

документів; методи макро- та мікроаналітичного згорання інформації; методи анотування та реферування документної інформації; методи систематизації, предметизації та координатного індексування документів; методику організації інформаційних масивів документів і представлення їх в автоматизованих інформаційно-пошукових системах; технологію пошуку вторинної інформації в автоматизованих інформаційно-пошукових системах, електронних каталогах, базах даних, мережі Інтернет.

*Джерела:*

1. Навчальний план [Текст] : Галузь знань: 0201 Культура : Напрямок підготовки: 6.020102 Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія : Освітньо-кваліфікаційний рівень: Бакалавр / Київський університет імені Бориса Грінченка. – Київ, 2011. – 4 с. – Машинопис.

2. Прокопенко Л. С., Сошинська В. Є. Практична підготовки студентів напрямку 6.020102 «Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія» у Київському університеті імені Бориса Грінченка [Електронний ресурс] / Прокопенко Л. С., Сошинська В. Є. // VI Львівський бібліотечний форум «Бібліотека – стратегія розвитку» : зб. матеріалів / Укр. бібл. асоц. – Електрон. вид. – Київ, 2015. – С. 41–43.

3. Навчальний план підготовки здобувачів вищої освіти з галузі знань 0201 Культура за напрямом 6.020102 «Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія» за освітньо-професійною програмою підготовки бакалавра [Текст] / Київський університет імені Бориса Грінченка. – Київ, 2015. – 10 с. – Машинопис.

УДК 023.4:[005.32:331.101.3]

**Дікунова Олена Анатоліївна**

Наукова бібліотека Криворізького педагогічного інституту

ДВНЗ «Криворізький національний університет», Кривий Ріг, Україна

## **МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ БІБЛІОТЕЧНИХ ФАХІВЦІВ: КЛЮЧОВІ КОНЦЕПТИ**

Дослідження останніх років свідчать про те, що в XXI столітті роль конкурентоспроможних фахівців бібліотечних закладів стає все більш значимою. На перший план виходять професіонали з їх креативним, динамічним, сучасним мисленням. Долю бібліотеки сьогодні визначає освічений, правильно організований, мотивований на саморозвиток і розвиток власної професійної кар'єри персонал, який має бажання й здібності працювати незалежно від соціально-економічного становища в країні, недостатнього фінансування та невисокого, в порівнянні з іншими, рейтингу професії бібліотекаря.

Як відомо, головна ідея більшості теорій мотивації (С. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, А. Маслоу) зводиться до того, що основні мотивуючі фактори (кар'єрне зростання, успіх, визнання, можливість творчого й професійного зростання) починають діяти тільки після реалізації умов, які відповідають фізіологічним потребам, потребам у безпеці, стабільності й впевненості в майбутньому. Разом з тим, практичний досвід доводить, що в силу індивідуальної й унікальної системи цінностей кожної особистості, потреби вищого рівня, пов'язані з характером і суттю діяльності, не завжди є логічним продовженням потреб більш низького рівня; часто вони існують паралельно й незалежно один від одного. Але існують певні мінімальні умови, за яких починають діяти мотивуючі фактори [1, с. 34–35].

Таким чином, у широкому комплексі умов і факторів, що визначають ефективність професійної діяльності персоналу бібліотеки, особливе місце займає мотивація досягнення – самовдосконалення, інтелектуального й професійного саморозвитку, оскільки саме вона визначає найвищий рівень професійних досягнень, наближаючи бібліотечних фахівців до високих якісних показників у професійній творчості.

Саморозвиток – це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як фахівця, який включає самостійне вдосконалення знань, практичних умінь, особистісних якостей, прагнення опанувати нові актуальні знання, відкритість до креативних ідей, готовність до якісних змін, що в цілому забезпечує ефективність професійної діяльності. Отже, даний процес являє собою єдність ключових складових: особистісного розвитку; інтелектуального розвитку; професійного розвитку.

Професійний саморозвиток – це не масове й навіть не типове явище, тому що не всі фахівці володіють якостями, які необхідні для цілеспрямованої й постійної роботи над собою. Саморозвиток відбувається тільки у тих, хто володіє стрижневими якостями: внутрішня мотивація на професійні завдання, досягнення високих результатів у їх вирішенні й мотивація на себе; здатність до саморозвитку; розуміння змісту й методичних основ саморозвитку.

Ефективність саморозвитку бібліотечних фахівців залежить також від зовнішніх факторів: організаційні й соціально-психологічні умови професійної діяльності, в більш широкому контексті – корпоративна культура бібліотеки; доступність сучасних інформаційних ресурсів і достатньо високий рівень підготовки до роботи з ними; методичне забезпечення умов професійного розвитку.

