

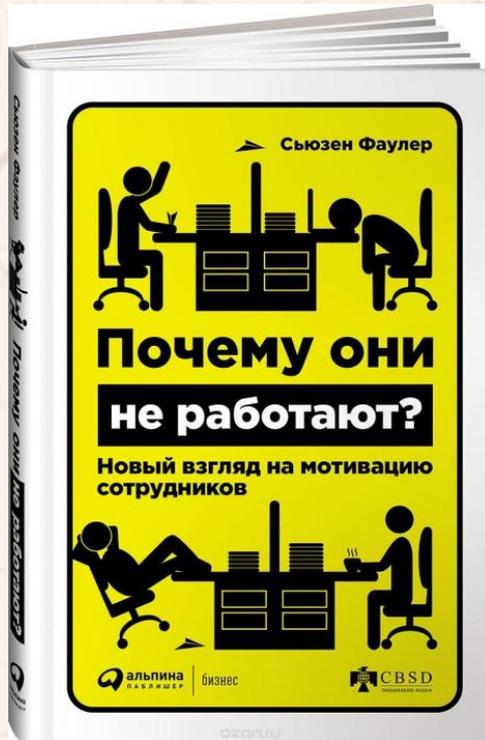


# КНУТЫ И ПРЯНИКИ

**Мотивация сотрудников к  
ведению и наполнению  
виртуальных представительств  
библиотеки**

*Овчинникова Н.В.,  
заведующий сектором НМО  
ГБУК "Владимирская областная  
научная библиотека"*

Владимир  
2016



Мотивация — это умение.  
Люди могут **научиться** ей.  
Научиться выбирать и создавать  
оптимальные мотивационные события  
в любое время и в любом месте.  
Прежде чем помочь своим сотрудникам  
провести оценочный процесс или  
**научить** их мотивации,  
***вы должны научиться этому сами.***

[Сьюзен Фаулер. Почему они не работают?  
Новый взгляд на мотивацию сотрудников](#)



Рис. 1.2. **Модель «спектра мотивации» — шесть мотивационных статусов**

# Система мотивации в библиотеке

- 🍪 прозрачная;
- 🍪 простая;
- 🍪 принимается коллективно;
- 🍪 объективная.

# Мотивация и поощрение

**Мотивация** персонала — одна из самых сложных технологий кадрового менеджмента.

Мотивация может переродиться в обычную систему **поощрений**. Последняя предполагает поощрение или награду за уже достигнутые результаты.

# МОТИВАЦИЯ

## Материальная

- ✿ Дифференцированное премирование
- ✿ Новогодние подарки и подарки к юбилеям
- ✿ Профессиональные конкурсы с денежным вознаграждением

## Нематериальная

- ✿ Кратковременный перевод на работу в другие отделы или другую библиотеку
- ✿ Визиты в другие библиотеки
- ✿ Посещение значимых профессиональных мероприятий
- ✿ Грамоты/благодарственные письма/представление к наградам
- ✿ Профессиональные конкурсы без денежного вознаграждения
- ✿ Похвала
- ✿ Уважение
- ✿ Выражение благодарности
- ✿ Обучение и повышение квалификации
- ✿ Возможность участвовать в принятии решения, принимать решения
- ✿ Гибкий рабочий график

# Важнейшие потребности

- ✓ потребность взаимного уважения в коллективе, уверенность в поддержке со стороны сотрудников;
- ✓ потребность в решениях, соответствующих действительности, научно обоснованных;
- ✓ потребность в ответственности (стремлении проявить творческие способности и сделать работу более интересной, привлекательной для других);
- ✓ потребности личного развития, предполагающая мобильность, продвижение в должности, включение в коллективную работу;
- ✓ потребность в самореализации (личное участие в определении целей и стратегии библиотеки, личное участие в общественном развитии, формирование активности);
- ✓ потребность в объективной оценке.

# Формы мотивации

- *Идеальный вариант* — внесение работы по наполнению виртуальных представительства библиотеки в оценочный лист работы.
- *Реальные варианты:*
  - ☺ денежное вознаграждение;
  - ☺ создание особого инновационного климата;
  - ☺ публичное признание и стимулирование;
  - ☺ личное развитие и профессиональный рост;
  - ☺ чувство причастности;
  - ☺ интерес и вызов;
  - ☺ собственный пример.

# Инновационный климат

- ☺ более высокий образовательный уровень персонала;
- ☺ творческая обстановка и новаторство;
- ☺ экспериментаторство.

# Инновационный климат

«Культивирование» у персонала творческого и активного отношения к работе — необходимое условие создания инновационного климата.

Руководству библиотеки необходимо побудить сотрудника мобилизовать свои резервные возможности.

