



UNIVERSITATEA DE STAT „ALECU RUSSO” DIN BĂLȚI
BIBLIOTECA ȘTIINȚIFICĂ

MOTIVAȚIA ȘI MOTIVAREA BIBLIOTECARILOR UNIVERSITARI

Angela HĂBĂȘESCU, șef birou,
Secția de Relați cu publicul, BȘ USARB

Motivarea angajaților este esențială, or activitatea acestora este cea care duce la creșterea performanțelor organizaționale în toate activitățile pe care le desfășoară. Pentru a avea viitor, biblioteca trebuie să îndeplinească o serie de condiții esențiale: să aibă manageri competenți, angajați dedicați și o misiune bine stabilită.



O bibliotecă universitară are o imagine favorabilă în cadrul universității, doar dacă personalul său reușește să creeze o atmosferă specifică și atrăgătoare.



Un bibliotecar trebuie să fie amabil, competent, bine instruit, dar și motivat, dispus să își apere profesia, conștient că de activitatea sa depinde în mare măsură succesul, atât în învățământul universitar, cât și în alte domenii bazate pe informația de bibliotecă.

Motivația

1

„Motivația este ceea ce energizează, direcționează și susține un comportament”
(Steers R. M. și Porter J.)

2

„Motivația se referă la dinamica comportamentului, procesul de inițiere, susținere și direcționare a activităților organismului” (Goldenson)

3

„Motivația reprezintă măsura în care un efort persistent este dirijat pentru realizarea unui scop” (Gary Johns)

Cu alte cuvinte, termenul de motivație reunește
ansamblul factorilor dinamici care determină conduita unui individ.

Tipuri de motivație

Motivație extrinsecă

- Provine din mediul de muncă și este aplicată de către alte persoane
- Face apel la nevoile individului și la latura lui emoțională.

Motivație intrinsecă

- Vine din interiorul persoanelor
- Este un vector care va dinamiza efortul persoanei pentru a-și atinge scopul propus

Motivarea angajatului

Motivație extrinsecă

Recompense bănești

Recompensele bănești se aplică în primul rând prin salariile acordate conform postului ocupat

Promovare

Evaluarea. Ea trebuie făcută periodic, după criteriile cunoscute angajatului și de către un evaluator care poate înțelege și aprecia activitatea celui evaluat. Rezultatele evaluării trebuie luate în considerație la promovare sau la acordarea unor răsplăți.

Recunoaștere și apreciere

de către superiori a realizării unui obiectiv sau punerea în practică a unor idei de către un angajat



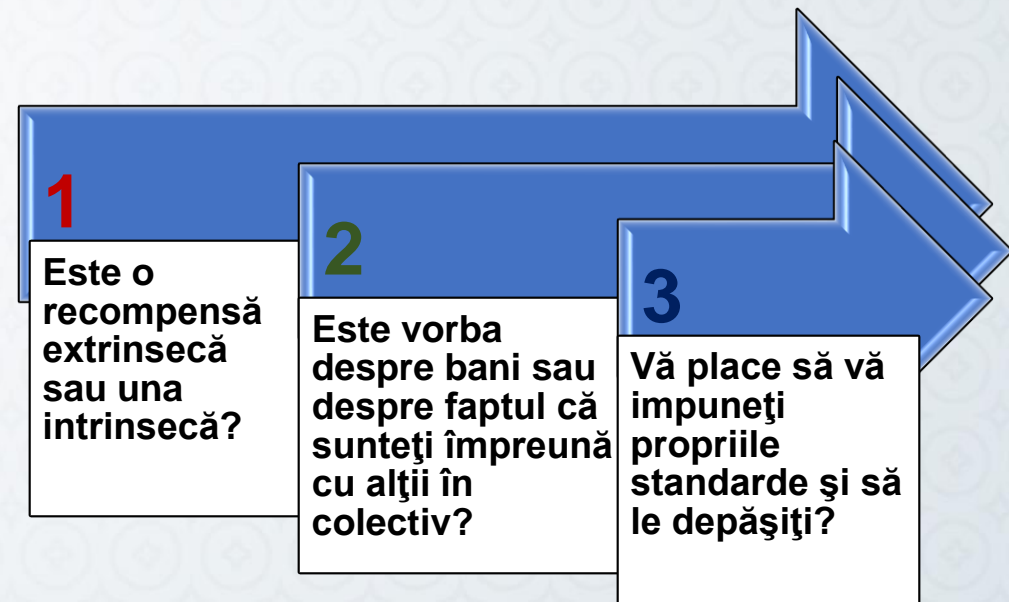
Motivația presupune facilitarea apariției și dezvoltării resurselor unei persoane, care să îi permită realizarea acordului între:

- trebuințele și valorile sale pe de o parte,
- și interesul colectiv pe de alta.

Motivația pornește de la nevoi și determină o reacție în lanț.



V-ați pus vreodată întrebarea ce anume vă motivează în activitatea profesională pe care o desfășurați zi de zi?



Componentele motivației

Motivele

Sunt resimțite ca expresie a nevoilor și așteptărilor umane. Astfel, pentru a avea o motivare eficientă într-o bibliotecă universitară, este necesar ca șefii de servicii și managerul să cunoască nevoile și așteptările personalului din bibliotecă.

