

Министерство образования и науки
Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Информационно-интеллектуальный центр –
Научная библиотека

СПРАВКА

«16» декабря 2014 г.

г. Екатеринбург

Анализ анкеты «Сотрудники ИИЦ – Научной библиотеки как объект корпоративной социальной ответственности»

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 Т.В. Катранджиева



Эффективность работы современной библиотеки во многом определяется состоянием ее кадровых ресурсов, их готовностью к инновациям, удовлетворенностью трудом, профессиональной компетентностью сотрудников. От обеспеченности библиотек высококвалифицированными кадрами зависит конкурентоспособность библиотек в современном обществе, будущее отечественного библиотечного дела.

Актуальность опроса. В последние годы в профессиональном библиотечном сообществе и в профессиональной печати выражается беспокойство, связанное с нарастанием кризиса в профессии. Ситуация обостряется сокращением числа сотрудников с профессиональным, библиотечно-информационным образованием, старением кадров библиотек, пополнением их штатов специалистами из смежных сфер деятельности. Студенты и выпускники образовательных учреждений, получившие специальную библиотечно-информационную подготовку, не рассматривают библиотеку привлекательным местом для трудоустройства, профессиональной реализации и карьерного роста.

Цель опроса – определение тенденций и перспектив развития кадровой политики ИИЦ – Научной библиотеки УрГПУ.

Для достижения цели в ходе анкетирования были поставлены такие задачи:

- определить отношение к профессии самих библиотекарей и факторы, определяющие ее общественный статус;
- изучить профессиональную и творческую активность специалистов;
- выяснить степень значимости и приоритетные формы и направления системы повышения квалификации;
- выявить степень притока и возможные причины привлечения молодых кадров в профессию;
- наметить основные проблемы и пути совершенствования кадрового состояния ИИЦ – Научной библиотеки.

Выборка и база опроса.

Базой проведения опроса выступили отделы ИИЦ – Научной библиотеки Уральского государственного педагогического университета. Общее количество опрошенных – 50.

Сроки проведения опроса.

Анкеты были распространены по 13 отделам ИИЦ – Научной библиотеки в марте 2014 г., данные собирались в апреле 2014 г., анализ полученных анкет – декабрь 2014 г.

Опрос осуществлялся методом анкетирования. Анкета позволила респондентам не только выбрать ответ среди предложенных вариантов, но и зафиксировать свое собственное мнение в свободной форме.

Анкета включала 22 основных вопроса, направленных на изучение кадрового потенциала библиотечных работников (Приложение № 1). Первый блок вопросов был направлен на определение статуса, отношения библиотекарей к своей профессии и путей привлечения молодых сотрудников на работу в библиотеку. Основной блок вопросов анкеты посвящен выявлению возможностей карьерного роста, реализации проектной деятельности, форм повышения квалификации и методической помощи, основных направлений развития и совершенствования кадрового состояния библиотек. Заключительные вопросы касались социально-демографических характеристик: возраст, библиотечный стаж, образование.

Основные результаты опроса.

В опросе приняли участие 50 человек, с результатами анкетирования было возвращено 46 анкет.

Как Вы считаете, Ваш профессиональный и творческий потенциал востребован в библиотеке? (рис. 1)

Высокую степень профессиональной самореализации отметили подавляющее количество респондентов 32 чел. (70 %). Для них это возможность заниматься интересным делом и условия для творческого и профессионального роста. Однако 9 чел. (20 %) всё же не считают свой профессиональный и творческий потенциал востребованным. Среди вариантов ответов «Другое» – 1 чел. «Вполне востребован», 2 чел. – «Частично». В одной анкете данный вопрос остался без ответа.

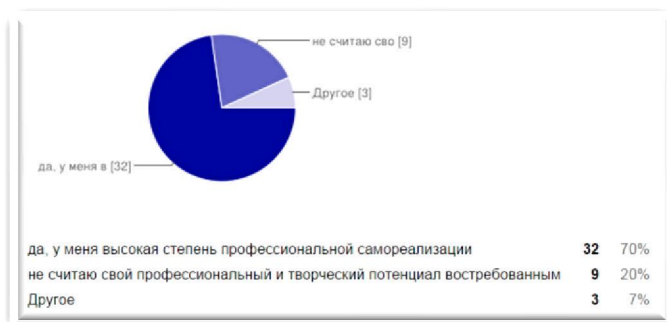


Рис. 1

Выступаете ли Вы инициатором каких-то новшеств в библиотеке? (рис. 2)

Данный вопрос позволил определить творческую составляющую кадрового состава библиотек. Инициаторами новшеств в работе выступает 21 чел. (46 %), 20 чел. (43 %) пока никак себя не проявили. И совсем себя никак не проявили 4 респондента (9%).



