

просторі за допомогою запровадження інноваційних бібліотечно-інформаційних технологій; надавати доступ до світового електронного контенту та посилювати корпоративну співпрацю з бібліотеками ВНЗ України.

Список використаних джерел

1. Про відзначення 150-річчя з дня народження Бориса Грінченка : постанова Верхов. Ради України від 10.04.2012 р. № 10318 // Відом. Верхов. Ради України . – 2013. – № 26. – С. 67.
2. Я – студент : навч. посіб. / [за заг. ред. В. О. Огнев'юка]. – 2-ге вид., переробл. – К. : [б. в.], 2013. – 325 с.

В. А. Зотова

Библиотека Киевского университета имени Бориса Гринченка в информационном пространстве Университета

В статье освещается история библиотеки, опыт ее работы на современном этапе, основные формы информационно-библиотечного обслуживания и роль в образовательной среде университета.

Ключевые слова: Киевский университет имени Бориса Гринченка, библиотека университета, информационный сервис библиотеки.

V. A. Zotova

Borys Grinchenko Kyiv University Library in the Information Space of the University

The article highlights the history of the library, its work experience, the basic forms of information and library services and its role in the educational environment of the university.

Key words: Borys Grinchenko Kyiv University, university library, information services of the library.

Надійшла до редколегії 23.12.2013 р.

УДК 027.7:[378.6:37]:005.3

О. А. Дікунова,

*зав. інформаційно-бібліографічного відділу наукової бібліотеки
Криворізького педагогічного інституту
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА БІБЛІОТЕКИ ВИЩОГО ПЕДАГОГІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянуто роль організаційної культури в розвитку інноваційної діяльності наукової бібліотеки ВНЗ педагогічного профілю. Наголошено на організаційних, соціально-психологічних і комунікаційних важелях розвитку організаційної культури. Розкрито функції, завдання організаційної культури книгозбірні педагогічного вишу.

Ключові слова: *бібліотека ВНЗ, соціально-комунікаційна система, організаційна культура, корпоративна культура, етика бібліотечного фахівця, професійні цінності, управління бібліотекою.*

Постановка проблеми. Сучасна бібліотека – соціальний інститут, що потребує професійного управління. Сьогодні актуальним є дискусійне обговорення таких

проблем: місія, призначення сучасної книгозбірні та мета її діяльності, ефективне управління бібліотекою, імідж книгозбірні, етика бібліотечних фахівців, спонукання бібліотекарів до інноваційної творчості. Усе перераховане є компонентами організаційної культури. Отже, підвищений інтерес до проблеми розвитку в бібліотеці організаційної культури – не випадковий.

Формування нового типу культури – культури інформаційно-освітнього суспільства – повинно сприяти розширенню впливу книгозбірень у суспільстві. Але, як свідчить досвід, боротьба за якість обслуговування, удосконалення бібліотечних процесів не завжди призводять до очікуваних результатів. Тому програми організаційних змін повинні стосуватися більш глибоких основ: систем цінностей, норм, стилів управління, способів мислення й підходів до вирішення проблем, тобто компонентів організаційної культури, яка виконує функції внутрішньої інтеграції й зовнішньої адаптації організації, всього, що необхідно для виживання та подальшого ефективного розвитку бібліотек.

Мета статті – обґрунтувати роль організаційної культури в розвитку інноваційної діяльності наукової книгозбірні педагогічного ВНЗ, а також розкрити основні її функції й завдання.

Предмет дослідження – технологія формування організаційної культури як потужного інструменту ефективного управління професійною діяльністю наукової бібліотеки ВНЗ педагогічного профілю.

Завдання дослідження:

- визначити й обґрунтувати сутність поняття «організаційна культура», уточнити зміст поняття «організаційна культура бібліотеки»;
- теоретично обґрунтувати модель формування організаційної культури бібліотеки ВНЗ;
- виявити фактори позитивного впливу на підвищення ефективності організаційної культури наукової бібліотеки педагогічного вишу.

