

БІБЛІОТЕЧНИЙ КОЛЕКТИВ У РОЗРІЗІ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Бакуменко Лариса Григорівна, директор наукової бібліотеки Харківського державного університету харчування та торгівлі, канд. наук із соц. комунікацій

Розглядається бібліотечний колектив у розрізі сучасних трансформацій через застосування методики SWOT-аналізу.

Ключові слова: бібліотека, бібліотечний колектив, SWOT-аналіз.

Важливим та найголовнішим елементом, від якого залежить функціонування, зростання іміджу бібліотеки, зміцнення поваги до бібліотечної професії та праці бібліотекаря, є персонал – бібліотечний колектив. У бібліотечних закладах накопичений певний досвід організації колективної праці, проте і сьогодні існують протиріччя щодо раціонального розподілення традиційних обов'язків бібліотекаря та обов'язків, пов'язаних з автоматизацією бібліотечних процесів та розвитком Інтернет-технологій, по-новому трактується зміст праці бібліотекаря в реально діючих умовах економічної нестабільності, відсталого в плані технічних можливостей розвитку бібліотек, падіння престижу бібліотечної професії, дефіциту бібліотечних кадрів і у той же час стрімкого розвинення веб-технологій.

Питання розвитку професії бібліотекаря з точки зору колективної праці свого часу розглядали А.С. Чачко [9], І. М. Фрумін [7], вже тоді було наголошено на тому, що застосування нових технічних засобів впливає на бібліотечну технологію та техніку роботи персонала бібліотеки. Ця тема не втрачає своєї актуальності і в сучасних реаліях. Ю. Петрухно [6] звертає увагу на те, що з автоматизацією бібліотечних процесів постала така проблема, як багатофункціональність та багато професійність бібліотечного колективу та появу у ньому багатофункціональних малих груп і для того, щоб вижити, бібліотеки мають переходити на якісно новий рівень; О. Цегельник [8] одним з найважливіших завдань організаційної діяльності вважає згуртування колективу, створення системи взаємовідносин у ньому, яка поєднувала б спільні трудові зусилля всіх працівників у досягненні спільних цілей, що мало б забезпечувати стійкість перед деструктивною дією зовнішніх та внутрішніх умов; Л. Бейліс [1] акцентує увагу на налаштуванні колективу бібліотеки на інновації, конструктивні зміни, які є прямим наслідком і втіленням креативної спрямованості персоналу, а факторами креативності людини та колективу називає професійне самопочуття (рівень задоволення особистих та особистісних потреб: матеріальний і моральний стан бібліотекаря, усвідомлення ним своєї необхідності й успішності; наявність позитивного іміджу – власного і установи; відчуття піклування держави та підтримки суспільства) і

професійну самосвідомість; розвиваючи думку інноваційного підходу до роботи бібліотекарями, які мають бути здатними швидко адаптуватися до нових умов та потреб, то ж і політика має бути спрямована не лише на збереження професійного потенціалу, а й на створення корпусу фахівців нової формації, які відповідають сучасним вимогам, Д. Дейч [3] підкреслює важливість безперервного навчання, як збільшення інвестицій у людей та їхні знання, зростання значення особистості у професійній діяльності й сприйняття персоналу як головної рушійної сили.

Кожен бібліотечний колектив – це живий організм зі своїми досягненнями, проблемами, психологічним кліматом, баченням майбутнього, у якому відбувається взаємодія, і для належного функціонування якого важливе дослідження внутрішніх і зовнішніх факторів розвитку.

Мета доповіді – проаналізувати фактори розвитку колективу наукової бібліотеки Харківського державного університету харчування та торгівлі через застосування методики SWOT-аналізу.

В літературних джерелах поняття колектив трактується як «сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами. || Група людей, зв'язаних спільною працею в одній організації, установі, на підприємстві тощо» [2].

З точки зору психолого-педагогічних уявлень під колективом розуміється організована група, в якій члени об'єднані спільними цінностями, цілями і завданнями діяльності, значущими для групи в цілому і для кожного її члена окремо, де міжособистісні відносини опосередковуються суспільно цінним і особистісно значущим змістом спільної діяльності [5].

У фаховій літературі бібліотечний колектив трактується як соціальний багатофункціональний професійний осередок, який об'єднується загально професійними метою, завданнями і досяг у процесі спільної діяльності високого рівня розвитку, до його складу входять багатофункціональні малі групи [6].

