

УДК 023.5:316.334.22:159.9:331
ББК 78.3п+60.561.23+88.809

АДАПТАЦИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ, ОБОБЩЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ

© О. В. Макеева, 2015

*Государственная публичная научно-техническая библиотека
Сибирского отделения Российской академии наук
630200, г. Новосибирск, ул. Восход, 15*

Исследования по проблемам адаптации и удовлетворенности трудом социологи и психологи активно ведут в нашей стране с 1960-х гг., за рубежом – с начала XX в. Удовлетворенность трудом чаще всего рассматривают как результат адаптации, измеряемый в объективных и субъективных показателях. Наиболее признано влияние на нее факторов: пола, возраста, стажа, характера и содержания труда, престижа профессии в обществе, личных ценностно-смысловых ориентаций работников. В библиотековедении эта тема разработана слабо, глубоких теоретических исследований почти нет. В 2014 г. ГПНТБ СО РАН провела изучение адаптации и удовлетворенности трудом в трех крупных библиотеках Сибирского федерального округа. Были получены общие (характерные для всех библиотек) и частные результаты.

Ключевые слова: адаптация, удовлетворенность трудом, библиотека, персонал.

Studying adaptation and job satisfaction is one of the most important problems in modern management. Domestic sociologists and psychologists have been actively engaged in research of this topic since 1960s, foreign researchers – since the early XX century. Job satisfaction is often regarded as adaptation results measured with objective and subjective indicators. The most recognized factors influencing it are the following: gender, age, experience, work character and content, profession prestige in society, personal value-meaning orientations of employees. This theme is poorly developed in library science, there is practically no deep theoretical research. In 2014 SPSTL SB RAS carried on a study of adaptation and job satisfaction in three large libraries of the Siberian Federal District. General (common for all libraries) and particular results were obtained.

Keywords: adaptation, job satisfaction, library, staff.

Введение

Человек и его труд, как отмечает известный российский социолог В. А. Ядов, – вечная и актуальная тема для изучения¹, поскольку труд – необходимое условие жизни человека, неотъемлемый вид его деятельности [11, с. 4].

В современном менеджменте (теории и практике) работа с персоналом признается одной из важнейших задач управления. Считается, что правильно выстроенная стратегия взаимодействия с сотрудниками способна значительно улучшить эффективность деятельности любой организации, поэтому вопросами профессиональной адаптации и развития коллектива активно занимаются специалисты в разных отраслях науки, промышленности, культуры, образования и социальной сферы. Человеческие ресурсы признаются основным средством развития любой организации.

Чаще всего под адаптацией вообще 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 модели адаптации обычно включают три компонента: *субъект – процесс адаптации – внешняя среда* [17].

Профессиональная адаптация в общем смысле – это приспособление к условиям труда, к профессиональной (социальной и физической) среде. Считается, что ее первый этап человек проходит во время профессионального обучения (на производственной практике), второй – в процессе работы на конкретной должности [32]. Напомним, что, по мнению специалистов, адаптация на рабочем месте сотрудника любой организации состоит из необходимости приспособившись к большой совокупности условий. Группы факторов принято условно объединять в виды адаптации: психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная и профессиональная (состав видов

¹ На 21 мая 2015 г. поисковая система Google на запрос «удовлетворенность трудом» выдавала 340 тыс. результатов, «адаптация персонала» – 421 тыс. результатов поиска.

адаптации и критерии их выделения у отдельных авторов могут несколько различаться) [15]. При этом мы подразумеваем, что деятельность сотрудника соответствует должностным требованиям в минимально необходимом объеме.

Поскольку адаптация – непрерывный процесс, периодически актуализирующийся во времени (если этого не происходит или происходит крайне редко, то в развитии организации, возможно, наблюдается стагнация), то, по мнению многих исследователей, большое влияние на успешность как профессиональной, так и социальной адаптации оказывает множество факторов, состав которых изучается в разных аспектах и на основании использования разных подходов. Для измерения степени успешности адаптации сотрудников (адаптированности) специалистами предлагается использовать разные критерии и показатели (объективные и субъективные). К объективным, например, относят показатели, характеризующие эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах. Они подразделяются обычно по принадлежности к одному из ее видов: *профессиональному* (соответствие 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 удовлетворенность сотрудника работой в целом или отдельными ее проявлениями. Они подразделяются по принадлежности к одному из видов адаптации и определяют собственную оценку работником своего отношения к профессии и квалификации; отношений с коллективом сотрудников, с руководством; оценку самочувствия, условий и тяжести труда; понимания роли индивидуальных задач в решении общих задач организации [28].

