

За сферами життєдіяльності людей розрізняють технології промислово-трудові, аграрні, навчальні, впроваджувальні, сімейно-побутові та ін.

За масштабами суспільної проблематики прийнято виділяти два класи технологій: універсальні й індивідуальні. Високий, середній та низький ступінь розвитку соціальної системи, соціального інтелекту також потребує свого специфічного підходу до технологізації соціального простору.

Соціальна технологія завжди детермінована суспільною проблемою та спрямована на її вирішення, спочатку в процесі соціодіагностики, пізнання, потім — технологізації. Висуваючи завдання фундаментального або прикладного соціологічного дослідження, соціолог спочатку орієнтується на технологію діагностики суспільної проблеми (програма дослідження), а потім на технологію отримання кінцевого результату. Соціальні технології не можуть бути абстрактними, їх побудова, зазвичай, зумовлена логікою самого соціологічного дослідження, відображаючи суть конкретних явищ. Чим вищий рівень цього збігу, тим ефективніші соціальні технології, що покликані вирішувати суспільні проблеми адаптивними методами, впливати на процеси відповідно до цілей управління. Тому самі соціальні технології являють собою необхідний ланцюг переходу від соціологічної парадигми до соціологічної концепції і теорії, а від неї — до управління об'єктами за соціальним результатом, регулювання, оптимізації соціальних відносин.

Слід підкреслити: якщо перед дослідником, соціальним технологом, менеджером у соціальній сфері постає нова суспільна проблема, що не має аналогів вирішення, то йдеться про інноваційну технологію. Якщо ж нове завдання технологічно вже вирішене і йдеться про тиражування, поширення технологій, навчання персоналу управління вже відомим способом вирішення проблем, то такі технології складають клас традиційних або рутинних. Так, у науковій літературі описані та широко використовуються на практиці освітні, інформаційні технології.

Відсутність соціологічної культури персоналу управління на багатьох підприємствах є однією з причин неприйняття ефективних соціальних технологій, що були впроваджені в практику останніми роками.

Ю. Є. Петрухно

**ФОРМИ МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ПРОФЕСІЙНО-
ДІЯЛЬНІСНОМУ СЕРЕДОВИЩІ БІБЛІОТЕКИ
FORMS OF INTERPERSONAL COOPERATION IN LIBRARY
PROFESSIONAL ACTIVITIES**

Якість, характер, динаміка змін залежать від стану, якості, напрямів, характеру міжособистісних взаємин. Бібліотечний колектив єдиним суб'єктом соціальної сфери, професійне середовище якої виражається змістом, функціями, діяльністю бібліотек у системі соціальних комунікацій та характеризується наявністю єдиної мети, 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. Саме колектив є проявом міжособистісної взаємодії на різних рівнях його організації і функціонального розподілу праці.

Для міжособистісної взаємодії в професійно-діяльницькому середовищі характерна орієнтація учасників на статусно-рольові позиції один одного, принципове значення групової й організаційної належності партнерів для здійснення комунікації, раціональний підхід до проблеми сумісності. Міжособистісні відносини немовби конструюються, регулюються за допомогою вироблених норм і процедур і, у свою чергу, істотно впливають на характер ділового спілкування й ефективність виконуваної роботи. Міжособистісна взаємодія має такі особливості: по-перше, вона зумовлена соціально-психологічним кліматом у бібліотечній організації; по-друге, комунікація як комплекс взаємодій має конкретне наповнення з точки зору вимог до єдності колективу, оскільки ця компонента може бути інституціоналізована на користь управління процесами інноватики і розвитку бібліотек.

Форми міжособистісної взаємодії в професійно-діяльницькому середовищі бібліотеки, у яких її специфіка виявляється особливо виразно, — ділові бесіди і ділові наради.

Ділова бесіда — це розмова переважно двох співрозмовників, отже, її учасники можуть і повинні зважати на особливості особистості, мотивів, мовну поведінку один одного. Таким чином, спілкування стає міжособистісним і припускає різноманітні способи мовного і немовного впливу співрозмовників один на одного.

