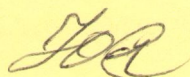


ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ



ПЕТРУХНО Юлія Євгенівна

УДК 023.5:[316.422:316.47] (043.5)

**МІЖСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ В КОЛЕКТИВІ ЯК ФАКТОР
ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ БІБЛІОТЕК**

27.00.03 — книгознавство, бібліотекознавство,
бібліографознавство

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з соціальних комунікацій

Харків – 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківській державній академії культури,
Міністерство культури і туризму України

Науковий керівник: доктор історичних наук, професор
Льганаєва Валентина Олександрівна,
Харківська державна академія культури,
професор кафедри бібліотекознавства та
соціальних комунікацій

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Дмитренко Тамара Олександрівна,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди,
професор кафедри соціальної педагогіки

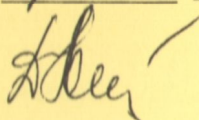
кандидат історичних наук, доцент
Виноградова Олена Борисівна,
Державна академія керівних кадрів культури
і мистецтв, заступник директора
Інституту державного управління
та інформаційної діяльності

Захист відбудеться «24» червня 2009 р. о 15:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.807.02 у Харківській державній академії культури за адресою: 61057 м. Харків, Бурсацький узвіз, 4.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківської державної академії культури за адресою: 61057 м. Харків, Бурсацький узвіз, 4.

Автореферат розісланий «22» травня 2009 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



І. О. Давидова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Демократизація суспільства, розвиток науки, освіти, культури в умовах входження України до світового інформаційного простору ставить перед бібліотеками нові завдання.

Перспективи успішного розвитку мають тільки ті бібліотеки, що обирають інноваційний шлях перетворень. Але одночасно це складний і ризикований спосіб організації діяльності, якому притаманні багато складностей і перешкод, характерних для реорганізаційних процесів. Головні з них — особливості та характер ставлення бібліотечних колективів до змін. Усе це потребує не тільки адаптації засобів і методів інноватики в бібліотечній сфері, але й пошуку підходів до створення необхідного інноваційного клімату. Для повномасштабного й якісного здійснення інноваційної діяльності в бібліотечних колективах необхідні наукове осмислення умов її реалізації та організаційна підтримка цього процесу.

Нині є нагальною проблема визначення комунікаційних особливостей міжособистісних взаємовідносин у бібліотечному колективі як основи формування інновацій та розвитку бібліотечних установ. Пошук шляхів управління сучасним бібліотечним колективом потребує пильної уваги до процесів, що визначають стабільність та прогресивність бібліотечних колективів. Саме цей аспект дозволяє зосередити увагу на ключових моментах організації праці й інтенсифікації кадрового потенціалу бібліотек, їх мобілізації на виконання стратегічних планів і завдань в умовах обмежених ресурсів у період трансформаційних змін та інформатизації.

Це актуалізує проблему визначення основних факторів виникнення, формування, інституалізації міжособистісних відносин у сучасних бібліотечних колективах, які можуть бути чинниками результативної діяльності бібліотечних працівників, ознакою відповідності рівню професійних завдань. Проблеми інноваційного розвитку в цілому та міжособистісної взаємодії як основи формування інновацій у бібліотечному колективі ще не стали предметом наукових досліджень у вітчизняному бібліотекознавстві.

Водночас існують протиріччя між потребами динамічних інноваційних змін та повільними і безсистемними впровадженнями інновацій у різних напрямках бібліотечної діяльності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до комплексної наукової теми науково-дослідної роботи Харківської державної академії культури «Документально-комунікаційні структури: інноваційні стратегії розвитку» (Державний реєстраційний номер 0109V000512) і відповідно теми кафедри бібліотекознавства та соціальних комунікацій «Трансформація бібліотечної діяльності як складова формування нової комунікативної реальності».

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка теоретичних засад комунікаційної єдності колективу як необхідної умови інноваційного розвитку бібліотечних установ та елементу кадрового менеджменту в бібліотеках.

Основні завдання дослідження:

- узагальнити уявлення про природу та умови розвитку міжособистісної взаємодії в бібліотечних колективах;
- обґрунтувати методологічний інструментарій дослідження;
- виявити взаємозв'язки впливу змін на організацію, функції, структуру, характер міжособистісної взаємодії в колективах бібліотек;
- проаналізувати культурно-етичні передумови формування професійно-комунікаційної єдності як основи формування інноваційного клімату в бібліотечному колективі;
- визначити комунікаційну єдність міжособистісної взаємодії як внутрішнього чинника формування інноваційного клімату і виконання стратегічних завдань бібліотеки.

Об'єкт дослідження — міжособистісна взаємодія в бібліотечному колективі.

Предметом дослідження є комунікаційні особливості міжособистісної взаємодії в бібліотечному колективі як основи формування інноваційного розвитку бібліотечних установ.

Методологія та методи дослідження. Методологічну базу дисертаційного дослідження складають важливі наукові розробки з різних галузей знання, насамперед соціогуманітарних: соціології, філософії, культурології, соціальної психології, теорії соціальних комунікацій, як головного підґрунтя бачення сутнісних ознак бібліотечних процесів. Для підтвердження теоретичних положень дослідження, аргументації висновків було використано такий науковий інструментарій: соціокультурний аналіз, соціологічні методи (опитування, анкетування, інтерв'ювання керівного складу

бібліотек), побудова комунікограм, метод статистики, аналізу документів, а також експеримент.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретичних положень щодо міжособистісної взаємодії, яка розглядається як фактор інноваційного розвитку бібліотек.