Рис. 2

Какие проекты Вы хотели бы организовать в библиотеке? (рис. 3)

Анализируя ответы на данный вопрос, очевидно, что исследовательская деятельность плотно входит в жизнь ИИЦ – Научной библиотеки.

Приятно сознавать, что многие библиотекари с увлечением выбирали по несколько проектов из предложенных вариантов. Видимо, это связано с тем, что в современных условиях библиотекари ценят значимость и эффективность организации данной работы. Лидируют проекты по продвижению книги и чтения – 23 чел. (50%), на втором месте – проекты, связанные с формированием информационной культуры пользователей – 17 респондентов (37%), на третьем – проекты, направленные на создание творческих клубов 11 чел. (24%), на четвертом месте – проекты, направленные на воспитание гражданственности и патриотизма у читателей – 5 чел. (11%).

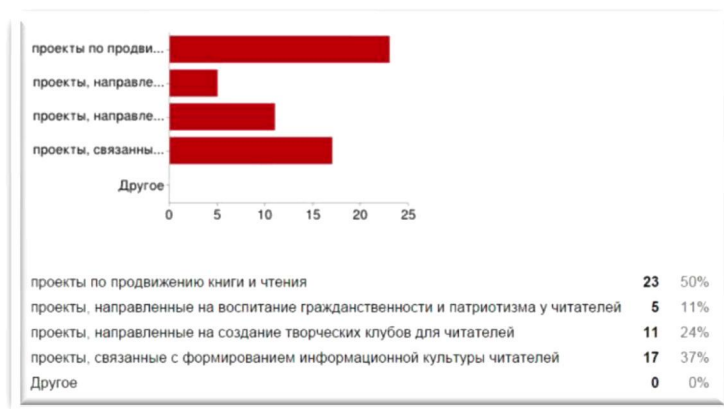


Рис. 3

Как часто Вы выступаете на конференциях, семинарах, совещаниях? (рис. 4)

Половина опрошенных совсем не выступают на совещаниях и семинарах – 22 чел. (48%), всё-таки редко, но посещает профессиональные мероприятия – 19 респондентов (41%). Вариант ответа «часто» отметили только 5 чел. (11%).

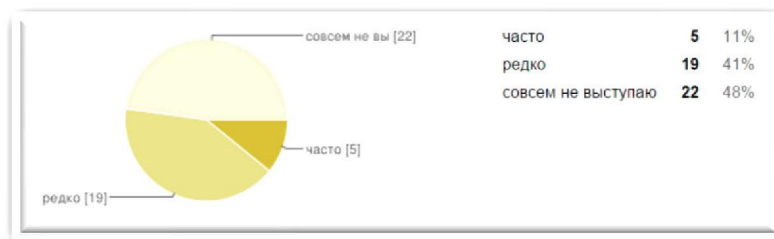


Рис. 4

Заинтересованы ли Вы в повышении своей квалификации? (рис. 5)

В настоящее время основным критерием работы является квалификация сотрудника. В процессе мониторинга мы выявили, что большинство опрошенных 27 чел. (59%) ориентированы на повышение своей квалификации, хотя 10 чел. (22 %) довольны своей квалификацией и не испытывают необходимости в профессиональном развитии. 6 респондентов (13%) затруднились с ответом.



Рис. 5

Назовите наиболее эффективные, на Ваш взгляд, формы повышения квалификации (рис. 6).

Самой популярной формой профессионального совершенствования, по мнению респондентов, оказались курсы повышения квалификации, в них нуждается 21 чел. (46%). По значимости мероприятия по повышению квалификации, библиотекари расположили следующим образом: научно-практические конференции 11 чел. (24%); самообразование 7 чел. (15%); районные (городские) и межрегиональные семинары получили равное количество голосов – по 3 чел. (7%).

