО РАН и ТОУНБ, 12-е место в НГОНБ). Если учесть провозглашаемое всюду сейчас стремление библиотек работать для читателей, то данный результат не подтверждает реальной нацеленности сотрудников библиотек – баз исследования на указанную цель.

Заметим также, что большинство сотрудников библиотек считают технологические процессы, которыми они занимаются, сложными или скорее сложными. Только в ТОУНБ количество респондентов, выбравших ответ «скорее не сложные» и «скорее сложные» практически одинаково. Для пол-

¹ Данные были проанализированы при помощи построения таблиц сопряженности в SPSS 17.0.

ной адаптации на рабочем месте большинству респондентов потребовалось от 1 до 3 месяцев или «совсем не было проблем».

Анализируя указанные выше результаты, необходимо учесть, что во все библиотеки большинство респондентов пришли работать по случайному стечению обстоятельств, т. е. изначально люди не были ориентированы на эту профессию, на ее профессиональные особенности, ценности и традиции. Большинство сотрудников библиотек, принявших участие в исследовании, считают, что им необходимо регулярное повышение профессиональных знаний, но при этом предпочитают использовать для этого несколько разные способы. Например, сотрудники ГПНТБ СО РАН предпочитают следующими способами повышать свою квалификацию: личное общение с коллегами и посещение обучающих мероприятий (почти одинаковое количество ответов: 20,8 и 20,6%), самостоятельное изучение научной профессиональной литературы (15,9%). Предпочтения респондентов ТОУНБ и НГОНБ почти совпадают: посещение обучающих, а также научных и научно-практических мероприятий (конференций, семинаров). Лишь третья позиция различается: в ТОУНБ это знакомство с публикациями, размещенными в Интернете, в НГОНБ – самостоятельное изучение профессиональной литературы.

Интересен также результат по вопросу об условиях, реализация которых позволила бы сотрудникам библиотек работать лучше. Если в ГПНТБ СО РАН и ТОУНБ первые два условия совпали (увеличение оплаты труда и финансирования библиотеки), то третье условие различается, в ТОУНБ это улучшение личного рабочего места (не удивительно, поскольку большинство респондентов оценили состояние рабочего места как «удовлетворительное»), сотрудники ГПНТБ СО РАН выбрали вариант «я и так хорошо работаю». На наш взгляд, такой ответ подразумевает, что «я уже не могу (или не хочу) лучше работать», что не лучшим образом характеризует установки на профессиональное развитие в библиотеке, а возможно, и полное их отсутствие. Результаты НГОНБ иные: на первом месте – улучшение профессиональных умений, на втором – «меня и так все устраивает», на третьем – увеличение нематериального стимулирования.

Таким образом, анализируя полученные результаты с точки зрения указанных выше теорий удовлетворенности трудом, можно сделать вывод, что мотивационная составляющая изучаемого параметра чуть выше в НГОНБ.

Кроме того, важнейшими группами факторов, влияющими на удовлетворенность трудом в современной библиотеке, становятся ныне профессионально-технологические и экономические группы факторов.

Полученный результат отличается от результатов исследований в ГПНТБ СО РАН по изучаемой проблеме, проведенных в 1960–1980-е гг. Тогда сотрудники библиотеки на первое место ставили степень самостоятельности в работе и возможность проявить свои способности, на второе – стиль руководства библиотекой (к сожалению, сравнить результаты по другим библиотекам не представляется возможным в связи с отсутствием данных) [3, 4, 5]. На наш взгляд, эти изменения опосредованы трансформациями, происходящими в современном российском обществе и в библиотеках – усложнение библиотечных процессов, внедрение новых технологий, использование новой техники, сложность экономической обстановки в стране и др.

Еще один вывод, который можно сделать на основе полученных результатов: на удовлетворенность трудом в библиотеках – базах исследования в существенной степени влияет возрастная психология, мотивация к труду развита недостаточно.

Отметим также, что в рамках одной статьи сложно изложить все полученные результаты, их удалось осветить лишь фрагментарно, остальные данные будут представлены в других публикациях по теме.

