

**MOVEMENTS OF CHANGE: LEADERSHIP SKILLS DEVELOPMENT
PROGRAMS OF THE CENTRAL SCIENTIFIC LIBRARY OF KHARKIV
NATIONAL UNIVERSITY NAMED AFTER V. N. KARAZIN**

Lyskova Kateryna

Central Scientific Library

of V. N. Karazin Kharkiv National University

Kharkiv city, Ukraine

Abstract : *The Central Scientific Library of Karazin University actively promotes the development of leadership competencies through various events and programs for youth. Organizing events such as discussion clubs, trainings and workshops allows students to develop management, teamwork and critical thinking skills. The library also creates a space for self-expression and initiative, where young people have the opportunity not only to gain new knowledge, but also to implement their own ideas and projects. Such initiatives help to form leaders who are able to influence positive changes in society and communities.*

Keywords: *library, leadership, programs, partnership, visitors, change makers, sustainability*

УДК 023:378:005.551:316.46

**ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ЛІДЕРІВ У БІБЛІОТЕЦІ ЗАКЛАДУ
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Сергієнко Ірина Герасимівна

директорка бібліотеки

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна*

Розглядаються принципи і способи формування команди лідерів у бібліотеці університету. Визначені етапи формування команди, основні засади, на яких працює команда: довіра, взаємодопомога, розвинута емпатія. колективне мислення. Зазначена важлива роль наявності команди лідерів у колективі.

Ключові слова: лідерство, лідер, лідерські якості, командне лідерство, команда лідерів, емпатія, місія, бібліотека Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

Говорячи про лідерство і лідерів, треба особливо підкреслити роль бібліотеки закладу вищої освіти в житті університету. Адже успішна робота бібліотеки може бути такою, якщо бібліотека активна, продуктивна і є або намагається стати лідером навчального і наукового процесу університету.

В Харківському національному економічному університеті бібліотека активно бере участь в акредитації освітніх програм, підготовці наукових і навчальних праць до видання, і, нарешті, без інформації, яку надає бібліотека користувачам, неможливий науково-навчальний процес.

Для того, щоб досягти високого статусу лідера університету, бібліотека має весь час працювати над своїм професійним рівнем, достойно відповідаючи на виклики часу. Успіх бібліотеки в цілому залежить напрямку від керівника і людей, які там працюють.

Головна фігура в бібліотеці, як у будь-якій організації — керівник. Він визначає стратегію, забезпечує виконання завдань, офіційно представляє бібліотеку, несе відповідальність за результати її діяльності. Керівник ухвалює рішення, йому належить роль лідера. «Лідер — це людина, здатна впливати на окрему особу, соціальну групу, трудовий колектив і спрямовувати їх зусилля на досягнення цілей організації» [1, с. 255]. Директор бібліотеки закладу вищої освіти обов'язково має бути лідером колективу, який йому довірили. Лідерство може бути засновано на авторитеті, який визначається особистими якостями керівника: організаторськими, професійними, педагогічними, морально-етичними, суспільно-політичними, фізичними. Керівник повинен володіти високими діловими, політичними і моральними якостями. Але ж найважливіша людська якість керівника — його **людяність**. Лідер має бути майстром у сфері почуттів, мати розвинену емпатію і вміло нею користуватися. Найпотужніші аргументи мають впливати на серце і на розум. Координація думки і почуття дуже важлива. Ефективна комунікація залежить від емоційних умінь оцінювати реакцію колективу, створювати емоційний вплив [2]. Але не можна змусити послідовників слідувати за лідером тільки з

позицій повинності виконання інструкцій і наказів. Велике значення має неформальний вплив. Лідер не наказує, а пропонує, цим він відрізняється від формального керівника.

«Людина не може працювати наодинці. Щоб досягти успіху, потрібна команда внутрішніх лідерів і тільки разом, однією командою, можна досягти високих результатів» [3, с. 223]. Процес взаємодії підлеглих і керівника визначає його лідерство. Люди в процесі спілкування утворюють групи, адже людина – істота соціальна. Формальні групи утворюються за ініціативи керівництва для організації виробничого процесу під час виконання певних завдань. Неформальні групи утворюються не за бажанням керівництва, але вони є впливовою силою. Кожну неформальну групу очолює лідер. Через неформального лідера досвідчений керівник впливає на групу. Адже «лідерство – це процес діяльності людини, яка веде групу до наміченої мети, сприяє формуванню групових цілей, виражаючи потреби і прагнення людей в організації» [4, с. 349]. Тому так важливо виявити неформальних лідерів груп, які утворюються в колективі. Керівник має використати їх у різних ситуаціях у досягненні цілей нагальних завдань.

«Лідерство — це процес, а не позиція». Лідерство потребує руху, динаміки. Задача лідерства — сприяти змінам, зростанню [3, с.10].

Послідовники роблять лідера. Лідер — це один з колективу, але він приклад для наслідування, як людина і як професіонал, він покликаний захищати інтереси кожного члена колективу, він не відхиляється від курсу розвитку організації. Так формується харизма лідера, його неформальний вплив.

Щоб сформувати команду лідерів у колективі, треба бути готовим до нелегкого шляху, який складається з декількох етапів. На початковому етапі роботи керівника підлеглі слідує за ним, тому що мусять це робити за посадовою інструкцією. Вони будуть робити те, що від них вимагають. Людність допомагає керівникові краще вивчити своїх підлеглих,

порозумітися з ними. На цьому етапі підлеглі вже самі хочуть виконувати завдання, що ставить їм керівник. Вони краще розуміють його і вдячні за те, що для них зробив директор. Дуже важливим фактором є виникнення довіри між керівником і підлеглим. Керівник довіряє виконання важливих завдань з делегуванням прав пошуку власних шляхів вирішення, а підлеглі виконують розпорядження не піддаючи їх сумнівам. Далі поступово лідерські якості у керівника зростають, він подобається підлеглим. Мудрий лідер відчуває настрої і емоції команди, власними діями він впливає на підлеглих, розділяючи їх емоції. Однак він є джерелом емоційного настрою колективу. Запал лідера дає поштовх діям колективу. Але ж лідер має вміти жорстко відстоювати власне рішення. Він впевнено повідомляє команді про їх обов'язки, про наслідки діяльності, коли настають важкі часи [2, с. 271—274].