Поскольку адаптация – это процесс, протекающий в определенных условиях конкретной организации, то на практике специалисты по работе с кадрами больше изучают этот процесс и адаптированность (как результат адаптации) сотрудников с учетом заданных условий [27], т. е. преимущественно используя объективные показатели. Большинство научных исследований социологов и психологов направлено на изучение субъективных характеристик адаптации – через опосредованные критерии или показатели, например, удовлетворенность трудом или отношение к труду, т. е. через особенности субъективного восприятия труда, обусловленных социологическими и психологическими условиями жизнедеятельности индивида и его природными задатками.

Под удовлетворенностью трудом, которую уже довольно давно предлагается рассматривать в ка-

честве важного показателя адаптированности сотрудников в организации [24, 32], чаще всего понимают эмоционально-оценочное отношение работников (персонала) к выполняемой работе и условиям ее осуществления [32]. Однако имеются разные интерпретации понимания этого явления: отношение к труду; показатель социального статуса индивида и мера адаптации индивида к социальной реальности; степень адаптации работника к производственной ситуации; степень соответствия личностных и вещественных факторов производства; характеристика трудовой активности; показатель успешности трудовой деятельности и др. [14].

Обычно выделяют удовлетворенность общую и частную (различными аспектами труда). В то же время специалисты отмечают, что при общей удовлетворенности трудом может наблюдаться значительная неудовлетворенность его частными аспектами [1, 8, 34].

Изучают удовлетворенность большинство исследователей путем получения субъективной оценки работника (например, балльной) либо расчета индекса (или коэффициента) удовлетворенности. В настоящее время специалистами создано достаточно много методик изучения удовлетворенности трудом (работой). Одной из самых распространенных является методика расчета интегрального индекса удовлетворенности (автор А. В. Батаршев). Однако модификация, создание и апробация методик продолжают, поскольку цели и задачи исследований порой требуют учета определенных условий, что не всегда возможно при использовании уже имеющихся разработок.

Социологические исследования

Одна из первых исследовательских работ по данной проблеме, ставшая классическим примером в современной социологии труда, была проведена еще в 1960-е гг. в нашей стране коллективом ученых под руководством В. А. Ядова и А. Г. Здравомыслова. Изучалось отношение к труду молодых работников промышленности г. Ленинграда. Тогда авторы считали, что отношение к труду в общем виде определяется тремя основными группами факторов: совокупностью всех общественных отношений; технологическими или функциональными особенностями содержания трудовой деятельности; особенностями личности работника, обусловленными социальными и личностными факторами. Исследователи полагали, что отношение к труду определяется *объективными* (характером и содержанием труда) и *субъективными* (типологическими особенностями личности) причинами. Они указывали, что «измерение уровня удовлетворенности свидетельствует лишь об уровне адаптированности работника в организации, и не более того» [34, с. 84].

Авторы предприняли попытку, к сожалению, неудачную, в силу объективных политических причин того времени, сопоставить полученные результаты с результатами Ф. Херцберга. Заметим, что Ф. Херцберг является создателем мотивационно-гигиенической теории удовлетворенности трудом, одной из наиболее признанных сегодня. Согласно этой теории, все факторы, влияющие на работу человека, можно условно разделить на две группы: *гигиенические* (оплата труда, безопасность, условия труда) и *мотивационные* (достижение, признание, внутренний интерес к работе). Отсутствие или недостаток первых приводят к неудовлетворенности в работе, но они не способны мотивировать сотрудников к улучшению своей деятельности. Группы, где преобладают гигиенизаторы, относят к группам низшего, мотиваторы – высшего порядка.

Эта теория перекликается с результатами более раннего эксперимента Э. Мэйо, известного как хоторнский эксперимент, который проводился на фабрике «Вестерн Электрикс» (Western Electric), с группой женщин-работниц. Он стал классическим примером в теории управления по изучению удовлетворенности трудом и адаптации сотрудников (США, 1927–1936 гг.). Исследователями было доказано, что социально-психологический климат в коллективе оказывает большее влияние на производительность, чем многие технические аспекты производственного процесса. Кроме того, Э. Мэйо сделал вывод, что осознание персоналом важности своего труда, внимания к своей работе гораздо сильнее влияет на качество и интенсивность работы персонала, чем улучшение технических аспектов деятельности [14].

