

Особенности проявления мотивации в сфере профессиональной библиотечной деятельности

Проанализированы различные мотивационные теории; представлена классификация мотивов трудовой деятельности. Предложена дифференцированная система профессиональной мотивации библиотечного персонала.

Ключевые слова: профессиональная библиотечная деятельность, мотивация, мотивационный процесс, теории мотивации, мотивы, классификация, библиотечные кадры, кадровые проблемы.

Многие виды современной библиотечно-информационной деятельности все более профессионализируются, становясь делом специально обученных людей – профессионалов.

Термин *профессионалы* впервые появился в западной социологической литературе в середине 1960-х гг. Так стали называть представителей особого социального слоя, для которых характерны следующие признаки: 1) применение профессиональных навыков, базирующихся на теоретическом знании; 2) специальное образование и обучение этим навыкам; 3) компетентность, подтверждённая сданными экзаменами; 4) наличие кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентичность; 5) исполнение определенных служебных обязанностей; 6) членство в профессиональной ассоциации. Эти же параметры используются для измерения степени приближения занятий трудовой деятельностью к категории «профессия» [33. С. 248].

Обозначим особенности мотивационного процесса, протекающего в сфере изучаемой нами профессиональной деятельности. Мотивированность личности на принадлежность к библиотечной профессиональной группе, работу в библиотеке, служебную активность и лидерство зависит от:

- информированности об объекте (библиотеке), его статусе, миссии, целях, задачах, направлениях деятельности и т.д.;
- степени совпадения корпоративных ценностей библиотеки с личными ценностями;
- оценки собственных возможностей участия в деятельности библиотеки;
- персональных ожиданий от участия в деятельности библиотеки;
- готовности воспринимать положительные и отрицательные результаты (последствия) своей профессиональной деятельности.

Теоретические вопросы мотивации профессиональной деятельности начали разрабатываться в рамках теорий трудовой мотивации на эмпирической базе преимущественно промышленного труда (известны управленческие концепции Ф. Тейлора, М. Вебера, Э. Мэйо, Д. МакГрегора, Ф. Херцберга и других) [8, 12, 15, 20, 26, 31, 38]. Менее известны мотивационные теории (С. И. Барнарда и Х. А. Саймона, Д. Х. Голдторпа, Д. Локвуда и других), связанные с деятельностью человека в рамках организации [12, 20, 26, 28, 32].

Проанализировав различные мотивационные теории, можно прийти к следующим утверждениям:

- 1) библиотека (как любая организация) – это система взаимодействующих социальных линий поведения отдельных сотрудников;
- 2) каждый сотрудник получает от библиотеки определённый посыл к трудовой деятельности – стимул, в ответ на который он вносит свой вклад в достижение функциональных целей библиотеки;
- 3) вклад каждого сотрудника в деятельность библиотеки адекватен его потенциальным возможностям только при условии, когда предложенный ему стимул больше или равен его вкладу в реализацию конкретного аспекта профессиональной деятельности;
- 4) обычно сотрудник библиотеки рассматривает трудовую деятельность преимущественно как средство

получения определённого финансового вознаграждения для поддержания своего уровня жизни;

5) профессиональная удовлетворённость сотрудника библиотеки зависит главным образом от содержания его труда;

6) библиотека жизнеспособна и развивается благодаря реализации творческого, делового потенциала каждого сотрудника.

Таким образом, стимулы – это своеобразная плата сотрудникам библиотеки в соответствии с их вкладом в её успешное функционирование.

Мотивация персонала библиотеки складывается из многих составляющих, связанных не только с трудовой деятельностью, выполнением служебных обязанностей, но и с жизнью сотрудников вне стен библиотеки (семья, отдых, круг друзей, досуг и т.д.). Необходимо учитывать взаимное влияние этих составляющих и ситуационное превалирование друг над другом.

Отечественные исследователи акцентируют внимание на конкретных мотивах трудовой деятельности и предлагают их различные классификации. Так, А. Г. Здравомыслов всё многообразие мотивов трудовой деятельности сводит к четырем группам:

1. Материальная заинтересованность – работа ради приобретения определенных жизненных благ, необходимых сотруднику и его семье. Чтобы мотив материальной заинтересованности действовал в полную силу, необходимо постоянно уделять внимание способам оценки трудового вклада работников – заработок должен быть пропорционален трудовому вкладу. В противном случае возникнет противоречие между материальными интересами разных групп.

