

НАША ПРОФЕССИЯ. КАДРЫ. ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 023

О. В. Макеева

ГПНТБ СО РАН

Характеристики адаптации персонала в крупных научных библиотеках (по итогам исследования)

Представлены результаты исследования разных аспектов адаптации персонала в крупных научных библиотеках Сибирского федерального округа: ГПНТБ СО РАН, Новосибирской государственной областной научной библиотеке и Томской областной универсальной научной библиотеке им. А. С. Пушкина. Составлен примерный типологический портрет «среднего» библиотекаря научной библиотеки сибирского региона.

Ключевые слова: адаптация персонала, библиотечные сотрудники, библиотеки, Сибирский регион.

UDC 023

Oksana Makeeva

*Library of Russian Academy of Sciences Siberian Branch,
Novosibirsk, Russia*

Features of staff adaptation in large academic libraries (research findings)

The findings of the study of aspects of staff adaptation in large libraries of Siberian Federal Area, i. e. State Public Library for Science and Technology of RAS Siberian Branch, Novosibirsk State Regional Scientific Library and Tomsk A. S. Pushkin Regional Scientific Library, are presented. Sample typological portrait of “an average” librarian of a scientific library in Siberian region is outlined.

Keywords: staff adaptation, library staff, Siberian region.

В теории и практике современного менеджмента работа с персоналом признаётся одной из важнейших задач управления. Считается, что правильно выстроенная стратегия взаимодействия с сотрудниками способна значительно повысить эффективность деятельности любой организации, поэтому вопросами профессиональной адаптации и развития коллектива активно занимаются специалисты разных отраслей науки, промышленности, образования и социальной сферы.

Чаще всего под адаптацией в общем смысле понимают приспособление индивида к условиям среды, измеряемое в объективных и субъективных показателях. Согласно современным представлениям, *адаптация – сложное явление, заключающееся в согласовании интересов субъекта адаптации и требований внешней среды*. В структуру её модели обычно включают три компонента: *субъект – процесс адаптации – внешняя среда* [4].

Профессиональная адаптация в общем смысле – это приспособление индивида к условиям труда, профессиональной (социальной и физической) среде. Считается, что первый этап адаптации человек проходит во время профессионального обучения (на производственной практике), второй – в процессе работы на конкретной должности [14]. Напомним: по мнению специалистов, адаптация на рабочем месте сотрудника любой организации заключается в необходимости приспособляться к совокупности условий.

Группы факторов принято условно объединять в виды адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная и профессиональная (состав видов адаптации и критерии их выделения у отдельных авторов могут несколько различаться) [5]. При этом мы по умолчанию подразумеваем, что деятельность сотрудника соответствует должностным требованиям в минимально необходимом объёме.

Поскольку адаптация – непрерывный процесс, периодически актуализируемый во времени (если этого не происходит или происходит крайне редко, возможно, в развитии организации наблюдается стагнация), большое влияние, по мнению многих исследователей, на успешность как профессиональной, так и социальной адаптации, оказывают множество факторов, состав и структура которых изучается в разных аспектах и на основании разных подходов в зависимости от цели и задач исследования.

Для измерения степени успешности адаптации сотрудников (адаптированности) специалисты предлагают использовать разные критерии и показатели (объективные и субъективные). К объективным относят, например, показатели, характеризующие эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в различных её сферах. Они подразделяются обычно по принадлежности к одному из её видов: *профессиональному* (со-

ответствие квалификационных навыков требованиям рабочего места); *социально-психологическому* (степень соответствия поведения личности нормам, сложившимся в данном коллективе); *психофизиологическому* (степень утомляемости, уровень нервной перегрузки).

Субъективные показатели характеризуют удовлетворённость сотрудника работой в целом или отдельными её направлениями. Они подразделяются по принадлежности к одному из видов адаптации и определяют, как оценивает работник своё отношение к профессии и квалификации; отношения с коллективом, руководством; самочувствие, условия и тяжесть труда; понимание роли индивидуальных задач в решении общих задач организации [12].

Различные аспекты проблемы адаптации персонала библиотек и работы с кадрами затрагивали в своих работах такие специалисты, как Е. Б. Артемьева, Т. А. Жданова, М. П. Захаренко, Т. Я. Кузнецова, О. В. Орлова, Э. Р. Сукиасян, И. М. Суслова, И. К. Фомичева, Ю. В. Юрик и другие [1–3, 6, 8–10, 13, 15].

Большинство работ по данной теме имеет ярко выраженную практическую направленность; созданные исследователями материалы (рекомендации руководству, программы адаптации сотрудника, памятки новичку и т.д.) должны помочь сотруднику быстрее «войти» в коллектив и соответствовать должностным обязанностям и установленным нормам [13, 15], т.е. преобладает изучение *объективных* показателей адаптации. Кроме того, в большинстве библиотечковедческих работ адаптация рассматривается в аспекте менеджмента [3, 10], в качестве задачи, направленной на поиск оптимальных путей и способов управления процессами адаптации сотрудников; не идёт речи о глубоком изучении сущности адаптационных процессов, степени и характера влияния факторов, воздействующих на адаптацию, т.е. об оценке её *субъективно-личностных* показателей.