У дослідженні отримано наведені нижче результати, що визначають його наукову новизну:

- уперше бібліотечний колектив розглядається в умовах трансформації бібліотечних організацій, що зумовлюють специфічні прояви міжособистісних відносин і складають основи соціально-психологічних, етичних аспектів їх функціонування;

- уперше сформульовані концептуальні положення щодо комунікаційної єдності бібліотечного колективу, яка полягає у створенні психологічних й організаційних умов, за яких усуваються перешкоди, що гальмують розвиток професійної діяльності;

- розвинуті уявлення про основні чинники і характер комунікаційно-професійної взаємодії, яка полягає у формуванні в колективі цілей, мотивів, бачення стратегічних змін, що обумовлюють інноваційний розвиток бібліотек, установлюється зв'язок між особистісною взаємодією з метою, характером, засобами здійснення діяльності на різних ланках роботи в бібліотеці;

- розроблена концептуальна модель формування міжособистісних відносин, що є основою інституалізації управління бібліотечним колективом і бібліотекою як інноваційною установою.

Практичне значення одержаних результатів полягає у формулюванні конкретних положень щодо змісту формування комунікаційної єдності бібліотечного колективу при виконанні завдань бібліотеки як у цілому, так і на різних рівнях управління. На основі експерименту сформовані рекомендації керівникам бібліотечних колективів щодо реалізації завдань кадрового менеджменту в умовах переходу до автоматизованих засобів праці, інформатизації діяльності в бібліотеках та інтеграції до інформаційно-комунікаційних мереж. Матеріали дисертаційного дослідження, його висновки, положення і рекомендації набули практичної реалізації при розробці змісту та структури навчальних дисциплін таких як «Бібліотечний менеджмент», «Іміджелогія», «Інформаційне забезпечення управління», «Бібліотечна етика», які викладаються на факультеті бібліотекознавства та інформатики ХДАК, про що

свідчать акти про впровадження. Результати дисертації реалізовані у проведенні заходів з підвищення кваліфікації у Національній юридичній академії імені Ярослава Мудрого та Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка, про що свідчать акти про впровадження.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконано самостійно, найважливіші наукові результати, положення, висновки одержано автором особисто. Науковий внесок дисертанта полягає у теоретичному узагальненні положень стосовно міжособистісної взаємодії в бібліотечному колективі як осередку розкриття інноваційного потенціалу бібліотек. Визначені особливості міжособистісної взаємодії в сучасному бібліотечному колективі в умовах автоматизації, інформатизації бібліотечних процесів та реалізації соціально-комунікаційної функції бібліотек. Визначена структура конвенціональних угод щодо регламентації міжособистісних взаємовідносин під час рішення системи завдань бібліотек як культурних та інформаційних установ. Публікації за темою дисертаційного дослідження є одноосібними.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження оприлюднено на наукових, науково-практичних конференціях міжнародного, всеукраїнського та регіонального рівнів: «Досуг. Творчество. Культура» (Омськ, 2000; 2001), «Бібліотеки в інформаційному суспільстві» (Хмельницький, 2001), «Теоретичні та прикладні проблеми психології та педагогіки : Психологічні та соціально-економічні проблеми трансформації суспільства» (Луганськ, 2001), «Сучасні проблеми управління» (Київ, 2001), «Духовна культура в інформаційному суспільстві» (Харків, 2002), «Парадигмы XXI века: Информационное общество, информационное мировоззрение, информационная культура» (Краснодар, 2002), «Соціокультурні комунікації в інформаційному суспільстві» (Харків, 2003), «Культура та інформаційне суспільство у XXI ст.» (Харків, 2002; 2004); «Інформаційно-культурологічна та мистецька освіта: стан та перспективи» (Харків, 2004), «Інформаційно-культурологічна та мистецька освіта (консенсус, партнерство, стандарти) в контексті Болонського процесу» (Харків, 2005).

Публікації. Головні теоретичні положення і результати дисертації оприлюднено в 18 одноосібних публікаціях. Серед них 5 статей у фахових виданнях, 12 тез доповідей на наукових конференціях, 1 навчально-методичні матеріали.

Структура й обсяг дисертації підпорядковані досягненню мети і вирішенню завдань дослідження. Результати викладено на 183 сторінках тексту. Дисертація складається зі вступу, 3-х розділів, висновків, 13 додатків, списку використаних джерел із 399 найменувань. Повний обсяг дисертації становить 248 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовуються актуальність теми та її зв'язок з науковими програмами і планами; формулюються об'єкт, предмет, мета і завдання роботи; визначаються методологічні засади і методи дослідження; обґрунтовуються його наукова новизна і практичне значення; наводяться дані про публікації й інші форми апробації одержаних результатів.

У **першому розділі «Теоретико-прикладні аспекти професійної взаємодії в бібліотекознавчих дослідженнях»**, який складається із двох підрозділів, йдеться про стан теоретичної розробки досліджуваних у роботі проблем за умов зростання темпів інформатизації суспільства початку ХХІ ст., інтенсивного запровадження комп'ютеризації й автоматизації в різні процеси діяльності бібліотек. Розглядаються методологічні засади міжособистісної взаємодії та її особливості в умовах бібліотечного колективу.