Следует отметить, что некоторые специалисты исследуют не только уровень (степень) удовлетворенности, но и влияние самой формулировки вопроса при проведении анкетирования на выбор ответа, а также понимание респондентами тех или иных используемых терминов. Например, проведенное Ф. Н. Ильясовым в 1980–1981 гг. изучение понимания термина «удовлетворенность трудом» среди аспирантов и стажеров разных институтов АН СССР показало, что респонденты в общем случае понимают его как вопрос об удовлетворенности своим местом в системе общественного разделения труда. Автор пришел к выводу, что «удовлетворенность трудом можно рассматривать как показатель эффективности трудовой социализации – процесса включения индивида в систему общественного разделения труда, или как показатель адаптивности работника к конкретной позиции в системе общественного разделения труда» [13].

К сожалению, устойчивых доказанных взаимосвязей между удовлетворенностью работой (трудом) и уровнем производительности, качеством

работы и трудовой дисциплиной пока нет [8, 34]. Эти связи признаются неоднозначными и опосредованными:

- характером и содержанием труда (в более простых видах труда связь, как правило, не обнаруживается);
- возрастом сотрудника;
- особенностями гендерной психологии (женщины чаще всего больше удовлетворены работой, чем мужчины);
- должностью работника;
- стажем сотрудников (чем выше стаж, тем меньше влияние удовлетворенности трудом на его объективные показатели);
- престижем труда в общественном сознании;
- содержанием высших личностных ценностей сотрудников;
- местом, которое занимает в иерархии ценностей отношение к работе [24].

В то же время многие исследователи признают, опираясь на результаты ряда зарубежных и отечественных исследований, установление различной степени влияния на удовлетворенность работой, как показателя адаптированности работников, следующих факторов: пол, возраст, образование, заработная плата, содержание труда, стаж (рассматриваемых в качестве индикаторов) [1, 14]. Кроме того, В. А. Ядов и А. А. Киссель считали, что еще в 1970-х гг. отечественными исследователями были зафиксированы положительные связи между уровнем удовлетворенности и состоянием производственной дисциплины, а также удовлетворенностью и высокой продуктивностью труда в творческой сфере (науке) [34, с. 79].

Известные специалисты по менеджменту Майкл Мескон, Майкл Альберт и Франклин Хедоури в свое время также связывали удовлетворенность и качество трудовой жизни, выделяя следующие требования к организационной среде: интересная работа (содержание и характер труда); справедливое вознаграждение; признание труда работников; благоприятные условия труда; минимальный, но достаточный надзор руководителей; участие работников в принятии решений, затрагивающих их интересы; хорошие отношения с коллегами; гарантии работы [20].

Как утверждают Г. П. Бессокирная и А. Л. Темницкий, уже к концу 1980-х гг. в нашей стране было убедительно доказано существование сложных взаимосвязей между мотивацией и эффективностью труда [4, с. 118]. Они же приводили данные, согласно которым в 1970-х гг. в г. Ленинграде было выявлено два важных фактора отношения рабочих к труду (условия труда и удовлетворенность содержательными аспектами работы), а позднее, в 1990-х гг., по результатам исследования в г. Москве они выделили уже четыре группы факторов:

- содержание и организация труда (напряженность, содержание и организация труда; использование рабочего времени и объем выполняемой работы);

- условия и оплата труда (техническая оснащенность труда, санитарно-гигиенические условия труда в целом, удовлетворенность бытовыми потребностями в организации, величина оплаты труда и медицинского обслуживания);

- режим труда и отдыха (количество выходных дней, продолжительность рабочей недели, время начала и окончания смены, продолжительность обеденного перерыва);

- взаимоотношения в трудовом коллективе (отношения с товарищами по работе и взаимоотношения с руководством) [5].

Авторы в качестве основных показателей отношения к труду использовали: самооценку интенсивности труда, выполнение сменных заданий, участие в улучшении организации труда, соблюдение трудовой дисциплины, стремление работать лучше.

В целом исследователи отмечали, что «структура связей между оценками различных элементов производственной ситуации и удовлетворенности работой на предприятии в целом стала более сложной» [5], а количество факторов влияния увеличилось. Вместе с тем оценка величины заработка не являлась в 1990-е гг., как и раньше, определяющей для удовлетворенности работой на предприятии, наоборот, ее значимость даже снизилась (оценка переместилась со второго в третий фактор), но усилилась значимость оценок режима труда и отдыха, взаимоотношений на предприятии. Был выявлен новый фактор влияния – страх потери работы, который не был связан (по результатам исследования) с социально-демографическими характеристиками рабочих в Москве, но имел устойчивые связи по результатам похожего исследования в Пскове [5].