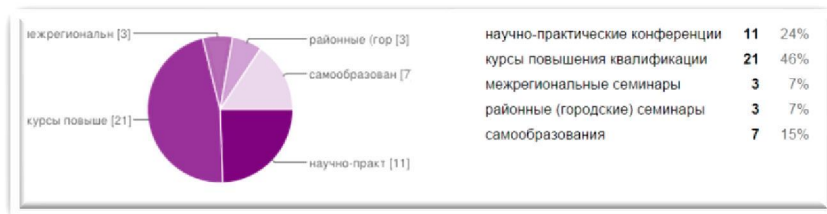


Рис. 6

Читаете ли Вы профессиональную литературу? (рис. 7)

При изучении вопроса о профессиональном чтении библиотекарей, выяснилось, что большая часть респондентов 32 чел. (70%) обращаются к профессиональной литературе и считают её важным условием для профессионального роста. К сожалению, 11 чел. (24%) совсем не читают профессиональную литературу. Одной из оправдательных причин является факт работы библиотекарями студентов дневной формы обучения, которые планируют после окончания университета идти работать по специальности. 2 чел. (4%) отметили ответ «Другое» – «Нехватка свободного времени» и «В настоящее время не читаю».

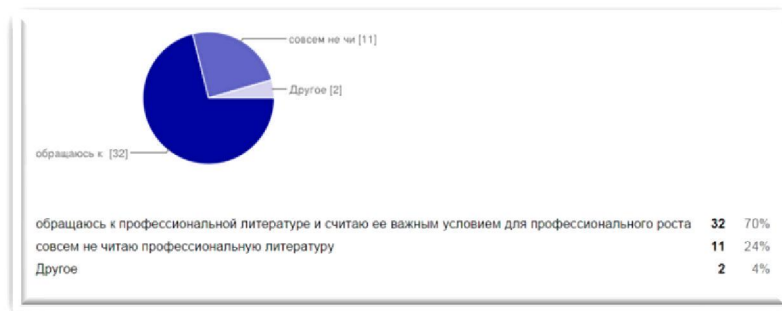


Рис. 7

Какие профессиональные издания выписывает ваша библиотека? (рис. 8)

Среди профессиональной прессы предпочтение отдается журналу «Библиотека» – 21 чел. (25%), «Библиотековедение» и «Библиография» – 10 чел. (12%). (7%) 6 чел. читают «Научные и технические библиотеки», 3 чел. (4%) – «Библиотечное дело», по 2 чел. (3%) – «Мир библиографии», «Новая библиотека», «Библиотеки учебных заведений», «Библиотека и закон». Другие издания, не относящиеся к профессиональным изданиям, указали 3 чел. (4%). Один респондент ответил – «Не знаю», один – «Читает все, что приходит в «Кольцевой почте». Цифра, которая заставляет задуматься – 19 человек (23%) не ответили на этот вопрос! При этом цифра противоречит ответам на предыдущий вопрос «Читаете ли Вы профессиональную литературу?», совсем не читают которую 11 респондентов. Вывод – эти сотрудники испытывают недостаток в профессиональных знаниях.

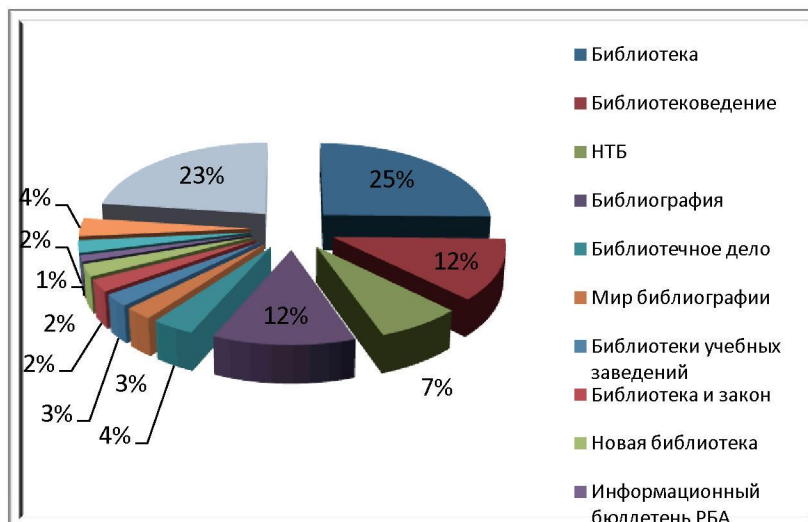


Рис. 8

По каким направлениям деятельности библиотеки Вам необходима методическая помощь? (рис. 9)

