

Муниципальное казенное учреждение культуры
«Черепановская централизованная библиотечная система»
Черепановского района Новосибирской области
Организационно-методический отдел

**Анализ условий работы
сотрудника
МКУК «Черепановская ЦБС»**

сост. методист
МКУК «Черепановская ЦБС»
Т. А. Михейченко

Черепаново-2023

Анализ условий работы сотрудника МКУК «Черепановская ЦБС»

За последние два десятилетия в нашей стране произошла трансформация статуса библиотечной профессии. Социальный престиж, значимость, привлекательность библиотечной профессии в российском обществе находится на низком уровне и кадровый потенциал библиотек напрямую зависит от трудовой активности молодого поколения. Поэтому изучение вопросов трудовой мотивации библиотечных кадров МКУК «Черепановская ЦБС» в настоящее время особенно актуально.

В целях изучения кадрового потенциала библиотечной системы и трудовой мотивации библиотечных сотрудников, в сентябре 2023 года организационно-методическим отделом МКУК «Черепановская ЦБС» проведено исследование «Анализ условий работы сотрудника МКУК «Черепановская ЦБС».

Задачи исследования:

- определить позитивные и негативные факторы, влияющие на профессиональную деятельность сотрудников библиотек МКУК «Черепановская ЦБС»;
- выявить основные мотивы труда сотрудников в библиотеке;
- охарактеризовать влияние социальных факторов на формирование мотивов профессиональной деятельности и имиджа молодых специалистов библиотек.

Объект исследования – сотрудники библиотек МКУК «Черепановская ЦБС».

Опрос проводился методом анкетирования. Инструментарий исследования – онлайн-анкета, которая включала 25 вопросов.

На вопросы анкеты ответили 62 сотрудника библиотек МКУК «Черепановская ЦБС», работающих в различных филиалах, функциональных отделах и на разных должностях.

Наибольшее количество сотрудников (43 человека) в возрасте от 36 до 55 лет, 6 человек старше 56 лет, 10 человек в возрасте 31-35 лет и всего 3 человека от 26 до 30 лет (см. Рис.1). Специалистов в возрасте до 25 лет в библиотеках нет. Полученные данные свидетельствуют о том, что на данный момент в МКУК «Черепановская ЦБС» оптимальная структура кадрового состава и «разрыв поколений», а также связанная с этим потеря знаний и навыков, при старении или увольнении опытных специалистов – не грозит.

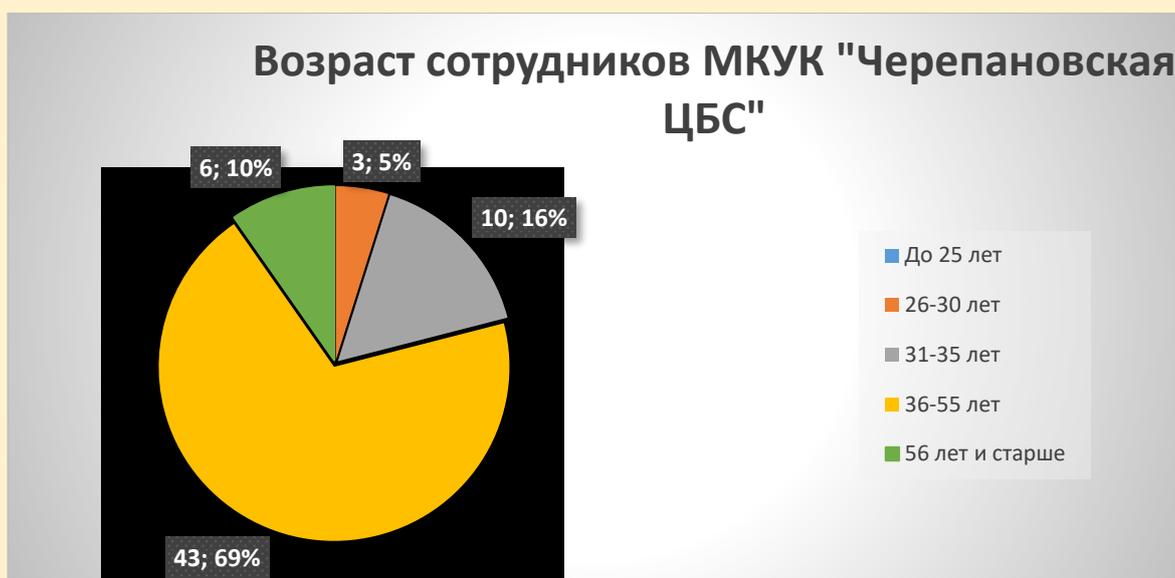


Рисунок 1

Стаж и опыт работы у опрошенных сотрудников различен, но наибольшее количество (52%) работают в библиотечной среде уже более 10 лет (см. Рис.2). При этом наибольший интерес представляет группа респондентов со стажем от одного года до пяти лет и менее одного года. Именно на них нужно обратить большее внимание со стороны администрации МКУК «Черепановская ЦБС», чтобы адаптироваться к новым условиям труда и закрепиться в профессии.

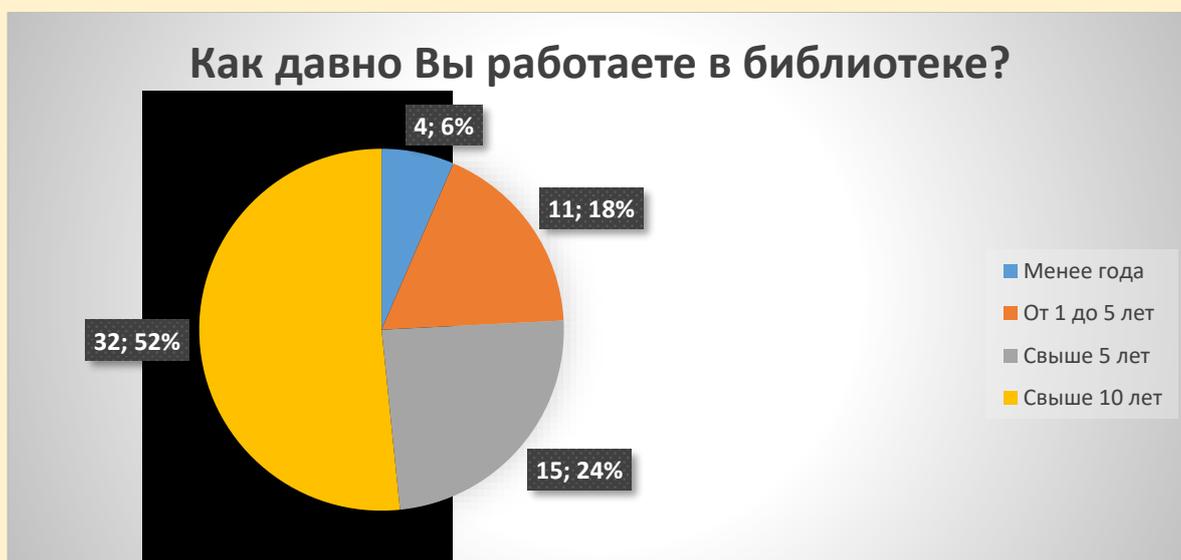


Рисунок 2

У 40% из них среднее библиотечное образование, 50% имеют высшее образование, 8% не закончили высшее учебное заведение, 2% пришли в библиотеку после школы. Следует отметить, что большинство сотрудников с высшим - неблиотечным образованием, в основном - педагогическим, что, в принципе хорошо, так как библиотечная профессия требует разнообразных знаний и умений, что и обеспечивает как раз-таки профессия педагога. И

одной из задач руководства МКУК «Черепановская ЦБС» является обеспечение эффективной профессиональной адаптации непрофильных специалистов, а также, переквалификация таких сотрудников.