Чаще всего специалисты библиотек изучают продолжительность периода адаптации; факторы, влияющие на неё (для библиотечных исследований характерно разделение основных факторов влияния на внешние и внутренние, объективные и субъективные); разные виды (аспектов) адаптации и их сложность для индивида [2, 3, 13, 15].

В библиотечном деле в большинстве случаев адаптированность (как результат) рассматривается специалистами как усвоение организационных и профессиональных требований, связанных с трудовой деятельностью, а не как удовлетворённость работой (субъективно-эмоциональная оценка сотрудниками своего труда в библиотеке). Однако в последние годы библио-

теки, особенно центральные региональные, начали активно изучать различные аспекты удовлетворенности работой (трудом). Например, возобновлены или вновь начаты исследования по этой теме в ГПНТБ Сибирского отделения РАН, Новосибирской государственной областной научной библиотеке (НГОНБ), Дальневосточной государственной научной библиотеке, Томской областной универсальной научной библиотеке им. А. С. Пушкина (ТОУНБ).

В 2014 г. специалисты ГПНТБ СО РАН провели пилотное исследование адаптации и удовлетворенности трудом сотрудников крупных библиотек Сибири: ГПНТБ СО РАН, НГОНБ и ТОУНБ [7]. Полученные результаты позволяют говорить о наличии как общих, так и частных проблем в деятельности библиотек (речь пойдет только о кадрах и их оценке социальных и организационных аспектов работы учреждений).

Большинство респондентов из всех библиотек отметили, что период адаптации – вхождения в рабочий процесс – у них продолжался от 1 до 3 месяцев. На втором месте оказался ответ «совсем не было проблем», на третьем – период адаптации от 3 до 6 месяцев и от 1 года до 2 лет (НГОНБ). В ТОУНБ с незначительным «отрывом» на четвертом месте – ответы «от 9 месяцев до 1 года» и «затрудняюсь ответить» (табл. 1).

Таблица 1

Период адаптации (ответы – в %)

Варианты ответа сотрудников	ГПНТБ СО РАН	НГОНБ	ТОУНБ
1. От 1 до 3 месяцев	47,58	40,35	40,91
2. От 3 до 6 месяцев	12,33	7,02	10,61
3. От 6 до 9 месяцев	2,64	7,02	1,52
4. От 9 месяцев до 1 года	5,73	5,26	9,09
5. От 1 года до 2 лет	4,41	10,53	4,55
6. Свыше 2 лет	1,32	0,00	3,03
7. Затрудняюсь ответить	4,41	8,77	9,09
8. Совсем не было проблем	21,59	21,05	21,21
Итого	100	100	100,00

Распределение ответов третьего и четвертого места, вероятно, во многом обусловлено как спецификой работы библиотек (ТОУНБ и НГОНБ – центральные общедоступные библиотеки регионов), так и их особенностями, однако руководству библиотек, на наш взгляд, стоит обратить внимание на эти результаты. Суммарное количество тех, кто потратил на адаптацию больше 6 месяцев, превышает 20%, что практически совпадает с числом тех, у кого совсем не было проблем. Вероятно, либо в этих библиотеках есть

участки работы, где при адаптации к должности требуется прикладывать значительные усилия, либо сказываются субъективные факторы. Первое и второе место – это, пожалуй, общая тенденция.

Приведённые результаты особенно интересны в сопоставлении с ответами о причинах прихода на работу в библиотеку (табл. 2) и об образовании сотрудников.

Таблица 2

Причина выбора профессии (ответы – в %)

Вариант ответа	ГПНТБ СО РАН	НГОНБ	ТОУНБ
1. Мой осознанный выбор (призвание)	23,68	17,24	26,47
2. Посоветовали родные, друзья, знакомые	18,42	27,59	17,65
3. Случайное стечение обстоятельств	41,67	39,66	39,71
4. Повлиял чужой пример (из жизни, книги, кино и т.д.)	2,19	0,00	8,82
5. Эта профессия – наша семейная традиция	2,63	5,17	1,47
6. Другое (что)	11,40	10,34	5,88
Итого	100	100	100

Полученные данные (табл. 2) свидетельствуют: большинство респондентов оказались в библиотеке по случайному стечению обстоятельств. Чуть меньше трети пришли в библиотеки осознанно, полагая, что эта работа – их призвание.

Согласно исследованию М. П. Захаренко, большинство молодых сотрудников приходит на работу в библиотеку случайно [3], однако полученные нами результаты говорят о том, что случайность выбора чаще всего не связана с возрастом: в разных возрастных группах преобладает этот же вариант ответа.

Многие респонденты при выборе места работы воспользовались советом друзей и родных, что не всегда можно считать полностью осознанным выбором – это, скорее, пассивная адаптация к жизненной ситуации. В дальнейшем, конечно, и эта часть работников, и тех, кто пришел случайно, с удовольствием трудятся в библиотеках, но для них период адаптации и «вхождения» в профессиональную культуру должен быть более продолжительным, что, возможно, объясняет предыдущий результат.