В ходе опроса выяснилось, что 11 респондентам (24%) необходима методическая помощь по использованию в работе информационных технологий, подписных ресурсов и по библиотечному маркетингу, 10 чел. (22%) нуждаются в знаниях по планированию и отчетности, 8 чел. (17%) – по организации массовых мероприятий, по 7 голосов (15%) – по использованию электронного каталога и инновационной и выставочной деятельности. 5 респондентам (11%) нужна помощь по вопросам информационного обслуживания и организации фондов, 4 чел. (9%) – справочно-библиографической работе, 2 чел. (4%) – организации обслуживания пользователей.

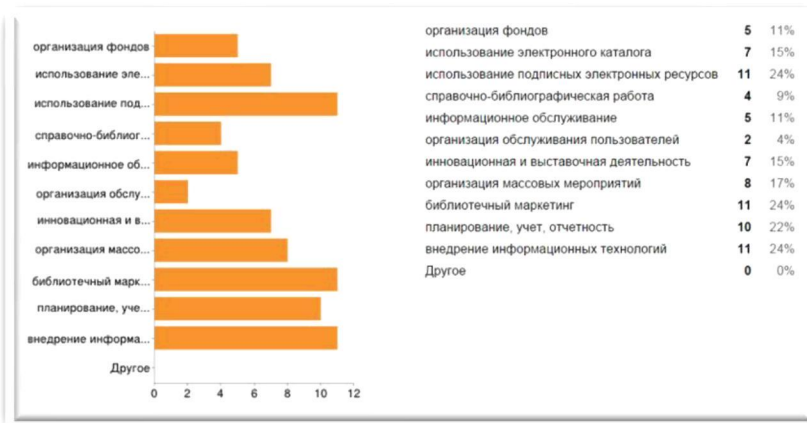


Рис. 9

Знаете ли Вы, что предполагает понятие «социальная ответственность»? (рис. 10)

Большая часть респондентов – 36 чел. (78%) уверенно ответила на этот вопрос положительно, отрицательно – 5 чел. (11%), испытали затруднения при ответе на этот вопрос тоже 5 чел. (11%).

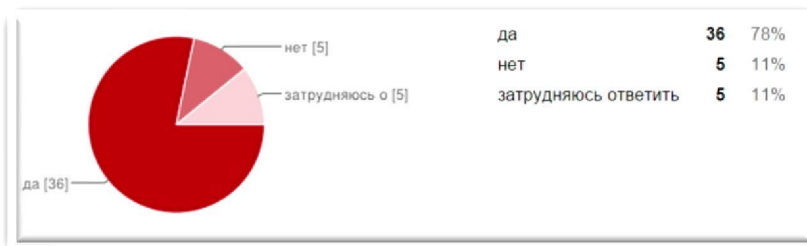


Рис. 10

Выберете три наиболее важных составляющих социальной ответственности.

Ответы в порядке убывания частотности распределились следующим образом (рис. 11):

- Защита интересов работников – 70%;
- Социальная защита сотрудников / их семей, помощь в решении социальных проблем – 61%;
- Обеспечение рабочими местами / защита рабочих мест – 33%;
- Обеспечение хорошей, надежной работой – 26%;
- Выплата более высокой заработной платы – 26%;
- Оказание услуг более высокого качества – 24%;
- Искренность / верность обещаниям – 15%.