2. Интерес к содержанию и результатам выполняемой работы – потребность максимально проявить свои способности в процессе труда, что означает появление мотивов инициативного и творческого отношения к профессиональной деятельности.

3. Коллективистские установки человека, связанные с естественным желанием каждого быть среди людей, активно участвовать в жизни трудового коллектива.

4. Осознание смысла работы, её общественной значимости [19. С. 204–214].

Таким образом, процесс развития мотивации имеет определённую последовательность: от материальной заинтересованности – к содержательному интересу, а затем – к осознанию общественной значимости и полезности своей профессиональной деятельности. Сложность этого процесса и его нравственные последствия заключаются в том, что в каждом звене этой причинной цепи возможен обрыв, в результате которого дальнейшее развитие мотивации приостанавливается.

А. А. Блинов, изучая мотивацию персонала корпоративных структур, выделяет следующие типы мотивированных работников:

инструментально мотивированный работник ориентирован на «голый» заработок, желательно наличными и немедленно. Он противник других форм поощрения, индифферентен к целям профессиональной деятельности, форме собственности организации и работодателю;

профессионально мотивированный работник считает непременным условием деятельности реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей; ему важны содержание труда и характер работы; для него типично развитое профессиональное достоинство;

патриот(социалистическая мотивация) характеризуется тем, что его мотивация к труду – высокие идейные и человеческие ценности: построение справедливого общества, достижение равенства и социальной гармонии;

хозяйская мотивация основана на приумножении богатства и достижении высокого уровня потребления. Для такого работника почти не нужна внешняя мотивация, ему достаточно

внутренней идеи постоянного увеличения собственных материальных благ. Потребности таких работников практически не ограничены;

люмпенизированный работник предпочитает уравнильное распределение ресурсного поощрения. Его постоянно преследуют чувство зависти и неудовлетворенность порядком распределения благ в обществе, но он не любит ответственность, индивидуальные формы труда и персонификацию их оценки [6. С. 91].

Такая классификация вызывает ряд вопросов, так как выделенные типы мотивированности персонала структурированы по разным основаниям, что затрудняет их соотнесение друг с другом.

Наиболее развернутую классификацию мотивов профессиональной деятельности предлагают авторы учебника «Социология труда» [34]: они выделяют три приоритетные группы мотивов. Первая и самая широкая группа – это мотивы трудового поведения, связанные с обоснованием выбора сферы профессиональной и трудовой специализации: обеспечения жизненно важными благами, призвания, престижа.

Вторая группа мотивов связана с реализацией социальных норм. Это могут быть социально значимые ценности, которые задаются, во-первых, социально-экономической системой в целом, во-вторых, конкретным коллективом или организацией, в-третьих, определённой профессиональной группой. Выделяются гражданские, морально-патриотические и идейно-политические мотивы. Затем следуют частные мотивы: коллективной солидарности, принадлежности к организации, а также ориентирующие на значимые ценности, традиции и ритуалы. В этом контексте можно выделить также мотивы групповой и профессиональной солидарности, делового поведения и т.п.

Третья группа предполагает выбор индивидом широкого круга социальных и профессиональных целей, оптимизацию жизненного цикла работника. Речь идёт о мотивах: социальной и профессиональной мобильности, возрастной релаксации, преодоления статусно-ролевого и социально-психологического дискомфорта.

Можно выделить группу мотивов, в основе которых лежат эмоциональные и функциональные мотиваторы, а также группу мотивов отклоняющегося поведения (конструктивные образцы поведения, деструктивные привычки и склонности, узкоэгоистические индивидуальные и групповые интересы) [34. С. 173, 174].

Обратим внимание, что мотивация поведения персонала зависит от ряда внешних (объективных) и внутренних (субъективных) предпосылок.