Бібліотечний колектив – це зазвичай співдружність високоосвічених, начитаних людей з різними індивідуальними запитами, високим рівнем філософської, моральної, естетичної свідомості, наукової підготовки; це об'єднання людей, різних за освітою, віком, професійним досвідом, смаком та інтересами, соціальними та професійними поглядами, найхарактерніші якості якого відображуються в конкретних морально-бібліотечних вимогах: підтримка престижу професії, служіння інтересам бібліотечної праці, турбота про морально-психологічний клімат колективу, удосконалення професійної майстерності співробітників бібліотеки та ін. [6].

Всі ці твердження дають спільне уявлення про колектив як систему, в якій кожен співробітник та його внесок в роботу бібліотеки – частина єдиного цілого, рушійна сила, яка, під впливом ззовні і всередині, визначає

рівень життєвого циклу певної організації, у нашому випадку бібліотеки. Для визначення конкурентоспроможності та подальшої розробки стратегії поведінки бібліотечного колективу в конкурентному інформаційному середовищі застосовуються різні методики аналізу. SWOT-аналіз дає узагальнену оцінку для розуміння та управління навколишнім середовищем, в якому функціонує колектив та наукова бібліотека університету.

SWOT-аналіз – це різновид стратегічного аналізу на основі дослідження внутрішнього та зовнішнього середовища організації, який дозволяє оцінити поточну та майбутню конкурентоспроможність продукту [10]. У даному випадку продуктом є інформаційні послуги університетської бібліотеки, якість яких визначає авторитет, неординарність та пізнаваність бібліотечного колективу.

Абревіатура SWOT-аналізу походить від англійських слів strengths (сильні сторони), weaknesses (слабкі сторони), opportunities (можливості), threats (загрози) [4].

Основна мета SWOT-аналізу діяльності колективу наукової бібліотеки Харківського державного університету харчування та торгівлі (ХДУХТ) – виявити конкурентні переваги колективу та визначити перспективні шляхи його розвитку в сучасних умовах.

Основними завданнями SWOT-аналізу є:

- виявлення сильних сторін бібліотечного колективу;
- визначення слабких сторін бібліотечного колективу та розробка стратегії їх подолання;
- визначення загроз і розробку заходів щодо знешкодження їх впливу;
- виявлення можливостей які відповідають матеріальним, технічним та кадровим ресурсам наукової бібліотеки;
- виявлення конкурентних переваг та визначення стратегічних пріоритетів розвитку бібліотечного колективу.

Це дає можливість встановити зв'язок між сильними та слабкими сторонами колективу наукової бібліотеки ХДУХТ, враховуючи зовнішні можливості та загрози.

Розглянемо 4 ключових елементи SWOT-аналізу стосовно бібліотечного колективу, які визначають внутрішні та зовнішні чинники.

Внутрішні чинники:

- сильні сторони колективу НБ ХДУХТ;
- слабкі сторони колективу НБ ХДУХТ.

Зовнішні чинники:

- можливості НБ ХДУХТ;
- загрози НБ ХДУХТ.

Таким чином, таблиця SWOT-аналізу колективу наукової бібліотеки ХДУХТ матиме вигляд чотирьох стовпів (Рис. 1).

Аналізуючи внутрішні чинники розвитку колективу (див. Рис. 1) необхідно відзначити, що саме сильні сторони колективу дозволяють

працівникам бути затребуваними та мати свій авторитет серед університетської спільноти та фахівців бібліотечної справи.