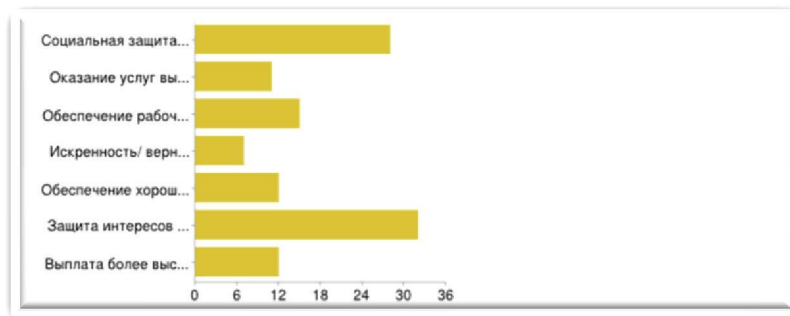


Рис. 11

Самыми распространенными ответами стали формулировки, содержащие слово «защита» и «социальный», наличие которых, видимо, подтолкнуло респондентов оказать предпочтение этим позициям. Самыми популярными ответами стали «Защита интересов работников» и «Социальная защита сотрудников / их семей, помощь в решении социальных проблем», следовательно, социальная ответственность, по мнению опрошенных, в первую очередь должна ощущаться перед работниками организации и их семьями.

**Просим Вас оценить условия охраны труда в университете
Режим микроклимата в помещениях (температура воздуха) (рис. 12).**

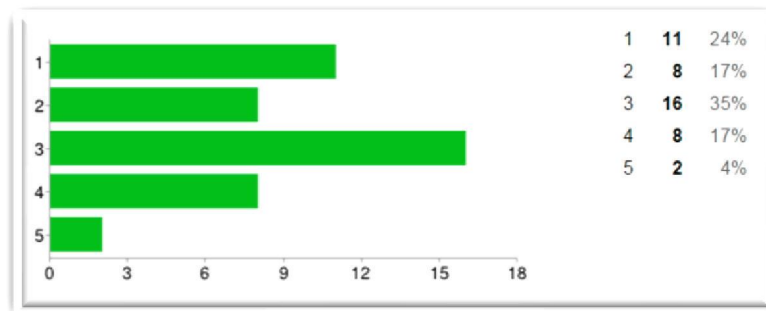


Рис. 12

Удовлетворены температурным режимом в университете только 2% опрошенных, поставивших оценку «отлично», на «хорошо» оценило всего 17%. Большая часть опрошенных, 35%, поставили оценку «удовлетворительно», на «2» и «1» оценили соответственно 17% и 11% опрошенных.

Режим теплоснабжения и вентиляции в помещениях (рис. 13).

В данных показателях также преобладают неудовлетворительные оценки:

«2», «3» - 28%;

«1», «4» - 20%;

«5» - 2%.

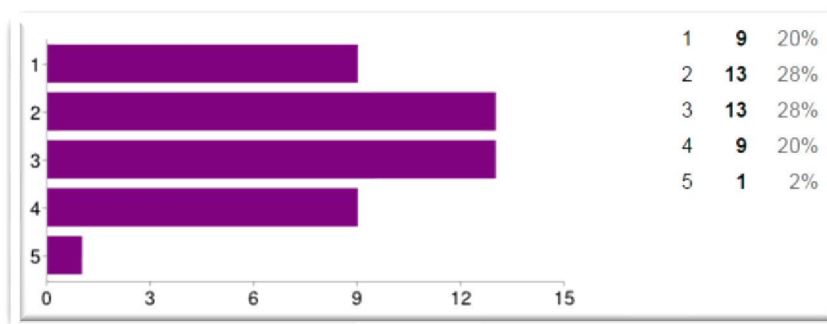


Рис. 13

Санитарно-гигиенические условия мест общего пользования (рис. 14).

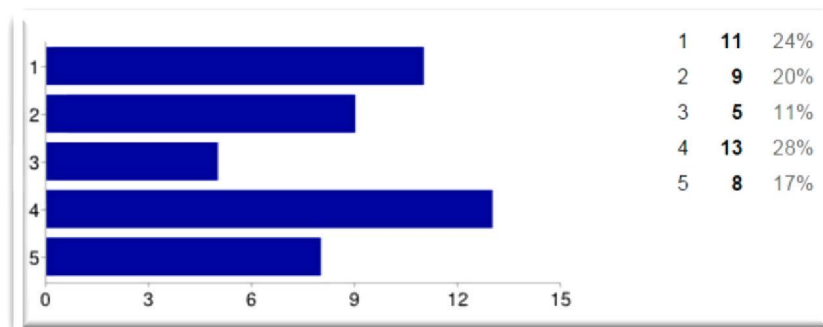


Рис. 14

Результаты ответов по этому важному вопросу неоднозначны. С одной стороны, их оценивает на «хорошо» большинство респондентов – 13 чел. (28%). Однако 24 % дают оценку «1», на «2» оценили 9 чел. (20%), что близко к первому результату. Оценку «удовлетворительно» поставили 5 чел. (11%). «Отлично» поставили только 8 ответивших (17%).