У підрозділі *1. 1. «Трансформаційні зміни в бібліотеках та їхній вплив на професійно-діяльнісне середовище»* міститься аналіз головних чинників впливу на інноваційний розвиток бібліотеки й умов професійної взаємодії в бібліотечних колективах. Підтверджується, що нині професійна діяльність бібліотек перебуває в умовах, коли на неї значною мірою впливають комп'ютеризація, автоматизація й інформатизація бібліотек.

Значне місце у функціонуванні бібліотечного колективу належить міжособистісній взаємодії, котру в межах психології досліджували В. М. Бехтерев, Л. С. Виготський, Б. Ф. Ломов, А. Р. Лурія, В. Н. Мясищев, К. К. Платонов, Л. С. Рубінштейн, Б. М. Теплов та ін.

Важливими джерелами для вивчення особливостей інноваційних процесів стали праці А. Г. Аганбегяна, Р. Агарвала-Роджерса, І. В. Бестужева-Лади, Г. Г. Воробйова, П. Дракера, Д. І. Кокоріна, М. Лапіна, Ю. Морозова, А. І. Пригожина, Е. Роджерса та ін. Бібліотечна інноватика набула подальшого висвітлення в наукових розвідках О. Ю. Качанової та Н. Т. Чуприної, де інноваційна діяльність розглядається як інструмент бібліотечного розвитку. В

аспекті цього дисертаційного дослідження особливий інтерес викликають праці М. Я. Дворкіної, Н. Добриніної, С. Г. Калініної, Ю. П. Мелентьєвої, В. А. Мінкіної, А. В. Соколової, І. М. Суислової, А. С. Чачко, О. М. Ястребова, котрі розглядають інноваційну діяльність з точки зору її впливу на персонал бібліотеки.

Проте за наявності досить значної кількості робіт, у котрих ідеться про різні аспекти інноваційної діяльності бібліотек, майже відсутні фундаментальні дослідження, де розглядається вплив міжособистісних взаємовідносин на формування інновацій у бібліотечному колективі, хоча саме в колективі закладається підґрунтя інноваційної діяльності бібліотек.

Відзначено, що на цей час регламентація міжособистісних відносин у бібліотечному колективі відбувається через фокусування змісту професійної етики, причому етику пропонується розглядати як один із найперспективніших шляхів оптимізації діяльності бібліотеки за умов інтеграції до широкої професійної сфери — соціальних комунікацій суспільства. З проблемою бібліотечної професійної етики тісно пов'язане поняття організаційної (корпоративної) культури, яке знаходить висвітлення в працях з управління та менеджменту.

Підрозділ 1. 2. «*Методологічні підходи та методи дослідження*» містить методологічне підґрунтя дослідження та методи вирішення завдань дослідження, уточнюються засади вивчення феномену міжособистісної взаємодії в умовах бібліотечного колективу, її впливу на перебіг і результати діяльності. Розглядається положення про простір бібліотеки, який створюється у процесі міжособистісної взаємодії завдяки подібності у визначенні ситуації його учасниками, узгодженості їхніх намірів, пристосування до позицій один одного, організації спільної діяльності. Він виявляється чинником, який впливає на успішність/неуспішність конкретної взаємодії, її характер і перспективи.

Взаємодія є тим фундаментальним процесом, який об'єднує партнерів, створюючи діадну спільність. Головні механізми, що забезпечують формування міжособистісного простору взаємодії, — це взаєморозуміння, координація й узгодження. Методологічного значення щодо взаємодії членів бібліотечного колективу набуває саме функція взаєморозуміння, що дозволяє об'єднати інтереси сторін. Для кожного рівня спілкування стратегічно найзначущими є певний рівень взаєморозуміння, координації й узгодження,

оцінки ситуації та правил поведінки кожного з учасників.

Важливим для бібліотекознавства принципом є здатність системи до саморегуляції, що методологічно пов'язаний з синергетичними поглядами. Розвиток трактується не просто як рух від старого до нового, від нижчого до вищого, від простого до складного. З погляду нової світоглядної парадигми розвиток являє собою розгортання потенційних можливостей, які існують у складно організованих системних утвореннях. У цьому сенсі методологічною основою дисертаційної роботи є синергетична теорія розвитку, яка базується на вченні про саморозвиток живих і неживих систем, що визнає його нелінійний характер. Це означає, що в бібліотеці як досить складно організованій системі існує декілька альтернативних шляхів розвитку.

Особливе значення для дисертаційного дослідження має системний підхід, застосований для вивчення бібліотечного колективу, а також його структур, малих груп і їхніх характеристик, взаємозв'язків між ними, міжособистісної взаємодії в бібліотечному колективі. Окрім того, для вивчення міжособистісної взаємодії в бібліотечному колективі використовувалися такі методи: нефіксоване спостереження; анкетування; аналіз статистики звільнень; експертне опитування; експеримент. За результатами застосування цих методів створювалися комунікограми, графіки, діаграми, а також складалися таблиці.

Другий розділ «Бібліотечний колектив як сфера формування професійної міжособистісної взаємодії» складається із трьох підрозділів, де розглядаються питання щодо формування дієвого професійного середовища в конкретному бібліотечному колективі, а також оптимальної організації міжособистісної взаємодії фахівців і запровадження інновацій у діяльність бібліотек.

У підрозділі 2. 1. *«Професійно-діяльнісне середовище сучасної бібліотеки як фактор формування міжособистісної взаємодії»* засвідчується наявність докорінних змін у професійно-діяльному середовищі бібліотеки. З'ясовано, що наразі одним із найважливіших аспектів формування нового професійно-діяльного середовища взагалі та розвитку інновацій у бібліотечному колективі зокрема є міжособистісна взаємодія.