К внутренним побудителям (мотиваторам) активизации профессиональных способностей работника, которые формируют мотивационное «ядро» трудового поведения, относятся:

1. устойчивая ориентация на выполнение определенного вида трудовой деятельности;
2. установка на оптимальные трудовые затраты в соответствии с ожидаемой и реальной компенсацией (сверхнормативная деятельность или, напротив, «работа с прохладцей»);
3. ориентация на конкретную (специализированную) форму труда, в содержании которой выражены подлинный или формальный интерес к конечным трудовым результатам, действительная мера сопряжения личности с совокупностью общих и частных условий, обеспечивающих интенсивность реализации профессиональных достижений;
4. собственно профессиональные способности, выступающие первоначальным побудителем к действию, и потребность их дальнейшего развития, которая служит вторичным мотивом профессионализации;
5. осознание временного масштаба (хронотипа), рамками которого человек ограничивает и в рамках которого он поэтапно выстраивает профессиональную и жизненную карьеру, что позволяет распределять, регулировать и использовать его далеко не бесконечные физические, интеллектуальные и энергетические ресурсы (эргономика труда);
6. чувство профессионального долга [34. С. 174, 175].

Для формирования трудовой и профессиональной мотивации наибольшее значение имеют усвоенные индивидом трудовые нормы и ценности, придающие смысл всей дальнейшей трудовой деятельности, определяющие образ жизни.

Трудовую деятельность человек начинает с уже сформированной социокультурной средой ценностным сознанием. Реальная профессиональная среда заставляет его трансформировать ценностные ориентации, «приземлить» их.

Перспективен подход к изучению мотивов и типологии мотивации профессиональной деятельности на основе личностных и корпоративных ценностей [11]. В зависимости от усвоенных или разделяемых ценностей, которые ориентируют человека в сфере профессиональной деятельности, логично обозначить следующие типы мотивации:

1. Экономическая – ориентация на материальное и финансовое благополучие, достойную оплату труда;
2. Креативная – доминантными ценностями являются содержание работы, творчество, инновации и необходимые для этого свобода, независимость, инициативность, индивидуальность;
3. Стратификационная – ориентация на статусные ценности: социально престижную работу, должностной рост, профессиональную карьеру;
4. Коммуникативная – приоритетны ценности общения и внутригрупповые отношения, коллективизм, взаимопомощь, альтруизм;
5. Патерналистская – ориентация на социальную защищенность, государственные и корпоративные гарантии и связанные с ними инструментальные ценности: исполнительность, дисциплинированность, подчинение;
6. Доминантная – стремление занять авторитетные должности, связанные с влиянием и властью, к верховенству в трудовом коллективе;
7. Бойцовская – ориентация на преодоление, борьбу, самоутверждение, стремление отстаивать свою точку зрения, доказать что-то другим и себе;
8. Демократическая – ориентация на гуманистические ценности свободы, независимости, прав человека и на ценности трудовой демократии: открытость, гласность, свободу информации, участие в управлении организацией;
9. Традиционалистская – ориентация на подчинение устоявшимся обычаям, традициям, ритуалам, церемониям и образцам поведения;
10. Неопределенная – отсутствие устойчивых ценностных ориентаций, поведение зависит от ситуации, особенностей «расстановки сил».

Представленные типы мотивации обычно не проявляются «в чистом виде», часто они входят в мотивационные блоки, например, экономический мотив сочетается со стратификационным (человек стремится сделать карьеру и при этом получать хорошую заработную плату), патерналистский – с экономическим (сотрудник хочет ощущать себя защищенным и не нищим) и т.д. В любом случае в основе мотивированного поведения индивида лежат конкретные доминантные ценности как результат ценностного выбора [11].

Социальная практика свидетельствует, что господствующие типы мотивации в современных реалиях – экономическая, патерналистская и традиционалистская. Менее представлены в профессиональной сфере деятельности, хотя постепенно и набирают «вес», коммуникативная, стратификационная (карьерная) и доминантная (властная) мотивации. И очень слабо представлены (только в среде молодых профессионалов) бойцовская (соревновательная), демократическая и креативная мотивации. В то же время именно последний блок мотивов, связанных с состоятельностью, самоутверждением, самодостаточностью, самостоятельностью, стремлением к новому и ориентацией на творчество, должен быть преобладающим в структуре трудовых мотивов, так как именно от этих факторов зависит успешность деятельности библиотечного персонала.

Общие мотивы труда реализуются в выборе конкретных видов профессиональной деятельности и места работы. В основе профессиональной деятельности специалистов библиотек – сочетание общетрудовых и специфических мотивов. Работа в библиотеке – одна из тех сфер трудовой деятельности, которые открывают

возможности для творческой самореализации. Кроме того, библиотечная деятельность способствует социокультурной адаптации, реализации потребностей и интересов личности. Права Л. Б. Волынская, которая считает, что работники библиотек представляют собой специфическую профессиональную группу, ориентированную на содержание работы, интересное общение, самореализацию. У них четко выражена профессиональная идентичность; жертвуя внешним преуспеванием, они реализуют глубинные ценности, обретая самоуважение и смысл жизни [10. С. 128].