Техническое состояние рабочих помещений (рис. 15).

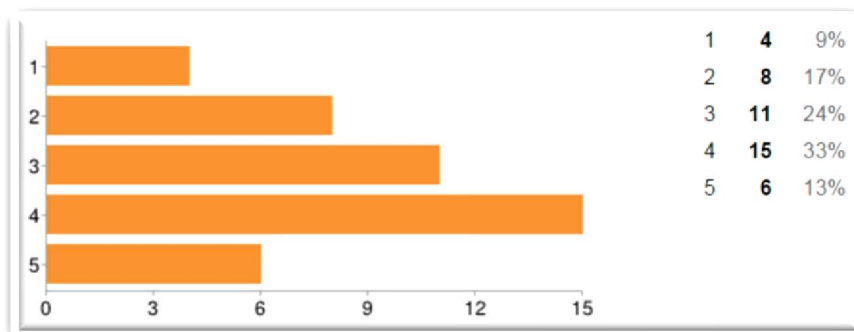


Рис. 15

По этому показателю преобладают оценки «хорошо» – 33% и «удовлетворительно» – 24%. На «отлично» техническое состояние рабочего места в библиотеке оценило только 13% респондентов, 17% и 9% поставили оценки «2» и «1» соответственно. Такая разница в оценивании связана, скорее всего, с тем, что техническое состояние для сотрудников это, прежде всего, наличие современных компьютеров и др. оргтехники, мебели и приборов для регулирования микроклимата в помещениях, и конечно, ремонта, чем библиотека, к сожалению, похвастаться не может.

Обеспечение средствами первой медицинской помощи (аптечками) на рабочих местах (рис. 16).

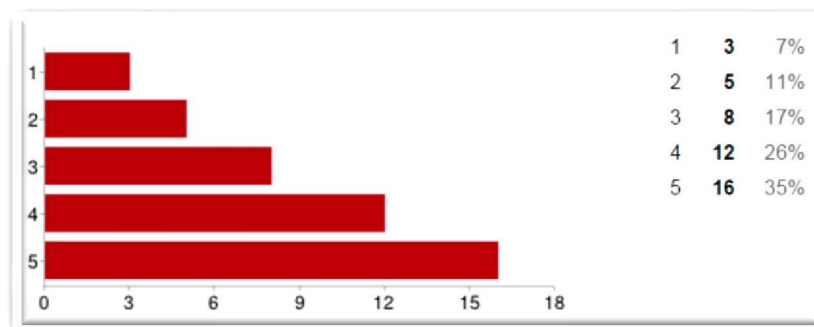


Рис. 16

В данном показателе преобладают только положительные оценки: «отлично» - 16 чел. (35%), «хорошо» - 12 чел. (26%). «Удовлетворительно» оценило 8 чел. (17%) опрошенных, 11% - 5 чел. – оценило как «плохое», 7% - 3 чел. – «очень плохое».

Проведение медицинских осмотров работников (рис. 17).

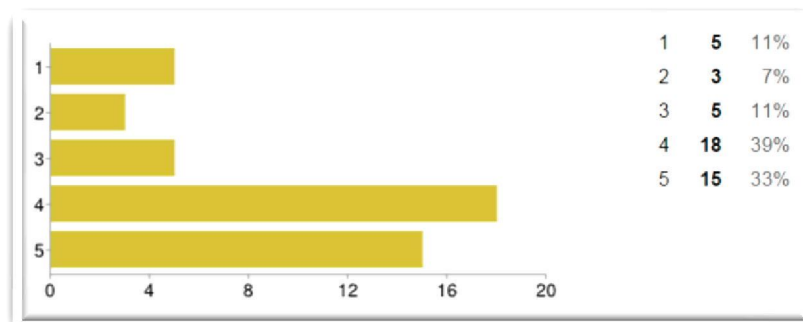


Рис. 17

Показатель получил большее количество положительных оценок – «отлично» - 15 респондентов (33%), «хорошо» - 18 чел. (39%) опрошенных. 5 чел. (11%) оценили медицинское обследование на «удовлетворительно» и «очень плохо», 3 чел. (7%) – «плохо. Здесь, скорее всего, сказывается общее негативное отношение к медицинским осмотрам или желание людей получать консультации у более узких специалистов.