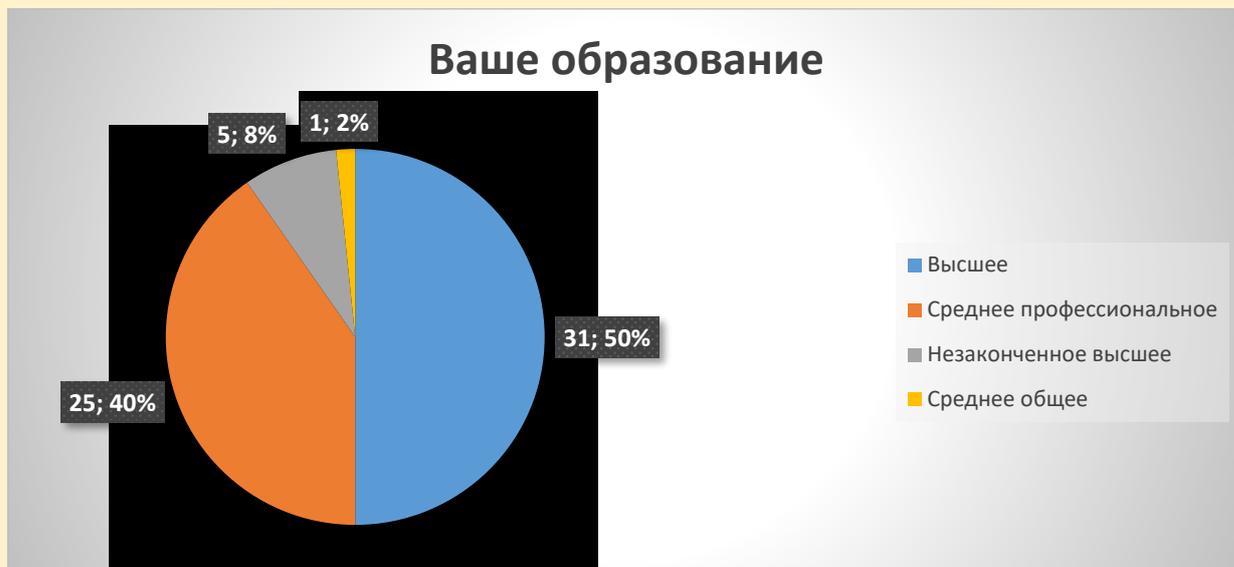


Рисунок 3

Вопрос «Почему Вы пришли работать в библиотеку?» показал, что большинство специалистов изначально не были ориентированы на библиотечный труд, поэтому пришли работать в библиотеку по стечению обстоятельств, по совету родных, знакомых или случайно. Такая группа респондентов составляет 84%. Равномерно, по 5%, распределились кадры, пришедшие работать в библиотеку по призванию и согласно семейным традициям.

И хотя, полученные данные показывают, что большая часть (84%) выбрали работу случайно, эти люди остались и продолжают работать в библиотеке.

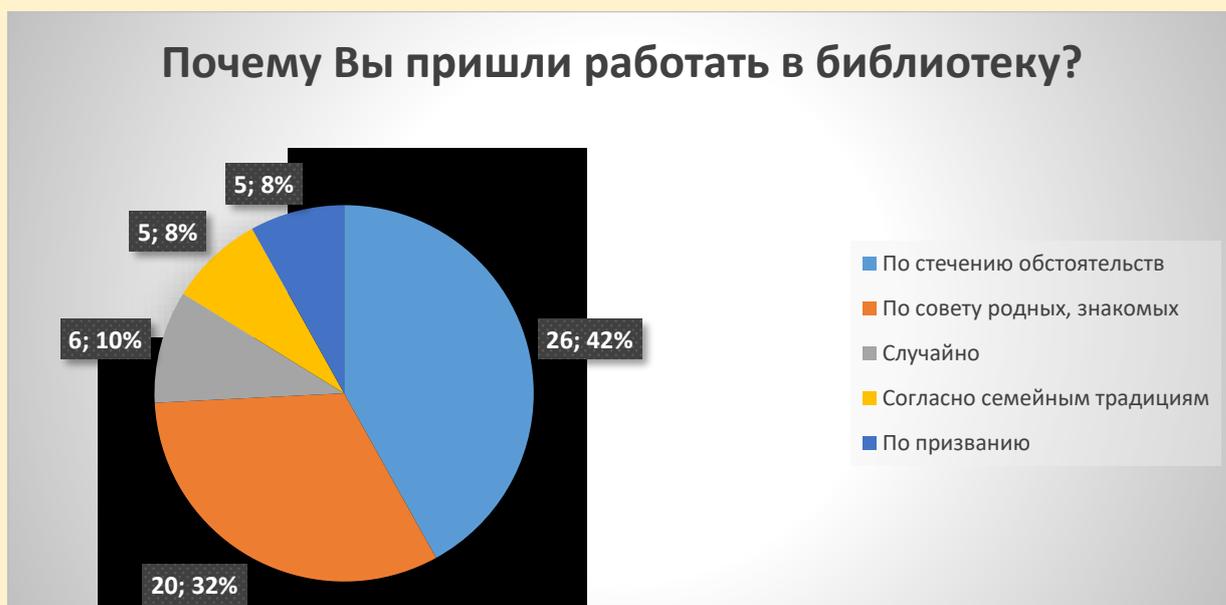


Рисунок 4

При этом основными привлекательными чертами работы для сотрудников библиотеки является работа с людьми, возможность общения, так ответили 61,3%. Вторым привлекательным аспектом работы в библиотеке (56,5%) стала возможность заниматься интересным делом. На третьем месте – возможность творческого (культурного) и профессионального роста – 38,7%. На третьем месте оказался такой фактор, как благоприятный психологический микроклимат в коллективе, так ответило 30,6%. Почти равномерно распределились следующие позиции: публичная работа (проведение массовых мероприятий) – 27,4%, доступ к информации - 25,8%, и социальная защищенность - 25,8%.

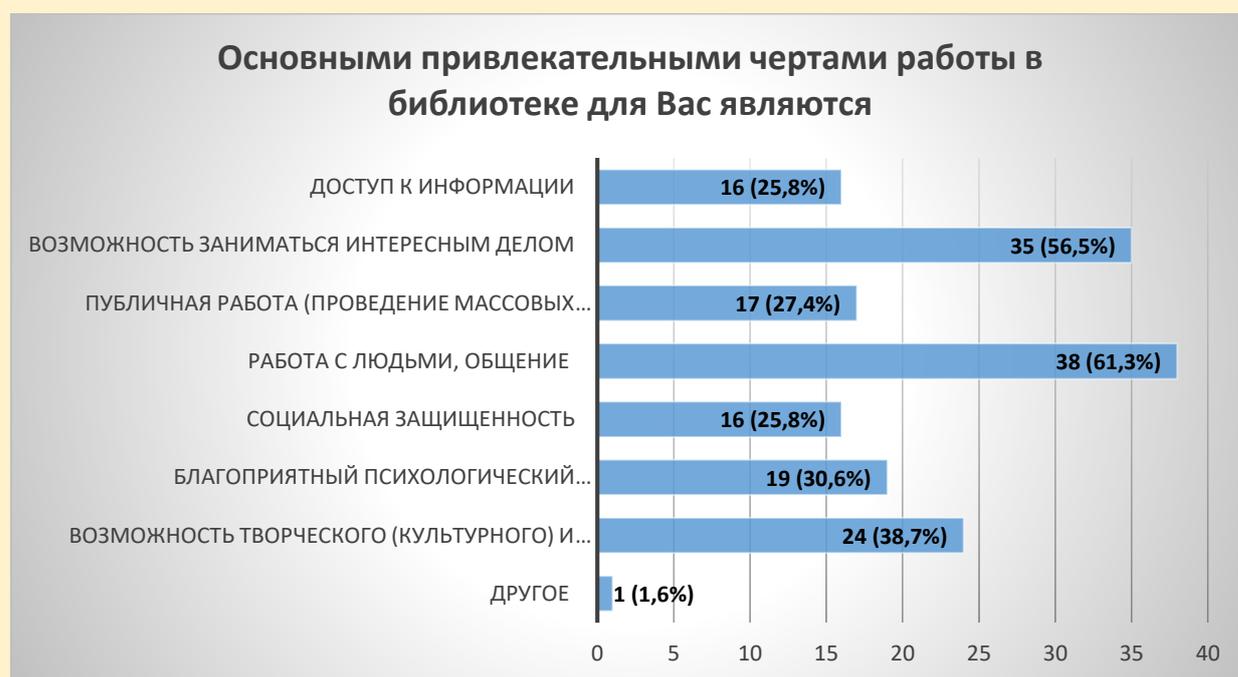


Рисунок 5

В какой степени сотрудники МКУК «Черепановская ЦБС» удовлетворены тем, что работают в библиотеке видно на рисунке 6: удовлетворены, но в определенной степени большинство респондентов – 39%. «Это моё призвание» ответили на 2 сотрудника меньше – 35%. Удовлетворены, но есть сложности в работе у 24% работников библиотек.

