

УДК 023.4(477-13)

## ОЦІНКА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ЗДАТНОСТІ КЕРІВНИХ КАДРІВ БІБЛІОТЕЧНОЇ СИСТЕМИ ПІВДНЯ УКРАЇНИ ДО УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЮ БІБЛІОТЕКОЮ: ЗА МАТЕРІАЛАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ



*Ганна Єрмолаєва,  
старший викладач кафедри  
документознавства та інформаційної  
діяльності Миколаївської філії  
КНУКіМ, пошукач КНУКіМ*

Сучасні соціально-економічні умови вимагають формування нового світогляду керівних кадрів в бібліотечній галузі. Це мають бути фахівці, які здатні осмислити і прийняти нову парадигму управління, володіють вмінням оперативного реагування на зміни, можуть адаптувати бібліотеку до сучасного соціально-політичного, економічного і культурного середовища, спроможні визначати і використовувати нові можливості, можуть взяти на себе соціальну, моральну, господарську відповідальність за подальший розвиток бібліотеки [4, с.223].

Ринкові відносини сприяють новим можливостям для реалізації ефективного функціонування бібліотеки, але паралельно висуюють підвищені вимоги до керівників, їхньої компетентності [4, с.225].

Досліджуючи особливості управлінської діяльності в сучасних умовах, американські вчені дійшли висновку, що ефективна діяльність керівників в умовах глобальних і екстремальних змін зовнішнього середовища безпосередньо залежить від їхніх здібностей, які, в свою чергу, формують зміст професійної компетентності менеджерів. Було визначено перелік основних індивідуально-особистісних якостей, необхідних сучасному управлінцю, а саме: потяг до знань, професійність і творчий підхід до роботи, впевненість в собі та відданість справі, нестандартне мислення, винахідливість, ініціативність та здатність генерувати ідеї, здатність впливати на людей, комунікабельність і почуття успіху, емоційна рівновага та стійкість до стресів, відкритість, гнучкість, здатність пристосовуватися до змін, що відбуваються, ситуаційне лідерство в корпоративних структурах, внутрішня потреба до саморозвитку та самоорганізації, енергійність і життєстійкість, відповідальність за роботу і прийняті рішення, потреба працювати в колективі і з колективом тощо [6, с.42].

В українському бібліотекознавстві питання професіоналізму, компетентності керівників бібліотек, готовності до управління бібліотекою в умовах соціально-економічних змін, демократизації та інформатизації суспільства, підготовки керівних кадрів для бібліотечної галузі досліджують такі відомі науковці, викладачі і практики як Т.Долбенко, В.Загуменна, В.Ільганаєва, Н.Кушнарєнко, О.Матвієнко, Т.Монько, Л.Петрова, М.Слободяник, Л.Троєльнікова, А.Чачко, І.Шевченко та інші.

Українські бібліотеки також провели соціологічні вивчення та виконали ряд науково-дослідних робіт з питань управління, ефективності менеджменту, вимог до сучасних керівників бібліотек, кадрового складу тощо.

Водночас, однією з найфундаментальніших проблем психології та найактуальнішим соціально-педагогічним завданням є формування здібностей в особистості, зокрема, до управління. Її можна охарактеризувати як властивості особистості, що визначають її можливості, здатність, нахили до виконання управлінської діяльності. Від рівня цих здібностей,

притаманних конкретній особистості, залежить успішність здійснення нею процесу управління.

Це питання ще не знайшло належного висвітлення в опублікованих наукових працях та результатах соціологічних досліджень. Тому для вивчення та узагальнення психолого-педагогічних, організаторських й управлінських здібностей керівників бібліотечної системи Півдня України авторка провела соціологічне дослідження на регіональному рівні, результати якого висвітлюються у пропонованій публікації.

Соціологічним опитуванням та психологічним тестуванням було охоплено майже всіх керівників вищої, середньої та нижчої ланок бібліотечної мережі регіону — Одеської, Миколаївської та Херсонської областей, а саме: директорів, заступників директорів, завідувачів філій, відділів і секторів централізованих бібліотечних систем, обласних наукових, обласних та міських бібліотек для дорослих, для дітей та юнацтва.