Аналіз наукових досліджень. Необхідно зазначити, що дослідження організаційної (корпоративної) культури в західній практиці почалося ще на початку ХХ століття після відомих Хоторнських експериментів під керівництвом Е. Мейо. Саме тоді активно заговорили про «згуртованість колективу», «корпоративний дух», «спільні цінності» тощо. Тема організаційної культури почала активно обговорюватись у 60–70-х рр. ХХст. у теорії та практиці менеджменту. Суттєвий вклад у теорію організації й організаційної поведінки було внесено у 80-ті рр. Е. Шейном. Згідно з його моделлю організаційна культура розглядається як система базових уявлень, яку беззаперечно приймають і поділяють члени організації; філософія та ідеологія управління, цінностей, установок і норм, що утворюють основу взаємодії як усередині закладу, так і ззовні [3]. У бібліотекознавстві з кінця 90-х рр. ХХ ст. розроблялися окремі компоненти організаційної культури російськими та українськими науковцями, зокрема Т. Ждановою, Т. Костирко, В. Минкіною, Г. Паршуковою, Т. Сабініною, О. Сультімовою, І. Цвіркун та ін.

У професійній літературі, крім поняття «організаційна культура бібліотеки», використовуються терміни «корпоративна культура», «духовна культура бібліотекарів». Майже всі дослідники-бібліотекознавці вживають поняття «організаційна культура бібліотеки», посилаючись на термінологію менеджменту та соціологію праці. Зокрема, О. Сультімова вважає, що за своїм змістом цей термін є міжгалузевим, тому що стосується установи будь-якої сфери діяльності й форми власності [1, с. 255]. Виходячи з цього, можна вважати організаційну культуру комплексом елементів закладу, що вирізняють його серед інших, спрямованим на формування сприятливого мікроклімату, позитивного іміджу організації, який ґрунтується на системі цінностей працівників із метою досягнення ними максимальних показників ефективної роботи [2, с. 37].

Основна частина. Сучасна практика формування, підтримки й розвитку організаційної культури потребує застосування широкого спектру важелів, які можна поділити на такі групи: економічні, організаційні, соціально-психологічні та комунікаційні. Зокрема, у ході аналізу дослідження процесу формування й розвитку організаційної культури бібліотек, нами було виокремлено основні найбільш дієві та значущі важелі: *організаційні* (організація процесу бібліотечної праці, навчання персоналу книгозбірні, організаційно-методична документація); *соціально-психологічні* (соціально-психологічна мотивація, стиль керівництва, соціально-психологічний клімат у бібліотеці); *комунікаційні* (внутрішні комунікації, взаємодія з освітньою установою (у нашому дослідженні – ВНЗ педагогічного профілю, структурною частиною якого є книгозбірня), корпоративна співпраця з іншими бібліотеками, зокрема освітянськими).

У нашому дослідженні розглядаємо організаційну культуру як потужний інструмент організаційного управління науковою книгозбірнею ВНЗ педагогічного профілю, котрий являє собою поєднання професійних цінностей, принципів діяльності, моральних норм поведінки, які супроводжують усі бібліотечні процеси, що відбуваються всередині цієї установи, а також її взаємодію із зовнішнім середовищем. Організаційна культура освітянської бібліотеки – явище особливо складне й багатогранне у зв'язку з тим, що її діяльність пов'язана відразу з двома типами професійних сфер: фаховою та педагогічною. Завдяки організаційній культурі фахівці книгозбірні вищу педагогічного профілю ідентифікують себе як професійну спільноту, що на якісному рівні відрізняє її від співробітників інших бібліотечних мереж.

Існування будь-якої системи аналізується й оцінюється за сукупністю функцій, які вона виконує або здатна виконувати. Базова модель організаційної культури – це універсальна сукупність функцій-завдань, які можуть бути адаптованими для будь-якої конкретної бібліотеки. До них належать: функція формування, накопичення, передачі, зберігання цінностей книгозбірні; функція формування системи знань бібліотеки; функція формування системи внутрішніх комунікацій і зв'язків

книгозбірні; функція постановки цілей організації; функція формування трудової культури, зокрема бібліотечної праці.