В профессиональной печати последних лет активно обсуждаются кадровые проблемы библиотечной отрасли. Это обусловлено тревожной тенденцией, которая в разных регионах России обозначается как «кадровая деградация», «поколенческий кризис», «кризис поступательного развития персонала», «кризис библиотечной профессии» и т.п. Однако на самом деле не всё так плохо.

Проблема профессиональной мотивации библиотечных специалистов недостаточно изучена, не сформулированы базовые мотивы выбора библиотечной профессии и последовательной реализации профессионального пути [17, 18]. Несмотря на то, что вопросы мотивации трудовой деятельности отражаются в большинстве проводимых библиотеками кадровых исследований, их материалы не позволяют составить полную картину мотивов выбора профессии или места работы. Причина – в разрозненности и фрагментарности исследований, отсутствии единого координационного центра по вопросам отраслевой кадровой политики.

Недостаточно информации по кадровым вопросам, поэтому невозможно правильно оценить кадровый потенциал библиотечного дела страны и получить исходные показатели для сопоставительного сравнения (в частности, по оптимальному количеству молодых сотрудников библиотек). В статистических справочниках Министерства культуры РФ [25] даются показатели, основанные только на данных статистической отчетности по форме бНК и характеризующие ситуацию в библиотечной отрасли по узким параметрам: общее число библиотечных работников; количество специалистов с высшим и средним образованием; число библиотекарей, имеющих стаж менее трех лет. Отсутствуют фактографические сведения по гендерным параметрам, возрастным характеристикам, кадровой мобильности и другим показателям, необходимым для объективной оценки динамики кадровой ситуации в отрасли.

По материалам профессиональной печати [2–5, 7, 9, 13, 14, 16, 22, 24, 27, 29, 30, 35–37] и данным собственного анкетирования [17, 18] выявлено 71 разноуровневое исследование кадровых ресурсов, проведенное в публичных библиотеках России с начала 1990-х гг. по 2011 г. Исследования осуществлялись на межрегиональном (1), региональном (32) и внутрибиблиотечном локальном (38) уровнях. Общероссийских исследований, кроме проведенного А. И. Каптеревым и отраженного в его монографии [21], за этот период не было.

Решение многих проблем, касающихся кадровых ресурсов библиотек, связано с территориальными особенностями, именно поэтому преобладают региональные исследования. Кроме того, большинство кадровых исследований проводится в отдельных библиотеках и библиотечных системах, что обусловлено их конкретно-прикладной направленностью. Пик интереса к кадровым аспектам профессиональной библиотечной деятельности приходится на вторую половину 2000-х гг.: 43 из 71 исследования проведены именно в этот период и посвящены в основном анализу кадровой ситуации, в том числе связанной с молодыми специалистами.

Анализ тематики исследований свидетельствует о том, что преобладают исследования по изучению или текущему мониторингу кадровой ситуации в библиотеке (библиотечной системе, библиотеках региона): 27 из 71 (38,0 %). Кадровый потенциал молодых в библиотечном деле изучался 8 раз (11,3 %); библиотекарь как личность и объект изучения – 11 раз (15,5 %). Изучались различные аспекты мотивации сотрудников библиотек: 11 исследований (15,5 %) посвящены оценке степени удовлетворенности библиотечного персонала своей трудовой деятельностью, анализу социально-производственных проблем и их влиянию на социально-психологический климат в трудовом коллективе библиотеки, приоритетам профессиональной деятельности библиотечных специалистов, их профессиональным и деловым потребностям, а также факторам, влияющим на трудовую деятельность в современных библиотеках. В 14 работах (19,7 %) исследованы частные аспекты работы с библиотечными кадрами: самоменеджмент руководителя структурного подразделения; анализ закрепления библиотечных кадров, прошедших обучение; готовность библиотекарей к изменениям; информационная культура и профессиональная компетентность детских библиотекарей; что прочёл библиотекарь; мифы о библиотеке и библиотекарях и др.