Лідер може бути ініціатором змін, давати складніші завдання. Ентузіазм лідера захоплює людей. Робота виконується, досягаються нові цілі. Настрій у людей поліпшується, вони будуть іти за керівником-лідером, коли побачать, що він зробив для організації. Лідер здобуває впливовість. І керівник, і його підлеглі досягають нового рівня продуктивності. Коли керівник разом з колективом досягає цього рівня, настає час виявити якомога більше майбутніх лідерів серед підлеглих. Так формується команда. Беззаперечний факт, що командна робота ефективніша, ніж індивідуальна. Найкращий спеціаліст сам собою не стане членом команди. Група людей стає командою лише у випадку, коли виникають загальні цілі і мотивація, які впроваджує у думки людей лідер. Завдання лідера — правильно виявити роль кожного учасника команди і розставити на потрібне місце у команді. Якість роботи команди більше залежить від взаємовідносин між її членами, ніж від індивідуального інтелекту. Для досягнення колективної мети, лідер формує у членів команди такі якості як повага, співпраця, взаємовиручка. Лідер залучає усіх до участі в діяльності команди, вибудовує командний дух. Він захищає репутацію команди, і поділяє успіх. Виховуючи лідерів, ми додаємо їх здібності до

потенціалу організації, залучаєм також здібності тих, ким вони керують. В процесі створення команди, лідер має бути наполегливим, тому що деяких лідерів вирощує сама бібліотека, а буває необхідність запросити лідера до роботи з іншої установи. Треба мати наполегливість, щоб переконати цього спеціаліста-лідера працювати у вашому колективі. Коли виникає необхідність швидкого зростання ефективності завдань, то на керівні посади буде недостатньо призначити працівників зі свого колективу через підвищення посади. З потрібною швидкістю виростити керівника дуже важко. Якщо призначити людину задовго до того, як вона буде до цього готова, то ми готуємо її до провалу.

«Найкращі лідери мають природжену віру в силу команд і здатність грати разом з іншими. У результаті вони зазвичай виступають наставниками інших колег і самі створюють великі команди» [5, с. 201].

На основі досвіду роботи з колективом, ми робимо висновки, що незамінних людей не буває. Треба не боятися передати свої знання і уміння керувати своїм підлеглим. Навпаки, місія справжнього лідера-керівника — навчати лідерів, працювати разом з ними, надихати своїм настроєм. Чим більше в колективі лідерів, тим більша вірогідність реалізації місії організації.

В процесі спільної роботи керівника і підлеглих формується стиль керівництва. Стиль роботи керівника є прикладом для підлеглих, зразком для наслідування. У сучасних умовах формування ефективних колективів, які працюють в команді, надається перевага демократичному стилю управління перед директивним і ліберальним.

«Демократичний стиль характеризується високим ступенем делегування повноважень. Підлеглі беруть активну участь у прийнятті рішень і користуються широкою свободою у виконанні завдань. Як правило, рішення приймаються тільки після виявлення думки підлеглих, лідер охоче ділиться з ними владою, надає можливість проявити ініціативу, розвивати свої здібності.» [4, с. 351.]

Лідерство як явище набуває своєї значущості в сучасних умовах розвитку суспільства. Розвиток лідерського потенціалу дуже важливий в умовах змінюваності кризових станах сучасного життя.

Список використаних джерел

1. Дикань, Н. В., Борисенко І. І. Менеджмент : навч. посібник. Київ : Знання, 2008. 389 с.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі / пер. з англ. Ю. Шекет. Харків : Віват, 2021. 526 с.
3. Максвелл Д. К. 5 рівнів лідерства. Доведені методи збільшення свого потенціалу / пер. з англ. Т. Куріпко. Харків : Фабула, 2019. 303 с.
4. Дідковська Л. Г., Гордієнко П. Л. Менеджмент : навч. посібник. Київ : Алерта; КНТ, 2007. 515 с.
5. Чемберс Д., Брейді Д. Від крапки до крапки. Уроки лідерства у світі стартапів. Київ : КМ-Букс, 2020. 335 с.

References

1. Dykan N. V., & Borysenko I. I. (2008). Menedzhment. Kyiv: Znannia.
2. Goleman D. (2021). Emocijnyj intelekt u biznesi. Kharkiv: Vivat.
3. Maxwell J. C. (2019). 5 rivniv liderstva. Kharkiv: Fabula.
4. Didkovska L. H., & Hordiienko P. L. (2007). Menedzhment. Kyiv: Alerta, KNT.
5. Chambers, J., & Brady J. (2020). Vid krapky do krapky. Uroky liderstva u sviti startapiv. Kyiv : KM-Buks, 2020.

FORMATION OF A TEAM OF LEADERS IN THE LIBRARY OF A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Serhiienko Iryna Herasymivna

Director of the Library,

Simon Kuznets Kharkiv

National University of Economics

Abstract : *The principles and methods of forming a team of leaders in the university library are considered. The stages of team formation are determined, the main principles on which the team works: trust, mutual assistance, developed empathy. collective thinking. The important role of the presence of a team of leaders in the team is noted.*

Keywords: *leadership, leader, leadership qualities, team leadership, team of leaders, empathy, mission, library of Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*