

3. Кудряшова, Г. Стратегія розвитку бібліотеки вуза (управленческий аспект) [Текст] / Г. Кудряшова // Университетская книга. – 2002. – № 1. – С. 32-35.
4. Парсонс, В. Публічна політика: вступ до теорії й практики аналізу політики [Текст] / В. Парсонс. – К., 2006. – С.32.
5. Петрова, Л.Г. Управління бібліотекою як суб'єктом господарювання [Текст] / Л.Г. Петрова – К., 2001. – 54 с.
6. Петрова, Л. Технології впровадження змін у бібліотечну практику [Текст] / Л. Петрова // Бібліотечна планета. – 2004. – № 4. – С. 6-10.
7. Шевченко, І. Роздуми про сутність та значення бібліотечних інновацій у процесі змін [Текст] / І. Шевченко // Бібліотечна планета. – 2007. – № 3. – С.6-8.

ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УПРАВЛІННІ БІБЛІОТЕКОЮ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

Петрухно Ю.Є., кандидат наук з соціальних комунікацій, завідувача сектором відділу обслуговування

Бібліотека Національної юридичної академії України ім. Я. Мудрого

В управлінні бібліотечним колективом організаційні, технологічні, кадрові аспекти набули нового значення і потребують переоцінки стратегічних напрямів розвитку бібліотек як культурних, освітніх та інформаційних установ. Бібліотечні спеціалісти, як і фахівці інших галузей, усвідомлюють, що перспективи успішного розвитку мають тільки ті бібліотеки, що

обирають інноваційний шлях, тобто шлях перетворень. Але, одночасно, це складний і ризикований спосіб організації діяльності, якому притаманні багато складностей і перешкод, характерних для реорганізаційних процесів. Головними чинниками часто стають особливості та характер ставлення колективів бібліотек до змін. Все це вимагає не тільки адаптації засобів і методів інноватики до бібліотечної справи, але й пошуку підходів до створення необхідного інноваційного клімату в бібліотеках. Для цього необхідно визначити комунікаційні особливості міжособистісних взаємовідносин в бібліотечному колективі. Саме бібліотечний колектив є основою формування інновацій та розвитку бібліотечних установ.

Пошук шляхів управління сучасним бібліотекою потребує спільної уваги до процесів, які відбуваються усередині бібліотечного колективу, основ його взаємодії, що визначає їх стабільність та інноваційність. Саме цей аспект дозволяє концентрувати увагу на ключових моментах організації праці та інтенсифікації кадрового потенціалу бібліотек, їх мобілізації на виконання стратегічних планів та завдань.

Під впливом глобалізації та інформатизації сучасні бібліотечні колективи трансформувалися в багатопрофесійні, багатofункціональні, багаторівневі організації. Динамічно змінилися міжпрофесійні відносини в умовах формування єдиного інформаційного простору, що викликає необхідність укладання конвенціональних угод щодо поведінки суб'єктів в ньому. 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.

В наступний час постає необхідність визначення управлінського інструментарію впливу на вирішення завдань формування інновацій та розвитку бібліотек як елементу єдиного інформаційно-комунікаційного простору сучасного суспільства. Будь-які перетворення, пов'язані з соціальною системою, неминуче викликають неоднорідну реакцію на зміни. Завдання керівництва в умовах змін полягає в тому, щоб адекватно оцінити реакцію персоналу, сформувати команду однодумців і адаптувати до змін більшу частину співробітників. Зміни, навіть самі найнезначніші, більшість людей розцінює як незручність і загрозу особистим інтересам, і від того, наскільки вдасться змінити негативне ставлення до нововведень на позитивне, залежить успіх самого нововведення. Знання причин, через які людина не сприймає нововведення, допомагає керівникові шляхом усунення або ослаблення цих причин сформувати позитивну реакцію на зміни і навіть залучити людину до інноваційного процесу.

Розглянемо систему інноваційного забезпечення управління, зупинившись на таких його складових:

Постановка цілей і завдань. Місія та цілі бібліотеки — це визначальна складова бібліотечної політики. Саме вони можуть бути зумовлені практичними вимірними завданнями. У завданнях розкриваються призначення бібліотеки або її наміри, цілком реальні і досяжні, котрі рухають її по курсу до поставленої мети. Інноваційні процеси з більшою імовірністю будуть ефективними, якщо персонал і команди бібліотеки мають чітку мету, а, на їх думку, є і такою, що потребує певних зусиль.

Обмін інформацією. Правильно поставлені завдання і добре підібрані команди дозволяють їхнім членам і кожному співробітникові самостійно відстежувати результати своєї роботи і в разі необхідності коректувати їх результати. Водночас керівник не може покладатися

винятково на самостійну оцінку фахівцями своєї діяльності, тому повинен одержувати фактичну інформацію з приводу її виконання й інтерпретувати ці дані.