Структура спільної діяльності містить такі обов'язкові елементи: єдину мету; спільність мотивів; взаємозв'язок учасників; наявність єдиного простору та часу виконання індивідуальних дій; поділ єдиного процесу діяльності на окремі функції та їхній

розподіл між учасниками; координація індивідуальних дій та необхідність управління ними. На відмінну від особисто-орієнтованого спілкування, предметом якого є характер відносин між його учасниками, мета ділової взаємодії, зокрема в бібліотеці, перебуває за межами процесу спілкування. У бібліотечному колективі міжособистісна взаємодія має два рівні: професійні контакти (спілкування між професіоналами) й особистісне спілкування (спілкування між індивідами). Організаційне середовище бібліотеки формує певні очікування щодо емоційної поведінки людей.

Доведено, що міжособистісні відносини опосередковуються змістом реальної діяльності бібліотечного колективу, що дозволяє виявити його об'ємну структуру.

У підрозділі 2. 2. «Соціально-психологічні особливості взаємодії в бібліотечному колективі» визначаються ознаки та вимоги єдності як внутрішнього чинника формування інноваційного колективу в бібліотеці. Щоб перетворитися на колектив, група має характеризуватися ознаками, головною з яких можна вважати наявність спільної мети в усіх її членів. Мета може формуватися в результаті взаємного впливу їхніх індивідуальних цілей або задаватися ззовні, відповідно до місії організації.

Проаналізовано систему цінностей бібліотечного колективу. Сукупність індивідуальних ціннісних орієнтацій складає ціннісно-орієнтаційну єдність колективу (ЦОЄ). Якщо колектив має ЦОЄ, що полягає в спільній корисній діяльності, то і професійні міжособистісні відносини членів колективу будуть упорядковані. У такому стані люди, залучені до процесу вирішення групових завдань, усі свої внутрішні проблеми відсувають на другий план: під час активної роботи майже не залишається ані часу, ані місця для особистих переживань.

Управління міжособистісними відносинами на рівні професійної діяльності колективу виражається у збільшенні рівня ЦОЄ. Низький рівень ЦОЄ є показником неузгодженості думок і означає, що у міжособистісному спілкуванні є якісні збої. Якщо при активізації спільної діяльності працівників у вирішенні виробничих завдань поліпшення міжособистісних стосунків не відбувається, то в колективі розвиваються негативні тенденції на рівні неформальних груп.

Таким чином, особливості міжособистісної взаємодії в бібліотечних колективах можна охарактеризувати через поняття

«спрацьованість» і «сумісність» як компонентів міжособистісної взаємодії, що дозволяє з'ясувати причини схильності та відторгнення при взаємодії працівників у бібліотечному колективі; ціннісно-орієнтаційну єдність колективу; психологічний клімат, що розглядається на таких рівнях: малих груп, групи, які контактують між собою, а також колективу бібліотек у цілому.

У підрозділі 2.3. *«Комунікаційні аспекти професійної взаємодії»* особлива увага приділяється співвідношенню процесів, пов'язаних зі створенням умов трансформації бібліотек і безперешкодного руху інформації, що необхідна для виконання їх завдань. До наукового обігу введено поняття комунікаційної єдності бібліотечного колективу. Доводиться необхідність урахування організаційної комунікації, суть якої полягає в обміні повідомленнями для досягнення порозуміння всередині організації (бібліотеки), між організаціями, а також між організацією та навколишнім світом.

Організаційна комунікація виявляється на індивідуальному, груповому, публічному, масовому рівнях. Розрізняються такі види організаційної комунікації: формальна, котра схвалюється організацією та пов'язана з виробництвом та неформальна, яка викликана соціальними потребами й орієнтується не на організацію, а на окремих її членів. Комунікативні мережі будуватимуться по-різному. З позицій напрямку руху інформації в бібліотеці розглянуто вертикальну та горизонтальну комунікацію. Під час виробничого спілкування велика частина інформаційних потоків спрямовується зверху вниз і відповідає ієрархічній структурі організації. На комунікацію в бібліотеці впливає архітектура мережі.

Побудова комунікограм на базі опитування дозволяє визначити типові ситуації в бібліотечній комунікації. Так, з'ясовано, що передача інформації в досліджуваних бібліотеках значною мірою залежить від їхньої організаційної структури. Встановлено зв'язок між якістю комунікацій як інституалізованої форми міжособистісних взаємовідносин та інноваційним розвитком бібліотек.

У третьому розділі *«Бібліотечна професійна етика як основа міжособистісної взаємодії»* обґрунтовано положення про можливе і потрібне оновлення засад консолідації бібліотечних колективів саме за допомогою професійних етичних норм.

У підрозділі 3.1. *«Етичні основи консолідації бібліотечних колективів і фахівців»* аналізується одна із головних проблем

бібліотечних працівників, яка полягає в консервативності професійної свідомості. Для її подолання потрібні колективна воля й єдність уявлень щодо нових і традиційних бібліотечних цінностей, стратегічних напрямів розвитку бібліотек як соціокомунікативних організацій, які виконують функції культурних, освітніх, інформаційних установ у суспільстві, та головні їх складові: цілі, предмети праці, організаційні структури, засоби, форми. Як установлено, основою колективної свідомості є міжособистісна взаємодія, комунікаційний компонент якої створює умови для такої єдності. Це положення базується на тому, що єдність є результатом комунікації. Як з'ясовано в результаті проведеного дослідження, комунікація в бібліотечному колективі забезпечує керований обсяг інформації, конче необхідної для виконання професійних завдань, розвитку професійного кругозору, підвищення кваліфікації.