Знаете ли Вы о социальных гарантиях сотрудников университета? (рис. 18).

Исходя из результатов опроса, менее всего сотрудники знакомы с возможностью возмещения дополнительных расходов на медицинскую, социальную реабилитацию (20%) и со скидкой на оплату образования (22%). Почти абсолютное большинство положительно респондентов ответили положительно своевременную выплату заработной платы и отпускных (98%). Следующие ответы в порядке убывания частотности распределились следующим образом:

Пособия женщинам по беременности и родам – 65%;

Оплата листа нетрудоспособности – 59%;

Новогодние подарки детям сотрудников – 52%;

Льготные путевки в санаторий-профилакторий университета – 50%;

Пособия при повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве – 41%;

Материальная помощь работникам университета – 39%.

Большее количество голосов, скорее всего, получают те пункты вопроса (гарантии, льготы), которыми сотрудники университета чаще всего пользуются.

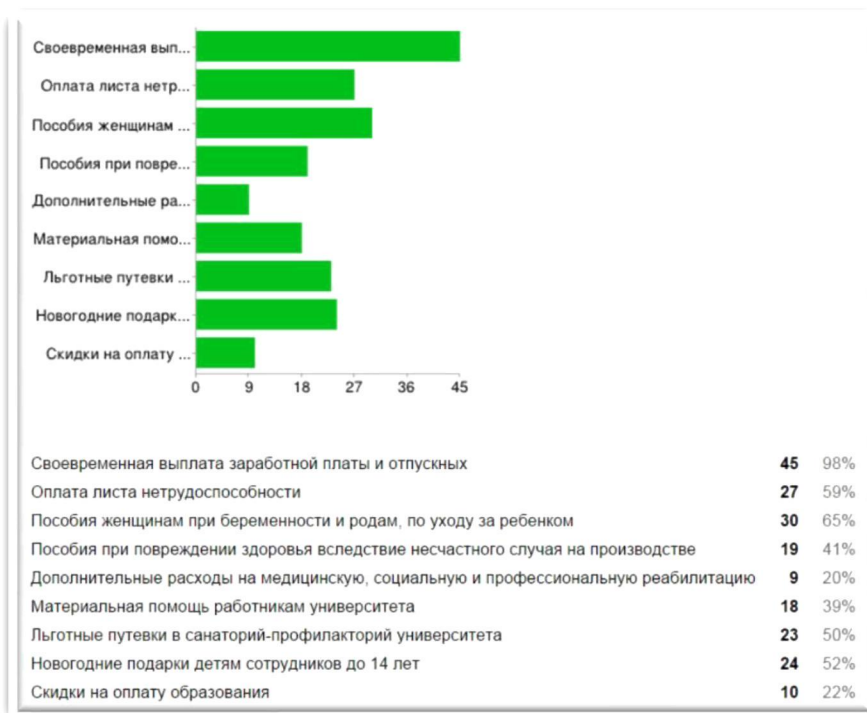


Рис. 18

Если Вы получаете дополнительные льготы и компенсации за вашу работу, то какие именно? (рис. 19)

По ответам на данный вопрос вывод один – большинство сотрудников библиотеки вообще не пользуются дополнительными льготами и компенсациями – 57%. 26% пользуется компенсациями в виде денежных доплат. 11% использует возможность лечебно-профилактического питания, 9% - сокращенный рабочий день, 7% - дополнительный отпуск. Два пункта остались без ответа.