В целом, картина очевидная, что практически весь коллектив в той или иной степени удовлетворён тем, что работает в библиотеке, ответ «нет» не выбрал никто из респондентов.

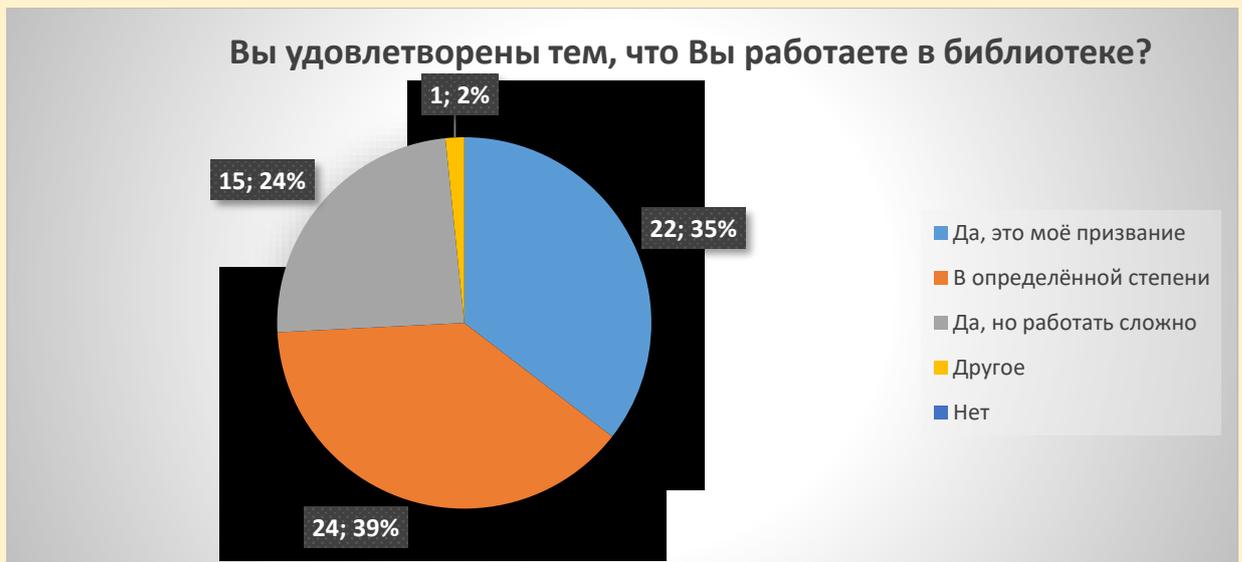


Рисунок 6

Следующий вопрос анкеты был сформулирован для того, чтобы оценить степень удовлетворенности сотрудников различными факторами условий работы в МКУК Черепановская ЦБС». Вопрос предоставлял к выбору несколько вариантов ответов, в результате получена следующая картина (см. рис. 7)

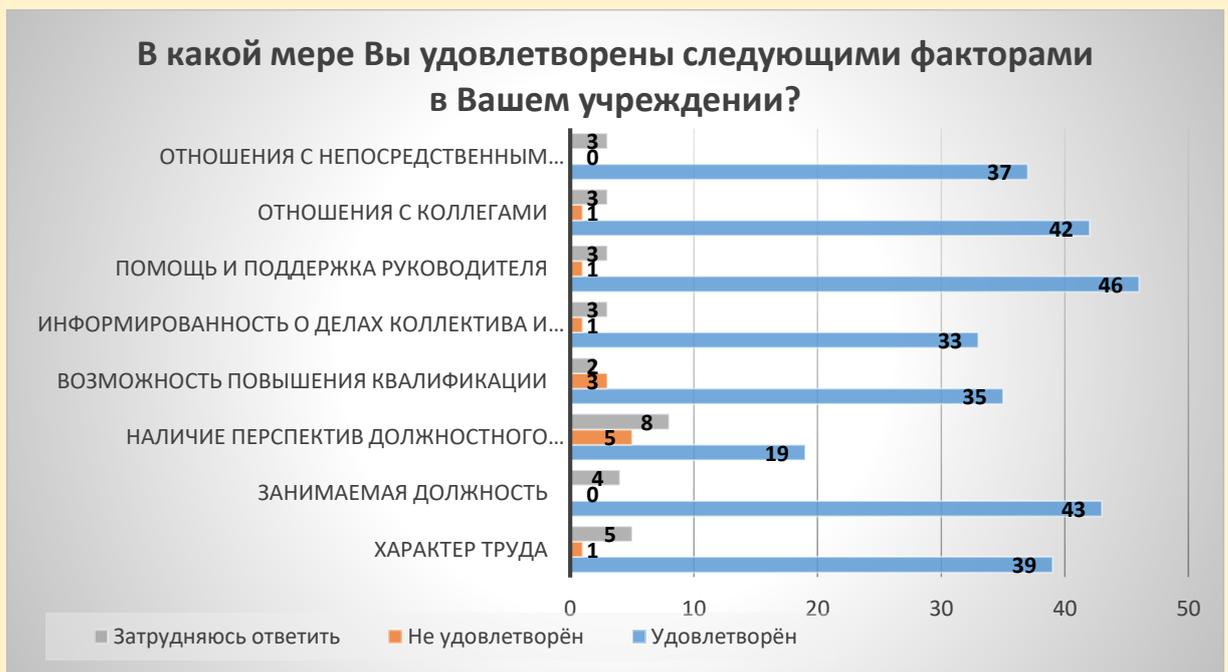


Рисунок 7

Из диаграммы видно, что степень удовлетворенности таким фактором, как «занимаемая должность» и «отношения с непосредственным руководителем» - достаточно высокая, практически 100%, только 3-4 человека затруднились с ответом. «Помощь и поддержка руководителя», «отношения с коллегами», «характер труда» и «информированность о делах коллектива и учреждения» не устраивает одного сотрудника Черепановской

ЦБС. Так как опрос был анонимный, с целью получения более правдивой картины, можно лишь предположить, что данными факторами не удовлетворён сотрудник, который работает в коллективе недолго. Но это только предположение...

Каковы причины возможной неудовлетворённости работой в библиотеке, показывает следующий рисунок. В большей степени сотрудников не устраивает слабая материально-техническая база учреждения, так ответило 33,9%. На втором месте по степени неудовлетворённости – отсутствие перспектив в будущем – 11,3%. Нехватку профессиональных знаний, умений и навыков ощущают 6 человек (9,7%), а отсюда – сложность в работе, неудовлетворённость ею. Равномерно распределились следующие причины неудовлетворённости сотрудников работой в библиотеке: «женский коллектив»), «большая нагрузка, как физическая, так и эмоциональная» и «низкая заработная плата». Остальные факторы оказались менее значимыми: трех специалистов не устраивает необходимость осваивать что-то новое и один человек отметил малочитаемость и малочисленность населения.