Удовлетворенность работой изучается также в плане определения влияния условий проживания, например в городах и в сельской местности. Т. В. Блинова и А. А. Вяльшина приводят результаты исследования удовлетворенностью разными сторонами работы сельских жителей: заработной платой, надежностью работы, характером выполняемых обязанностей, режимом работы, условиями труда, расстоянием до работы, уровнем профессиональной и моральной удовлетворенности. Учеными было установлено, что на предмет изучения влияют: гендерные характеристики (пол); статус предприятия (юридическое или частное лицо, индивидуальный предприниматель); уровень образования (чем выше уровень образования, тем выше уровень удовлетворенности) [6].

Как тревожное обстоятельство Г. П. Бессокирная и А. П. Темницкий отмечают, по результатам

исследования 1998–2008 гг., снижение ценности таких качеств, как ответственность, самостоятельность, стремление работать как можно лучше, стремление повышать свою квалификацию, инициативность. В иерархии трудовых ценностей эти характеристики заняли последние места, а на первые вышли: готовность помочь товарищам в работе, трудолюбие, справедливость и добросовестность. По мнению исследователей, «мотивация труда рабочих мало изменилась в 1990-е гг., а в нулевые годы практически вернулась к той, которая фиксировалась в стране в середине 1970-х гг.» [4, с. 125–129].

Авторы по результатам исследования установили у рабочих наличие устойчивой положительной корреляции между фактором самостоятельности в работе и возможностью реализовывать свои способности, разнообразной и содержательно интересной работой, требованиями к постоянному повышению квалификации. Они, обращаясь к результатам анализа Европейского социального исследования 2010 г., полагают, что только у российских рабочих была выявлена отрицательная корреляция между признаками самостоятельности в работе и оценками интенсивности труда, указывающая скорее на их недисциплинированность, чем ответственность в работе [4, с. 132–136].

Современные ученые пытаются найти ответы на многие вопросы, касающиеся адаптации и удовлетворенности трудом, но чаще всего изучаются: взаимосвязь между адаптацией, удовлетворенностью трудом и производительностью работника; как и какие факторы влияют на отношение к труду; ценностное отношение к труду работников. Высказываются предположения о том, что удовлетворенность работой можно рассматривать и как субъективный показатель профессиональной пригодности личности [8].

Исследования психологов

Как отмечали В. А. Ядов и А. А. Киссель еще в 1974 г., удовлетворенность – психологическое состояние, по-разному формирующееся и изменяющееся у индивидов в одних и тех же социальных условиях, поэтому специфика организации, всей внешней среды жизнедеятельности человека играют существенную роль в его изучении. Чрезвычайно важны также, по мнению исследователей, система ценностных ориентаций личности, общая направленность ее интересов, уровень идентификации со своей профессией и работой [34, с. 81].

В то же время отмечается, что система ожиданий от результатов работы у разных сотрудников может существенно отличаться: одни хотят творчески развиваться и удовлетворены творческим аспектом труда, другие – рутинностью и размером

зарплаты, третьи – условиями труда, в том числе и возможностью пользоваться свободным графиком (у некоторых это граничит с откровенным нарушением трудовой дисциплины), а есть и такие, для кого работа – просто неприятная необходимость.

Например, М. Аргайл, известный американский специалист в области социальной психологии, сопоставляя результаты разных исследований, писал, что «удовлетворение, полученное от работы, менее важно для человека, чем удовлетворение супружескими отношениями, семьей или материальным положением <...> работа является больше источником разочарований и беспокойства, нежели удовлетворения» [2]. Он же указывал на неоднозначность связи между удовлетворенностью работой и организационными факторами, на необходимость учета наиболее важных, с его точки зрения, факторов: заработной платы, отношения к работе, отношений в коллективе и с руководством, возможности продвижения по службе. М. Аргайл полагал, что работа может быть источником внутренней удовлетворенности для тех, кто убежден, что работа – самое главное в жизни, что с точки зрения морали необходимо много работать. Такой человек будет вести определенный образ жизни, при котором важна самодисциплина, а его ценность (человека) определяется трудом. Все зависит от внутренней мотивации и отношения к труду самого человека.

Личные качества, как отмечает большинство отечественных и зарубежных исследователей, существенно влияют на профессиональную успешность и результативность труда работников. Например, к Большой пятёрке личностных качеств, воздействующих на профессиональную деятельность, относят: экстраверсию, сговорчивость, целеустремленность (сознательность), невротическое состояние, готовность приобретать новый опыт. Д. и С. Шульц считают, что первые два из них особенно эффективны в прогнозировании профессиональной успешности [31].