В то же время возраст (наравне с полом, стажем, образованием, характером и содержанием труда) считается одним из наиболее признанных фак-

торов, влияющих на мотивацию и удовлетворённость трудом, а также на адаптацию в организации [12, 14]. Поэтому его стоит учитывать в работе с коллективом и при создании программ адаптации персонала.

Изложенный выше вывод интересен в совокупности с ещё одним результатом: большинство респондентов пришли в библиотеки, во-первых, после учёбы в вузе (не обязательно библиотечном: как будет сказано далее, многие из них не имеют библиотечного образования); во-вторых, – из сферы образования; в-третьих, – после школы или иной сферы деятельности (респонденты предлагали свои варианты: госслужба, проектный институт, различные коммерческие структуры, сфера культуры и т.д.) (табл. 3).

Таблица 3

Род занятий до прихода в библиотеку (ответы в %)

Вариант ответа	ГПНТЬ СО РАН	НГОНБ	ТОУНБ
1. Учился(ась) в школе	10,29	11,67	16,44
2. Учился(ась) в вузе	22,63	26,67	32,88
3. Работал(а) на производстве	22,63	10,00	4,11
4. Работал(а) в сфере услуг	7,00	8,33	4,11
5. Работал(а) в торговле	5,76	1,67	2,74
6. Работал(а) в сфере образования	13,99	20,00	23,29
7. Нигде не работал(а)	1,65	0,00	1,37
8. Работал(а) в сфере науки	2,47	1,67	4,11
9. Была домохозяйкой	3,70	1,67	0,00
10. Другое (что)	9,88	18,33	10,96
Итого	100,00	100,00	100,00

Ещё один результат, который, на наш взгляд, необходимо рассматривать вместе с представленными выше, – наличие высшего образования. Большинство респондентов ответили, что имеют высшее образование (ТОУНБ – 85,29%; НГОНБ – 84,48%; ГПНТЬ СО РАН – 57,27%), но из них только треть (или немногим больше) имеют высшее библиотечное образование: НГОНБ – 42,86%; ТОУНБ – 33,33%; ГПНТЬ СО РАН – 30,04%. Таким образом, из трёх библиотек около половины респондентов – без высшего библиотечного образования: ГПНТЬ СО РАН – 56,05%; НГОНБ и ТОУНБ – по 50%.

В библиотеках сотрудников со средним *не* библиотечным образованием значительно меньше, чем тех, кто имеет высшее *не* библиотечное образование. Среднее библиотечное образование у 7,14% респондентов в НГОНБ, 13,9% – в ГПНТЬ СО РАН, 16,67% – в ТОУНБ.

Сотрудники с учёной степенью есть во всех библиотеках, но их больше в НГОНБ и ГПНТБ СО РАН, что обусловлено статусом, спецификой деятельности и местоположением библиотек: обе эти библиотеки расположены в Новосибирске – городе с большим количеством научных учреждений, поэтому на рынке труда много специалистов с учёной степенью. Кроме того, ГПНТБ СО РАН – научно-исследовательский институт в области библиотековедения и книговедения, в котором долго функционировал совет по защите кандидатских диссертаций по специальности «Библиотековедение, библиографоведение и книговедение».

Изучив также профиль образования респондентов, можно отметить, что подавляющее большинство из них имеют гуманитарное (НГОНБ – 85,96%; ТОУНБ – 82,81%; ГПНТБ СО РАН – 65,24%), существенно меньше – техническое (ГПНТБ СО РАН – 30,48%; НГОНБ – 14,04%; ТОУНБ – 10,94%) и очень мало – естественно-научное образование (ТОУНБ – 6,25%, ГПНТБ СО РАН – 4,29%; НГОНБ – 0%). Такой результат, безусловно, объясняется общей спецификой библиотечной работы: много направлений связано с гуманитарной сферой; используются всё более сложное техническое оборудование и технологические процессы. Однако развитию некоторых направлений деятельности библиотек (например, экология, пропаганда науки), на наш взгляд, способствовало бы активное участие специалистов с естественно-научным образованием. Возможно, руководству стоит изучить этот вопрос более внимательно.

Многие респонденты работают в библиотеках давно – свыше 30 лет. Сравнительно много молодых сотрудников (стаж от менее 1 года до 3 лет) и «старожилов» – в ТОУНБ. Библиотечных специалистов с небольшим стажем (до 10 лет) меньше всего в ГПНТБ СО РАН.

Рабочий стаж в несколько десятков лет предполагает значительный возраст респондентов. Обе эти характеристики входят в число факторов, чьё влияние на адаптацию, производственную деятельность и удовлетворённость трудом признаётся доказанным во многих исследованиях, поэтому руководству библиотек, на наш взгляд, стоит внимательнее относиться к доле разных возрастных групп в общей численности персонала библиотек, стараясь удерживать определённую пропорциональность численности групп.