Так, функція формування, накопичення, передачі, зберігання цінностей наукової книгозбірні педагогічного вишу здійснюється завдяки чіткому формулюванню їх у вербальній формі (наприклад, цінністю бібліотеки може бути висока якість бібліографічної продукції, повне та оперативне задоволення інформаційних запитів користувачів, чітке й відповідальне виконання пріоритетних завдань в освітньо-науковому та виховному процесі ВНЗ). Сформульовані цінності книгозбірні повинні бути зафіксовані на папері (своєрідний етичний кодекс бібліотеки).

Функція формування системи знань наукової книгозбірні педагогічного ВНЗ – це накопичені й отримані в процесі діяльності фахова майстерність бібліотечних працівників та їхній професіоналізм у соціально-педагогічній сфері, інноваційні технології, продукція бібліотеки, інтелектуальна власність, результати власних досліджень тощо.

Функція формування системи внутрішніх комунікацій (способів і форм спілкування) та зв'язків книгозбірні спрямована на створення такої системи по вертикалі й аналогічного комплексу по горизонталі. Перше завдання полягає в забезпеченні зв'язку працівників бібліотеки будь-якого рівня з адміністрацією, тобто розроблення системи відкритого діалогу з керівництвом, головна мета якої – сприяння діловій активності підлеглих, ініціативі й співробітництву. Друге – реалізується завдяки виробленню кодексу поведінки персоналу книгозбірні, що містить правила ділового етикету, вимоги до зовнішнього вигляду й оформлення приміщень цього закладу тощо.

Створюючи систему комунікацій у бібліотеці, необхідно брати до уваги особливості індивідуальної культури: кожна людина однієї професії підсвідомо сприймає іншу як потенційного суперника. Фахівці книгозбірні, що займають приблизно однакові посади, вимушені конкурувати один з одним, незважаючи на зовнішню дружелюбність. Важливим аспектом організаційної культури є запобігання конфліктів, особливо тих, які виникають в умовах інноваційних змін, модифікації бібліотечно-інформаційних технологій, структури бібліотеки, її відділів, посадових обов'язків працівників. Бездоганною є така внутрішня атмосфера в книгозбірні, за якої співробітники відчують себе інтегрованими в життя цієї установи на засадах партнерства, взаємної довіри; підпорядкованими спільно розробленим рішенням, колективно узгодженим і спланованим діям. Позитивно впливає на формування сприятливого мікроклімату в колективі створення системи своєрідних ігор, тобто розроблення й запис різних ритуалів, традицій бібліотеки (наприклад, організаційні церемонії до професійного свята, фахові конкурси, посвята в бібліотекарі), пам'ятних дат тощо.

Книгозбірня ВНЗ педагогічного профілю є складною соціально-комунікаційною системою, тому в ній повинні працювати спеціалісти, які володіють високим рівнем професійних знань і мають психологічні, педагогічні й комунікаційні здібності, що є

вирішальними у взаємодії з користувачами. Під час співпраці формується система міжособистісних стосунків за напрямками «бібліотечний фахівець – викладач», «бібліотечний фахівець – студент», «бібліотечний фахівець – викладач, студент», «бібліотечний фахівець – адміністрація». Наявність таких розгалужених взаємин зумовлює виникнення єдиного комунікативного простору, що, у свою чергу, є реальним середовищем існування та виявлення організаційної культури книгозбірні. Нові соціально-комунікаційні умови потребують також від бібліотечних фахівців інноваційного підходу у взаємовідносинах з користувачами. Орієнтація на діалогічне спілкування, інтерес до самої комунікації, творчий та індивідуальний підхід до кожного читача, намагання якомога швидше і якісніше надати йому необхідну інформацію – ось чинники продуктивного спілкування бібліотечного працівника та користувача педагогічного вишу.

Реалізація функції постановки цілей організації передбачає формування дерева цілей книгозбірні, тобто створення єдиної спільної мети, а також окремих цілей структурних частин бібліотеки. Задля виконання поставлених завдань потрібна консолідація колективу, формування команди. Робота в колі односторонців надає фахівцям книгозбірні впевненості, підсилює відповідальність і творче ставлення до своїх обов'язків, результатів праці. Наявність командного настрою – обов'язкова умова інноваційної діяльності бібліотеки.