Большинством специалистов отмечается, что при изучении адаптации и удовлетворенности трудом (работой) очень важно учитывать мотивацию индивида, а также систему ценностей сотрудника. Как известно, разработкой теории мотивации занимались Ф. Херцберг, А. Н. Леонтьев, Д. Макклеланд, А. Маслоу и др. Их разработки стали основой для проведения многих исследований по данной проблеме. Многие специалисты, в том числе А. Маслоу, считают, что реализация и актуализация высших потребностей (в творчестве, самореализации) возможна только при обеспечении потребностей низших. Поэтому, если у человека элементарно не удовлетворены потребности в питании, проживании и т. д., то думать о самореализации

и творческом развитии он вряд ли будет (за редким исключением).

В настоящее время во многих публикациях психологов подчеркивается, что положительные и отрицательные эмоции человека имеют большое значение в его профессиональной деятельности. Сотрудники, у которых преобладают положительные эмоции, более коммуникабельны, более активны, креативны, больше склонны выбирать быстрые и эффективные стратегии обработки информации, что, безусловно, влияет на производительность и эффективность труда. Однако большое влияние оказывает и характер выполняемых ими задач. В этом мнении психологов совпадает с распространённым утверждением социологов: *содержание и характер труда влияют на удовлетворенность и адаптацию сотрудников* [16, 30]. Значительное влияние оказывают на них также престиж профессии в обществе и возраст респондентов (Д. Супер), разные этапы профессионального развития индивида (Р. Хоппок) [22].

Нельзя не сказать также о влиянии организационной культуры на адаптацию и удовлетворенность трудом сотрудников. Многие исследователи отмечают, что чем больше сотрудник доволен ею, чем больше он отождествляет себя с организацией, тем эффективнее и производительнее его деятельность. Некоторые отечественные и зарубежные исследователи приводят данные о том, что организационные особенности в значительной степени (иногда в большей степени, чем социально-демографические факторы) определяют направленность и силу воздействия этих факторов (прямая, обратная, сложная) [12]. При этом некоторые специалисты утверждают, что можно даже выделить типологические особенности сотрудников, удовлетворенных (или неудовлетворенных) организационной культурой, создать их типологические (психологические) портреты [16].

Безусловно, с практической точки зрения изучение удовлетворенности трудом (работой) необходимо для развития деятельности организации, однако, как отмечает В. А. Бодров, утверждение «довольный работник – хороший работник» (или «счастливые сотрудники – довольные клиенты») весьма привлекательно, но не находит эмпирического подтверждения, хотя и продолжает интересовать исследователей [8]. В то же время некоторые из них приходят к выводу об ограниченной ценности подобных изучений, хотя и оговариваются, что нельзя исключать «хотторнский эффект»: в одном из интервью сотрудник дал положительную оценку ежегодным опросам по удовлетворенности трудом в организации, несмотря на то, что никаких мер впоследствии не принималось, объяснив свой ответ тем, что работникам просто приятно знать, что руководство ценит их мнение [13].

Библиотекосведение

В библиотечном деле и библиотекосведении проблемы адаптации персонала (различные аспекты проблемы) и работы с кадрами так или иначе 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 др. [3, 9, 10, 18, 21, 25, 26, 29, 33].

Большинство работ библиотекосведов по данной теме имеет ярко выраженную практическую направленность, созданные ими материалы (рекомендации руководству, программы адаптации сотрудника, памятки новичку и т. д.) должны помочь сотруднику быстрее «войти» в коллектив и быстрее в своей деятельности начать соответствовать должностным обязанностям и установленным нормам [29, 33], т. е. наблюдается преобладание изучения *объективных* показателей адаптации. Кроме того, для большинства библиотекосведческих работ характерно рассмотрение адаптации в аспекте менеджмента [10, 26], т. е. как задачи, направленной на поиск оптимальных путей и способов управления процессами адаптации сотрудников, без глубокого изучения сущности адаптационных процессов, степени и характера влияния факторов, воздействующих на адаптацию; оценки ее *субъективных* показателей.

Наиболее распространено изучение специалистами библиотек продолжительности периода адаптации; факторов, влияющих на нее (для библиотечных исследований характерно разделение основных факторов влияния на внешние и внутренние, объективные и субъективные); разных видов (аспектов) адаптации и их степени сложности для индивида [9, 29, 33].