Особо отметим фундаментальное монографическое исследование виртуального мира российского библиотекаря, проведённое А. И. Каптеревым. Его цель – изучить профессиональное сознание библиотечного специалиста как совокупность взаимосвязанных подструктур – ценностной, коммуникативной, мотивационной, а также подструктур удовлетворенности и социально-профессионального фона [21. С. 44]. Выявлено, что в сознании сотрудников библиотеки преобладают элементы обыденного, а не профессионального сознания [Там же. С. 246; 23].

В перечень профессиональных ценностей входят: удобный режим работы, высокая зарплата, работа с близкими по духу коллегами, творческая работа, возможность получать социальные льготы, работа под руководством высококвалифицированного начальника, близость места работы к дому, работа по специальности, спокойная работа, возможность служебного роста, большая общественная значимость работы и др. [21. С. 56]. Анализируя полученные результаты, А. И. Каптерев отмечает: и для студентов библиотечных факультетов, и для практиков библиотечного дела большое значение имеют возможность самореализации (44%), творческая работа (39%), использование своего опыта и знаний (22%), материальное благополучие (20%) [Там же. С. 88].

Изучая мотивационную структуру профессионального сознания, А. И. Каптерев обращает основное внимание на зависимость между результатами деятельности респондентов и мотивацией, а также на иерархию мотивов. Полученные им результаты позволили выявить мотивы, которые зависят от стажа (заработок, продвижение по службе, стремление избежать критики) и не зависят от него (удовлетворенность работой, общественная полезность труда, ориентация на престиж). Отмечена низкая внутренняя мотивация библиотечных специалистов [23. С. 27] и сделан вывод: внешние возможности (повышение квалификации, карьерный рост и др.) не гарантируют позитивную мотивацию трудовой деятельности в библиотеке.

Основываясь на доступных материалах исследований, проведенных в публичных библиотеках России за последние двадцать лет, публикациях в профессиональной печати, результатах собственного исследования (в частности, [17, 18]), можно предложить следующую дифференцированную систему мотивов трудовой деятельности библиотечных специалистов:

Материальная мотивация. Мотивы: гарантии экономической стабильности (заработная плата и стимулирующие выплаты – невысокие, но стабильные и своевременно выплачиваемые), косвенные формы (дополнительные дни к отпуску и сокращённый рабочий день отдельным категориям сотрудников по Коллективному договору и др.).

Социальная мотивация. Мотивы: постоянное место работы (гарантия трудовой стабильности); предоставление полного очередного отпуска, «больничных» и оплачиваемых учебных отпусков; предусмотренное обеденное время и регламентированные перерывы; возможность заниматься интересным делом, творческий характер работы, возможность постоянного общения с людьми; благоприятный климат в трудовом коллективе, возможность повышать культурный и профессиональный уровень; доверие и поддержка руководства.

Организационная мотивация. Мотивы: удобные транспортные коммуникации до места работы, близость места работы к дому, гибкий график трудовой деятельности и снижение регламентированности труда, расширение функциональных обязанностей (в том числе возможность переключаться с одного занятия на другое), свободный доступ к имеющимся в библиотеке фондовым и технологическим ресурсам.

Информационная мотивация. Мотивы: приоритетная доступность актуальной информации (в частности интернет-ресурсов); первопрочтение интересных книг, газет, журналов; активное применение цифровых технологий и т.д.

Особенности профессиональных ценностей обусловлены ролью и статусом профессии в жизни общества и отдельного человека. Успешность в индивидуальной карьере, как правило, соотносится с успешностью в профессии. Этот тезис «работает» и применительно к профессиональной мотивации библиотечных специалистов.

В России общественная значимость отдельных профессий (например педагогов, врачей, социальных работников, военнослужащих) в последние десятилетия ушла на второй план, её заменили материальные ценности. «Общественная польза» не воспринимается как критерий статуса профессии или фактор,

мотивирующий профессионалов оставаться в профессии. Отметим и то, что понятие *профессия* в нашей стране дестабилизировано и «размыто». В современной России профессиональная градация в значительной степени теряет первостепенность при определении социального статуса и престижа, поскольку материальное вознаграждение зачастую не соотносится с системными (общефункциональными) ценностями профессии и с достигнутым уровнем профессионализма.

Можно с сожалением констатировать: сегодня в библиотечной сфере много полупрофессионалов и непрофессионалов, деятельность которых снизила оценочные стандарты качества библиотечной работы. Внутренняя (преимущественно альтруистическая) мотивация многих библиотечных работников крайне слаба, в то время как в социологическом определении профессии, данном Т. Парсонсом, акцент делается на «озабоченности» профессионалов в первую очередь общественными интересами [1].