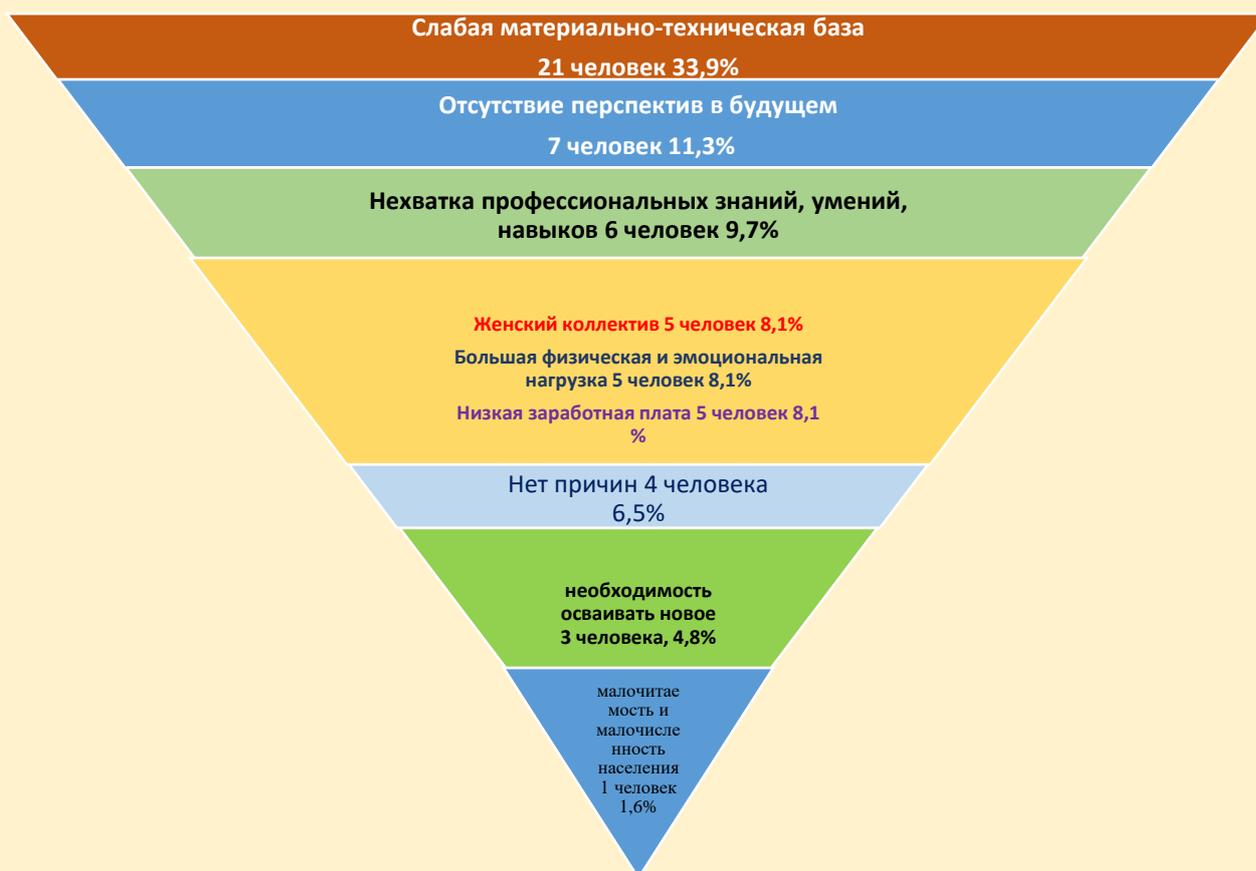


Рисунок 8

На вопрос о том, на какие направления для усовершенствования кадрового состояния библиотек стоит обратить внимание, все ответы распределились почти равномерно: 29% и 27% считают необходимым развитие непрерывного профессионального образования и достойная заработная

плата, 23% и 21% - привлечение молодых специалистов и получение профессионального образования.



Рисунок 9

При этом респондентам было предложено оценить степень собственной социальной профессиональной зрелости. Результаты стали ожидаемыми: 52% сотрудников работают в библиотечной сфере уже более 10 лет, соответственно очень большое количество (48%) чувствуют свою социальную и профессиональную зрелость. Но при этом наибольшее количество – 49%, затрудняются оценить свою профессиональную зрелость. Всего 3%, скорее всего сотрудники, отработавшие менее 1 года, чувствуют свою социальную и профессиональную незрелость.

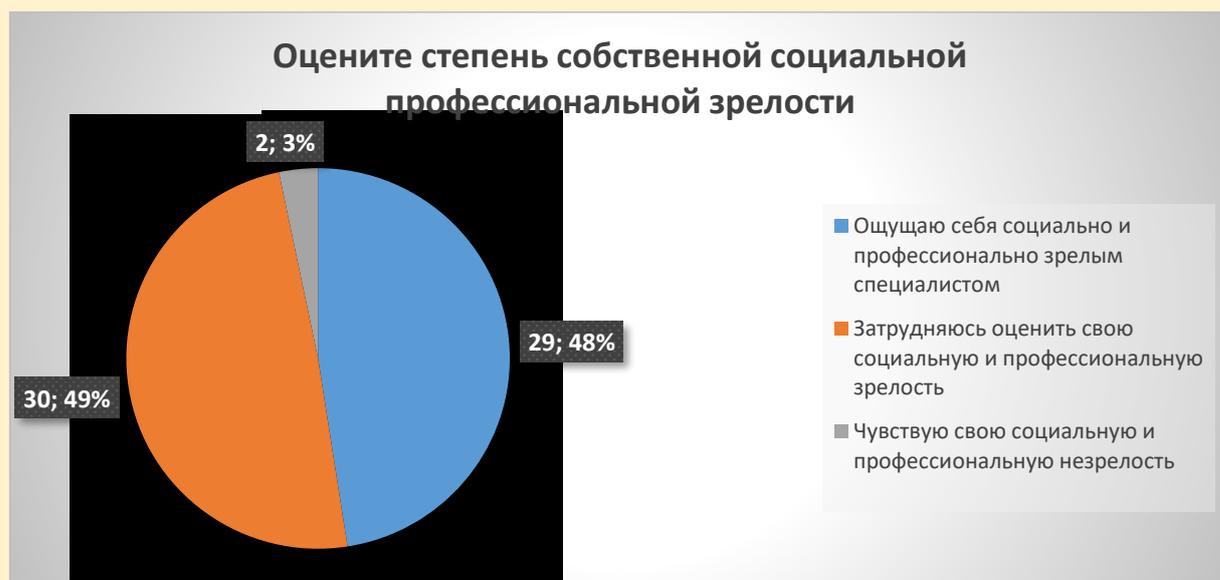


Рисунок 10

На вопрос «**Какие виды деятельности в библиотеке являются для Вас самыми сложными и трудными?**» (Рисунок 11) ответы распределились следующим образом: самым сложным для специалистов оказалась работа с документами- так ответили 38,2% респондентов. На втором месте по уровню сложности стала каталогизация документов -16,4%. Немного меньше 12,7% респондентов считают, что самое сложное в работе в библиотеке – это необходимость работать в медиа-пространстве, социальных сетях, в целом-использование информационных технологий. Возможно предположить, что это сотрудники в возрастной категории от 56 лет и для них может быть сложно освоение компьютерной техники и всего, что с ней связано.