Адаптация требуется не только при смене места работы. Необходимость приспособиваться к новым условиям возникает и при смене должности или структурного подразделения в самой библиотеке. Несмотря на то что сотрудник не уходит в другую организацию, меняются условия труда,

коллектив, поэтому можно говорить о возникновении новой ситуации, требующей новых усилий для приспособления к изменившимся условиям, т.е. адаптации. Результаты нашего исследования показывают: такие перемены происходят не часто, многие сотрудники не меняли ни должность, ни структурное подразделение в библиотеке, чему сложно дать однозначную оценку (табл. 4 и 5). С одной стороны, это свидетельствует об отсутствии или недостаточно развитой системе продвижения кадров и развития самой библиотеки, с другой – об определённой стабильности её работы.

Таблица 4

Период адаптации сотрудника при смене должности

Варианты ответа	ГПНТБ СО РАН	НГОНБ	ТОУНБ
Менее 1 месяца	22,69	35,09	27,69
От 1 до 3 месяцев	16,20	14,04	27,69
От 3 до 6 месяцев	7,41	7,02	10,77
От 6 до 9 месяцев	2,78	10,53	0,00
От 9 месяцев до 1 года	6,02	1,75	1,54
От 1 года до 2 лет	0,00	1,75	3,08
Свыше 2 лет	1,85	0,00	4,62
Не менял(а) должность	43,06	29,82	24,62
Итого	100,00	100,00	100,00

Таблица 5

Период адаптации сотрудника при смене структурного подразделения

Варианты ответа	ГПНТБ СО РАН	НГОНБ	ТОУНБ
Менее 1 месяца	13,62	19,30	23,44
От 1 до 3 месяцев	12,21	17,54	21,88
От 3 до 6 месяцев	5,16	10,53	6,25
От 6 до 9 месяцев	2,35	5,26	0,00
От 9 месяцев до 1 года	3,29	1,75	4,69
От 1 года до 2 лет	0,47	0,00	0,00
Свыше 2 лет	0,94	0,00	3,13
Не менял(а)	61,97	45,61	40,63
Итого	100,00	100,00	100,00

Однако, с точки зрения психологов, специалистов по менеджменту и работе с кадрами, подобная стабильность не очень хороша для развития организации – сотрудники должны видеть, что есть возможность роста, вы-

страивания своей карьеры, пробы сил в разных направлениях деятельности. «Стабильность» может в конечном итоге привести к снижению мотивации у работников и к стагнации в развитии библиотеки.

Большинство опрошенных сотрудников во всех библиотеках не меняли структурное подразделение, а если и меняли, то на адаптацию ушло до трёх месяцев (табл. 5). Такой результат позволяет говорить об общей тенденции для библиотек – низкая «подвижность» внутри организаций. Этот факт также трудно оценить однозначно. По воспоминаниям сотрудников ГПНТБ СО РАН, несколько десятков лет назад в библиотеке успешно применяли опыт последовательного прохождения новичком практики в большинстве отделов библиотеки, что позволяло ему точнее определить свои возможности, ближе ознакомиться с работой и организационной культурой библиотеки, познакомиться с персоналом. Но организация такой работы вызывала определённые проблемы, и сейчас она не ведётся.

Новый сотрудник в период его адаптации к требованиям должности и организации неизбежно будет периодически отвлекать других от их трудовых обязанностей, задавать вопросы, на которые самостоятельно не найдёт ответа, чем может вызвать определённое напряжение в коллективе. Для устранения подобных ситуаций во многих организациях, в том числе и библиотеках, разрабатывают специальные методические материалы в помощь новому сотруднику.

В ходе нашего исследования респондентов спрашивали, нужны ли подобные документы в их учреждениях. Большинство сотрудников библиотек в той или иной степени уверены, что для вновь пришедших на работу хорошо бы иметь материалы, которые помогли бы им быстрее адаптироваться на рабочем месте. Больше всего таких ответов получено в областных библиотеках, но вместе с тем многие полагают, что всё зависит от конкретной должности (ТОУНБ – 30,3%; ГПНТБ СО РАН – 29,33%; НГОНБ – 22,81%).

Подборка документов в помощь новому сотруднику, конечно, существенно облегчает адаптационный процесс, однако советы опытного наставника иногда необходимы, поэтому у респондентов выяснили их мнение и по этому вопросу.

Больше двух третей респондентов считают, что новому сотруднику, конечно же, нужен наставник, который поможет быстрее и адаптироваться на рабочем месте, и начать трудиться в полную силу: ориентирует в той или иной ситуации, подскажет, к кому обращаться и как вести себя в разных производственных ситуациях (ТОУНБ – 75,76%; НГОНБ – 75,44%; ГПНТБ СО РАН – 64,19%).

Немногие библиотекари считают, что наставник нужен не всякому новому сотруднику (вариант ответа – «Смотря какому сотруднику»): НГОНБ –

12,28%; ГПНТБ СО РАН – 11,35%; ТОУНБ – 6,06%. Отрицательных ответов было получено лишь 5%.