На основі аналізу змісту кодексів етики бібліотекарів різних країн необхідно більш чітко прописати норми міжособистісної взаємодії та взаємовідносин бібліотечних працівників, а також заходи, спрямовані на покарання порушників зазначених норм.

У підрозділі 3.2. *«Формування інноваційного середовища міжособистісної взаємодії в бібліотеках»* наголошується на необхідності визначення управлінського інструментарію впливу на ситуацію міжособистих відносин і забезпечення вирішення завдань формування інновацій і розвитку бібліотек як елементу єдиного інформаційного простору сучасного суспільства. З'ясовано, що питання комунікаційної взаємодії в бібліотеці, окрім загально-суспільного та професійно-діяльнісного, має і суто внутрішньоорганізаційне значення як чинник формування єдності бібліотечного колективу та його інноваційного розвитку.

У дослідженні пропонується спланувати певні управлінські дії, спрямовані на запобігання конфліктам і саботажу змін, продумати послідовність змін і заходів, які сприятимуть їхньому здійсненню. Необхідною умовою успішності запровадження змін є комплексна підготовка персоналу до інновацій (функціональна, психологічна) та відповідне інформаційне забезпечення, створення атмосфери творчої самореалізації особистості бібліотекаря — учасника змін.

У змісті концептуальної моделі формування міжособистісних відносин передбачені такі положення: розробка концепції змін, установлення їхнього зв'язку з корпоративними цінностями та місією бібліотеки; пошук людей, здатних ініціювати, розробляти й

упроваджувати в практику інноваційні ідеї; поширення інформації про зміни всередині бібліотеки (системи), подолання опору змінам; здійснення конкурсу проєктів змін або тимчасового колективу (команди), що стане в авангарді змін, створення сприятливих умов для досягнення стратегічних цілей розвитку бібліотеки (навчання і перенавчання персоналу інноваційним методикам, запровадження соціальних пільг і статусних відмінностей для авторів інноваційних ідей; заохочення ініціатив; аналіз перешкод і способів їхнього подолання; гнучкий розподіл обов'язків; оцінювання діяльності співробітників з урахуванням внеску кожного в перетворення; публічне визнання та стимулювання новаторів; винагорода за досягнення; інформування суспільства (місцевого співавторства) про зміни і досягнення бібліотеки.

Результатом реалізації моделі є створення в бібліотеці інноваційного середовища. Головними факторами його оцінювання є високий рівень мотивації; наявність кадрової політики, спрямованої на створення та використання інновацій; взаємодія на принципах бібліотечної етики; організація команди як новітнього й ефективного виду малої групи в бібліотечному колективі.

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження досягнуто мету дисертації, вирішено всі поставлені завдання, що дозволило дійти основних наукових висновків.

1. Орієнтація на інноваційний розвиток стає нагальною необхідністю для бібліотек, оскільки цілі і зміст їх діяльності як соціального інституту закономірно відбивають зміни, що відбуваються в суспільстві. Діяльність бібліотеки за умов інформаційного ринку перетворює здійснення інноваційних процесів на завдання стратегічного характеру, визначається як актуальний напрям дослідження і оновлення бібліотечної практики. Аналіз теоретико-прикладних аспектів професійної взаємодії дозволив визначити основні аспекти, взаємопов'язані з інноваційним розвитком бібліотек. До загальнотеоретичних належать: праці з соціології, соціальної психології, менеджменту, зокрема менеджменту праці, теорії інновацій.

2. Дослідження міжособистісної взаємодії в сучасному бібліотечному колективі як основи формування інновацій у бібліотеці базується на актуалізації цілого комплексу різних наукових знань, насамперед, теорії соціальних комунікацій, соціології,

філософії, культурології, соціальної психології. Методологія системного підходу збагатилася використанням уявлень, що стосуються відкритих систем. Для вивчення міжособистісної взаємодії в бібліотечному колективі застосовані такі методи: нефіксоване спостереження, анкетування, аналіз статистики звільнень, експертне опитування, експеримент, побудова комуніограм. Результати дослідження наведені у вигляді графіків, діаграм, таблиць.

3. Середовище міжособистісної взаємодії, характеризується наявністю єдиної мети; спільністю мотивів, що спонукають індивідів до спільної діяльності; взаємозв'язком учасників; наявністю єдиного простору і часу виконання індивідуальних дій; поділом єдиного процесу діяльності на окремі функції і їх розподіл між учасниками; координацією індивідуальних дій, необхідністю управління ними. Професійно-діяльнісне середовище також є сферою проявів міжособистісних взаємин та комунікаційних зв'язків, здійснення планів розвитку бібліотек, зокрема її інноваційності. Якість, характер, динаміка змін залежать від стану, якості, напрямів, характеру міжособистісних взаємин. Бібліотечний колектив — єдиний суб'єкт у системі професійної комунікаційної взаємодії, яка проявляється на різних рівнях його організації і функціонального розподілу праці.