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Досвід. 2. Професійні компетентності. 3. Задоволення від роботи. 4. Креативні ідеї. 5. Наявність лідерів-ентузіастів. 6. Авторитет серед колег та користувачів. 7. Прагнення відповідати сучасним вимогам до професії. 8. Уміння працювати в команді. 9. Бачення кар'єрного зростання. 10. Любов до професії. 11. Відповідальність. 12. Мобільність працівників. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дефіцит молодих кадрів. 2. Консервативний підхід до виконання роботи окремими співробітниками. 3. Нерозуміння деякими членами університетської спільноти важливості та обсягу робіт, які здійснює колектив. 4. Часті кадрові ризики. 5. Збільшення кількості навантажень на 1 працівника бібліотеки. 6. Брак впевненості в своїх силах. 7. Недостатня матеріально-технічна база для впровадження нових колективних ідей та проектів. 8. Невідповідність між отриманими професійними знаннями бібліотекарів та стрімким розвитком інформаційного суспільства.
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Самоосвіта впродовж життя, підвищення кваліфікації. 2. Вивчення та впровадження в практику роботи національного та світового інноваційного досвіду бібліотекарів. 3. Інформаційна діяльність у відповідності з освітніми та науковими потребами ЗВО. 4. Залучення персоналу до участі у глобальних проектах ЗВО. 5. Надання якісних інформаційних послуг. 6. Креативний підхід до виконання завдань та функціональних обов'язків. 7. Спрямовання зусиль на позитивний кінцевий результат. 8. Мотивація бібліотекарів на виконання завдань. 9. Самореалізація та самомотивація персоналу. 10. Формування штатів через залучення молоді до роботи у колективі. 11. Популяризація роботи бібліотекарів традиційними засобами та через всевітню мережу. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Залежність від необ'єктивної оцінки роботи колективу адміністрацією ЗВО. 2. Скорочення штатів. 3. Зниження заробітної плати. 4. Негативний вплив на якість роботи. 5. Професійне перегорання. 6. Втрата конкурентоспроможності.

Рис. 1. Таблиця SWOT-аналізу колективу наукової бібліотеки ХДУХТ

Однак є і слабкі сторони (див. Рис. 1), серед яких нагальною проблемою є відсутність молодих кадрів, які краще обізнані щодо роботи з технічними пристроями та всесвітньою мережею і мають зовсім інше світосприйняття, адже іноді недостатньо лише досвіду. І як наслідок, ще однією проблемою є невідповідність між отриманими професійними знаннями бібліотекарів та стрімким розвитком інформаційного суспільства, а також консервативний підхід до роботи, невпевненість у своїх силах і можливостях та консервативне мислення деяких членів університетської спільноти щодо традиційності та застарілих методів роботи працівників бібліотеки. Ще однією важливою слабкою стороною є збільшення кількості навантажень на одного працівника бібліотеки при незмінній оплаті праці.

Через це виникають зовнішні чинники, що становлять загрозу для колективу. Насамперед це скорочення штатів та зниження заробітної плати, а також негативний вплив на якість виконання роботи та професійне перегорання (хоча вони стосуються конкретної особистості і їх важко назвати зовнішніми, та все ж таки це досить вагома загроза для розвитку колективу), і як наслідок – втрата конкурентоспроможності, пов'язана з невідповідністю кількості штатних одиниць тим завданням та обсягам робіт, які стоять перед працівниками сьогодні.

Подолати слабкі сторони та уникнути загроз дозволяють визначені можливості колективу бібліотеки (див. Рис. 1). Так невідповідність між отриманими професійними знаннями бібліотекарів та стрімким розвитком інформаційного суспільства можна подолати завдяки підвищенню кваліфікації і самоосвіті впродовж життя та вивченню національного та світового інноваційного досвіду в бібліотечній сфері; уникнути необ'єктивної оцінки роботи колективу адміністрацією ЗВО і, як наслідку, скороченню штатів та зниження оплати праці можна завдяки інформаційній діяльності колективу бібліотеки у відповідності з освітніми і науковими потребами ЗВО та залученні бібліотечного персоналу до участі у глобальних проектах ЗВО; мінімізувати негативний вплив на якість роботи та професійне перегорання дозволить надання можливості самореалізації та самомотивації персоналу, підтримці та допомозі в реалізації креативних ідей, спрямуванні (навіть якщо заважають недоліки) на позитивний результат, мотивації бібліотекарів на виконання завдань через заохочення, надання можливості кар'єрного просування; уникнути консерватизму в роботі дозволить формування штатів через залучення молоді; надання якісних інформаційних послуг, популяризація роботи бібліотекарів традиційними засобами та через всесвітню мережу дозволять розкрити потенціал бібліотечного колективу та змінити застарілі уявлення деяких членів університетської спільноти про бібліотекаря як професії, що не має розвитку, на осмислення бібліотечної роботи як інноваційної сфери діяльності.