В то же время гораздо меньше библиотечных специалистов готовы сами быть наставниками для новичков. Больше всего тех, кто готов помогать («да, конечно» и «скорее, да»), в НГОНБ (38,18 и 47,27%) и ТОУНБ (38,1 и 22,22%); в ГПНТБ СО РАН таких сотрудников меньше (35,53 и 23,25%). По 25% респондентов в ГПНТБ СО РАН и ТОУНБ готовы помогать в зависимости от обстоятельств; в НГОНБ – 12,73%.

В повседневной деятельности библиотек, согласно полученным данным, редко возникают ситуации, когда сотруднику приходится к чему-либо приспосабливаться (ТОУНБ – 51,52%; НГОНБ – 50%; ГПНТБ СО РАН – 44,14%), или они не возникают совсем (ГПНТБ СО РАН – 29,73%; ТОУНБ – 22,73%; НГОНБ – 17,86%). Учитывая то, что многие респонденты проработали в библиотеке более 10 лет, преобладание этого варианта ответа настораживает – он может сигнализировать о стагнации в работе. Конечно, нельзя исключить высокий уровень психологической гибкости и профессионализма сотрудников, обеспечивающий им настолько высокую способность к адаптации, что она проходит у них практически незаметно, однако это представляется нам сомнительным.

Количество тех, кто постоянно испытывает потребность к чему-либо приспосабливаться, невелико: НГОНБ – 14,29%; ТОУНБ – 10,61%; ГПНТБ СО РАН – 9%. Казалось бы, больше всего сотрудников, которые чаще попадают в ситуации, требующие изменений, должно быть среди управленцев среднего и высшего звена, однако, согласно полученным результатам, такая закономерность не прослеживается.* Отношения в коллективах библиотек и взаимоотношения с начальством, на наш взгляд, опосредованно характеризуют ответы на вопрос, к кому респондент должен обратиться за помощью в случае проблемных ситуаций на рабочем месте. От одной трети до половины респондентов из разных библиотек ответили, что всё зависит от характера проблемы. 34,43% в НГОНБ и 25,37% в ТОУНБ обратятся к начальнику своего структурного подразделения, а к коллеге-профессионалу – 30,12% в ГПНТБ СО РАН. Во всех библиотеках меньше всего тех, кто самостоятельно будет разбираться в проблеме.

Полученные результаты дают основание предположить, что в библиотеках сложился умеренно авторитарный стиль руководства, нет эффективной системы развития мотивации сотрудников к самостоятельной работе.

* В ходе обработки и анализа полученных данных был проведён частотный анализ, составлены таблицы сопряжённости, однако объём статьи не позволяет привести их, поэтому результаты будут освещаться в других публикациях автора.

Безусловно положительный момент: в коллективах всех библиотек сложился благоприятный социально-психологический климат – конфликтные ситуации возникают редко или их не бывает совсем. Наиболее благоприятная обстановка, согласно анализу ответов респондентов, сложилась в ТОУНБ, поскольку суммарное количество ответов «редко» и «нет, не бывает» составляет 87,69%, ответов «часто» – совсем нет, «довольно часто» – всего 3,08% (в ГПНТБ СО РАН – 7,49%; в НГОНБ – 7,27%).

Изучая адаптацию сотрудников в организации, специалисты обязательно выясняют и их отношение к особенностям организации технологического процесса на местах. В нашем исследовании респондентам было предложено оценить сложность технологических процессов, которыми они заняты. Сотрудники ГПНТБ СО РАН и ТОУНБ примерно поровну разделились в оценке сложности, а большинство библиотекарей НГОНБ считают, что выполняют сложные технологические процессы (табл. 6).

Таблица 6

Оценка сложности технологических процессов

Вариант ответа	ГПНТБ СО РАН	ТОУНБ	НГОНБ
Сложные	17,84	10,77	16,98
Скорее, сложные	25,82	32,31	45,28
Скорее, не сложные	23,00	30,77	18,87
Не сложные	20,66	13,85	11,32
Затрудняюсь ответить	12,68	12,31	7,55
Итого	100,00	100,00	100,00

Безусловно, в библиотеках есть отдельные участки работы, где сложность технологий выше, однако в данном случае оценка не совсем понятна, поскольку применяемые технологии во всех библиотеках примерно одинаковые. Вероятно, либо сказывается субъективность восприятия сложности, либо сотрудники НГОНБ действительно больше заняты не слишком распространёнными в других библиотеках видами работы, технологически более сложными. В пользу этого предположения говорит более длительный период времени, понадобившийся части сотрудников на адаптацию в библиотеке (см. табл. 1).

Сопоставление результатов по данному аспекту, периоду адаптации и наличию у библиотекарей специального образования вызывает вопрос: если библиотечные технологии являются сложными, то можно ли их быстро освоить (за 1–3 месяца), не имея специального образования? Вариантов ответа может быть два, и они, конечно, требуют дальнейшего уточнения: либо технологии сложны для респондентов именно потому, что у них нет специ-

ального образования, либо респонденты неадекватно оценивают сложность технологических процессов.