4. Аналіз бібліотек підтвердив залежність впливу організаційних, технологічних, функціональних змін у бібліотечних колективах та характеру міжособистісної взаємодії. Низька інтенсивність роботи з кадрами, відсутність мотивації співробітників впливають на міжособистісну взаємодію. Це потребує окреслення нових рішень відповідно до нових умов професійної взаємодії в бібліотеці. Підтверджено базове значення міжособистісних відносин на етапі комунікаційної єдності колективу в бібліотеці. Трансформацію відносин в бібліотеці простежено стосовно трьох рівнів спілкування: соціально-рольового (або короткочасного соціально-ситуаційного спілкування), ділового й інтимно-особистісного.

5. Комунікаційна компонента є цементуючою умовою порозуміння й узгодженості дій, інституційність якої впливає на дослідження міжособистісної взаємодії як основи формування інноваційного розвитку бібліотечної установи. Міжособистісну взаємодію розглянуто як процес конструювання, формування міжособистісного простору. До основних механізмів формування

міжособистісного простору, належать взаєморозуміння, координація й узгодження намірів і інтересів працівників бібліотеки.

6. Для міжособистісної взаємодії в професійно-діяльнісному середовищі характерна орієнтація учасників на статусно-рольові позиції, принципове значення групової й організаційної належності партнерів для здійснення комунікації, раціональний підхід до проблеми сумісності. Міжособистісні відносини конструюються, регулюються за допомогою вироблених норм і процедур і, у свою чергу, істотно впливають на ділове спілкування й ефективність виконуваної роботи. Міжособистісна взаємодія по-перше, зумовлена соціально-психологічним кліматом у бібліотечній організації; по-друге, комунікація як комплекс взаємодій має конкретне наповнення. Вона може бути інституалізована на користь управління процесами інноватики і розвитку бібліотек. Встановлено, що бібліотечний колектив виробляє систему соціального контролю і має відповідати сформованим цінностям і стандартам діяльності.

7. Доповнено уявлення про мотивацію бібліотечних працівників через складові соціально-психологічного клімату в бібліотеці. Підтверджено залежність стану психологічного клімату від особистісних якостей керівника бібліотеки. Встановлена емпіричним шляхом типологія трудових установок, що дозволяє поширити соціологічний інструментарій у створенні аналітичної бази управління комунікаціями в бібліотечному колективі. Вона показує, що творча активність працівників певною мірою залежить від віку і стажу роботи бібліотечних працівників.

8. Уперше до наукового обігу вводиться поняття комунікаційної єдності бібліотечних колективів. Досягнення її полягає у створенні умов з усуненням перешкод психологічного й організаційного характеру, що гальмують упровадження інновацій у професійну сферу діяльності. Встановлено зв'язок між якістю комунікацій як інституалізованої форми міжособистісних взаємовідносин із інноваційним розвитком бібліотек. Новація стає інновацією в бібліотечному колективі, коли вона сприймається як дружня, прозора дія або система заходів для вирішення як значимих для кожного співробітника питань кар'єри, умов праці, статусу, оплати, так і суспільно значимих аспектів діяльності бібліотеки. Аналіз комунікації в досліджуваних бібліотеках надав можливість визначити її властивості та види (формальну-неформальну, безпосередню-опосередковану, функціональну-предметну, системно-фрагментарну,

керовану-некеровану комунікацію). Побудова комунікограм на основі опитування дозволяє визначити типові ситуації в бібліотечній комунікації. Так, виявлено, що передача інформації в досліджуваних бібліотеках значною мірою залежить від їх організаційної структури. Результатом комунікацій є формування єдності колективу, що виявляється через загальне бачення процесу взаємодії, яка полягає у формуванні єдності уявлень співробітників бібліотеки та їх зумовленість метою, змістом, характером, засобами здійснення в середовищі бібліотечного колективу, монолітність якого зумовлена специфічними характеристиками міжособистісних відносин його учасників і соціально-психологічними, етичними аспектами його функціонування.

9. Комунікація є відображенням проявів інституалізованих міжособистісних взаємовідносин, впливає на загальну виробничу ситуацію в бібліотеці. Створення нових кодексів етики або внесення доповнень у діючі має відбуватися на трьох рівнях: організаційному (нормативна етика, статuti, положення про бібліотеки тощо); структурно-функціональному (положення про структурні підрозділи); робочому місці (посадові інструкції, технологічна документація).

10. Для розвитку творчої активності бібліотечних працівників велике значення мають об'єктивні фактори (зміст праці, організаційні умови, матеріальні й технічні можливості тощо), соціально-психологічні фактори (ціннісні орієнтації, мотиваційні установки, престижні оцінки, рівень задоволеності спеціальністю). Важливим чинником є вплив інституалізованих комунікацій у бібліотеці, брак яких суттєво впливає на єдність бібліотечних колективів.

11. Найважливішим фактором інноваційного розвитку бібліотеки є створення інноваційного клімату як особливої умови розкриття творчого потенціалу бібліотечного персоналу. Визначальне значення для створення інноваційного клімату в бібліотеці має врахування організаційно-поведінкових факторів.

Подальшого вивчення потребують соціальні резерви зазначених факторів, що сприяють реалізації творчого потенціалу бібліотечного працівника в конкретній бібліотеці. Потрібно дослідити, конкретизувати процеси, які сприяють інноваційній активності працівників або гальмують її, аспекти управлінських, інформаційних технологій, що базуються на параметричних даних і показниках про бібліотечні колективи.

