

## Shrnutí článku – Personnel management and job analysis in academic libraries of Haryana: a study

### Citace:

RAM, Mange a Arun KUMAR. PERSONNEL MANAGEMENT AND JOB ANALYSIS IN ACADEMIC LIBRARIES OF HARYANA: A STUDY. *Library Philosophy & Practice* [online]. 2022, 2022, 1-12 [cit. 2023-04-07]. ISSN 1522-0222. Dostupné z:

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=be9f2a40-61b7-4907-8080-bbd469617b12%40redis>

### Shrnutí:

Článek se zaměřuje na to, jak může řízení lidských zdrojů napomoci společnosti (zde konkrétně knihovně) k dosažení jejích cílů a vizí, a to konkrétně za pomoci kreativity a produktivity každé osoby. Data do výzkumu byla sesbírána pomocí formuláře Google od zaměstnanců knihovny v Indii.

V poslední době se ukázalo, že HR má velký vliv na růst a úspěchy celé firmy. Jelikož na pracovišti pracují různí lidé a pokud se jim lidé z HR věnují, má to pozitivní dopad na celou firmu. Ve článku se také pracuje s pojmem „Personal management“, který klade důraz na individualitu zaměstnanců. Pojem je tam dokonce definován několika různými definicemi.

Konkrétně knihovny jsou organizace složené ze tří částí – zaměstnanců, knih a uživatelů. Konkrétně zaměstnanci zde hrají velkou roli, jelikož někteří z nich přichází do kontaktu s uživatelem. A také platí, že každý zaměstnanec je užitečnější, je-li více produktivní. To platí i pro zaměstnance knihoven.

Na toto téma bylo v Indii doposud provedeno jen několik málo výzkumů. Článek některé z nich vyjmenovává a zmiňuje korelaci mezi adaptací v průběhu zácviku u zaměstnanců a jejich produktivitou.

Když se posuneme k samotnému výzkumu, tak v metodologii lze nalézt, že výzkum byl proveden pomocí dotazníků přes Google formulář u profesionálních pracovníků knihoven. Cílem bylo zjistit vliv HR procesů na výkon a produktivitu knihovníků.

Zahrnuty byly i dotazy na pozici, kterou v knihovně zastávají, oddělení, ve kterém pracují, pohlaví či délku působení v knihovně. Dále byla zjišťována spokojenost zaměstnanců se svojí prací, s pracovní dobou, výplatou či vztahem s nadřízeným a to pomocí škály, ze které zaměstnanci vybírali.

Dále byly položeny otázky týkající se knihovnického směru a zdravého pracovního prostředí. Odpovědi na tyto otázky byly převážně pozitivní, tedy na škále bylo zatrhnuto buď souhlasím nebo absolutně souhlasím. Se stejnou škálou bylo pracováno i u následujících otázek týkajících se zásad a strategií, které byli v dané instituci zavedeny. Zde byly výsledky také převážně pozitivní. U odpovědí Nesouhlasím a Rozhodně nesouhlasím byla čísla většinou

kolem 1-4 %. Následující sekce dopadla ještě lépe, týkala se výzev, kterým musí profesionální knihovníci čelit. Zajímavé je třeba, že 42 % respondentů si myslí, že informační technologie byly vždy klíčovým bodem knihovnických a informačních center. 43 % si poté myslí, že IT dovednosti jsou potřebou pro profesionální knihovníky.

Co se týká motivace, tak podle 46 % respondentů vede k lepší produktivitě spolupracující zaměstnanci. Dále se kolem 40 % pohybuje povýšení, výplata, pracovní podmínky a bezpečnost práce.

Jako závěry práce je uvedeno, že při definici práce záleží jak na popisu práce, tak na jejích specifikách. Velmi důležitá v knihovním prostředí je právě spolupráce. Také lze konstatovat, že zaměstnanci by měli být školeni v oblasti IT dovedností, které většina z nich vidí jako klíčové pro jejich profesi. Knihovníci by tedy měli být počítačově gramotní.