Как один из положительных результатов стоит отметить практически одинаковые ответы на вопрос о возможности быстрого освоения новых технологий. Большинство респондентов во всех библиотеках полагают, что при необходимости смогут быстро освоить новые технологии, формы и методы работы (ГПНТБ СО РАН – 43,29%; НГОНБ – 42,11%; ТОУНБ – 39,39%); лишь около 20% выбрали осторожный вариант ответа («смотря какие технологии»), и больше всего таких было в ТОУНБ – 27,27% (НГОНБ – 21,05%; ГПНТБ СО РАН – 18,61%). Сотрудников, полагающих, что они не смогут быстро перестроиться, мало: в ТОУНБ – 1,52%, в ГПНТБ СО РАН – 1,3%, в НГОНБ – совсем нет.

Таким образом, при возникновении ситуации, когда нужно срочно перестроить свою работу, время адаптации у респондентов, по их оценке, будет непродолжительным, что для руководства библиотек является, безусловно, положительным сигналом. Но если учитывать оценку респондентами сложности уже применяемых технологических процессов в библиотеке, то на практике может сложиться иная ситуация.

Один из важных показателей для руководящего состава библиотек, на наш взгляд, – оценка производственной дисциплины в библиотеках, поскольку это во многом характеризует отношение сотрудников к работе, к выполнению своих обязанностей.

Сотрудники НГОНБ и ТОУНБ поставили достаточно высокие баллы производственной дисциплине в своих учреждениях, а значит, и себе – как исполнителям, и руководству – как организаторам производственного процесса (НГОНБ – 54,39%; ТОУНБ – 49,23%). В ГПНТБ СО РАН преобладает оценка «удовлетворительно», хотя и с небольшим отрывом от «хорошо».

Так что же больше всего влияет на работу библиотечных специалистов в их учреждениях? Согласно приведённым в табл. 7 данным, наибольшее влияние, по мнению респондентов, оказывают профессиональные факторы, т.е. знания, навыки и опыт сотрудника, его компетенция. На втором и третьем местах – технологические и экономические факторы.

**Оценка влияния групп факторов (средний балл)
на работу специалистов библиотек**

Факторы	Оценка		
	ГПНТЬ СО РАН	НГОНБ	ТОУНБ
<i>Психофизиологические</i> (собственный темперамент, состояние здоровья, влияние новых нагрузок или изменение старых, новые условия труда)	3,18	3,8	3,92
<i>Экономические</i> (заработная плата, система материального стимулирования)	3,39	3,86	4,2
<i>Социально-психологические</i> (отношение общества к библиотечной профессии и библиотеке, отношения в коллективе)	3	3,52	3,41
<i>Организационные</i> (система управления, организационная культура)	3,06	3,77	4,06
<i>Профессиональные</i> (знания и умения, опыт)	3,61	4,09	4,33
<i>Технологические</i> (материально-техническая база библиотеки, внедрение новой техники и технологий)	3,26	3,89	4,24
<i>Другие</i>	0,12	0,16	0,12

Для сравнения приведём данные похожего исследования, проведённого И. В. Юрик в научных библиотеках Республики Беларусь [15]. Респондентам также было предложено оценить по 5-балльной шкале группы факторов, и оценки оказались практически одинаковыми (основания выделения, правда, несколько отличались): первое место – профессиональные, второе – организационно-административные (организационный и экономический аспекты управления, место подразделения и должности в оргструктуре и т.д.), на третьем – социально-психологические факторы, на четвёртом – психофизиологические.

Конечно, чтобы делать глобальные выводы, двух исследований по этой теме недостаточно, но схожесть результатов, полученных в разных странах, безусловно, интересна и вряд ли случайна, что также, на наш взгляд, требует дальнейшего изучения.

Обобщая полученные результаты, можно сделать выводы: специфика работы библиотеки влияет на оценку её деятельности и отношение её сотрудников к работе, однако имеются общие, характерные для ряда библиотек, особенности. Вполне вероятно, что в дальнейшем – в ходе дополни-

тельного изучения – можно будет выделить и общие в масштабе региона или страны проблемы адаптации на местах и удовлетворённости работой библиотечных специалистов.*

Конечно, подобные исследования интересны, в первую очередь руководству библиотек, но, на наш взгляд, они полезны и специалистам, работающим в системе высшего, а также дополнительного профессионального образования.

Опираясь на общие полученные результаты, можно составить примерный *типологический портрет* «среднего» сотрудника крупной научной библиотеки Сибирского региона: это женщина 45–55 лет с высшим гуманитарным образованием, проработавшая в библиотеке больше 10 лет, примерно один раз менявшая должность или структурное подразделение, довольная отношениями с коллегами (чаще всего они носят дружеский характер), но недовольная зарплатой, считающая, что премии и стимулирующие надбавки назначают не всегда справедливо. Она не очень довольна состоянием своего рабочего места в целом и отдельными условиями работы (освещением, температурным режимом, технической оснащённостью рабочего места). Проявлять инициативу в работе она готова лишь иногда, по мере необходимости. Какие-либо перемены на рабочем месте, вызывающие потребность как-то к ним приспособиться, у неё возникают редко. В целом она удовлетворена своей работой в библиотеке и выбранной профессией. Хотелось бы, конечно, чуть больше самостоятельности и свободы творчества, но это менее важно, чем зарплата.

