

Итоги анкетирования по теме «Изучение удовлетворённости профессией»

Т. Н. Чупахина

заведующая научно-методическим отделом
БУКОО «Библиотека им. М. М. Пришвина»

(анкета приведена в учебно-методическом пособии «Библиотечный коллектив»: методологические и методические аспекты изучения доцента кафедры библиотековедения Самарской госакадемии культуры и искусств Богдановой Ирины Алексеевны, М.: Литера, 2011. – С. 81-83).

Объект исследования – библиотекари Орловской области, работающие с детьми (заведующие муниципальными детскими библиотеками, заведующие сельскими библиотеками, педагоги-библиотекари, библиотекари абонементов и читальных залов, работники методических служб библиотек) – всего 52 респондента.

Предмет исследования – мотивация (наличие интереса) библиотечных специалистов, работающих с детьми, к профессиональной деятельности

Цель исследования – сформировать мнение библиотечного сообщества относительно развития профессии, развития конкретной организации, в которой библиотекари осуществляют свою профессиональную деятельность, определить уровень самоактуализации – т.е. стремления библиотечных специалистов к более полному раскрытию своих профессиональных качеств и возможностей.

Анкета «Изучение удовлетворённости профессией» представляет собой перечень вопросов, ответы на которые приводятся тут же - такие вопросы называются закрытыми. Анкета включает в себя 20 вопросов. В предлагаемых вариантах ответов библиотечные специалисты выбирали тот, который соответствовал их мнению. На некоторые вопросы респонденты выбирали больше одного ответа, на некоторые вопросы ответы не выбирались вовсе (что свидетельствовало или о затруднении с ответом, или не совсем ответственном отношении к заполнению анкеты, невнимательное, поверхностное чтение вопросов анкеты. Например, 22 респондента, отвечая на вопрос №19, вместо того, чтобы выставить оценки по 5-балльной системе, просто поставили галочки.

Итак, каким образом осуществлялся выбор ответов?

1-ый вопрос анкеты предлагал определить личный мотив при выборе профессии библиотекаря.. Выбор профессии был осознанным для 38% библиотечных специалистов, они всегда хотели работать именно в библиотеке, для 32% этот выбор был случайным, для 13% выбор профессии был определён желанием работать в информационной сфере, у 13 % было желание выбрать тихую, спокойную профессию. 2 респондента (4%) не выбрали ни одного из предложенных вариантов.

На 2-ой вопрос «Нравится ли Вам Ваша работа?» ответы распределились следующим образом: очень нравится – 48%; пожалуй, нравится – 50%; одному респонденту (2%) работа не нравится.

На 3-ий вопрос «Хотели бы Вы сменить работу?» утвердительно – 1 респондент (2%), отрицательно ответили 81%, ответ «не знаю» дали 17%.

4-ый вопрос формулировался следующим образом: «Предположим, что по каким-либо причинам вы временно не работаете. Вернулись бы Вы снова на прежнее место работы?» Утвердительно ответили 70%, отрицательно – 11%, ответ «не знаю» дали 17%, один респондент (т.е. 2%) не выбрал ни одного из предложенных вариантов.

В следующей позиции (5-ый вопрос) требовалось оценить уровень организации работы в своей библиотеке. 52% считают, что «работа организована очень хорошо»; 42% считают, что она организована «в общем, неплохо, хотя есть возможность улучшения»; один респондент (т.е. 2%) считает, что работа организована в целом нерационально, много времени расходуется впустую; 4% затруднились с ответом («трудно сказать»).

Респондентам предлагалось оценить также систему повышения квалификации в их библиотеке (6-ая позиция). 44% считают, что система повышения квалификации организована чётко, эффективно, отличается разнообразием форм; 52% считают, что она нуждается в определённой модернизации; 2 респондента (4%) не выбрали ни один из предложенных вариантов.

Респонденты должны были оценить возможности реализации своих творческих способностей в своей библиотеке (7-ой вопрос). 83% считают, что «всегда можно проявить себя творчески, было бы желание». 13% считают, что проявляют свои способности время от времени, когда работают над творческим заданием, 4% считают, что возможности реализации творческих способностей в их библиотеке «очень редки, в основном рутинная работа».

8-ой вопрос касался предоставления в библиотеке условий для проявления творческой инициативы. 65% респондентов стараются воспользоваться любой возможностью для этого, потому что всегда есть идеи; 33% высказывают идеи иногда, от случая к случаю, один респондент (2%) не выбрал ни один из предложенных вариантов.

Респондентам предлагалось ответить на вопрос, как оцениваются результаты их работы (9 вопрос). 58% считают, что результаты их деятельности в библиотеке всегда оцениваются объективно, 40% - что оцениваются по-разному, в зависимости от ситуации и настроения руководства, один респондент (2%) считает, что его работа чаще всего оценивается необъективно.

10 вопрос связан с оценкой респондентов своих лидерских качеств. О давнем желании стать руководителем, то есть лидером, заявил один респондент (2% от общего количества). «Можно попробовать» - считает 32%, «никогда бы не согласился» - 66%.

По вопросам организации труда в библиотеке (это 11-ый вопрос) есть что посоветовать своему руководству 46-ти % респондентов, 40% выбрали ответ «иногда какие-то мысли по этому поводу приходят в голову, но потом забываются за текущей работой», нет никаких идей по организации труда у 12%, один респондент (2%) не выбрал ни один вариант из предложенных.

Респонденты не высказывают свои идеи по улучшению организации труда (12 позиция) по разным причинам: 42% не уверены в их значимости и эффективности, 12% считают, что его идеи «только вызовут раздражение у руководства и коллег», 46% (см. 11 вопрос) свои идеи высказывают всегда.