В библиотечном деле в большинстве случаев адаптированность (как результат) рассматривается специалистами как усвоение организационных и профессиональных требований, связанных с трудовой деятельностью, а не удовлетворенность работой как таковой (субъективно-эмоциональная оценка). Однако в последние годы библиотеки, особенно центральные библиотеки регионов, начали активно изучать различные аспекты удовлетворенности работой (трудом). Например, возобновлены или вновь начаты исследования по этой теме в Государственной публичной научно-технической библиотеке СО РАН (ГПНТБ СО РАН), Новосибирской областной государственной научной библиотеке (НГОНБ), Томской областной универсальной научной библиотекой им. А. С. Пушкина (ТОУНБ), Дальневосточной государственной научной библиотеке.

В ГПНТБ СО РАН ряд исследований по этим направлениям был проведен в 1960–1980-е гг. [3,

9, 23] и возобновлен в 2014 г. Полученные результаты позволяют говорить о значительных изменениях в отношении к труду, удовлетворенности трудом, оценке факторов влияния на трудовую деятельность за прошедший период.

Например, в 1982–1984 гг. первым условием удовлетворенности трудом была степень самостоятельности в работе и возможность максимально проявить свои способности, на втором месте – стиль руководства, затем – взаимоотношения с коллегами и начальством, и лишь на пятом – размер заработной платы, перспективы профессионального роста, разнообразие работы [23].

Проведенное в 2014 г. изучение этого же вопроса дало несколько иные результаты. На первом месте по степени влияния на удовлетворенность трудом оказался размер заработной платы, при этом большинство сотрудников ГПНТБ СО РАН ответили, что им не удовлетворены и скорее не удовлетворены (62% респондентов). Впрочем, согласно исследованиям социологов и психологов, влияние фактора заработной платы – общая тенденция для многих отраслей экономики страны. Вторым по значимости фактором были названы взаимоотношения с коллегами, на третьем и четвертом, со значительным отрывом, – разнообразие и степень самостоятельности в работе. Стиль руководства библиотекой переместился на пятое место, а разнообразие работы поднялось на третье [19].

В 1986 г. группы факторов, влияющих на работу в коллективе, респонденты расположили следующим образом: на первое место поставили психофизиологические, на второе – психологические, на третье – социальные (в которые были включены и экономические) и на четвертое – управленческие факторы [23]. В 2014 г. респонденты первое место отдали профессиональным, второе – экономическим, третье – технологическим, четвертое – психофизиологическим, пятое – организационным (управленческим) и шестое – социально-психологическим факторам.

Таким образом, несмотря на несколько различающиеся подходы к выделению групп факторов, заметны определенные изменения в оценке их влияния у сотрудников библиотеки. Большое значение профессиональных и экономических факторов в основном, на наш взгляд, объясняется усложнением библиотечных технологий, а экономических – социально-экономической ситуацией в обществе. В то же время переход на последние места таких условий, как степень самостоятельности в работе и возможность максимально проявить свои способности, может свидетельствовать о снижении уровня мотивации в коллективе.

Заметим также, что в библиотеках чаще изучается общая удовлетворенность работой (трудом), оценка частных аспектов и их влияния на общую

оценку встречается реже, хотя подобные изучения были бы полезны как для практиков (руководства библиотек), так и для теоретиков (ученых). Например, в исследовании 2014 г. ГПНТБ СО РАН было установлено, что при высокой общей удовлетворенности трудом (42 и 28,5% ответивших «да, конечно» и «скорее, да») наблюдается значительная неудовлетворенность по некоторым частным аспектам, например, производственной дисциплиной в библиотеке. При этом в других организациях, которые выступили базами исследования (НГОНБ и ТОУНБ), ситуация иная. Неудовлетворенность у большинства респондентов также вызывает состояние рабочего места, что, впрочем, характерно и для других библиотек. По остальным аспектам наблюдается как совпадение результатов, так и расхождение, поскольку, на наш взгляд, в данном случае сказывается влияние специфики работы и материально-технических условий библиотек, что требует дальнейшего исследования и разработки методик изучения, позволяющих это учитывать, а также разработки мер по улучшению ситуации на местах.