Литература

1. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. Д.А. Куликов. М.: СПб.: Вершина, 2007. 240 с.
2. Кондратьев М.Ю. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007. 464 с.
3. Жданова Т.А. Социально-психологический климат библиотечного коллектива (по результатам анкетного опроса в ГПНТБ СО АН СССР) // Координация комплектования книжных фондов. М., 1983. С. 159–175.
4. Совершенствование профессиональной структуры кадров научной библиотеки: отчет НИР. Новосибирск, 1985. 190 с.
5. Шеметова Е.П. Анализ картины ожиданий библиотечных работников (на примере ГПНТБ СО АН СССР) // Формирование структуры кадров современных научных библиотек. Новосибирск, 1989. С. 58–81.

Makeeva Oksana V. State Public Scientific-Technological Library of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (Novosibirsk, Russian Federation). E-mail: centre@spsl.nsc.ru, tandem@ngs.ru. DOI 10.17223/22220836/17/18

WHAT AFFECTS SATISFACTION LABOR OF MODERN LIBRARY WORKER? (BASED ON RESEARCH)

Key words: library, satisfaction of labor, professional motivation.

The article presents the first results of the study of adaptation and job satisfaction of employees SPSTL, Tomsk Regional Universal Scientific Library, Pushkin and Novosibirsk State Regional Scientific Library.

It was established that traces the influence of age psychology on organizational psychology.

Identified the most important from the point of view of the respondents, the factors influencing job satisfaction. There is a slight discrepancy between the libraries, but the main named: wages, relationships with colleagues, a variety of work, the opportunity to demonstrate their abilities. Assessing the impact of groups of factors on job satisfaction, librarians chose almost the same top three: professional, technological and economic factors (grades are slightly different).

In addition, most librarians considers processes by which they are engaged, it is difficult.

Analyzing the above results, it is necessary to take into account that in all the libraries, most respondents had to work by accident, by coincidence, that is, initially people were not focused on the profession, its professional features, values and traditions. Most librarians who participated in the study believe that they need regular improvement of professional knowledge, but prefer to use for this a few different ways.

Analyzing the results obtained in terms of the above theories of job satisfaction, it can be concluded that the motivational component of the studied parameter slightly higher in NGONB. This means that the ongoing work in the library with the staff a little more effective than TOUNB and SPSTL.

The major groups of factors affecting job satisfaction in modern library are now professional technological and economic groups of factors.

This result differs from the results of research in SPSTL on the problem under study, conducted in the period of 1960–1980. Then librarians in the first place put the degree of independence in the work and the opportunity to demonstrate their abilities, the second – leadership style library (unfortunately, we compare the results to other libraries is not possible due to lack of data).

In our opinion, these changes are mediated transformation taking place in Russian society and in libraries – a complication of library processes, introduction of new technologies, the use of new technology, the complexity of the economic situation in the country.

Another resulting conclusion on job satisfaction in the studied libraries substantially affects psychology, rather than the motivation to work.

References

1. Herzberg F. *Motivatsiya k rabote* [Motivation to work]. Translated from English by D.A. Kulikov. Moscow; St. Petersburg: Vershina Publ., 2007. 240 p.
2. Kondrat'ev M.Yu. *Azbuka sotsial'nogo psikhologa-praktika* [The ABCs of social psychologist practice]. Moscow: PER SE Publ., 2007. 464 p.
3. Zhdanova T.A. *Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat bibliotchnogo kollektiva (po rezul'tatam anketnogo oprosa v GPNTB SO AN SSSR)* [The socio-psychological climate of the library staff (based on a questionnaire survey in GPNTB USSR)]. In: Varfolomeeva M.V. (ed.) *Koordinatsiya komplektovaniya knizhnykh fondov* [Coordination of Book Acquisition]. Moscow: USSR Academy of Sciences Publ., 1983, pp. 159-175.
4. *Sovershenstvovanie professional'noy struktury kadrov nauchnoy biblioteki: otchet NIR* [Improving the professional structure of the research library staff]. Novosibirsk, 1985. 190 s.
5. Shemetova E.P. *Analiz kartiny ozhidaniy bibliotchnykh rabotnikov (na primere GPNTB SO AN SSSR)* [The analysis of the library staff expectation patterns (as exemplified by GPNTB USSR)]. In: Geller E.S., Zhdanova T.A. *Formirovanie struktury kadrov sovremennykh nauchnykh bibliotek* [The formation of staff in modern scientific libraries]. Novosibirsk: GPNTB USSR Publ., 1989, pp. 58-81.