Виділяють такі цілі проведення ділової бесіди: прагнення одного співрозмовника вплинути на іншого, викликати в іншій людині або групі бажання діяти з метою зміни існуючої ділової ситуації або ділових відносин; аналіз керівником думок і висловлень співробітників для вироблення відповідних рішень.

Ділова бесіда, завдяки ефекту зворотного зв'язку, що найяскравіше виявляється саме в безпосередній міжособистісній взаємодії, дозволяє керівникові оперативно реагувати на висловлення співрозмовника відповідно до конкретної ситуації, тобто з урахуванням мети, предмета й інтересів партнерів, підвищує його компетентність завдяки критичній перевірці й оцінці думок, пропозицій, ідей, заперечень, критичних зауважень, висловлених у бесіді.

Під час проведення ділових бесід сформульовані вище вимоги до міжособистісної комунікації в діловому середовищі набувають таких форм: свідоме налаштування на рівень свого співрозмовника, врахування змісту виконуваних ним доручень, його повноважень і сфери відповідальності, життєвого і трудового досвіду, інтересів, особливостей його мислення і мови; раціональна організація процесу бесіди, тобто по можливості короткий і точний виклад співрозмовниками змісту інформації з обговорюваного питання; простота, образність, чіткість мови як умова зрозумілості інформації, отже, орієнтації на співрозмовника.

Другий тип міжособистісної взаємодії в професійно-діяльницькому середовищі бібліотеки — ділова нарада — визначається як форма органі-

зованої, цілеспрямованої взаємодії керівника з колективом за допомогою обміну думками. Це своєрідний форум з вироблення ключових рішень і спосіб координації активності людей і підрозділів. Нарада — засіб управління, і, як будь-який засіб досягнення бажаного результату, повинен використовуватися належним чином.

Успіх наради залежить від ретельного планування таких елементів, як цілі, склад учасників, порядок денний і місце проведення.

Ефективність нарад залежить від керівництва ними. На всіх етапах наради необхідно впливати на учасників таким чином, щоб вони брали участь в обговоренні поставлених питань і прагнули до їх вирішення. Для досягнення цієї мети керівник повинен діяти з урахуванням особливостей групової поведінки. Зокрема: забезпечити початок роботи наради в точно призначений час, назвати учасників, оголосити порядок денний, предмет і мету наради; чітко і зрозуміло викласти висунуту на обговорення проблему, окреслити питання, виділити основні моменти, що сприяють виникненню на нараді творчої дискусії; раціонально використовувати час наради; коректно переривати виступи, що повторюють уже викладені факти, а також є нераціональними, суперечливими і поверховими, позбавлені конкретності; періодично узагальнювати досягнуте, чітко формулювати завдання, що потребують вирішення, негайно з'ясовувати непорозуміння, що виникають між учасниками наради.

Основні типи нарад:

- навчальна (конференція), мета якої — дати учасникам необхідні знання і підвищити кваліфікацію;
- інформаційна, призначена для узагальнення відомостей і вивчення різних точок зору на виниклі проблеми;
- роз'яснювальна, під час якої керівник прагне переконати співробітників у правильності обраної політики;
- проблемна, на якій виробляється метод вирішення проблем.

Отже, можна підсумувати, що саме професійне-діяльнісне середовище є сферою проявів міжособистісних взаємин та комунікаційних зв'язків, а також здійснення планів розвитку бібліотек, результатом якого є інноваційність.

С. А. Назаровець

РЕЙТИНГ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ КОПІЙ БІБЛІОТЕКОЗНАВЧИХ ФАХОВИХ ВИДАНЬ

USAGE STATISTICS OF ELECTRONIC COPIES OF LIBRARY SCIENCE PROFESSIONAL PUBLICATIONS

Науковий журнал є одним з найоперативніших засобів наукової комунікації. Саме на його сторінках вперше публікуються результати досліджень, відбувається обговорення інновацій, окреслюються нові шляхи розвитку певної галузі знання і науки загалом. З розвитком комп'ютерних технологій науковий журнал, окрім традиційного друкованого видання, почав існувати й у формі електронних офлайнних та онлайнних видань, доступніших майже необмеженому колу науковців.