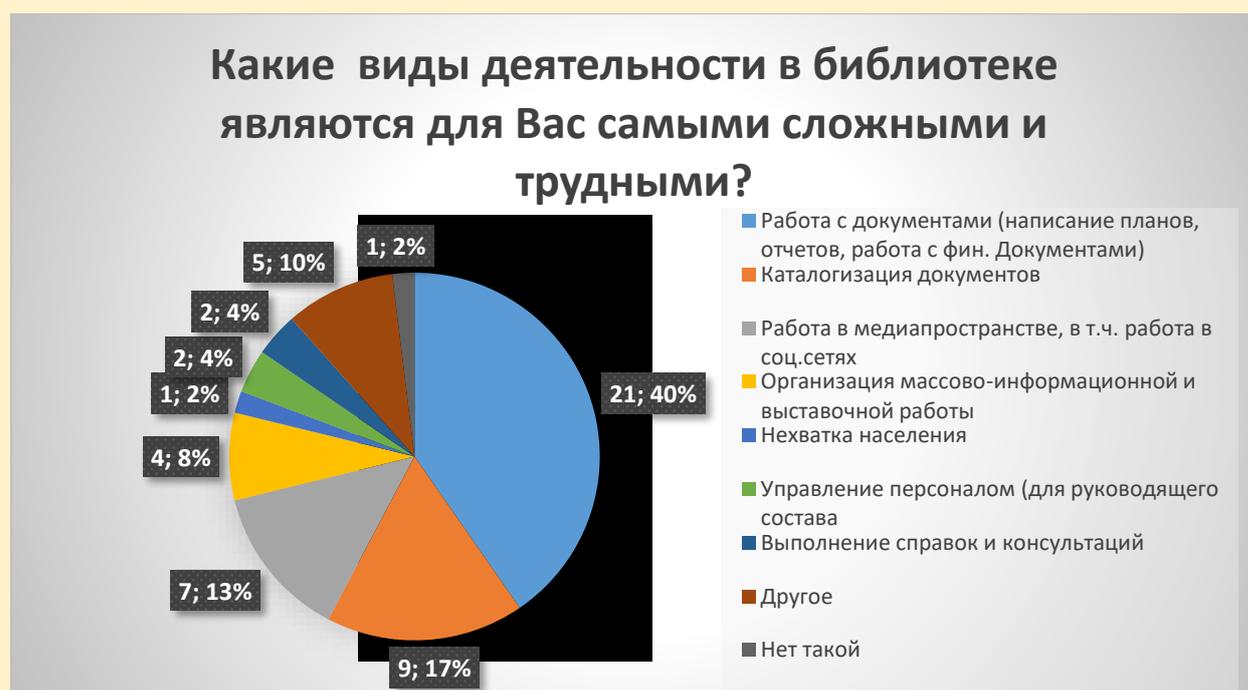


Рисунок 11

Хотя предыдущий вопрос показал, что самым сложным для сотрудников библиотек является работа с документами, а не работа в медиа-пространстве, на следующий вопрос анкеты «В какой области деятельности необходимо повышение квалификации?» большинство респондентов (44%) отметили вариант «освоение новых информационных технологий». 23% желает улучшить свои знания в разработке проектов и программ, а 13% - составлении планов и отчетов. Полученные результаты можно использовать при составлении плана обучающих семинаров для сотрудников МКУК «Черепановская ЦБС»

В какой области деятельности Вам необходимо повысить квалификацию?

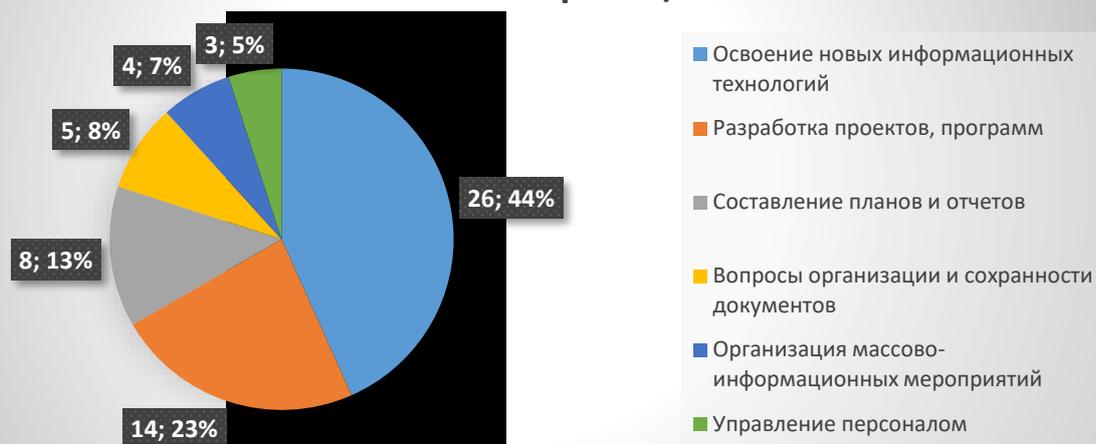


Рисунок 11

Центральная библиотека является главным методическим центром и координатором для всех библиотек района и одной из задач Центральной библиотеки является систематическое оказание методической и практической помощи сотрудникам библиотек МКУК «Черепановская ЦБС», подготовка и проведение совещаний, семинаров.

Поэтому в анкете предлагалось отразить, достаточно ли коллегам для повышения своего профессионального уровня посещение библиотечных семинаров. Наибольшее количество респондентов ответили, что все вопросы, возникающие в ходе работы, возможно решить на семинарах, а 31% необходимы более эффективные формы повышения квалификации. 20 % затруднились с ответом.

Достаточно ли Вам для повышения Вашего профессионального уровня посещение семинаров?

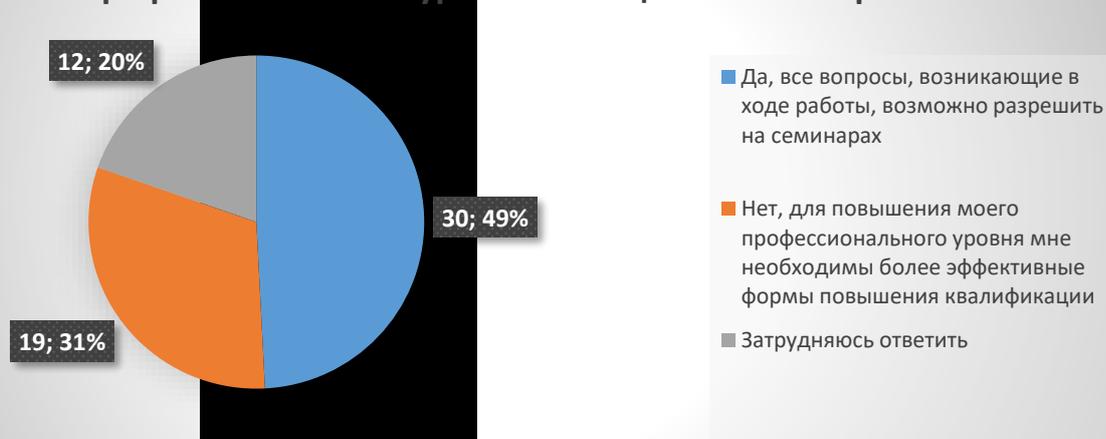


Рисунок 12

Наиболее приемлемыми и эффективными формами повышения квалификации для сотрудников стали обучающие семинары (47%) и курсы повышения квалификации (19%). Одинаковое количество респондентов, по 8%, отметили «самообразование», «деловые игры» и «учеба в ВУЗе».

