

проводять заняття, використовуючи месенджер з підтримкою відеоконференцій Discord. Насправді, які б ресурси викладачі не використовували для забезпечення навчального процесу, найважливіше те, щоб ці ресурси сприяли продуктивності засвоєння студентами знань та безперервності навчального процесу. Тому в подальшому викладачами повинна бути проведена велика робота над удосконаленням наповнення своїх курсів та використання, відкриття нових можливостей для забезпечення студентів контентом усіх необхідних для них знань.

МОТИВАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ СПОСІБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

М. Г. Шленьова, доцент

*Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»*

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4554220>

Проблема управління персоналом досить широко досліджується в сучасному світі. Одним з важливих її елементів вважається мотивація персоналу, так як її роль – первинна в трудовій діяльності людини і є актуальною для ринку праці України. Проблеми трудової мотивації присвячені чисельні наукові праці з менеджменту та психології, тоді як в бібліотекознавстві дана тема є недостатньо розкритою. В результаті цього сучасні керівники бібліотек не мають повного уявлення про фактори, що впливають на мотивацію співробітників і не володіють комплексними знаннями про управління персоналом.

Аналіз літератури, присвяченій даній темі, показав, що існує кілька видів управління: стимулювання, адміністрування та мотивування. *Мотивування* в контексті управління персоналом бібліотек потрібно розуміти, як цілісність різних факторів (внутрішнього і зовнішнього середовища бібліотеки, за допомогою якої визначається мотивація персоналу бібліотеки і реалізується забезпечення умов для ефективної роботи бібліотеки).

Слід зазначити, що процес реалізації трудової діяльності може ґрунтуватися на двох способах: мотивації та стимулювання. Мотивація – це професійно-особистісний розвиток співробітника, стимул – функціонування в межах бібліотеки. На сучасному етапі стимулювання грає основну роль в управлінні персоналом бібліотек, що демонструє недостатні знання в сфері бібліотечної менеджменту.

Існує кілька напрямків в реалізації «мотивування» персоналу:

1. Впровадження в понятійний апарат термінів «мотивація», «мотив», «самотивація».
2. Вивчення, впровадження та розробка методик мотивації персоналу.
3. Вивчення специфіки мотивації.
4. Аналіз впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на трудову діяльність персоналу бібліотек.

Аналіз літератури з бібліотечного менеджменту дозволяє виділити основні фактори, які впливають на мотивацію персоналу: стиль керівництва, психологічний клімат у колективі, можливість підвищення кваліфікації, можливість кар'єрного зростання, адекватна система оцінки персоналу, економічні гарантії.

Отже, можна зробити висновок, що керівнику бібліотеки, щоб залучити на роботу кваліфіковані кадри і знизити рівень звільнень фахівців, слід акцентувати увагу не тільки на стимулюванні персоналу, але й на мотивації трудової діяльності, як найважливішої характеристики особистості, яка повинна стати основою системи управління персоналом.