Большинство сотрудников библиотек (ГПНТБ СО РАН, НГОНБ, ТОУНБ), согласно исследованию 2014 г., не рассматривают самостоятельность в работе и возможность реализовывать свои способности как важные условия, при реализации которых они смогли бы работать лучше. На первое место они, в отличие от рабочих (см. выше), поставили повышение заработной платы и взаимоотношения с коллегами, увеличение финансирования библиотеки. В двух библиотеках в тройку лидеров попали такие варианты, как «я и так хорошо работаю» (ГПНТБ СО РАН) и «возможность повышать свою квалификацию» (НГОНБ). Но здесь заметен принципиально разный смысл этих ответов: в первом случае можно говорить об отсутствии стремления (или желания) работать лучше, в другом – о наличии мотивации к профессиональному саморазвитию. Таким образом, изучение системы мотивации сотрудников необходимо для разработки стратегии развития организации. Бесполезно пытаться призывать сотрудников работать эффективнее, если они, по их мнению, и так хорошо работают.

Перечислим лишь некоторые общие результаты, полученные в ходе исследования [19]:

1. Во всех библиотеках сложился благоприятный социально-психологический климат в коллективах.

2. Большинство библиотечных специалистов пришли на работу в библиотеки случайно, по стечению обстоятельств.

3. Большинству респондентов на полную адаптацию к условиям работы в библиотеке потребовалось от 1 до 3 мес.

4. Респонденты во всех библиотеках считают, что им необходимо повышать свою квалификацию и преимущественно выбирают одни и те же способы: посещение обучающих мероприятий, общение с коллегами.

5. Библиотечные специалисты все меньше пользуются печатными изданиями по профессиональной тематике (частота обращения к ним составляет примерно один раз в месяц), предпочитая интернет-источники.

6. Большинство сотрудников всех библиотек считают, что они занимаются сложными технологическими процессами, однако на втором месте идет ответ «скорее, не сложные», что тоже требует дальнейшего изучения.

7. Основными факторами, вызывающими больше всего недовольство во всех библиотеках, являются: температурный режим, освещение, техническое оснащение.

Выводы

- В библиотечном деле и библиотековедении проблема адаптации и особенно удовлетворенности трудом (работой) является недостаточно разработанной.

- Адаптированность работника в библиотеке целесообразно оценивать на основании изучения удовлетворенности работой (особенно частной) как интегрального показателя, свидетельствующего о соответствии (сбалансированности): 1) его потребностей и интересов; 2) предоставляемых организацией возможностей для реализации потребностей; 3) предъявляемых к нему организационных и профессиональных требований.

- При изучении адаптированности библиотечного работника и его реального производственного поведения необходимо учитывать три группы факторов и их составляющие: социальные условия, организационные условия и требования; личные особенности.

- Есть основание предположить, что на отношение библиотекарей к труду, формирование их системы мотивации влияют возраст, стаж и должность. Гендерный фактор изучить пока не представляется возможным, поскольку подавляющее количество сотрудников библиотек – женщины, в том числе и респонденты проведенного исследования. Однако эти результаты требуют дальнейшего изучения.

- При определении удовлетворенности необходимо изучать не только общую оценку, но и оценку частных аспектов (условий труда, организационной культуры, производственной дисциплины и др.), поскольку общая удовлетворенность трудом может наблюдаться одновременно с неудовлетворенностью частными аспектами, причем по некоторым

позициям в разных библиотеках она совпадает, что позволяет говорить как об общих проблемах профессии, так и о частных, организационных проблемах на местах.

- Существуют общие факторы влияния во всех библиотеках, которые оказывают одинаковое воздействие на отношение сотрудников к работе, что, возможно, обусловлено общепрофессиональными проблемами, общим социальным статусом профессии, общими просчетами руководства библиотек.

- Пользуясь мотивационно-гигиенической моделью Ф. Херцберга и полученными результатами, есть основание говорить о наличии слабой мотивации большинства библиотечных сотрудников к работе, ярче выраженной в ГПНТБ СО РАН, менее – в НГОНБ.