Один із важливих аспектів діяльності книгозбірні становить визначення її місії, тобто основної глобальної мети у взаємозв'язку із зовнішнім і внутрішнім середовищем. Вона є орієнтиром мети. На нашу думку, місія наукової бібліотеки ВНЗ педагогічного профілю – це розвиток, створення, збереження та організація використання власних і світових інформаційних ресурсів, які відповідають навчальному й науковому процесам, забезпечення інформаційних дослідницьких потреб студентів, аспірантів, викладачів, співробітників університету на основі принципів доступності, оперативності, інформативності, комфортності, а також виховання, духовний та інтелектуальний розвиток особистості майбутніх фахівців. Реалізація функції формування культури праці бібліотечних працівників досягається завдяки розробленню вимог до організації робочого місця й відпочинку, трудової етики, режиму роботи, а також за допомогою створення сприятливих умов праці.

Висновки. Організаційна культура наукової книгозбірні вишу педагогічного профілю охоплює великий діапазон проявів життя бібліотечного колективу: панівні в ньому професійні цінності та моральні норми, прийнятий кодекс поведінки й укорінені ритуали, стиль спілкування співробітників із користувачами та між собою, стиль постановки й вирішення завдань, різноманітних робочих і неробочих ситуацій. Винятковою є значущість організаційної культури для реалізації стратегії розвитку бібліотеки. Вона зміцнює колектив, впливає на узгодженість дій фахівців книгозбірні, що працюють разом. Робота в команді – це постійне навчання й творче співробітництво її членів, де кожний працівник сприймає успіх іншого як засіб

досягнення власних позитивних результатів, що й сприяє вдалому виконанню інноваційних стратегічних завдань бібліотеки.

Організаційна культура наукової книгозбірні педагогічного вишу відіграє важливу роль в ефективності її функціонування як соціально-педагогічного організму та у формуванні єдиного комунікативного простору.

Отже, організаційна культура є потужним стратегічним інструментом, вміле застосування якого може стати запорукою успішного розвитку бібліотеки вищого навчального закладу. Для цього необхідно вміти правильно використовувати весь широкий спектр важелів її формування, підтримки та розвитку.

Список використаних джерел

1. *Сультимова Е. А.* Организационная культура библиотеки (к определению понятия) / Е. А. Сультимова // Румянцевские чтения : материалы междунар. науч. конф. (11–13 апр. 2006 г.) / Рос. гос. б-ка ; [отв. ред. И. П. Донскова]. – М., 2006. – С. 252–256.
2. *Цвіркун І. О.* Організаційна культура наукової бібліотеки: за матеріалами дослідження НБ Львівського національного університету ім. І. Франка / І. О. Цвіркун // Бібліотека та сучасні тенденції в інформаційному забезпеченні освітньої, науково-дослідної та інноваційної діяльності вищих навчальних закладів : матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 50-річчю наук. б-ки Хмельниц. нац. ун-ту (15–16 берез. 2012 р.) / [редкол.: О. Б. Айвазян та ін.]. – Хмельницький, 2012. – С. 36–43.
3. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Е. А. Дикунова

Организационная культура библиотеки высшего педагогического учебного заведения как необходимое условие инновационной деятельности

Рассмотрена роль организационной культуры в развитии инновационной деятельности научной библиотеки педагогического вуза. Отмечены организационные, социально-психологические и коммуникационные рычаги развития организационной культуры. Раскрыты функции-задачи организационной культуры библиотеки педагогического вуза.

Ключевые слова: библиотека вуза, социально-коммуникационная система, организационная культура, корпоративная культура, этика библиотечного специалиста, профессиональные ценности, управление библиотекой.

О. А. Dikunova

Organizational culture libraries of Higher Pedagogical Educational Establishments as a prerequisite for innovation

Role of the organizational culture in the development of innovative activities of pedagogical universities' scientific libraries is discussed. Organizational, social-psychological and communicational levers of the organizational culture development are highlighted. Functions-objectives of organizational culture of a pedagogical university library are covered.

Key words: university library, social-communicational system, organizational culture, corporate culture, librarians' professional ethics, professional values, library management.

Надійшла до редколегії 28.11.2013 р.