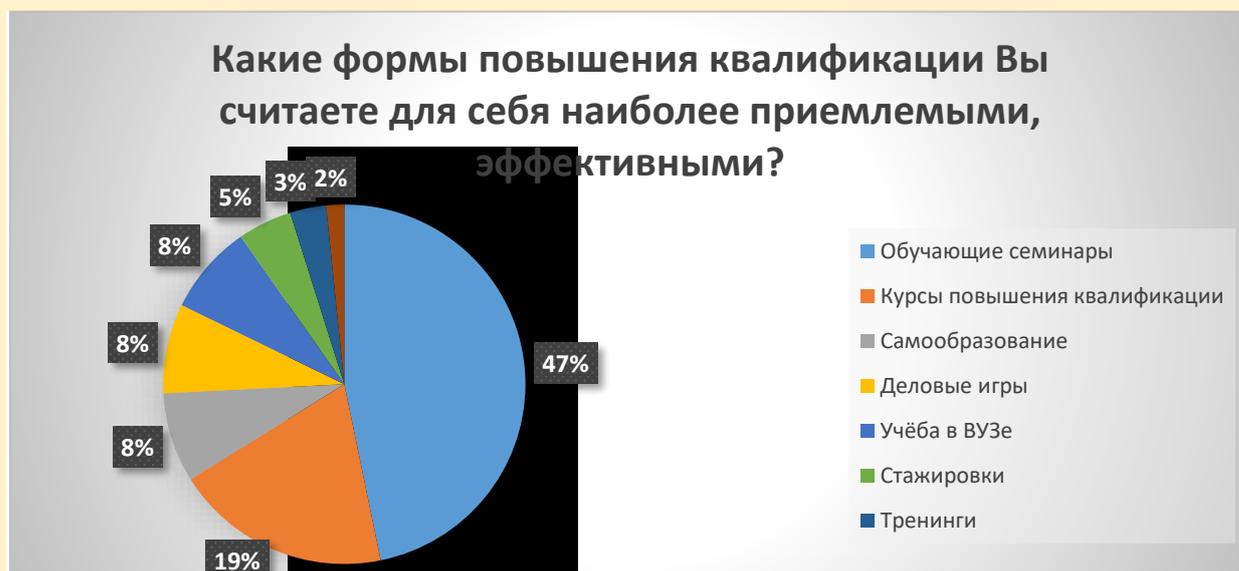


Рисунок 13

Следующий рисунок отражает содержание ответов респондентов на вопрос анкеты «Что стимулирует Вас к эффективной работе?». Наиболее эффективными аспектами для специалистов библиотек являются: позитивная оценка и поддержка руководства – 48%, интерес, творческий характер профессиональной деятельности – 18%, имидж библиотеки и справедливость оплаты – по 10%. Участие в проектах и акциях стимулирует 6% респондентов. Совсем небольшое количество сотрудников рассматривают в качестве стимула к эффективной работе микроклимат в коллективе.

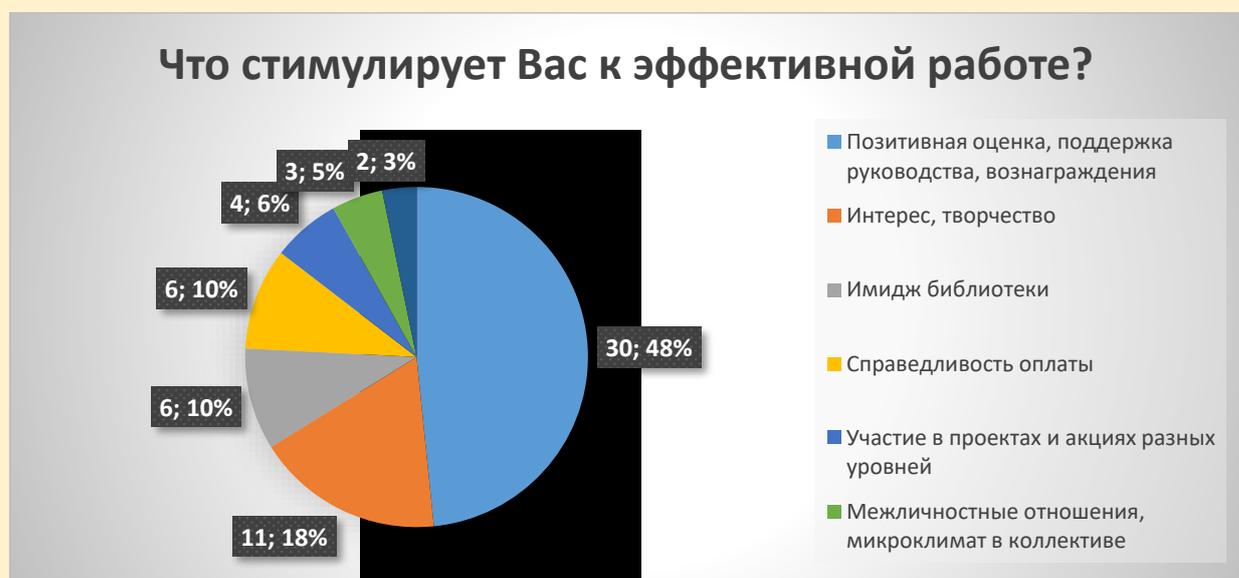


Рисунок 14

Работа библиотекарей позволяет реализовывать не только профессионально ориентированные способности, но и творческие: литературные, актерские, режиссерские, художественные и т.д. Есть ли у сотрудников возможности для реализации таких способностей, предполагал выяснить следующий вопрос анкеты. Ответ «ДА» дали 68% респондентов, «НЕТ»- ответили 11%, затруднились с ответом 21%.

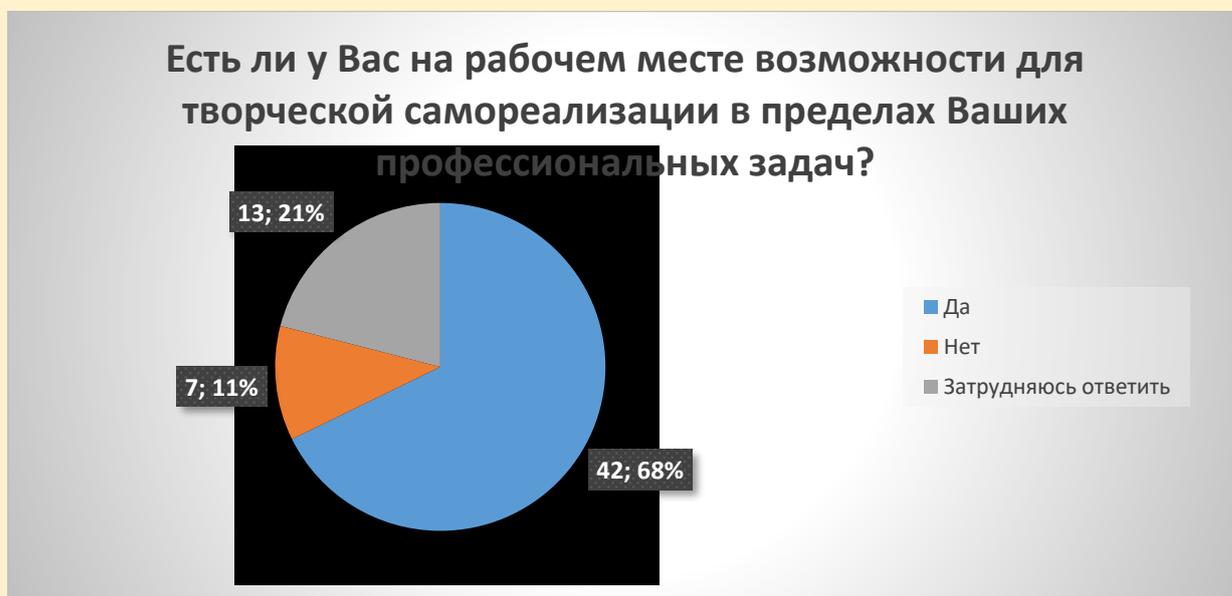


Рисунок 15

Вопрос анкеты «Получаете ли Вы своевременную помощь со стороны коллег и руководства», дал 95%-ый положительный ответ, только 5% затруднились с ответом.

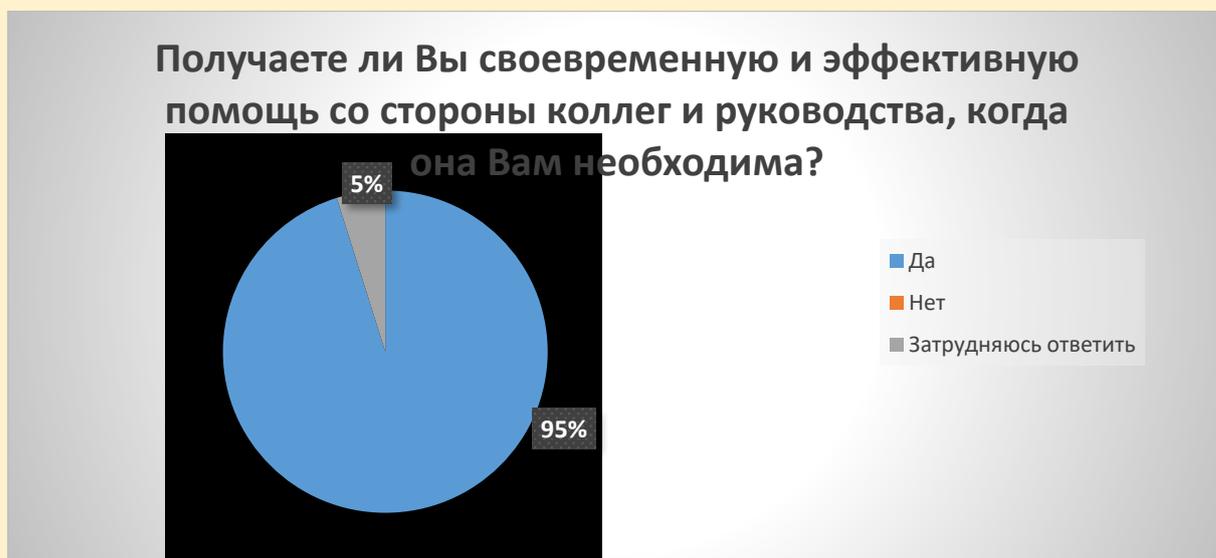


Рисунок 16

Диаграмма под номером 18 показывает, что коллектив МКУК «Черепановская ЦБС» достаточно дружный и конфликтные ситуации, как с коллегами, так и с руководителями случаются очень редко. Время от времени возникновение конфликтов с руководителем «редко» отметили 5 человек