Виходячи з цього, перспективами розвитку колективу наукової бібліотеки ХДУХТ на сьогодні є:

- самоосвіта та підвищення кваліфікації впродовж життя;
- професійна мобільність, здатність до трансформацій та перетворень;
- формування штатів з урахуванням сучасних вимог до бібліотечних працівників;
- вихід із зони комфорту та спрямування роботи на позитивний результат;
- можливість самореалізації кожного працівника, його підтримка;
- інноваційний підхід до роботи, креативність та впровадження нових ідей;
- відповідність та спрямованість роботи кожного працівника бібліотеки завданням та потребам закладу вищої освіти;
- орієнтація на роботу у веб-просторі.

Отже, застосування SWOT-аналізу колективу наукової бібліотеки ХДУХТ дозволило визначити, які чинники заважають розвитку колективу, знижують його авторитет та можуть становити загрозу у майбутньому. А, побачивши його пріоритети та перспективи, вирішено сфокусувати свої сили на підтримці сильних чинників та реалізації можливостей, що дозволить втримати авторитет та бути конкурентоспроможними і необхідними. І, наостанок, хочеться навести вислов: «Об'єднуватися разом – початок, бути разом – прогрес, і працювати разом – успіх» (Henry Ford).

Список використаних джерел:

1. Бейліс Л. Формування творчої спрямованості діяльності бібліотечного колективу [Електронний ресурс] / Л. Бейліс // Бібліотечна планета. – 2012.– №3.– С. 9 – 13.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: Перун, 2005. – VIII, 1728 с.– Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/ua/elib.exe?Z21ID=&I21DBN=UKRLIB&P21DBN=UKRLIB&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=online_book&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=FF=&S21STR=ukr0000728%5F5

3. Дейч, Дарія Михайлівна. Розвиток кадрового потенціалу бібліотеки як невіддільний складник її успішної діяльності / Дарія Михайлівна Дейч // Вісник Книжкової палати.– 2020.– № 7 (288).– С. 19-24.

4. Носонова Л. В. Застосування SWOT-аналізу для визначення конкурентоспроможності АТ «Сумський завод «Насосенергомаш»» [Електронний ресурс] / Л. В. Носонова.– Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/107.pdf>

5. Петровський А. В. Соціальна група як колектив [Електронний ресурс] / А. В. Петровський. – Режим доступу: https://stud.com.ua/5533/psihologiya/sotsialna_grupa_kolektiv
6. Петрухно Ю. Бібліотечний колектив : поняття та структури [Електронний ресурс] / Ю. Петрухно. – Режим доступу : http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/7341/1/Petruhno_14_17.pdf
7. Фрумін І. М Библиотечное дело. Организация и управление: учебник / И. М. Фрумін .– 2-е изд., перераб. и доп.– М.: Книга, 1980.– 272 с.
8. Цегельник О. М. Згуртованість та соціальний розвиток колективу / О. М. Цегельник // Бібліотека в освітньому просторі. Морально-психологічний клімат у колективі книгозбірні ВНЗ [Текст] : інформ. бюл. для працівників бібліотек ВНЗ III – IV рівнів акредитації державної форми власності Хмельницької області. №20 / редкол.: О. О. Мацей, С. А. Молчанова, О. О. Костюк ; гол. ред. О. Б. Айвазян. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 68 с.– Режим доступу : http://lib.khnu.km.ua/about_library/metodob/Buletten20/buletten20.htm
9. Чачко А. С. Библиотечный специалист: особенности труда и профессионализации / А. С. Чачко.– 2-е изд.– К.: Наукова думка, 1986.– 192 с.
10. SWOT-аналіз [Електронний ресурс].– Режим доступу: <https://ppt-online.org/348880>

LIBRARY TEAM IN THE CONTEXT OF MODERN TRANSFORMATIONS

Bakumenko Larysa Hryhorivna, Candidate of Sciences in Social Communications, director of the scientific library Kharkiv State University food and trade

Abstract: The library staff is considered in the context of modern transformations through the application of SWOT-analysis methods.

Keywords: library, library staff, SWOT-analysis.

005.336.4:027.[378.6:62:634](477-25)ХНТУСГ]:[025.44ББК+025.45УДК]-021/261]](083.44)(045)

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ УДК В РОБОТУ НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ ХНТУСГ

Бараболік Ольга Іванівна, провідний бібліотекар Наукової бібліотеки Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

Висвітлено досвід роботи Наукової бібліотеки ХНТУСГ з організації переходу процесів систематизації з таблиць бібліотечно-бібліографічної