# Инновационный климат

Если вы хотите изменить культуру  
в вашей организации,  
первым шагом посмотрите в зеркало и убедитесь, что  
ваше собственное поведение соответствует тому,  
что вы ждете от своих сотрудников.

# Бонусная программа «Золотая рыбка»

(реализовывалась в МБУК «ЦБС г. Каменска-Уральского» в 2013 г.)

## “ЗОЛОТАЯ РЫБКА” - бонусная программа

Уважаемые коллеги!

Мы знаем, как вы все усердно и успешно работаете, чтобы выполнить наше общее желание – увеличить количество читающих людей в нашей стране.

Для многих своих читателей вы сами - золотые рыбки, которые исполнили их желание прочесть интересную книгу.

Но и вам, возможно, хотелось бы поймать золотую рыбку и загадать свои желания.

### Как сделать так, чтобы у вашей библиотеки появились золотые рыбки, исполняющие желания?

- Проще всего найти ракушки, для этого надо писать пресс-релизы, присылать хорошие фотографии. **Ракушка – 1 балл.**
- Морские звезды найти посложнее. Для этого надо создавать электронные ресурсы и рассказывать о сайте и его возможностях своим читателям. **Морская звезда – 2 балла.**
- Рыбок отыскать можно, поделившись качественными методическими материалами на своей виртуальной площадке. **Рыбка – 3 балла.**
- Внимание! В ваш аквариум могут попасть не только безобидные морские обитатели, но и опасные хищники, которые могут “съесть” заработанные бонусы. **Мурена - 1 балл.**

Наполняя таким образом аквариум своей библиотеки, можно “заселить” его различными обитателями. Итоги будут подводиться два раза в год: в Общероссийский день библиотек и в конце года.

Та библиотека, у которой окажется больше обитателей в аквариуме и, соответственно, больше баллов, будет награждена.

Награда может быть: премией на библиотеку, приоритетным комплектованием библиотеки новой компьютерной техникой и различными устройствами, используемыми в работе, стажировка в ЦГБ и библиотеках области и др.