Список опублікованих праць

Статті у фахових виданнях:

1. Петрухно Ю. Є. Лідерство і керівництво в колективі: психологічний аспект управління / Ю. Є. Петрухно // Вісн. Харк. держ. акад. культури : зб. наук. пр. — Х., 2000. — Вип. 3. — С. 95–107.
2. Петрухно Ю. Є. Професійні цінності бібліотекаря-комунікатора / Ю. Є. Петрухно // Вісн. Харк. держ. акад. культури : зб. наук. пр. — Х., 2001. — Вип. 8. — С. 135–140.
3. Петрухно Ю. Є. Міжособистісні відносини в кодексах бібліотечної етики: міжнародна практика інституалізації / Ю. Є. Петрухно // Вісн. Кн. палати. — 2002. — № 1. — С. 22–26.
4. Петрухно Ю. Є. Взаємодія в бібліотечному колективі: поняття та класифікація / Ю. Є. Петрухно // Вісн. Кн. палати. — 2004. — №3. — С.18–20.
5. Петрухно Ю. Є. Бібліотечний колектив: поняття та структура / Ю. Є. Петрухно // Вісн. Кн. палати. — 2007. — №6. — С. 14–17.

Матеріали і тези конференцій

6. Петрухно Ю. Е. Библиотечная профессиональная этика как основа коммуникации в современном библиотечном коллективе / Ю. Е. Петрухно // Досуг. Творчество. Культура : материалы конф.: сб. науч. тр. — Омск : Омский гос. ун-т, Сиб. филиал Рос. ин-та культурологии 2000. — Ч. 2. — С. 41–43.
7. Петрухно Ю. Е. Библиотека в системе дистанционного управления / Ю. Е. Петрухно // Теоретичні та прикладні проблеми психології та педагогіки : зб. наук. пр. міжнар. наук.-практ. конф. «Психологічні та соціально-економічні проблеми трансформації суспільства» — Луганськ : Вид-во СНУ, 2001. — № 1. — С. 94–98.
8. Петрухно Ю. Е. Конфликты в библиотеке / Ю. Е. Петрухно // Бібліотеки в інформаційному суспільстві : матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю Хмельницької ОУНБ ім. М. Островського. — Хмельницький, 2001. — С. 76–82.
9. Петрухно Ю. Є. Менеджер по кадрам / Ю. Є. Петрухно // Сучасні проблеми управління : матеріали I міжнар. конф. — К. : МАУП, 2001. — С. 419–421.
10. Петрухно Ю. Є. Звільнення як фактор стану соціальнопсихологічного клімату в бібліотечному колективі / Ю. Є. Петрухно // Духовна культура в інформаційному суспільстві : матеріали міжнар. наук.-теорет. конф., 25–26 січн. 2002 р. — Х. : ХДАК, 2002. — С. 242–243.

11. Петрухно Ю. Є. Кадрова політика в сучасних бібліотечних колективах / Ю. Є. Петрухно // Культура та інформаційне суспільство XXI ст. : матеріали конф. молодих науковців, 17–19 квіт. 2002 р. — Х. : ХДАК, 2002. — С. 120.

12. Петрухно Ю. Є. Структури бібліотечного колектива / Ю. Є. Петрухно // Досуг. Творчество. Культура : матеріали конф.: сб. науч. тр. — Омск : Омский гос. ун-т, Сиб. филиал Рос. ин-та культурологии, 2002. — С. 88–90.

13. Петрухно Ю. Є. Этические проблемы кадрового менеджмента / Ю. Є. Петрухно // Парадигмы XXI века: Информационное общество, информационное мировоззрение, информационная культура : материалы междунар. науч. конф. — Краснодар, 2002. — С. 344–345.

14. Петрухно Ю. Є. Мотивация в библиотечном коллективе / Ю. Є. Петрухно // Соціокультурні комунікації в інформаційному суспільстві : матеріали міжнар. наук. конф., 22 листоп. 2003 р. — Х. : ХДАК, 2003. — С. 149–150.

15. Петрухно Ю. Є. Уровни взаимодействия в современном библиотечном коллективе / Ю. Є. Петрухно // Культура та інформаційне суспільство в XXI ст.: матеріали конф. молодих науковців. — Х. : ХДАК, 2004. — С. 196–197.

16. Петрухно Ю. Є. Команда как инновационный вид малой группы в современном библиотечном коллективе / Ю. Є. Петрухно // Культура та інформаційне суспільство XXI ст. : матеріали конф. молодих науковців. — Х. : ХДАК, 2005. — С. 181.

17. Петрухно Ю. Є. Организационная культура в современных библиотечных коллективах / Ю. Є. Петрухно // Інформаційно-культурологічна та мистецька освіта (консенсус, партнерство, стандарти) в контексті Болонського процесу : матер. наук.-практ. конф., 13–14 груд. 2005 р. — Х. : ХДАК, 2005. — С. 243–244.

Навчально-методичні посібники:

18. Петрухно Ю. Є. Іміджелогія : навч.-метод. матеріали до курсу / Ю. Є. Петрухно. — Х. : ХДАК, 2003. — 23 с.

АНОТАЦІЇ

Петрухно Ю. Є. Міжособистісна взаємодія в колективі як фактор інноваційного розвитку бібліотек. — Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з соціальних комунікацій за спеціальністю 27.00.03 — книгознавство, бібліотекознавство, бібліографознавство — Харківська державна академія культури, Харків, 2009.