(9,1%), «время от времени»- 3 человека (5,5%). У 85,5% респондентов конфликтов с руководством не возникает. А вот среди коллег конфликты случаются немного чаще: вариант «редко», выбрали 17 человек (29,3%), «время от времени» - 6 человек (10,3%), не конфликтуют 35 сотрудников – 60,3%.

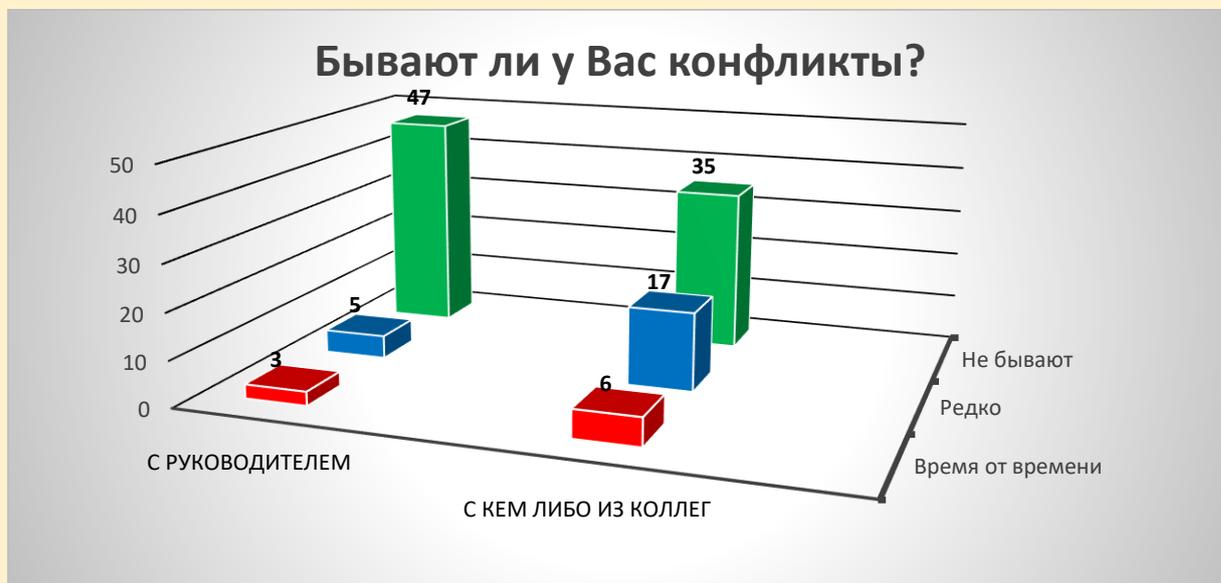


Рисунок 17

Вопрос «Как часто руководство идет на встречу в личных вопросах, которые отражаются на рабочем процессе» показал, что руководство МКУК «Черепановская ЦБС» очень лояльно к своим сотрудникам и им комфортно работает в учреждении. Так, ответ «никогда» не выбрал никто, «редко» - 6% (4 человека), «часто» - 8% (5 человек), а идут навстречу всегда – 84%.



Рисунок 18

Ощущают себя полноправным и полноценным членом трудового коллектива, чей труд и знания оцениваются по заслугам, - 73% из опрошенных сотрудников. Не ощущают себя таковыми – 4 человека (6%), затруднились с ответом – 13 респондентов (21%).

Ощущаете ли Вы себя полноправным и полноценным членом трудового коллектива, чей труд и знания оцениваются по заслугам?

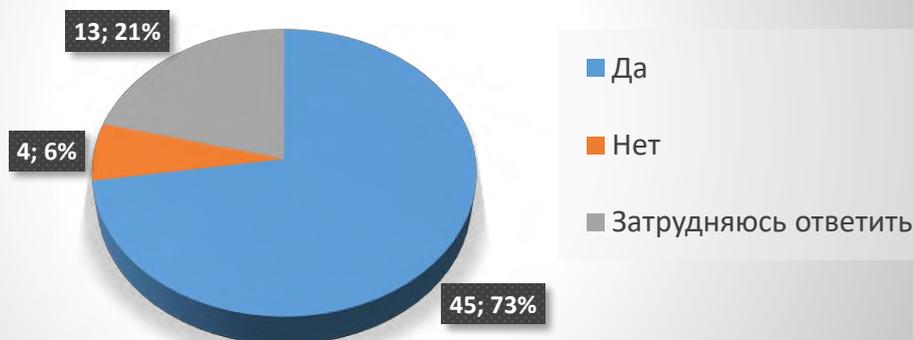


Рисунок 19

К сожалению, невысокая общественная оценка библиотечной профессии негативно воздействует на профессиональное самосознание сотрудников библиотек, снижает заинтересованность в профессиональном развитии. Поэтому следующий вопрос анкеты представлен для выяснения того, чувствуют ли специалисты востребованность своего труда со стороны общественности. Результат утешительный, большинство специалистов чувствует отдачу от своих читателей, а значит – будут стремиться совершенствовать свой профессиональный уровень.

Чувствуете ли Вы востребованность Вашей работы со стороны местного сообщества (со стороны Ваших пользователей, власти, СМИ, партнеров и т.д.)?

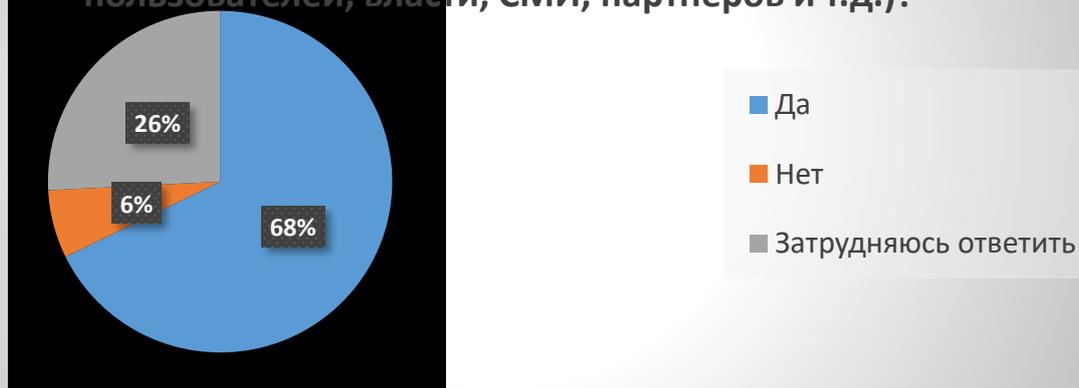


Рисунок 20

Согласно общественным стереотипам, профессию библиотекаря с полным основанием можно включить в перечень непрестижных профессий. Поэтому интересно было узнать, как же относятся окружающие к тому, что их знакомый или родственник работает в библиотеке. Оказалось, что у большинства окружающих респондентов людей достаточно уважительное

отношение к библиотечной профессии, так ответили 68%. Ответ «равнодушно» - у 24% респондентов. Есть и такие окружающие, которые с ухмылкой (насмешкой) воспринимают работу в библиотеке.