Factori motivaționali

Sunt elemente care determină o persoană să îndeplinească anumite acțiuni.

Stimulentele economice:

- creșterea salarială,
- acordarea unui salariu de merit pe o perioadă de câteva luni,
- achitarea unor taxe de participare la cursurile de perfecționare, conferințe, simpozioane și alte întruniri profesionale,
- acordarea unei zile libere pentru ziua de naștere a angajatului, pentru ziua profesiei etc.

Trăsăturile procesului motivațional a activității profesionale a bibliotecarilor

Informarea despre bibliotecă, misiunea acesteia, scopurile și obiectivele;

Gradul în care valorile organizaționale ale bibliotecii și valorile personale ale angajaților acesteia coincid;

Evaluarea gradului implicării fiecărui bibliotecar în activitatea bibliotecii;

Așteptările personale ale angajaților de la participarea la activitățile bibliotecii;

Disponibilitatea de a percepe consecințele activităților sale profesionale (pozitive sau negative);

Formula performanței



Ce mă pasionează?

Ce cunosc?

Ce pot face?

Ce pot partaja?

Cum pot contribui?



Variabile ce influențează motivația angajatului



De ce este atât de importantă motivarea angajaților?

În varianta cea mai simplă, angajații trebuie să fie motivați ca să lucreze cât mai bine și să-și depășească limitele, trecând dincolo de responsabilitățile stabilite în contractul de munca și fișele de post.

Motive care subliniază importanța unor angajați mulțumiți:

- angajații sunt mai eficienți;
- apare satisfacția la locul de muncă;
- se creează o echipă sudată și productivă;
- angajații capabili preiau responsabilități mai mari;
- mediul de lucru este propice dezvoltării.



Automotivarea

Thnicile principale de automotivare sunt:

Conștientizarea

- se presupune că bibliotecarul să dorească și să construiască singur un program de automotivare văzut ca funcțional pentru el însuși.

Anticiparea

- constă în încercarea de a-ți imagina viitorul (experimentând dinainte propriile reacții emoționale, prevăzând consecințele a ceea ce s-ar putea întâmpla).

Învățarea

- Autoperfecționarea are un impact direct asupra stării de bine a bibliotecarului (creșterea satisfacției de muncă, crearea unei imagini pozitive în societate, poate fi schimbat cu totul comportamentul, mentalitatea și creativitatea, etc.).

Concluzii:

- ❑ Principala resursă a unei biblioteci moderne sunt angajații săi, deoarece rezultatul activității ei în cea mai mare măsură depinde de eficacitatea muncii bibliotecarilor.
- ❑ A obține rezultate bune, cele mai bune, devine posibil atunci când beneficii din munca bibliotecarului o are nu numai biblioteca, dar și el însuși, când sunt găsite motivele care conduc fiecare angajat în activitatea sa și când sunt create asemenea condiții de lucru în care el ar putea și ar dori să îndeplinească tot setul de sarcini puse în fața lui.
- ❑ Ignorând problema motivației personalului, este imposibil de a obține succese astăzi.
- ❑ Bibliotecarii Bibliotecii Științifice USARB tind să fie cât mai aproape de „bibliotecarul ideal” pe care l-ar dori în fața sa utilizatorii: să fie atent la solicitările venite din partea lor, să rezolve sarcinile în mod rapid și eficient, să fie deschis spre nou, pasionat de munca sa, să aibă spirit de inițiativă, spirit de echipă, să fie foarte bine informat și cooperant.
- ❑ Un rol esențial au studiile de specialitate, inclusiv cele obținute la cursurile de recalificare profesională, de care au beneficiat angajații bibliotecii, ce dețineau diplome de studii superioare din alte domenii.
- ❑ În bibliotecă se întocmește un plan de formare profesională continuă. Astfel, bibliotecarii sunt motivați în creșterea permanentă a competențelor sale profesionale.

Referințe bibliografice:

1. BÎRZ, Lucreția. *Motivarea personalului – o problemă esențială a unei biblioteci* [on-line] [citat 02.12.2021]. Disponibil: <https://hcccdi.wordpress.com/resurse/carti-publicate/motivarea-personalului-o-problema-esentiala-a-unei-biblioteci/>
2. BURSUC, Oleg. Motivarea personalului – concept dinamic în managementul educațional. In: *Didactica Pro...* 2011, nr. 5-6 (69-70), pp. 7-10.
3. DANCIU, Adriana-Simona. Motivare și motivație profesională în Biblioteca Universității „Constantin Brâncuși” din Târgu-Jiu. In: *Biblioteca*. 2019, nr. 4, pp. 2-4.
4. PÂNIȘOARĂ, Georgeta, PÂNIȘOARĂ, Ion-Ovidiu. *Motivare eficientă* : Ghid practic. Iași: Polirom, 2005, pp. 155-200. ISBN 973-681-969-8.
5. *Sursele motivării* [on-line] [citat 02.12.2021]. Disponibil: <https://www.didactform.snsr.ro/campanie-online/sursele-motivarii>