Таким чином, для того, щоб професійно саморозвиватися, необхідні: внутрішня мотивація фахової діяльності й здатність до саморозвитку, певний рівень грамотності у проблемах, методах саморозвитку й наявність згаданих вище організаційно-методичних умов.

Слушно зауважити, що саморозвиток неможливий без прагнення виконувати свої службові функції ефективно й якісно. Тому однією з головних якостей фахівців, котрі професійно саморозвиваються, є їх відношення до своєї роботи. Колективи бібліотек складаються з фахівців, які породжують інтелектуальні моделі або вкорінені типи світогляду, що сформувалися досвідом усього колективу та кожної особистості. Саме ці фахівці зі своїм відношенням і професійними поглядами або формують позитивний імідж бібліотеки та бібліотечної професії, демонструють її активну позицію, прагнення до продуктивної діяльності, або ж уповільнюють і навіть гальмують її розвиток.

Отже, рівень активності професійного саморозвитку визначається структурою мотивів трудової діяльності бібліотечних фахівців. Якщо у цій структурі внутрішні мотиви займають домінуючі позиції, то саме вони забезпечують умотивованість на саморозвиток. Якщо ж провідним мотивом є один із зовнішніх факторів і в структурі мотивації на позиціях домінуючих відсутні внутрішні мотиви, можна впевнено зробити висновок про відсутність умотивованості на професійний саморозвиток, самовдосконалення.

Формування мотивів й зміна структури мотивації професійної діяльності – процес складний і тривалий. Тому неможливо швидко сформувати у бібліотечних фахівців умотивованість на саморозвиток, якщо її немає у структурі мотивів. Наявність даної мотивації є одним з головних професійних якостей фахівців, здатних самостійно побудувати кар'єру й домогтися успіху в процесі якісних змін, інноваційних перетворень у професійній діяльності.

Отже, мотивація, спрямована на професійний саморозвиток, на наш погляд, включає:

– *мотиви самопізнання*. Бажання й прагнення сформувати власне уявлення про свої професійні переваги й недоліки, пізнати свої ресурси й межі можливостей; сформувати стійку адекватну самооцінку;

– *мотиви соціалізації*. Бажання й прагнення зрозуміти, в якій професійній галузі можливий найбільший ефект застосування своїх здібностей, знань, умінь. Вибір сфери професійних досягнень, кар'єрних цілей. Спонукальні мотиви для досягнення соціальної самореалізації, пов'язані також з реалізацією лідерських якостей, прагненням проявити свою професійну конкурентоздатність у конкретному виді діяльності;

– *мотиви визнання*. Бажання й прагнення отримання суспільного професійного визнання, його результатів;

– *мотиви самореалізації*. Бажання й прагнення розкрити свій особистісний і творчий потенціал, при цьому результат детерміновано оцінкою професійної спільноти й самооцінкою. Досягнення даного рівня можливе тому фахівцю, який уже реалізував перші

три рівні мотивації. Це прагнення до професійної конкурентоздатності, яка вже не потребує підсилення соціалізації.

Здатністю до саморозвитку, а також і вмотивованістю на нього, володіють далеко не всі фахівці. Однак, на відміну від мотивації, здатність до саморозвитку можна сформувати й розвивати достатньо швидко. Основу здатності до саморозвитку складають такі уміння: бачити свої недоліки й прорахунки; ретельно аналізувати їх причини у власній професійній діяльності; критично оцінювати результати своєї роботи (як невдачі, так і (особливо) успіхи). Отже, ці уміння прості й зрозумілі, але не всі фахівці володіють ними в достатній мірі, а сформувати їх виявляється складним завданням. Тому для створення передумов саморозвитку необхідне спеціальне навчання (семінари-практикуми, навчальні тренінги, коучинг), у процесі якого досвідчені фахівці-консультанти, викладачі, тренери цілеспрямовано допоможуть обрати правильний напрям свого професійного розвитку й посприяють його успішній реалізації.

Таким чином, бібліотечні фахівці, зацікавлені в професійному саморозвитку, обирають ті форми й технології, які вважають для себе корисними та необхідними, що відповідає їхнім потребам і планам професійного зростання у поєднанні з цілеспрямованим особистісним саморозвитком.

Наявність мотивації й здатності до саморозвитку свідчить про те, що бібліотечні фахівці не потребують зовнішнього опікування свого професійного зростання. Вони самі здатні докласти максимальних зусиль для того, щоб повністю реалізувати власний внутрішній потенціал професійного розвитку й досягти успіхів, відповідних йому.

#### *Джерела:*

1. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.