Рисунок 21

На вопрос о возможном увольнении 45% ответили отрицательно, возможен, если будет более интересное предложение считают 45% и 8% респондентов готовы уйти, если найдут более высокооплачиваемую работу.

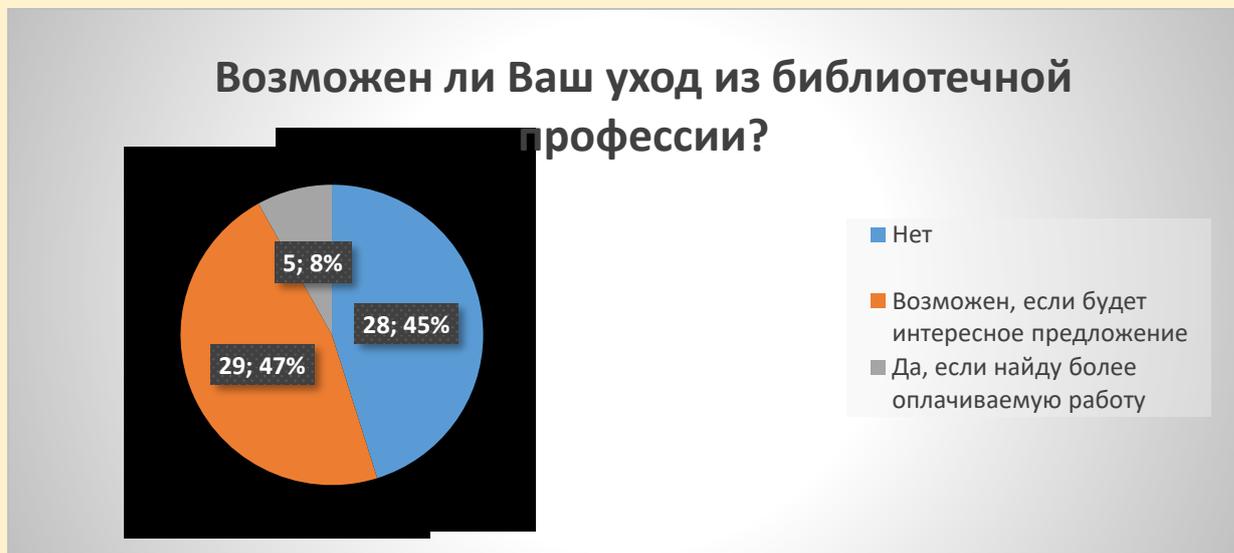


Рисунок 22

С гордостью говорят о том, что работают в библиотеке – 55%, без восхищения – 34%. Стесняются своей профессии – 8%, не говорят, где работают, а значит тоже стесняются – 3%.

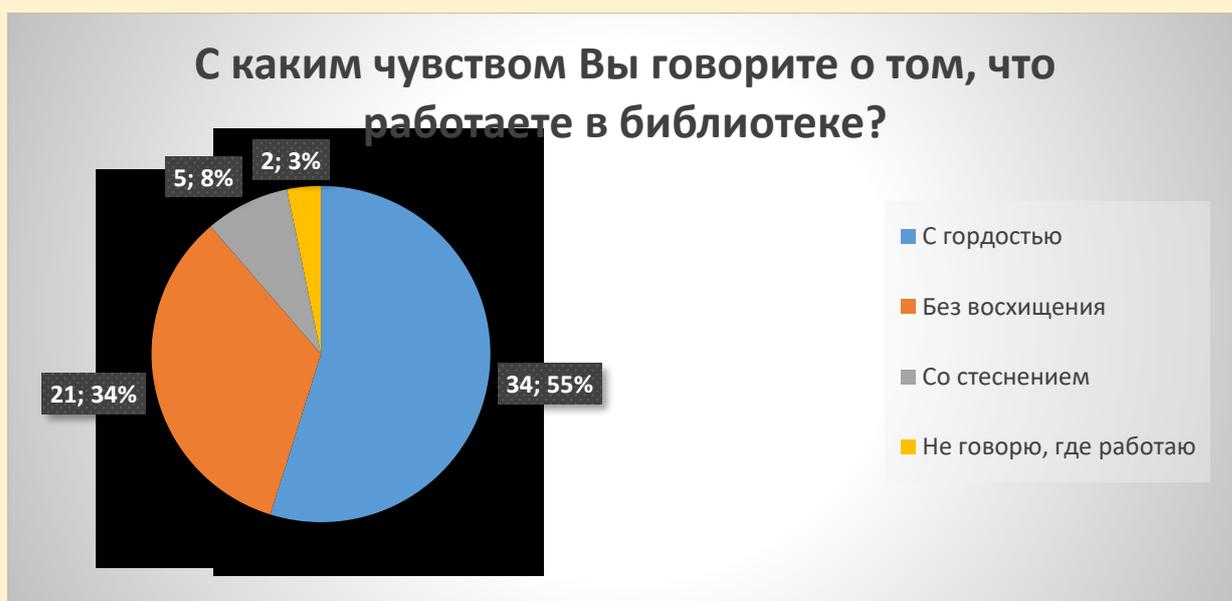


Рисунок 23

В завершении анкетирования респондентам было предложено написать в свободной форме чего им не достаёт в своей работе и что бы они хотели исправить, дополнить или изменить.

Если рассматривать полученные ответы в целом, то получается следующая картина: большинство респондентов (18 человек, 29%) отметило о необходимости материально-технической базы, что включает комплектование библиотек, приобретение современной техники (оргтехника, цифровая техника и т.д.) и современной мебели.

8 человек (12,9%) мечтают о собственном помещении для библиотеки. Сотрудники Центральной библиотеки отметили, что нахождение в одном помещении совершенно разных отделов очень мешает в работе. 2 респондента из этих 12% очень хотели бы работать в модельной библиотеке. 2 сотрудника отметили, что очень много работы, иногда, по их мнению, ненужной работы и на всё не хватает времени.

Были и единичные формулировки. Так, в ответах прозвучало, что в библиотеке нужен дресс-код; о том, что в работе недостаёт понимания от вышестоящего (выше директора ЦБС) руководства, то есть от местной власти; о том, что коллективу не хватает доброжелательности; о желании карьерного роста; о желании заниматься другим видом деятельности

Внимание было уделено совершенствованию справочно-библиографической работы, а также совершенствования форм учета, системы обслуживания читателей (переход на электронные носители). Было пожелание увеличения заработной платы за большие нагрузки, сокращения объема работы, как массовой, так и отчетной, расширение площадей библиотек, улучшение интерьера и внешнего вида библиотек.

Среди опрошенных сотрудников 19,4% (12 человек) устраивает абсолютно всё!

Анализируя результаты опроса, можно сделать следующие выводы:

✓ Выбор профессиональной деятельности для большинства сотрудников не является осознанным, чаще – случайным. Можно предположить, что причиной тому, среди прочего, является и отсутствие привлекательного образа профессии в обществе. Но, большинство из тех, кто выбрал эту профессию, изменили мнение о ней за время работы в библиотеке, а значит, не разочаровались в выборе рода деятельности.

✓ У населения Черепановского района сложилось положительное отношение к библиотекам, сотрудники чувствуют свою востребованность со стороны местного сообщества. Огромную роль, конечно же, в этом играет каждодневная работа сотрудников Черепановской ЦБС, которые находятся в постоянном поиске новых форм взаимодействия с пользователями библиотек.

✓ Для повышения качества обслуживания населения, по-прежнему, остаются проблемы материально-технического оснащения, которые требуют систематического бюджетного финансирования.

✓ Результаты анкетирования обозначили важную и актуальную проблему формирования кадрового резерва. И одной из задач руководства МКУК «Черепановская ЦБС» является привлечение в библиотеку молодых библиотечных кадров, обеспечение эффективной профессиональной адаптации непрофильных специалистов, а также, переквалификация таких сотрудников.

Выявленные в ходе исследования проблемы, болевые точки в дальнейшем могут быть учтены при определении перспектив дальнейшего развития библиотек.