

Bibliotēku personāla politika un stratēģija: vērtību un pārlicības formulējums

Lita Hofmane

LNB Personāla nodaļas vadītāja

Personāla stratēģiskās vadības galvenie principi

1. Nodrošināt LNB vajadzības pēc izglītota, prasmīga, radoša un IKT vidē strādāt spējīga, klientorientēta personāla.

2. Vadīt un atbalstīt ar sociāli ekonomisko un ar jaunās LNB ēkas būvniecību saistīto pārmaiņu procesus, sekmējot pamatfunkciju izpildi un jaunu pakalpojumu attīstību.

Personāla stratēģiskās vadības galvenie principi (turp.)

3. Nodrošināt darbiniekus ar mūsdienīgu darba vidi, modernu IKT bāzi, radot apstākļus efektīvam darbam.

4. Izveidot visai bibliotēkai vienotu, augstu korporatīvās kultūras līmeni, saglabājot cilvēku drošības sajūtu, labvēlīgu sociālo klimatu un darbinieku motivāciju kopējo stratēģisko mērķu sasniegšanai.

LNB prioritātes

- Radīt pozitīvu bibliotēkas jaunās ēkas apmeklējuma pieredzi
- Paplašināt un kvalitatīvi uzlabot LNB sniegtos pakalpojumus digitālajā vidē
- Attīstīt LNB kompetences un nodrošināt to pārnesi uz citām Latvijas bibliotēkām un kultūras institūcijām

Atbalsta procesi

- Darbības uzsākšana jaunajā LNB ēkā
- Bibliotēkas pārvaldība
- Personāla politika
- IT un materiāli tehniskais nodrošinājums
- Mārketinga un komunikācijas politika

Personāla politikas īstenošanas svarīgākie rīki

1. Komandas veidošana, lai kāpinātu darba efektivitāti
2. Personāla atlase (vai izmantot personāla atlases kompānijas? profesionālie/cilvēciskie faktori?)
3. Personāla iesaistīšana kolektīvā un personāla attīstība

Personāla attīstība un apmācība

Apmācība un karjera (no pieņemšanas līdz darba attiecību izbeigšanai). Svarīgākais – integrētas apmācību sistēmas izveidošana bibliotēkā (tradicionālā un e-apmācība), lai nodrošinātu darbinieku profesionālo kompetenci darbam jaunajā ēkā.

Personāla attīstība un apmācība (turp.)

- 2012.gadā LNB īstenojusi 47 apmācību programmas 772 ak.st. apjomā, apmācot 804 bibliotēku speciālistus
- Īstenoti 24 profesionālās pilnveides pasākumi, kurus apmeklējuši 812 bibliotēku speciālisti
- Bērnu bibliotekāriem īstenoti 33 profesionālās pilnveides pasākumi, kurus apmeklējuši 2189 speciālisti

Personāla motivēšana: kas motivē?

- Misijas izjūta - iesaistīšanās reorganizācijā, lēmumu pieņemšanā, mūsu laikmeta lielākās kultūras jaunceltnes satura veidošanā
- Perspektīva strādāt modernā, atpazīstamā, labi sakārtotā un tehniski nodrošinātā vidē
- Augstāks profesijas sociālais prestižs
- Stabils darbs (cerība, ka LNB ir valstij vajadzīga un pastāvēs vienmēr)

Kas mazina darbinieku motivāciju?

- Zema darba alga, citu finansiālo pabalstu trūkums
- Vadības nepietiekošs novērtējums, atzinības trūkums
- Neiepriecinošas karjeras perspektīvas
- Zems pašvērtējums
- Neskaidri un mainīgi "spēles noteikumi"
- Paaudžu "šķēres" (atšķirīgas vērtības)
- Vienotas korporatīvās kultūras trūkums

Kas mazina darbinieku motivāciju? (turp.)

- Sociālais nogurums, entuziasma trūkums, izdegšana
- Holiskās (garīgās, mentālās, fiziskās) veselības pasliktināšanās
- Nedrošība par rītdienu (neziņa, bažas, kas izpaužas gan kā apātija, gan agresija)
- Stress darba vietā

Ko rāda statistika?

