

яка несла культуру, сприяла її збереженню і подальшому розвитку, якою і був, працюючи на посаді начальника обласного управління культури, Віталій Сергійович Лоскутніков.

### Список використаних джерел:

1. Культура заради майбутнього. Автор Лоскутніков В.С. – Николаев: издательство Ирины Гудым, 2018. – 500 с., ил.
2. Социально-культурная среда, ее сущность и содержание. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [tvorchlitsey.ru/nmd/seminary-etc/ 924-2014-02-18.html](http://tvorchlitsey.ru/nmd/seminary-etc/924-2014-02-18.html)
3. Социокультурное развитие личности | Познай себя... [www.poznaysebia.com/2015/03/16sotsiokulturnoe - razvitie - lichnosti/](http://www.poznaysebia.com/2015/03/16sotsiokulturnoe-razvitie-lichnosti/)
4. Тетяна Коновальчук Твої роки – то мудрості пора. Віталію Лоскутнікову – 70 років! [Електронний ресурс ] – Режим доступу: <https://www.0512.com.ua/afisha/full/26075>

### Єрмолаєва Г.А.,

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри Інформаційної,  
бібліотечної та архівної справи  
ВП «Миколаївська філія КНУКіМ»,  
м. Миколаїв

## КЕРІВНИК СУЧАСНОЇ БІБЛІОТЕКИ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ПЕРЕТВОРЕНЬ БІБЛІОТЕЧНО- ІНФОРМАЦІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА

Інноваційні процеси сучасності потребують змін у професійному світогляді керівників бібліотек, який має поєднувати світогляд особистості та високий професіоналізм. Останнє означає якісну фахову підготовку та ініціативне, цілеспрямоване, творче ставлення до праці. Тому актуальною проблемою є розвиток у керівників сучасних бібліотек відповідальності, прагнення до нових знань інноваційної діяльності, спроможності виявляти, оцінювати і запроваджувати в роботу бібліотек прогресивні ідеї та напрями, що з'являються в соціальній, культурологічній та інших сферах. Сприяти розвитку цих якостей у керівників сучасних бібліотек має формування системи здатностей особистості, структура і зміст професійної освіти.

У контексті розгортання автоматизованого бібліотечного виробництва, необхідності адаптації до умов мережевого середовища й інтеграції у світовий інформаційно-комунікаційний простір управлінська діяльність потребує

серйозного соціально-психологічного і педагогічного осмислення та забезпечення. Вказані аспекти частково розглядаються в наукових розвідках українських бібліотекознавців (Н.Г. Ашаренкова, В.В.Загуменна, В.О.Ільганаєва, Т.В.Кулієва, Н.М.Кушнарєнко, Л.Г.Петрова, та ін.). Однак, незважаючи на значні досягнення у вирішенні означеної проблеми, багато питань, пов'язаних із нею, потребують подальшого вивчення.

Прикметою сьогодення є зростання ролі керівника в управлінні бібліотекою. Епоха Інтернету, свободи інформації та ринкових відносин потребує диференційованого підходу до користувачів, пошуку нових принципів менеджменту, чіткого визначення ролі установи в житті суспільства. Однак практика свідчить, що нові технології не в змозі автоматично вирішувати управлінські проблеми, впливати на економічну ефективність та кадрову політику [3, 27].

На сьогодні головна увага в принципах управління звертається на людський або соціальний аспект управління, на те, щоб зробити людей здатними до спільних дій, а їх зусилля були більш ефективними. Бібліотека, як будь-яка інша організація, не може існувати без керівника, який є ключовою фігурою в бібліотеці. В залежності від об'єкта управління прийнято виділяти наступні типи керівників:

- адміністративно-управлінський персонал (дирекція), виконує функції адміністрування, загального керівництва діяльністю бібліотеки;
- функціональні керівники (очолюють функціональні відділи і служби, які забезпечують виконання будь-яких функцій управління: планування, контроль, облік і т. п.);
- лінійні керівники (завідувачі секторами, головні бібліотекарі) [2, 8].

Вважається, що для досягнення поставлених бібліотекою цілей в умовах змін і керівник бібліотеки повинен мати відповідні якісні характеристики, до яких належать: здатності (обсяг знань, професійні навички, досвід роботи тощо); мотивації (коло професійних та особистих інтересів, прагнення зробити кар'єру); властивості (особистісні якості, що впливають на виконання визначеної професійної ролі).

Здатність до управління як властивості особистості, що визначають її можливості, спроможності, нахили до виконання управлінської діяльності. Від рівня цих здатностей, притаманних конкретній особистості, залежить успішність здійснення нею процесу управління.

Нові умови вимагають формування нового світогляду керівника сучасної бібліотеки, який був би здатним осмислити і прийняти нову парадигму управління, володів вмінням оперативно реагувати на зміни, міг адаптувати бібліотеку до сучасного соціально-політичного, економічного, інформаційного і культурного середовища, мав здатність визначати і використовувати нові можливості, міг взяти на себе соціальну, моральну, господарську відповідальність за подальший розвиток бібліотеки [5, 223].