Литература

1. Анкудинов А. Б., Беляева М. Н., Лебедев О. В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. – 2013. – № 11. – С. 75–83.
2. Аргайл М. Психология счастья. – 2-е изд. – СПб. [и др.] : Питер, 2003. – 270 с. – (Мастера психологии).
3. Артемьева Е. Б., Жданова Т. А. Адаптация молодых специалистов в библиотеках Сибири и Дальнего Востока // Формирование и развитие единой информационно-библиотечной системы Сибири. – Новосибирск, 1986. – С. 131–146.
4. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда // Мир России: социология, этнология. – 2013. – Т. 22, № 3. – С. 115–151.
5. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. – 1999. – № 1/2. – С. 188–194.
6. Блинова Т. В., Вяльшина А. А. Удовлетворенность работой сельских мужчин и женщин // Никоновские чтения. – 2013. – № 18. – С. 237–241.
7. Богомолов А. М. Структурно-функциональный подход к оценке адаптационного потенциала личности // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 28. – С. 53–58.
8. Бодров В. А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2007. – № 3–1. – С. 24–26.
9. Жданова Т. А., Кон Л. Ф. Удовлетворенность трудом у библиотекарей высшей квалификации (по материалам исследования ГПНТБ СО РАН) // Формирование и развитие единой информационно-библиотечной системы Сибири. – Новосибирск, 1986. – С. 119–130.
10. Захаренко М. П. Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход : науч.-практ. пособие. – СПб. : Профессия, 2013. – 238 с.
11. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
12. Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворенности трудом // Психологический журнал. – 2013. – Т. 34, № 6. – С. 59–71.
13. Ильясов Ф. Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. – 2013. – № 3. – С. 130–138.
14. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) ; под ред. В. Г. Андреевкова. – Ашхабад : Ылым (Наука), 1988. – 100 с.
15. Кобцева Е. Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 1. – С. 100–103.
16. Козина И. А. Организационно-культурные факторы удовлетворенности трудом : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2010. – 26 с.
17. Корель Л. В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики / Рос. акад. наук, Сиб. отд-ние, Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва. – Новосибирск : Наука, 2005. – 423 с.
18. Кузнецова Т. Я. Адаптационное обучение библиотекарей в системе дополнительного профессионального образования // Библиотеки и ассоциации в меняющемся мире: новые технологии и новые формы сотрудничества : Шестая междунар. конф. Крым 99. – Судак, 1999. – С. 43–44.
19. Макеева О. В. Адаптация библиотечных специалистов и удовлетворенность трудом: изменения во взглядах (по результатам исследования ГПНТБ СО РАН) // Десятые Макушинские чтения : материалы науч. конф. (Томск, 12–14 мая 2015 г.). – Новосибирск, 2015. – С. 367–372.
20. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. / Акад. нар. хоз-ва при правительстве Рос. Федерации, Высш. шк. междунар. бизнеса. – М. : Дело, 1994. – 701 с. – (Зарубеж. экон. учебник).
21. Орлова О. В. Проблема адаптации в библиотековедении и социальном управлении // Библиосфера. – 2006. – № 1. – С. 73–76.
22. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 1096 с.
23. Совершенствование профессиональной структуры кадров научной библиотеки : отчет по НИР. – Новосибирск, 1985. – 190 с.
24. Социологическая энциклопедия. В 2 т. Т. 2. Н–Я. – М. : Мысль, 2003. – 863 с.
25. Сукиасян Э. Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование : сб. ст. и докл. / Рос. библ. ассоц., Секция библ. профессии, кадров и непрерыв. образования. – М. : ГРАНД : Фаир-пресс, 2004. – 447 с. – (Спец. изд. проект для б-к).
26. Сулова И. М. Адаптация как этап кадрового менеджмента // Роль библиотек в развитии и укреплении семейных ценностей и решении демографических проблем : Румянцевские чтения : материалы междунар. науч. конф. – М., 2008. – С. 337–340.
27. Тюлькина Ю. С. Сущность и принципы адаптации персонала // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2008. – № 1. – С. 109–113.
28. Управление персоналом : энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 554 с.

29. *Фомичева И. К.* Адаптация библиотечных специалистов к автоматизированным технологиям (на примере вузовских библиотек) // Библиотека и библиотекарь в современном мире. – Казань, 1999. – С. 161–164.
30. *Хвостикова В. А.* Удовлетворенность работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) // Социальная психология и общество. – 2012. – № 1. – С. 26–39.
31. *Шульц Д., Шульц С. Э.* Психология и работа : пер. с англ. – 8-е изд. – СПб. [и др.] : Питер, 2003. – 557 с. – (Мастера психологии).
32. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / под общ. ред. В. М. Анисимова. – М. : ИНФРА-М, 1999. – VIII, 328 с.
33. *Юрик И. В.* Проблемы профессиональной адаптации библиотекарей научных библиотек Беларуси // Научные и технические библиотеки. – 2010. – № 1. – С. 80–88.
34. *Ядов В. А., Киссель А. А.* Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. – 1974. – № 1. – С. 78–87.

Материал поступил в редакцию 19.06.2015 г.

Сведения об авторе: *Макеева Оксана Владимировна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник отдела научно-исследовательской и методической работы, тел.: (383) 266-83-76, e-mail: centre@spsl.nsc.ru*