Один из основных способов развития внутренней мотивации библиотечного персонала – «мотивирование через саму работу». Работа в современной библиотеке – объективно интересная, разнообразная и творческая – может мотивировать человека на эффективный труд. Поэтому важно систематически обогащать содержание библиотечного труда, разнообразить трудовые функции сотрудников, развивать их профессиональную инициативу и повышать самостоятельность. К способам формирования и развития внутренней мотивации можно отнести также делегирование ответственности, мотивирующая сила которой возрастает по мере роста творческой составляющей в деятельности сотрудников библиотек.

Важный фактор формирования внутренней мотивации – признание успеха каждого сотрудника в выполнении конкретного задания, реализации отдельного поручения или осуществлении основной функциональной деятельности. Вовлечение библиотечного персонала в процесс принятия решений, формирование чувства сопричастности, идентификация вклада в общий позитивный результат также способствуют формированию устойчивой внутренней мотивации. При этом обязательное условие идентификации трудовой активности каждого специалиста – информированность сотрудников о положении дел в любом структурном подразделении библиотеки, т.е. наличие эффективных внутрибиблиотечных коммуникаций и действенной обратной связи.

Стабильно высокий уровень внутренней мотивации – гарантия не только социальной и творческой активности персонала, но и успешной деятельности библиотеки.

Список источников

1. **Абрамов Р. Н.** Профессиональный комплекс в современной структуре общества (по работам Т. Парсонса) / Р. Н. Абрамов // Социологические исследования. – 2005. – № 1. – С. 54–66.
2. **Абрамова Л. А.** Портрет молодого библиотекаря в зеркале статистики / Л. А. Абрамова // Молодые в библиотечном деле. – 2006. – № 2/3. – С. 269–171.
3. **Абрамовских В. Г.** В объективе молодые: социологическое исследование Секции «Молодые библиотекари Челябинской области» / В. Г. Абрамовских // Там же. – 2009. – № 3. – С. 3–25.
4. **Алексеева О. Н.** Мотивация и стимулирование сотрудников Кемеровской областной научной библиотеки им. В. Д. Федорова (материалы комплексного исследования) / О. Н. Алексеева // Там же. – 2010. – № 5/6. – С. 12–19.
5. **Берёзкина Е. И.** «Библиотекарь в библиотеке»: результаты комплексного исследования / Е. И. Берёзкина // Библиотековедение. – 1998. – № 2. – С. 71–73.
6. **Блинов А. А.** Мотивация персонала корпоративных структур / А. А. Блинов // Маркетинг. – 2001. – № 1. – С. 88–100.
7. **Борисов А. С.** Профессиональная деятельность молодых библиотекарей: итоги социологического исследования / А. С. Борисов // Молодые в библиотечном деле. – 2004. – № 11/12. – С. 84–94.
8. **Вебер М.** Избранные произведения / М. Вебер. – Москва, 1990. – 808 с.