Практика доводить, що керівник сучасної бібліотеки має велику самостійність у своїх діях і рішеннях, широкий спектр можливостей та високий рівень відповідальності. Від нього очікують розробки продуманої стратегії розвитку бібліотеки та управління персоналом, вміння прогнозувати та передбачувати в складних і динамічних соціально-економічних умовах сьогодення [4].

Можна стверджувати, що передумовою ефективної діяльності бібліотеки є ініціатива її керівника, що ґрунтується на фахових знаннях проблем організації та управління, основ економіки, інформаційних технологій, законодавства в бібліотечній сфері та ін.

Поряд з відповідними характеристиками керівника, існують і такі вимоги до особистості сучасного менеджера:

- енергійність, оптимізм, стійкість до стресів і життєвих ускладнень;
- вірність власним установкам стосовно моралі;
- творчий потенціал і здатність до саморозвитку та навчання як до життєво важливої потреби самовдосконалення;
- навички адекватної поведінки в нестандартних ситуаціях, налаштованість на доцільний ризик, інновації, уміння керувати творчими, ініціативними людьми;
- уміння згуртувати людей впливом особистого авторитету, переконливістю аргументації, доброзичливістю і одночасно - наполегливістю в досягненні спільної мети;
- володіння педагогічними методиками і технологіями для створення в колективі навчального середовища; педагогічні здібності й уміння врахувати мотив поведінки працівників;
- уміння сприяти діловим стосункам (міжособистісним та міжгруповим); нівелювати конфлікти; протистояти наклепництву; турбуватися про співробітників [6, 19].

Керівник сучасної бібліотеки фактично є ключовою фігурою в системі управління змінами і трансформацією бібліотеки в новій ситуації. У фаховій літературі часто публікується перелік якостей особистості, які мають бути притаманними сучасному керівнику. Як правило, вони базуються на результатах різного роду опитувань бібліотечних працівників.

У порівнянні з попередньою управлінською практикою, нині суттєво змінюються джерела впливу, до яких можуть вдаватися керівники. Раніше використовувалися так звані формальні джерела - статус, компетенція, яка базувалася на освіті та професійному досвіді. Для сучасного керівника базою впливу, за допомогою якого можна досягти успіхів у менеджменті, є творча позиція, уміння співпрацювати, мистецтво стратегічного управління, гарна емоційна та фізична форма, відповідальність, уміння адаптуватися до змін і використовувати їх в інтересах справи [1, 55].

Саме спеціальна бібліотечна освіта є тим необхідним підґрунтям професійної культури директора, від якої залежить успішна робота установи та його особистий авторитет.

Процес професійного розвитку - це поступове надбання значимих для професії характеристик, оволодіння професійними знаннями, технологіями, рольовими функціями. Для професіоналів-менеджерів бібліотечно-інформаційної сфери цей процес має свої особливості. Відзначимо деякі з них:

- професійно-особистісний розвиток не може відбуватися у відриві від загального розвитку людини, тому включає усі компоненти цілісного розвитку особистості;

- особистість людини, як правило, впливає на вибір професії, на хід професійної адаптації, стимулює професійну майстерність і творчість;

- професійне становлення фахівця залежить від факторів як суб'єктивного характеру (схильність, здатність, ціннісно-мотиваційна орієнтація і т.і.), так і об'єктивних (наприклад, значимість професії в суспільстві, її правовий і соціальний статус).

Підсумовуючи розглянуте, слід зазначити, що діяльність керівника сучасної бібліотеки здійснюється за інформаційними, соціально-психологічними, організаційними, правовими, економічними напрямками, реалізація яких потребує від нього відповідних здатностей, ґрунтовних знань та практичних умінь.

### **Список використаних джерел:**

1. Єрмолаєва Г.А. Формування сучасних вимог до менеджера бібліотечних систем відповідно до процесів в українській освітній практиці /Г.А.Єрмолаєва // Рідна школа.-2002.- №5.- С.54-56.
2. Канюка О.А., Менеджмент якості в управлінні бібліотеками: професійний підхід /О.А.Канюка //Бібліотечний менеджмент як головний чинник управління: Матеріали обласної школи керівника 16-17 вересня 2014 р. Серія “Бібліо-клас”.-Вип.17.-С.4-10.
3. Кулієва Т. Сучасний менеджер бібліотеки /Т.Кулієва //Вісник книжкової палати. - 2015.-№7.-С.27-28.
4. Мастіпан О. Керівник та його роль у діяльності сучасної бібліотеки /О.Мастіпан // Укр. бібліотекар: минуле, сучасне, майбутнє. Постановка та дослідження проблеми: Матеріали наук. конф. / НПБ України.- К., 2000.- С.13-19.
5. Петрова Л.Г. Бібліотека в умовах соціально-економічних змін /Л.Г.Петрова. - К.: НПБ України, 2003. - 301 с.
6. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. - Ростов-н/Д.: Феникс, 1998. - 544 с.