

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СОВРЕМЕННЫХ БИБЛИОТЕЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

*Ю.Е. Петрухно*

В настоящее время большая роль в формировании единого информационного пространства принадлежит библиотекам. Образ современной библиотеки многогранен и является отражением диалектических явлений в свете современной культурной ситуации. Уровень культуры, в свою очередь, соответствует в историческом плане уровню развития общества и к новому этапу деятельности библиотек, формированию новых организационных структур. Это закономерно приводит к развитию социальных форм деятельности и соответствующей роли людей, формализации связи между людьми по профессиональным интересам, объединяющихся в группы, выполняющих организационную, регулирующую и ряд др. социальных функций. Таким образом, углубляется раздел работы в социально-коммуникативной деятельности библиотек.

Важной составной библиотечной профессиональной этики является организационная культура. Организационная культура — это вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения. Отличительной особенностью современного эффективного управления является симбиоз деловой стратегии и корпоративной культуры. Глубокая заинтересованность и самоотдача в работе подчас выступают как духовные критерии делового успеха.

Организационная культура — это неуловимый, неосязаемый, не выраженный прямо феномен. Однако ее влияние на библиотеку в целом, и на каждого сотрудника очень существенно. Она усиливает сплоченность, согласованность действий, служит своеобразным компасом для выбора правильного поведения. Неслучайно библиотеки с высокой организационной культурой имеют более высокий престиж в обществе.

Если инструкции, нормы, правила выступают как бы остовом правового пространства, то организационная культура — своего рода «душа» библиотеки, устанавливающая невидимые рычаги, направляющие действия всех сотрудников, и при всей неосязаемости четко определяющая, что вправде, а что не вправде делать как сотрудники, так и руководители.

Основными составными элементами организационной культуры являются: 1) менеджмент, лидерство, поведение руководителей, 2) поведение организационных подразделов; 3) социальный климат, общие,

поведение маленьких групп, 4) мотивация отдельных работников, индивидуальные ценности, установка и поведение.

Организационная культура формируется как реакция на 2 группы задач, которые решает библиотека. Первую группу составляют задачи интеграции всех внутренних ресурсов и усилий (например, создание общего языка и профессиональной терминологии, понятной всем и не оставляющей двусмысленности при принятии управленческого решения; установление границ группы с точки зрения управляемости и психологической совместимости ее членов; создание механизмов наделения властью и закрепления определенного статуса за членами группы).

Ко второй группе задач относятся те, которые решаются в процессе взаимодействия библиотеки с внешней средой.

Организационная культура является основой взаимодействия в библиотечных коллективах и важнейшей частью профессионально-деятельностной среды библиотеки.