9. **Ветрова Г. В.** Библиотечные кадры муниципальных библиотек Курской области: проблемы и перспективы развития (итоги социологического исследования) / Г. В. Ветрова // Молодые в библиотечном деле. – 2009. – № 7. – С. 12–21.
10. **Волынская Л. Б.** Об адаптации и жизненных ориентациях работников московских библиотек / Л. Б. Волынская // Социологические исследования. – 2009. – №1. – С. 127–130.
11. **Гавреев А. А.** Ценностные аспекты мотивации профессиональной деятельности : дис... канд. социол. наук: 22.00.08 / А. А. Гавреев. – Москва, 2006. – 186 с.
12. **Гришиани Д. М.** Организация и управление / Д. М. Гришиани. – Изд. 3-е, перераб. – Москва : Изд-во МГТУ им. Баумана, 1998. – 332 с.
13. **Дамбинова З. Д.** Книга и чтение в пространстве культуры Республики Бурятия (по материалам социологического исследования) / З. Д. Дамбинова, Р. Б. Ажеева, Г. К. Олзоева и др. – Улан-Удэ, 2009. – 182 с.
14. **Дроздова О. Н.** Кадровые резервы общедоступных библиотек Белгородской области / О. Н. Дроздова // Молодые в библиотечном деле. – 2009. – № 10. – С. 22–30.
15. **Дункан Д. У.** Основопологающие идеи в менеджменте: уроки основоположников менеджмента и управленческой практики / Д. У. Дункан. – Москва : Дело, 1996. – 272 с.
16. **Ефременко Т.** Специалист реальный и идеальный / Т. Ефременко // Библиотечное дело. – 2008. – № 22. – С. 14–17.
17. **Захаренко М. П.** Исследование профессиональной мотивации молодых библиотечных специалистов: управленческий аспект / М. П. Захаренко // Информационный бюллетень РБА. – 2010. – № 58. – С. 45–49.
18. **Захаренко М. П.** Привлекательность библиотечной профессии для молодёжи: опыт социологического исследования / М. П. Захаренко // Библиотековедение. – 2010. – № 3. – С. 113–117.
19. **Здравомыслов А. Г.** Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – Москва : Политиздат, 1986.
20. **История менеджмента** : учеб. пособие / под ред. Д. В. Валового. – Москва : Инфра-М, 2000. – 300 с.
21. **Каптерев А. И.** Виртуальный мир российского библиотекаря. Опыт конкретно-социологического исследования профессионального сознания библиотечных специалистов : моногр. / А. И. Каптерев. – Москва : ИПО Профиздат, 2001. – 256 с.
22. **Картоножкина О. С.** Молодые в библиотечном деле Омской области: итоги исследования / О. С. Картоножкина // Молодые в библиотечном деле. – 2004. – № 5–6. – С. 35–43.
23. **Каптерев А. И.** Реальные выводы из анализа виртуального мира библиотечных специалистов / А. И. Каптерев // Непрерывное библиотечное образование. – 2000. – № 1–2. – С. 26–30.
24. **Куликова Н. Н.** Молодые о библиотечной профессии: изучение мнения библиотекарей и пользователей Кемеровской области / Н. Н. Куликова, М. Е. Ли // Молодые в библиотечном деле. – 2010. – № 5–6.
25. **Культура России** : аналит. справочник. – Москва : КДУ, 2005. – 368 с.
26. **Лафта Дж. К.** Теория организации : учеб. пособие / Дж. К. Лафта. – Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 416 с.
27. **Ли М. Е.** Кадровая ситуация с молодыми библиотекарями в муниципальных библиотеках Кемеровской области в 2009 г. / М. Е. Ли // Библиотечная жизнь Кузбасса :

период. сб. – Вып. 2. – Кемерово, 2010. – С. 16–26.

28. **Магура М. И.** Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. И. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – № 13–14. – 653 с.

29. **Малышева В. А.** Социальный портрет молодого библиотекаря Сахалинской области / В. А. Малышева // Молодые в библиотечном деле. – 2007. – № 7–8. – С. 12–17.

30. **Нипорка Е. В.** Молодой библиотекарь как коллега – взгляд психолога / Е. В. Нипорка // Там же. – 2005. – № 3. – С. 35–39.

31. **Одегов Ю. Г.** Мотивация персонала : учеб. пособие. Практик. задания / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенько, А. И. Мерко. – Москва : Изд-во «Альфа-прес», 2010. – 640 с.

32. **Одегов Ю. Г.** Мотивация трудовой деятельности : учеб.-практ. пособие / Ю. Г. Одегов, А. А. Федченко, Е. С. Дашкова. – Москва : Изд-во «Альфа-прес», 2009. – 336 с.

33. **Социологический словарь** / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. – Москва : ЗАО «Изд-во «Экономика», 2004. – 619 с.

34. **Социология труда** / под ред. Н. И. Дряхлова и др. – Москва : Изд-во МГУ, 1993.

35. **Фолина Н. А.** Кадры государственных и муниципальных библиотек – 2009 / Н. А. Фолина // Библиотечная жизнь Кузбасса : период. сб. – Вып. 2. – Кемерово, 2010. – С. 6–15.

36. **Хоменко Е. С.** Молодёжная кадровая политика библиотечной системы Сахалина и Курил / Е. С. Хоменко // Молодые в библиотечном деле. – 2007. – № 7–8. – С. 4–12.

37. **Человек и его работа в СССР и после** : учеб. пособие для вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов; 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Аспект-пресс, 2003. – 485 с.

38. **Экономическая энциклопедия** / гл. ред. Л. И. Абалкин. – Москва : Экономика, 1999. – 1055 с.