

Особенности мотивации творческого труда сотрудников учреждения культуры

А.В. Анохина

Самарский государственный институт культуры, Самара, Россия

Обоснование. В процессе управления одну из ведущих ролей занимает мотивирование исполнителя, и в учреждениях культуры, несомненно, существуют определенные особенности мотивации творческого труда сотрудников.

Мотивация — это способы создания у персонала организации желания работать более качественно. У сотрудников появляется внутренний мотив, который и движет ими в достижении поставленных целей. Работник сам хочет повышать свою работоспособность и улучшать качество своей работы [1, с. 7].

Изучение особенностей мотивации творческого труда сотрудников учреждения культуры проводилось на базе «Самарской областной библиотеки для молодежи» (ГБУК «СОБМ») [2].

Цель — выявить уровень развития мотивационных процессов в деятельности данного учреждения и представить собственные разработки, совершенствующие систему мотивации персонала «Самарской областной библиотеки для молодежи».

Методы. Среди сотрудников библиотеки было проведено анкетирование, выявляющее, чего не хватает системе мотивации данного учреждения. В анкетировании приняли участие все сотрудники исследуемой организации.

Результаты. 20 % респондентов работают в организации, потому что могут зарабатывать деньги, 10 % — рассматривают работу как временную, 60 % — так как есть возможность реализовать себя, 20 % — потому что могут многому научиться. 50 % доверяют компании и чувствуют ее стабильность, еще 20 % ощущают признание и уважение, 40 % — потому что им нравится коллектив и 30 % отметили, что связывают свое будущее с этой профессией.

Респондентов попросили выделить, какие факторы важны для них в работе учреждения культуры, мотивирующие их и которые стоило бы развивать. 40 % отвечающих выделили отношения с руководством, 90 % — возможность профессионального развития, самореализации. 50 % респондентов выбрали возможность приносить пользу окружающим, 10 % — возможности для карьерного роста, 40 % — условия труда. 80 % отметили корпоративные мероприятия.

Исходя из результатов исследования, представим собственные разработки, которые смогут способствовать развитию мотивации персонала в ГБУК «СОБМ».

Эффективным мотивационным способом может стать «Виртуальная доска почета». Это обусловлено тем, что профессиональное самоопределение личности включает в себя осознание ценности своего труда и необходимости профессиональной подготовки. Именно «Виртуальная доска» может подробно и полно осветить процесс профессионального становления личности и рост ее успешности в творческой деятельности. Предлагаемые направления награждений сотрудников в структуре виртуальной доски почета представлены в таблице 1.

Таблица 1. Структура «Виртуальной доски почета»

Направления	Раздел	Информация
Успехи в творческой деятельности	Призеры и лауреаты творческих конкурсов	1. Год проведения конкурса 2. Наименование конкурса 3. Фотография 4. Ф. И. О. 5. Должность
Достижения в профессиональной деятельности	За особые труды, проявление инициативы, за новые идеи	1. Фотография 2. Ф. И. О. 3. Должность
Успехи в социальной деятельности	Активисты волонтерского движения, призеры социальных конкурсов	1. Год проведения мероприятия 2. Фотография 3. Ф. И. О. 4. Должность

Значительную заинтересованность сотрудников может вызвать применение технологии портфолио как технологии саморазвития и самооценки, что позволяет творческим работникам претендовать на признание их достижений [3, с. 235].

Также стоит создать систему награждения по особым критериям. При этом важно выделить:

- грамоты новым работникам с номинацией «На пути к успеху»;
- благодарственные письма за 5–10 и более лет безупречной, непрерывной работы с номинациями «Премииум сотрудник», «Персона 10-летия»;
- грамоты создателям, организаторам новых проектов с номинацией «Лидер перемен».

Выводы. Предложенные инструменты мотивации творческого труда сотрудников, такие как виртуальная доска почета, технология портфолио, система награждения по особым критериям, позволят совершенствовать систему мотивации персонала учреждения культуры.

Ключевые слова: мотивация сотрудников; система мотивации персонала; способы и технологии мотивации; творческий труд; персонал учреждения культуры.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: ИНФРА-М, 2019. 524 с.
2. soub.ru [Электронный ресурс]. ГБУК «СОБМ». Раздел «Коллегам» [дата обращения: 16.04.2024]. Режим доступа: <https://soub.ru/co lleagues?ysclid=lwau3h4qy8393415157>
3. Салынина С.Ю. Применение инновационных образовательных технологий при подготовке менеджеров социально-культурной деятельности с учетом требований ФГОС ВО (3++). В кн.: Материалы XLVI научно-методической конференции преподавателей, аспирантов и сотрудников СГИК: «Интеграция требований ФГОС ВО (3++) и профессиональных стандартов при проектировании образовательных программ: новое содержание и качество образования» / под ред. М.Н. Мысина. 2019. С. 230–236.

Сведения об авторе:

Анастасия Вячеславовна Анохина — студентка, группа СКД-420, факультет культурологии, социально-культурных и информационных технологий; Самарский государственный институт культуры, Самара, Россия. E-mail: anohina13@inbox.ru

Сведения о научном руководителе:

Светлана Юрьевна Салынина — кандидат экономических наук, доцент; Самарский государственный институт культуры, Самара, Россия. E-mail: salyninasyu@samgik.ru