

"Dobré, lepší, nejlepší?!"



**KDY SE KNIHOVNÍCI CÍTÍ DOBŘE
PENÍZE, POCHVALA, POCITY?!**

Specifické prostředí knihoven



- Knihovny velké a největší
- Knihovny střední
- Knihovny malé

- Sociodemografické vlivy v kraji
- Sociodemografické vlivy v regionu
- Sociodemografické vlivy v místě

- Knihovník služebně dlouhověký
- Knihovník mladý
- Knihovník dočasný

Sytý hladovému nevěří

Spokojenost zaměstnanců



- spokojenost, resp. nespokojenost zaměstnanců v organizaci
- faktory, které spokojenost resp. nespokojenost ovlivňují
- flukтуаční potenciál zaměstnanců
- míra identifikace s organizací
- vztahy mezi jednotlivými stupni řízení, případně mezi organizačními jednotkami
- představy zaměstnanců o řídicích pracovnících
- úzká místa komunikace ve Vaší organizaci
- jak zaměstnanci hodnotí nově zaváděné nebo již existující zaměstnanecké programy
- jak zaměstnanci hodnotí nově zaváděná nebo již existující organizační opatření
- jaké jsou hodnotové orientace zaměstnanců

Spokojenost zaměstnanců



- Organizační kultura
- Loajalita
- Proces změny a role zaměstnanců v něm
- Analýza
- Trend
- Participace
- ...

Jak na měření spokojenosti

Spokojenost zaměstnanců

Manuál pro měření a vyhodnocení
úrovně spokojenosti zaměstnanců



Výzkumný Ústav Práce a Sociálních Věcí
Research Institute for Labour and Social Affairs



Klid v knihovnách?



- Kvalifikace managementu i zaměstnanců
- Vývoje technologií
- Proměna funkcí knihovny
- Advokacie knihoven
- Společenské benefity , hodnocení a sebehodnocení
- Ekonomická návratnost veřejných financí
- ...

Vedení a řízení



- Kvalita managementu knihoven
- Nástroje odměňování
- Zdroje motivace
- Systém řízení

- Benefity, zaměstnanecké výhody, „deputáty“?!

Vedení a řízení



- Vzdělávání
- NSP, NSK, KP ... tabulky
- Participace!
- Systém řízení pracovního výkonu

- Benefits, zaměstnanecké výhody, „deputáty“?!

Vedení a řízení



- Vzdělávání
- NSP, NSK, KP ... tabulky
- Participace!
- Systém řízení pracovního výkonu

- Benefits, zaměstnanecké výhody, „deputáty“? – tenká (červená) linie!

Jak na to?



- Příklad
- Usnadnění
- Zdvořilost (odměřenost x familiérnost)
- Respekt!
- Pravidla (společná, srozumitelná, jasná ...
ne konečná)
- Cesta za společným ideálem
- Přehled, znalost, rozhodnost

Čemu se vyhnout?



- Přehnané ráznosti i nerozhodnosti
- Nivelizaci odměňování i oceňování
- Strnulosti
- Poraženectví
- ...

Kudy?



- Chvála, uznání
- Komunikace
- Otevřenost, upřímnost
- Zjišťování postojů zaměstnanců
- Podpora kreativity x objevování objeveného
- Vývoj priorit
- Ověřování společenské objednávky a její ovlivnění

Motivací ke spokojenosti



- Zaměstnanci se zpravidla chovají podle toho, co jejich nadřízení „odměňují“.
- K dosažení vyššího výkonu zaměstnanců slouží lépe „pozitivní motivační metody“ než metody „negativní“.
- **Motivace je vždy do určité míry individuální: co motivuje jednoho zaměstnance, nemusí motivovat ostatní.**

Mýty a legendy českého knihovnictví



- to není povolání, to je POSLÁNÍ
- to nás nic nestojí, to si děláme sami
- tak si to pojd'te zkusit, za ty peníze
- nikdo nás nemá rád
- když si nás nenajdou, tak si nás nezaslouží
- to není naše práce (aneb: u kolegy prosím)

- **vždyť přece každý musí pochopit ... víme to nejlépe sami knihovny byly, jsou a budou!**

Peníze nebo pochvaly nebo pocity?



Žádné absolutní pravidlo, kterému prostředku dát při řízení knihovny přednost neexistuje - kromě povinnosti vedení knihoven starat se o spravedlivé odměňování zaměstnanců, jejich motivaci a spokojenost.



Děkuji za pozornost

Jaroslava Štěrbová