У свою чергу, людям необхідно одержувати повну і відкриту інформацію про діяльність керівника, особливо якщо мова йде про передбачування змін.

Формуванню внутрібібліотечних комунікацій сприяє обмін інформацією не лише по вертикалі, але й по горизонталі — між відділами, групами, командами. Це дозволяє уникати недооцінки роботи інших відділів, утягує фахівців різних структурних підрозділів у проектну команду тощо.

Делегування — це комплекс управлінських рішень, спрямованих на раціональний розподіл робіт з управління інноваційними процесами в бібліотеці і відповідальність за їхнє здійснення між членами команди. Команди мають окрім права самостійної творчості в період розробки проекту, повноваження з розподілу й використання фінансових коштів, виділених на його реалізацію, по встановленню прямих контактів із грантодавцями і координаторами, складають для них аналітичні і фінансові звіти.

Мотивація. Для активізації ефективної інноваційної діяльності бібліотечного персоналу необхідне використання різних факторів і різних моделей мотивації. Оскільки роль матеріального стимулювання в бібліотеках, фінансованих з бюджету, практично не може бути великою, з урахуванням того, що творча активність викликається задоволенням вищих потреб (у самовираженні і самореалізації), а специфіка бібліотечного колективу полягає у великій значимості соціальних факторів, у системі мотивацій повинна існувати адресність.

У бібліотеках слід передбачати систему надбавок і заохочень ініціаторів інноваційного розвитку. Для цих цілей за узгодженням з галузевими і фінансовими органами управління необхідно сформувати так звані директорські фонди. Слід також активно використовувати традиційне моральне заохочення співробітників — подяки з врученням відповідних листів і дипломів за конкретні справи, оригінальні ідеї, особливий стиль роботи, бездоганну професійну етику й ін.

Велика стимулююча роль у системі заохочення персоналу належить публікаціям у місцевих газетах і професійній періодиці про окремих співробітників, поздоровлення по радіо, телебаченню у зв'язку з ювілеями, у день бібліотек і інших дат.

Процес інноваційного розвитку бібліотеки багато в чому визначається настроєністю і готовністю персоналу до змін, до участі в них, тому його найважливіша складова — ефективне керівництво як самим процесом, так і людьми, у ньому що беруть участь, вимірі соціального самопочуття кожного члена колективу, обліку особистісного характеру роботи. Тобто йдеться про *корпоративну культуру* — систему цінностей, традицій/представлень організації про себе саму.

Таким чином, саме вдосконалення інструментарію — один з найважливіших факторів створення інноваційного забезпечення управління в сучасних бібліотечних колективах.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Вилегжаніна Т.В. Менеджмент бібліотеки в сучасних умовах: розподілення керівництва і відповідальність/ Т.В. Вилегжаніна// Бібліотечна планета. — 2009. — №1. — С. 5-7.

2. Вилегжаніна Т.В. Інновації — визначальний фактор розвитку бібліотек України/ Т.В. Вилегжаніна// Бібліотечна планета. — 2009. — №6. — С.6-9
3. Качанова Е. Ю. Інновації в бібліотеках/Е. Ю. Качанова; С.-Петербур. гос. ун-т культури и искусства. — СПб.: Профессия, 2003. — 318 с.
4. Кириченко В. Уявлення працівників про організаційну культуру та соціально-психологічний клімат на підприємстві/ В. Кириченко// Соціальна психологія. — 2009. — №1. — С. 121-129.
5. Корольова К. Вплив сили мотивації на рівень професійних досягнень/ К. Корольова// Соціальна психологія. — 2009. — №1. — С. 137-143
6. Советова О. С. Основы соціальної психології інновацій/ О. С. Советова. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. — 152 с.
7. Янішевська О.В. Колектив як засіб виховного впливу на особистість./ О.В.Янішевська// Нові технології навчання. — Вип. 42. — С. 54-60.

НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ З ІСТОРІЇ АГРАРНОЇ НАУКИ І ОСВІТИ ГАЛИЧИНИ XVIII – I-ої ЧВЕРТІ XX ст.

Пинда Л.А., директор НБ ЛНАУ, кандидат історичних наук

Основою для історико-книгознавчих досліджень НБ ЛНАУ стали рідкісні і цінні європейські видання XVIII- початку XX ст. Ці дослідження мають велике значення для розвитку знань про історію аграрної науки і освіти.

Науковці університету ведуть активну роботу щодо дослідження унікального книжкового фонду, який налічує 10 тис. примірників рідкісних видань XVIII – початку