Она живёт не очень близко от работы – тратит на дорогу примерно 30–45 минут. Её друзья и близкие одобрительно относятся к работе в библиотеке, иногда каким-либо образом помогая ей в профессиональной деятельности. Она считает, что нужно помогать новым сотрудникам, но сама не всегда хотела бы это делать; полагает, что профессиональные качества больше всего важны в библиотечной работе, поскольку занимается сложными технологическими процессами (перерыв на отдых в течение рабочего дня сделать, как правило, удаётся, но случается и «напряжёнка», когда не отдохнёшь).

Среднестатистическая сотрудница читает профессиональную литературу по библиотечному делу в печатном формате примерно раз в месяц, а интернет-ресурсы – чуть чаще. Свой профессиональный уровень предпочитает повышать путём посещения обучающих мероприятий и общаясь с коллегами; полагает, что сможет работать чуть лучше, если ей повысят зарпла-

* Данные по проведённому исследованию приведены выборочно, остальные результаты изложены автором в других публикациях.

ту, улучшат состояние рабочего места и начнут лучше финансировать библиотеку.

Вот такой «портрет» библиотечного работника получился согласно полученным результатам...

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Артемьева Е. Б.** Адаптация молодых специалистов в библиотеках Сибири и Дальнего Востока / Е. Б. Артемьева, Т. А. Жданова // Формирование и развитие единой информационно-библиотечной системы Сибири. – Новосибирск, 1986. – С. 131–146.

Artemeva E. B. Adaptatsiya molodykh spetsialistov v bibliotekah Sibiri i Dalnego Vostoka / E. B. Artemeva, T. A. Zhdanova // Formirovanie i razvitie edinoj informatsionno-bibliotchnoy sistemy Sibiri. – Novosibirsk, 1986. – S. 131–146.

2. **Жданова Т. А.** Удовлетворённость трудом у библиотекарей высшей квалификации (по материалам исследования ГПНТБ СО РАН) / Т. А. Жданова, Л. Ф. Кон // Там же. – С. 119–130.

Zhdanova T. A. Udovletvorennost' trudom u bibliotekarey vysshey kvalifikatsii (po materialam issledovaniya GPNTB SO RAN) / T. A. Zhdanova, L. F. Kon // Tam zhe. – S. 119–130.

3. **Захаренко М. П.** Формирование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: от теории к практике // Вестн. Томск. гос. ун-та. Культурология и искусствоведение. – 2015. – № 1 (17). – С. 66–71.

Zaharenko M. P. Formirovanie professionalnoy motivatsii molodykh bibliotchnykh spetsialistov: ot teorii k praktike // Vestn. Tomsk. gos. un-ta. Kulturologiya i iskusstvovedenie. – 2015. – № 1 (17). – S. 66–71.

4. **Корель Л. В.** Социология адаптаций = Sociology of adaptations : вопр. теории, методологии и методики : моногр. / Л. В. Корель ; Рос. акад. наук, Сиб. отд-ние, Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва. – Новосибирск : Наука, 2005. – 415, [8] с.

Korel L. V. Sotsiologiya adaptatsiy = Sociology of adaptations : vopr. teorii, metodologii i metodiki : monogr. / L. V. Korel; Ros. akad. nauk, Sib. otd-nie, In-t ekonomiki i org. prom. pr-va. – Novosibirsk : Nauka, 2005. – 415, [8] s.

5. **Кобцева Е. Н.** Адаптация персонала: классификация видов и показатели / Е. Н. Кобцева // Вестн. ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 1. – С. 100–103.

Kobtseva E. N. Adaptatsiya personala: klassifikatsiya vidov i pokazateli / E. N. Kobtseva // Vestn. VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie. – 2008. – № 1. – S. 100–103.

6. **Кузнецова Т. Я.** Адаптационное обучение библиотекарей в системе дополнительного профессионального образования / Т. Я. Кузнецова // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : Шестая международ. конф. «Крым–99». Судак, 1999. – С. 43–44.

Kuznetsova T. Ya. Adaptatsionnoe obuchenie bibliotekarey v sisteme dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya / T. Ya. Kuznetsova // Biblioteki i assotsiatsii v menyayushchemsya mire: novye tehnologii i novye formy sotrudnichestva : Shestaya mezhdunarod. konf. Crimea–99. Sudak, 1999. – S. 43–44.

7. **Макеева О. В.** Адаптация библиотечных специалистов и удовлетворённость трудом: изменения во взглядах (по результатам исследования ГПНТБ СО РАН) / О. В. Макеева // Десять Макушинские чтения : материалы науч. конф. (Томск, 12–14 мая 2015 г.) / Гос. публ. науч.-техн. б-ка Сиб. отд-ния Рос. акад. наук ; Том. обл. универс. науч. б-ка им. А. С. Пушкина ; отв. ред. И. В. Лизунова. – Новосибирск, 2015. – С. 367–372.