- **CV Market Latvia:**

Par galvenajiem stresa izraisītājiem tiek minēti - neskaidri darba uzdevumi un prasības (35%), tiešais darba vadītājs (16%) un darba izpildes termiņi (14%). Savukārt vismazāk stresa darba vietā rada kolēģi (5%) un komunikācija ar klientiem (2%).

Secinājumi

Galvenie stresa izraisītāji nāk no iekšējās vides, no iekšējās komunikācijas starp vadību un padotajiem uzņēmumā.

Vēlreiz statistika

- Kā norāda **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra**, stress darbā ir viena no lielākajām veselības aizsardzības un drošības problēmām Eiropā. Tas skar apmēram vienu no četriem darbiniekiem, un pētījumi liecina, ka no 50 % līdz 60 % no visām kavētajām darba dienām ir saistītas ar stresu. Uzņēmumiem rodas papildus izmaksas cilvēku nomāktības dēļ.

**Vai bibliotekārs ir visvairāk
stresa skartā profesija?**

Visvairāk stresu radošās profesijas 2013. gadā:

1. Kareivis
2. Militārais ģenerālis
3. Ugunsdzēsējs
4. Pilots
5. Sabiedrisko attiecību vadītājs
6. Uzņēmuma TOP menedžeris
7. Fotožurnālists
8. Laikraksta reportieris
9. Taksometra šoferis
10. Policists

Vismazāk stresu radošās profesijas 2013. gadā:

1. Universitātes profesors
2. Šuvēja, drēbnieks
3. Reģistratūras darbinieks medicīnas iestādēs
4. Juvelieris
5. Medicīnas laboratorijas darbinieks
6. Otolaringologs
7. Dietologs
8. Frizieris
9. Bibliotekārs
10. Urbjmašīnu operators

(ASV darba un karjeras portāla Careecast.com dati)

Ko varam darīt jau šodien?

- Censties uzlabot savas laika vadības un organizēšanas prasmes
- Atpūsties, izgulēties un elpot dziļi. Darbā ieturēt pauzi (ik stundu 1 minūti atiet no datora)
- Būt atsaucīgam un pozitīvam
- Iemācīties (labāk) klausīties
- Iekārtot savu darba vidi
- Atrast labu mentoru
- Pavadīt vairāk laika ar optimistiskiem cilvēkiem

Personāla novērtēšana

- Jaunie noteikumi un problēmas - ko vajag un ko gribam mainīt?
- Pakalpojumu kvalitāte un tās mērījumi
- Darba samaksas sistēma

Personāla novecošanās

LNB dati

- 2013.g. 1.V - 344 darbinieki (65 saimnieciskie)
- Šogad pieņemti darbā 17 jauni darbinieki, 96 pārgājuši uz pilnām slodzēm
- Vidējais vecums - 47 gadi

2012.g.

- Pieņemti darbā - 10, atbrīvoti - 11, rotācija -14
- Vīrieši - 16%, sievietes - 84%
- 9% darbinieku - pensionāri
- 14% - līdz pensijai 5 un mazāk gadu
- DL 108.p.2p. "Ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem, kuriem līdz pensijas vecuma sasniegšanai atlicis mazāk par 5 gadiem"

Iespējamie risinājumi

- Praktikantu piesaistīšana
- Darbinieku rotācija
- Volontieru dienesta paplašināšana
- Pensionāru nodarbināšana uz nepilnām slodzēm, lai ekonomētu līdzekļus jaunu darbinieku piesaistīšanai
- Bibliotēkas jauno iespēju popularizēšana sociālajā telpā (sociālajos mēdijos, publiskajos pasākumos u.tml.)

Bibliotēka kā karjeras attīstības atbalsta sistēmas nodrošinātāja

Karjeras attīstības atbalsta sistēma attiecas uz pakalpojumiem un pasākumiem, kas paredzēti, lai palīdzētu jebkura vecuma indivīdiem jebkurā vietā visā viņu dzīves laikā izvēlēties savu vietu izglītības, apmācību un nodarbinātības jomā un veidot karjeru.

Paldies!

Laiks diskusijām!