Всього опитано і протестовано 30 керівників вищої ланки (директори та заступники директорів), 167 керівників середньої ланки (завідувачі відділів) та 96 керівників низової ланки (завідувачі філіями та секторами), тобто застосовано метод суцільного, а не вибіркового обстеження, що дає підстави говорити не лише про репрезентативну, а й повну інформацію щодо соціологічних характеристик об'єкта спостереження. Анкети були опрацьовані із застосуванням програми "ОСА" (опрацювання соціологічної інформації) в Інституті соціальної та політичної психології АПН України.

Якісний аналіз отриманої інформації дає підстави для висновку про жіночий характер як самої бібліотечної діяльності, так і реалізації управлінських функцій у галузі: серед усіх опитаних лише 2,7 % чоловіків, решта 97,3 % — жінки.

Вікова структура керівного складу бібліотечної системи Півдня України має такі характеристики:

- до 30 років — 14,1 %;
- від 31 до 45 років — 46,6 %;
- 46—55 років — 25,4 %;
- понад 55 років — 13,9%.

Показники дають підстави вважати такий розподіл майже оптимальним, враховуючи, що й середній термін перебування на посаді становить 10,3 року. За цим показником на керівній посаді середня й низова ланка бібліотечних управлінь Півдня України має такі показники:

Менше одного року	1—5 років	6—10 років	11—15 років	16—20 років	Понад 20 років
8,4 %	28,1 %	19,4 %	18,3 %	12,5 %	13,3 %

Звичайно, до керівництва цією ланкою бібліотек варто запрошувати молодих фахівців. Але такі зміни слід провадити не механічно, а індивідуально підходячи до проблеми, не знижуючи загальний потенціал досвіду бібліотечної діяльності.

Освітній рівень керівних кадрів бібліотечної системи Півдня України достатній для реалізації управлінських функцій: 51,2 % мають вищу бібліотечну, 31,5 % — вищу небібліотечну і 17,3 % — середню спеціальну освіту.

Виходячи з основних завдань дослідження, основну увагу було приділено аналізу особистісних якостей керівних кадрів системи: наскільки значний життєвий і професійний досвід, як високий освітній потенціал впливає на процес управління, яким чином реалізуються владні повноваження, як формується та підтримується позитивний психологічний клімат серед підлеглих тощо.

Дослідження проходило поетапно: перший етап – тестування за методикою "Лідер чи адміністратор" (вища ланка); другий етап – анкетування за методикою "Стиль керівництва" (оцінка керівників вищої ланки колегами середньої та низової ланки); третій етап — тестування за методикою "Перевірте, який Ви керівник?" (середня та низова ланка).

Перший етап тестування вищої ланки "Лідер чи адміністратор" було проведено з урахуванням методики, запропонованої у дидактичному посібнику "Бібліотечний менеджмент" під редакцією В.Клюєва [1, с. 119, 120]. Тест дозволив визначити з досить високим ступенем вірогідності рівень розвитку в керівника лідерських або адміністративних здібностей до управління бібліотекою.

Нове управлінське мислення потребує, щоб керівництво здійснювали не формальні начальники, а лідери, здатність до цього виявлено в дванадцяти респондентів), які користуються в колективі неформальним авторитетом, їм притаманні такі чітко визначені характерні особливості:

- спосіб життя лідера передбачає тісне поєднання кар'єри і особистого життя;
- лідер ніколи не зупиняється у своєму розвитку. Здібності, честолюбність, талант, знання стимулюють лідера до подальшого розвитку і вдосконалення;
- лідер знаходить своє справжнє покликання у застосуванні успадкованих здібностей, таланту та набутих навичок, розуму, знань як способу самореалізації саме у керівництві іншими людьми.

Лідер не узурапує за собою право на прийняття рішень, а навпаки, надає його кожному співробітнику, в результаті чого змінюється статус підлеглих. Основне завдання лідера – допомагати іншим членам колективу в розв'язанні проблем, у формуванні цілей і завдань колективної діяльності, відповідно до чого його функція контролю за працею підлеглих замінюється на функцію її координації. Лідер концентрує увагу на пошуку узгодження різноманітних, часто протилежних інтересів інших працівників та необхідних ресурсів на налагодження успішної роботи бібліотечної установи. Звідси зростає роль його знань, інтелектуального потенціалу [7, с. 174, 175]. Такий підхід до управління бібліотекою зовсім не послаблює влади керівника і не ускладнює його роботи. Навпаки, його реальна влада і авторитет зростають.