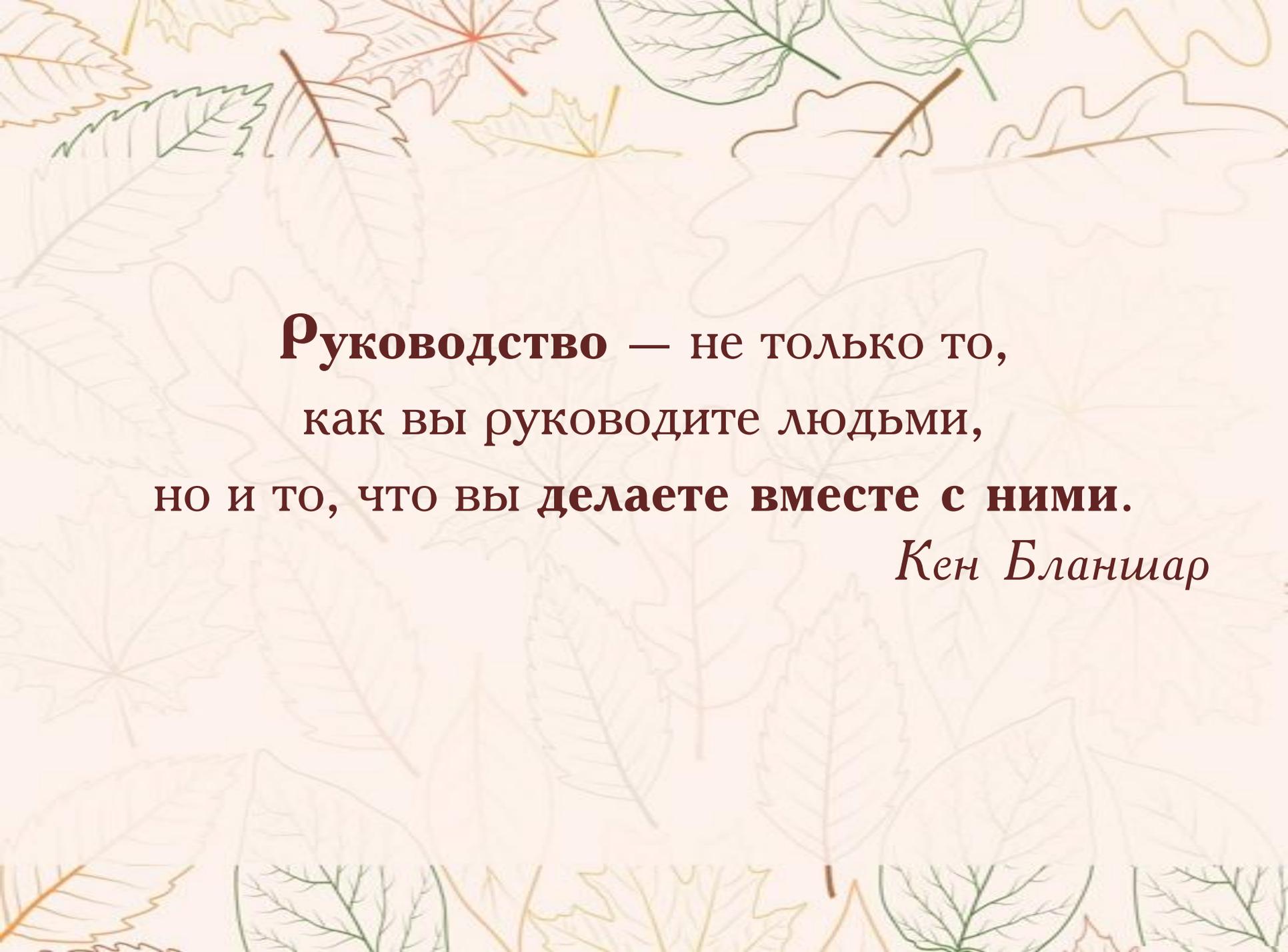
Действия библиотек	Оценка	Результат	Советы
Афиша или новость на официальном сайте МКУК "ЦБС" о прошедшем в библиотеке мероприятии	За содержательные и значимые афиши и новости библиотеке добавляются бонусы	1 балл	Читайте инструкцию <a href="#">«Как написать пресс-релиз»</a>
Создание электронных ресурсов библиотеки (электронные указатели, книжные выставки, электронные публикации, мультимедийные презентации, видеоролики и проч.)	Новостной/афишный материал, сопровождается ссылкой на эл. продукт или содержит его код	2 балла	Любой электронный ресурс, созданный библиотекой и представленный к оценке, должен использоваться при проведении мероприятия. Можно продемонстрировать это фотографией или упоминанием в пресс-релизе
Привлечение внимания пользователей к страницам официального сайта МКУК "ЦБС"	Рассказ о работе сайта, его материалах при проведении мероприятий	2 балла	Можно продемонстрировать это фотографией или упоминанием в пресс-релизе
Размещение на блоге/сайте библиотеки обучающих постов с информацией о сервисах и программах, используемых в работе, или других методических разработок	За содержательные и качественные материалы	3 балла	В Зал электронной информации высылается ссылка на пост (с пометкой "Золотая рыбка")
Размещение на официальном сайте МКУК "ЦБС" и блоге/сайте библиотеки дублированного контента	Использование неуникального контента	- 1 балл	Главное правило продвижения электронного ресурса - его уникальный контент! Если вы уже публиковали информацию о событии, не стоит повторяться

Текущие результаты всех библиотек можно посмотреть [здесь](#).

# Бонусная программа «Золотая рыбка»

*Текущие результаты*

ЦГБ (отдел обслуживания)	
ЦДБ	
Библиотека-филиал №3	
Библиотека-филиал №4	
Библиотека-филиал №5	
Библиотека-филиал №6	
Библиотека-филиал №8	
Библиотека-филиал №9	
Библиотека-филиал №10	
Библиотека-филиал №12	
Библиотека-филиал №13	
Библиотека-филиал №14	
Библиотека-филиал №16	
Библиотека-филиал №17	
Библиотека-филиал №19	



**Руководство — не только то,  
как вы руководите людьми,  
но и то, что вы делаете вместе с ними.**

*Кен Бланшар*

## Использованная литература:

- Захаренко М.П. Молодые кадры в современной библиотеке: организационно-управленческий подход: нау.-практ. пособие. - Санкт-Петербург: Профессия, 2013. - 240 с.
- Качанова Е.Ю. Инновации в библиотеках. - Санкт-Петербург: Профессия, 2003. - 318 с.
- Кильпякова И.С. Кадровый менеджмент современной библиотеки: опыт ОУНБ. - М.: Литера, 2012. - 128 с.
- Колесникова М.Н. Управление персоналом библиотеки: учеб.-практ. пособие. - СПб.: Профессия, 2011. - 192 с.
- Сабина Т.Б. Организационная культура библиотеки: учеб.-метод. пособие. - Санкт-Петербург: Профессия, 2014. - 304 с.

## **Контакты**

Овчинникова Наталья Владимировна,  
зав. сектором НМО ГБУК «Владимирская областная  
библиотека»

Е-mail: [cgb.sbo@gmail.com](mailto:cgb.sbo@gmail.com)

Сайт: <http://biss.lib33.ru/>

Блог: <http://biblio-stilius.blogspot.com/>

**Спасибо за внимание!**