Makeeva O. V. Adaptatsiya bibliotечnyh spetsialistov i udovletvorennost' trudem: izmeneniya vo vzglyadah (po rezul'tatam issledovaniya GPNTB SO RAN) / O. V. Makeeva // Desyatye Makushinskie chteniya : materialy nauch. konf. (Tomsk, 12–14 maya 2015 g.) / Gos. publ. nauch.-tehn. b-ka Sib. otd-niya Ros. akad. nauk ; Tom. obl. univers. nauch. b-ka im. A. S. Pushkina ; otv. red. I. V. Leezunova. – Novosibirsk, 2015. – S. 367–372.

8. **Орлова О. В.** Проблема адаптации в библиотековедении и социальном управлении / О. В. Орлова // Библиосфера. – 2006. – № 1. – С. 73–76.

Orlova O. V. Problema adaptatsii v bibliotekovedenii i sotsialnom upravlenii / O. V. Orlova // Bibliosfera. – 2006. – № 1. – S. 73–76.

9. **Сукиасян Э. Р.** Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. ст. и докл. / Э. Р. Сукиасян ; [вступ. ст. А. В. Соколова]; Рос. библиот. ассоц., Секция библиот. профессии, кадров и непрерыв. образования. – Москва : ГРАНД : Фаир-пресс, 2004. – 446, [1] с. ; 22 см. – (Специальный издательский проект для библиотек).

Sukiasyan E. R. Bibliotечnaya professiya. Kadry. Nepreryvnoe obrazovanie : sb. st. i dokl. / E. R. Sukiasyan ; [vstup. st. A. V. Sokolova]; Ros. bibl. assots., Sektsiya bibl. professii, kadrov i nepreryv. obrazovaniya. – Moskva : GRAND : Fair-press, 2004. – 446, [1] s. ; 22 sm. – (Spetsialnyy izdatelskiy proekt dlya bibliotek).

10. **Суслова И. М.** Адаптация как этап кадрового менеджмента / И. М. Суслова // Роль библиотек в развитии и укреплении семейных ценностей и решении демограф. проблем : Румянцевские чтения : материалы междунаро. науч. конф. – Москва, 2008. – С. 337–340.

Suslova I. M. Adaptatsiya kak etap kadrovogo menedzhmenta / I. M. Suslova // Rol bibliotek v razviti i ukreplenii semeynyh tsennoyey i reshenii demograf. Problem : Rumyantsevskie chteniya : materialy mezhdunarod. nauch. konf. – Moskva, 2008. – S. 337–340.

11. **Тюлькина Ю. С.** Сущность и принципы адаптации персонала // Вестн. ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 1. – С. 109–113.

Tyul'kina Yu. S. Sushchnost' i printsipy adaptatsii personala // Vestn. VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie. – 2008. – № 1. – S. 109–113.

12. **Управление персоналом** : энцикл. / под ред. проф. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 554 с.

Upravlenie personalom : entsikl. / pod red. prof. A. Ya. Kibanova. – Moskva : INFRA-M, 2009. – 554 s.

13. **Фомичева И. К.** Адаптация библиотечных специалистов к автоматизированным технологиям (на примере вузовских библиотек) / И. К. Фомичева // Б-ка и библиотекар в соврем. мире. – Казань, 1999. – С. 161–164.

Fomicheva I. K. Adaptatsiya bibliotечnyh spetsialistov k avtomatizirovannym tehnologiyam (na primere vuzovskih bibliotek) / I. K. Fomicheva // B-ka i bibliotekar v sovrem. mire. – Kazan, 1999. – S. 161–164.

14. **Энциклопедический словарь работника кадровой службы** / под общ. ред. В. М. Анисимова; В. М. Анисимов, С. В. Дудников, В. Ф. Ковалевский, Е. В. Охотский, И. Г. Панин, Н. П. Пишулин. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – VIII, 328 с.

Entsiklopedicheskiy slovar' raboteyka kadrovoy sluzhby / pod obshch. red. V. M. Anisimova; V. M. Anisimov, S. V. Dudnikov, V. F. Kovalevskiy, E. V. Ohotskiy, I. G. Panin, N. P. Pishchulin. – Moskva : INFRA-M, 1999. – VIII, 328 s.

15. **Юрик И. В.** Проблемы профессиональной адаптации библиотекарей научных библиотек Беларуси / И. В. Юрик // Науч. и техн. б-ки. – 2010. – № 1. – С. 80–88.

Yurik I. V. *Problemy professionalnoy adaptatsii bibliotekarey nauchnykh bibliotek Belarusi* / I. V. Yurik // *Nauch. i tehn. b-ki.* – 2010. – № 1. – S. 80–88.

Oksana Makeeva, *Cand. Sc. (Pedagogy), senior researcher, State Public Library for Science and Technology, Russian Academy of Sciences Siberian Branch*

centre@spsl.nsc.ru

15 Voskhod str., Novosibirsk, 630200, Russia