У дев'яти опитаних респондентів лідерські здібності поєднуються з адміністративними. Частина керівників, зважаючи на вплив оточуючих, пасують перед обставинами, миряться з ними і без серйозних підстав скасують раніше прийняте рішення. У взаєминах з підлеглими керівник цього типу ввічливий і добродушний, ставиться до них з повагою, намагається допомогти у вирішенні їхніх проблем.

Такий керівник готовий вислухати критику та міркування, однак, здебільшого, виявляється нездатним самостійно реалізувати висловлені йому ділові пропозиції. Недостатньо вимогливий до підлеглих. Не бажаючи псувати з ними стосунки, часто уникає рішучих заходів. Здатний нехтувати своїми принципами, якщо їхнє дотримання загрожує зниженню його популярності серед вищого керівництва чи підлеглих. Він нерегулярно й недостатньо контролює дії підлеглих, і як наслідок, його рішення не мають достатньої результативності.

Становлення керівника цього типу можна пояснити багатьма причинами, наприклад, типом темпераменту і характером, недооцінкою суспільної значущості і діяльності колективу, відсутністю організаторського таланту, внаслідок чого обов'язки адміністратора обтяжують його [7, с.165].

З-поміж опитаних сім респондентів можна віднести до керівників вчорашнього дня. У доринковий період роль керівника була зрозумілою і чітко визначеною — розподілити роботу, встановити та підтримувати стандарти, стежити за дисципліною. При прийнятті рішень слово керівника було ви-

рішальним, його статус відносно високим, і ніщо не загрозувало його праву контролювати і встановлювати дисципліну.

Кардинальні зміни в суспільстві зумовили й зміни в діяльності керівника. Але опитані респонденти нечітко усвідомлюють нові тенденції. Вони схильні до перебільшення єдиноначальності, надмірної централізації влади, особистого вирішення не тільки значущих, а й порівняно дрібних питань, свідомого обмеження контактів з підлеглими.

Такі керівники прагнуть підпорядкувати весь колектив своїй волі, не терплять заперечень і не прислухаються до думки інших, часто втручаються в роботу підлеглих і жорстко контролюють їхні дії, вимагають пунктуального виконання своїх вказівок. Вони дотримуються думки, що адміністративні стягнення – найкращий засіб впливу на підлеглих для досягнення високих показників праці [7, с.162].

Виявилось, що серед опитаних керівників вищої ланки немає жодної людини, в якій відсутнє вміння керувати бібліотекою.

Підбиваючи підсумки першого етапу тестування за методикою "Лідер чи адміністратор", відзначимо, що діяльність сучасного керівника бібліотеки залежить від впливу політичних, соціальних, економічних та психологічних факторів. Для ефективного управління вони мають володіти знаннями сучасного менеджменту і вміти керувати людьми.

Не можна підходити до управління в різних бібліотеках однаково: в одній – демократичний стиль дозволить підвищити ефективність праці, а в іншій успішнішим може стати авторитарне управління. Керівникам вищої ланки самим належить аналізувати ситуацію, щоб визначити відповідний напрям дій. Чим більше керівники впевнені в підлеглих, тим демократичнішим є їхній стиль управління [2, с.41].

На другому етапі анкетування "Стиль керівництва" (оцінка керівників вищої ланки фахівцями середньої та низової ланки) проводилось за методикою, апробованою в дослідженні Луганської ОУНБ ім. Максима Горького [2].

У процесі дослідження було проаналізовано, як відбувається розподіл повноважень між керівниками та підлеглими. 75,0 % опитаних відзначили: їхні керівники чітко розподіляють функції між собою, своїми заступниками та підлеглими, а 26,9 % —, що вони централізують керівництво, деякі вважають, що тільки у складних ситуаціях. Цікавим є той факт, що керівники, на думку 2,3 % респондентів, очікують вказівок зверху і навіть вимагають їх. А 1,9 % опитуваних переконані, що їхній керівник пасивний при здійсненні управлінських функцій.