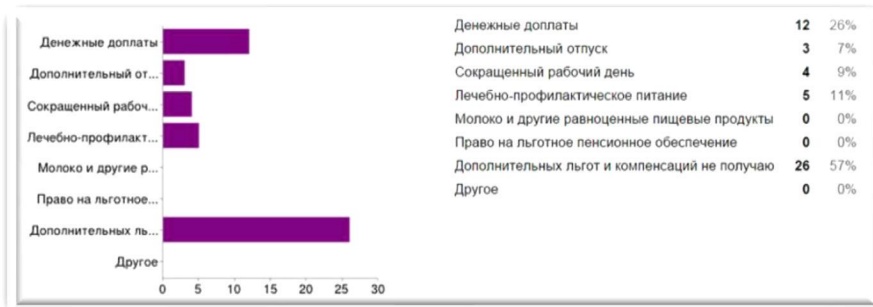


Рис. 19

Наиболее значимые, на Ваш взгляд, мотивационные факторы (рис. 20).



Рис. 20

Среди самых значимых мотивационных факторов значится размер заработной платы – 74%, что несколько не удивляет. Дополнительные поощрения за достигнутые результаты также не на последнем месте, важны для 43%. Для 39% сотрудников мотивацией является возможность повышения квалификации, 15% назвали общение и обмен опытом с коллегами из других библиотек и 11% получают удовлетворение от передачи опыта молодым сотрудникам библиотеки.

Что стимулирует Вас к эффективной работе? (рис. 21).

Не противоречат предыдущим ответам и ответы на последний вопрос анкеты. Самым главным стимулирующим фактором эффективной работы названа позитивная оценка, поддержка руководства, вознаграждение – 54%. Для 39% важными являются также межличностные отношения в коллективе. 33% отмечают важность для эффективности труда личность руководителя. 30% назвали справедливость оплаты, 26% - указали как стимул интерес, творчество, самореализацию. По 13% голосов набрали почет и уважение, самостоятельность профессиональной деятельности. 11% голосов было отдано за возможность участия в проектах и совпадения интересов библиотеки и сотрудника. И, увы, лишь 9% проголосовали за имидж библиотеки и служебные перспективы.

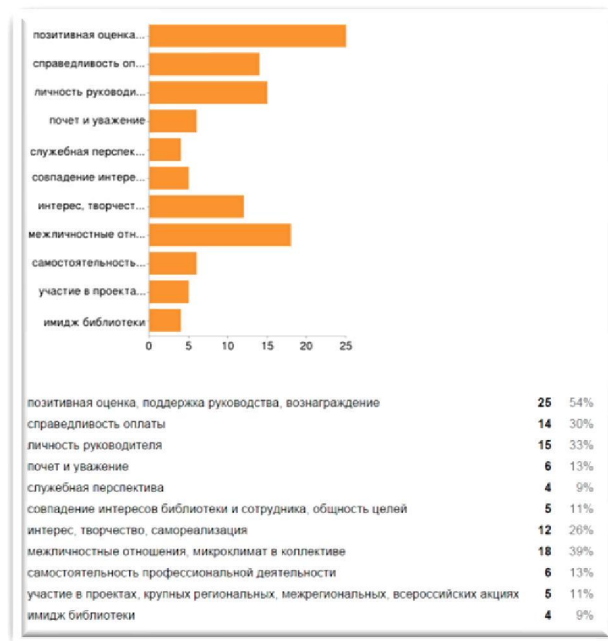


Рис. 21

Среди положительных моментов следует отметить, что среди библиотекарей большинство (705) считают востребованным личный профессиональный и творческий потенциал, многие чувствуют себя уверенно на рабочем месте (90%). Большинство опрошенных (70%) стремятся регулярно следить за профессиональным информационным. Существенная часть библиотекарей (59%) заинтересована в повышении своей квалификации. Необходимость непрерывного образования подтверждают единогласно все сотрудники, среди наиболее эффективных форм повышения квалификации отмечают: курсы повышения квалификации (46%), научно-практические конференции (24%).

Одним из отрицательных моментов в профессии библиотекаря является то, что менее всего сотрудники пользуются дополнительными компенсациями на медицинскую и социальную реабилитацию, скидками на получение образования.

Таким образом, можно сказать, что, несмотря на все социальные проблемы библиотекари ИИЦ – Научной библиотеки УрГПУ занимают активную жизненную позицию, пытаются качественно вести свою работу, повышая профессиональную квалификацию.