Наличие или отсутствие лидерских качеств наших респондентов проявляется в их выборе вариантов в 13 позиции. «Я люблю работать во главе творческой группы» - такой ответ выбрали 12 % респондентов, в составе команды любят работать 52%, индивидуально –36%.

Респонденты видят проблемы во внедрении в их библиотеках новых информационных технологий (14 вопрос). Два респондента (4%) считают, что эти проблемы вызваны отсутствием чёткой стратегии; 65% главной проблемой считают нехватку техники, 9% считают, что проблемы вызваны недостаточно высокой квалификацией персонала, 9% никаких проблем в этом виде деятельности не видят. 17% респондентов выбрали по два варианта ответов, считая, что проблемы во внедрении новых информационных технологий вызваны и нехваткой техники, и недостаточно высокой квалификацией персонала.

В 16-ом вопросе респондентам предлагалось оценить уровень обеспеченности техническими средствами их библиотек. 54% считают, что эта обеспеченность недостаточна, 35% считают её крайне недостаточной. 11% считают обеспеченность техническими средствами достаточной.

Ответы на 17 вопрос, касающийся оборудования рабочего места, распределились следующим образом: рабочее место оборудовано всем, чем нужно, у 21% респондентов, 62% респондентов считают, что их рабочее место оборудовано только самым необходимым, не хватает самого необходимого у 17%.

Следующая, 18-ая позиция, предлагала респондентам оценить морально-психологический климат в их трудовом коллективе. 65% согласны с утверждением, что большинство сотрудников их коллектива хорошие, отзывчивые люди; 31% считают, что в их коллективе есть разные люди; двое (т.е. 4%) не выбрали ни один вариант из предложенных.

В 19-ой позиции анкеты респондентам предлагалось оценить по 5-балльной шкале деловые и личные качества их коллег по работе. Средняя оценка деловых качеств (профессионализм, умение работать в команде, умение видеть новое, инициативность, предприимчивость, исполнительность, ответственность) составила 4,5 балла; средняя оценка личных качеств (коммуникабельность, доброжелательность, отзывчивость, чувство справедливости, равнодушие, доброта, умение прощать) составила 4,6 балла.

20 вопрос предлагал выбрать позицию, оценивающую роль профессии библиотекаря в обществе. 50% респондентов считают профессию библиотекаря профессией с интересными перспективами; 40% считают её обычной, которая не исчезнет, но и ждать от неё чего-то особенного не стоит, 4% считают профессию библиотекаря бесперспективной, 6% не выбрали ни одного из предложенных вариантов.

В анкете был также вопрос, касающийся графика работы в библиотеке. 87% график устраивает, 11% - нет, один респондент (2%) выбрал ответ «устраивает не во всём».

Стаж респондентов: от 0 до 3 лет – 7 человек (13%), от 3 до 10 лет – 12 человек (23%), свыше 10 лет – 33 человека (64%)

Итоги анкетирования:

Морально-психологический климат в трудовых коллективах наших респондентов удовлетворительный, есть определённая склонность к творчеству, определённое стремление к инновационному поиску, определённое желание проявить творчество в работе.

Респонденты в целом положительно оценивают свою принадлежность к библиотеке, в которой они работают, большая часть сотрудников ценит её достаточно высоко. Сотрудники в целом положительно оценивают морально-психологический климат в своём учреждении, деловые и личностные качества своих коллег.

С другой стороны, мотивация к библиотечному труду, то есть наличие интереса к библиотечной деятельности (как вообще, так и в конкретной библиотеке, в частности), недостаточна. Отсюда вытекает и неудовлетворённость ряда сотрудников профессией в целом, а также трудом в конкретном учреждении.

Что указывает на слабую мотивацию? Прежде всего, это неопределённость мнений (достаточно большой процент выбора ответов «не знаю», «трудно сказать», «я не уверен», «можно попробовать», «пожалуй, нравится» и т. д.), отсутствие ответов на ряд вопросов. Налицо неуверенность в себе как в профессионале из-за недостаточного владения необходимыми умениями и навыками при осуществлении современной (читай – инновационной) профессиональной библиотечной деятельности. Неуверенность эта может быть вызвана, в том числе, и недостатками в системе повышения квалификации, и невысоким социальным статусом профессии, а более всего - нечёткостью личных нравственных установок, нежеланием конкретного человека заниматься самоактуализацией, т.е. стремлением к более полному развитию своих социальных качеств и возможностей.

Важно понять, что стремление к инновационной деятельности – важнейшее условие для развития библиотеки в современных условиях. Под инновацией понимают результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание, внедрение и распространение новых видов изделий, технологий, форм. Способность специалиста генерировать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления называется профессиональной

креативностью. Правда, создавать в библиотеке инновационные информационные продукты при низкой технологической обеспеченности довольно затруднительно. Кроме того, даже если и есть нужная техника, то соответствующая квалификация библиотекаря сегодня часто бывает недостаточной.

Отказ достаточно большого числа респондентов от стремления к лидерству наряду с выраженным стремлением не брать на себя слишком много соседствует с щепетильным отношением к объективности оценивания их работы.

Ведущими мотивами профессиональной деятельности наших респондентов можно считать:

- желание и стремление проявить творчество в работе,
- уважение со стороны руководства,
- хорошее отношение со стороны коллег,
- осознание общественной значимости своего труда.

Сотрудники орловских библиотек, в целом, удовлетворены своей профессией, в том числе трудом в своей библиотеке.