У дисертації розроблено теоретичні засади комунікаційної єдності колективу як необхідної умови інноваційного розвитку бібліотечних установ та елементу кадрового менеджменту в бібліотеках. Досліджено умови комунікаційного середовища бібліотек, де мають створюватися сприятливі обставини для результативної праці персоналу бібліотеки, а також якісного управління їхньою діяльністю. Висвітлено особливості міжособистісної взаємодії, встановлено фактори впливу на якість міжособистісної взаємодії. Доведено, що комунікаційна єдність є результатом спільних уявлень співробітників бібліотеки про мету, зміст, характер, засоби здійснення загальної діяльності, а також використання завдань на різних ланках бібліотечної організації. Сформульовано види і властивості комунікації, а на основі опитування створено комунікограми, за допомогою яких можна виявляти типові ситуації у бібліотечних комунікаціях.

Ключові слова: бібліотечний колектив, міжособистісна взаємодія, бібліотечна професійна етика, інновації.

Петрухно Ю. Е. Межличностное взаимодействие в коллективе как фактор инновационного развития библиотек. — Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук по социальным коммуникациям, специальность 27.00.03 — книговедение, библиотековедение, библиографоведение. — Харьковская государственная академия культуры, Харьков, 2009.

В диссертации разработаны теоретические основы коммуникативного единства коллектива как необходимого условия инновационного развития библиотечных учреждений и элемента кадрового менеджмента в библиотеках. В частности, исследованию подлежали требования к современным специалистам, которые работают в условиях профессионально-деятельностной среды

библиотек, где должна быть создана благоприятная обстановка для результативной работы персонала библиотеки, а также качественного управления их деятельностью. Библиотечный коллектив рассматривается как многофункциональный коллектив, состоящий из малых групп.

Выделяют три уровня общения: социально-ролевой, деловой и личностный, но в данной работе изучался именно деловой уровень общения.

В исследовании основное внимание уделяется конкретным механизмам внедрения инноваций, которые, хотя и освещаются учеными, но не касаются проблем межличностного взаимодействия как основы развития библиотек в указанном направлении.

Взаимодействие в коллективе может стать межличностным в том случае, если оно представляет собой непосредственные контакты в едином пространстве, а также в случаях, когда происходит личностно-ориентированное общение с учетом индивидуальных характеристик партнеров. Изучение особенностей межличностных взаимодействий в современном коллективе библиотеки основано на актуализации целого ряда научных знаний, поэтому при анализе существующих концепций и парадигм очень важно использовать новые, оригинальные подходы к управлению этими процессами. А поведение членов коллектива должно соответствовать сформированным в нем ценностям и стандартам деятельности. Межличностное взаимодействие характеризуется следующими особенностями: во-первых, оно обусловлено социально-психологическим климатом в библиотечной организации; во-вторых, коммуникация, будучи комплексом взаимодействий, имеет конкретное наполнение в аспекте требований к единству коллектива и может быть институализирована в пользу управления процессами инноватики и развития библиотек.

Для подтверждения тезиса о том, что главными механизмами обеспечения комфортного межличностного пространства являются взаимопонимание, координирование и согласование интересов всех участников, использован методологический инструментарий социогуманитарного знания (нефиксированное наблюдение, анкетирование, анализ статистики увольнений, экспертный опрос, эксперимент).

Основные положения работы строятся на понимании того, что социальная коммуникация является институализированной, то есть определенным образом организационно упорядоченной формой общения людей. Процесс коммуникации представляет собой обмен между людьми информацией, идеями, знаниями, который может проходить на интеллектуальном и эмоциональном уровнях. Что касается специфики коммуникации в библиотеке, то она представляет собой обмен сообщениями для достижения взаимопонимания в ее среде, обмена и общения с другими библиотеками и внешним миром.

Доказано, что в качестве важного фактора инновационного развития библиотеки можно рассматривать инновационный климат, который является первоочередным условием раскрытия творческого потенциала персонала библиотеки и коммуникационного единства библиотечного коллектива.

Высказывается предостережение относительно негативных последствий нововведений, обусловленных недооцениванием социально-коммуникативных факторов, успешность которых в значительной мере зависит от трудовых установок личности на творчество, качество выполненной работы, самостоятельность и ответственность, а также обеспечиваются конвенциональные стандарты.

Ключевые слова: библиотечный коллектив, межличностное взаимодействие, библиотечная профессиональная этика, инновации.

Petruchno YU. YE. Interlibrary interaction in collective as factor of the libraries innovation development. — Manuscript.

Dissertation presented for a candidat`s social communication degree on speciality 27.00.03 — book science, library science, bibliography science. — Kharkiv State Academy of Culture, Kharkiv, 2009

The dissertation substanttiates the introducing of the certain changes connected with revision of the near past orientations of the libraries and forward them to the innovation development. In particularly, the investigation has been conducted as to the demands to the modern specialists working under circumstances of the professional surroundings as concerned their activity at the library. There should be created favourable conditions in order the work of the library stuff will be effective and management of their work will be of high quality.

The forms and characteristics of the communication have been formulated and the communication diagrams are formed as the result of the questioning with the help of which the typical situations at the library communications can be revealed. It is proved that innovation climate can be considered as the important factor of the library innovation development being the main factor of the creative potential disclosure.

Key words: library collective, interpersonal interaction, library professional ethic, innovation.

Підписано до друку 20.05.2009 р. Формат 60x84/16.

Гарнітура «Times». Друк. ризограф.

Ум. друк. арк. 0,9 Тираж 100 прим. Зам. № 33

ХДАК, 61057, Харків-57, Бурсацький узвіз, 4.

Надруковано в лаб. множ. техніки ХДАК