Характеризуючи дії керівника в критичних (напружених) ситуаціях, переважна більшість респондентів (50,4 %) відзначили, що керівник, як правило, переходить на жорсткіші методи управління. На думку 32,6 % опитуваних, зіштовхуючись із труднощами, керівник починає тісніше взаємодіяти з підлеглими. Водночас, більше четвертої частини респондентів (26,9 %) вважають, що критичні ситуації не змінюють його способів керівництва. 7,9 % опитуваних підкреслили, що у критичних ситуаціях керівник не обходиться без допомоги вищого керівництва. І лише незначний відсоток (0,8 %) респондентів відповіли, що у критичних ситуаціях керівник не належним чином виконує свої обов'язки.

Аналізуючи ці відповіді, варто зазначити: що їх основну частку (75,0 %) більшість опитуваних вважають, — керівники чітко розподіляють функції між собою, своїми заступниками та підлеглими. Цей же показник тісно співвідноситься з іншим: тільки 32,6 % опитуваних вважають, що зіштовхнувшись із труднощами, керівник починає тісніше взаємодіяти з підлеглими. Тобто, в сучасних умовах керівники приділяють увагу залученню співробітників до участі в управлінні.

При оцінюванні участі співробітників в управлінні бібліотекою, думки респондентів розділилися: керівник залучає до управління членів колективу (71,2 %), управлінські функції не закріплюються стабільно, їхній розподіл може

змінюватися (13,6 %), інколи управлінські функції фактично бере на себе не керівник, а його підлеглі та формальні лідери колективу (2,7 %), нерідко керівник перекладає свої функції на інших (5,3 %).

Матеріали анкетування підтвердили думку автора, що керівництву бібліотек у своїй діяльності слід спиратися саме на групу працівників і формувати з них команду односторонців. Про це свідчить відповідь 22,7 % респондентів, які вважають що їхній керівник спілкується, в основному, з активом колективу.

Серед негативного респонденти відзначили, що їхній керівник недостатньо лагідна людина, з підлеглими розмовляє мало (1,9 %), вміє контактуватися, але спеціально обмежує спілкування з підлеглими, тримається від них на відстані (9,8 %), намагається спілкуватися з підлеглими, але при цьому відчуває труднощі (2,3 %). На наш погляд, високий рівень вміння спілкуватися свідчить, що керівники бібліотек можуть зацікавити справою і показати особистий приклад на найскладніших ділянках роботи, водночас розкриваючи їхні особистісні якості.

Кожен керівник має свою міру обізнаності з проблем, з якими йому та його підлеглим доводиться стикатися. І кожен по-своєму поводить у випадках необізнаності. Переважна більшість керівників, якщо чогось не знає, то не боїться про це сказати й звертається за допомогою до інших — таку поведінку відзначили 60,4 % опитаних. Мабуть, це найкраща лінія поведінки, яка не применшує авторитету керівника.

Велике значення має і вимогливість керівника. 49,2 % респондентів відзначили, що він вимогливий, але одночасно і справедливий. 42,8 % вважають керівника вимогливим і до себе, і до інших. 14,4 % опитаних вказали, що він буває надто суворим і навіть причіпливим. Лише 3,8 % респондентів підкреслили, що він, мабуть, не дуже вимоглива людина і 2,7 % назвали його улюблене гасло: "Давай, давай!".

На думку 63,6 % опитуваних, їхній керівник, контролюючи роботу, завжди помічає позитивні результати, хвалить виконавців. 28 % зазначає, що він завжди дуже суворо контролює роботу підлеглих і колективу в цілому. Невеликий відсоток респондентів відзначили, що контролюючи, він обов'язково вишукує недоліки в роботі (9,8 %), контролює роботу від випадку до випадку (5,7 %), нерідко втручається в роботу виконавців (3,4 %).

Глибинні кризові явища, одним із виявів яких є невідповідність традиційних структур та методів управління радикальним змінам у сучасному суспільстві, не можуть не впливати на розвиток бібліотек. Однак, існуюча система управління бібліотекою часто перешкоджає її гнучкому розвитку та адаптації до змін у сучасній системі соціальних комунікацій. В цих умовах потрібні трансформації існуючих структур та методів управління, чітке бачення перспектив, гнучкість і оперативність прийняття управлінських рішень.

Керівників бібліотечної системи Півдня України їх підлеглі оцінюють як новаторів: 82,2 % опитаних вважають, що вони охоче підтримують доцільні новачі. Як стверджують 11,0 % опитаних, підтримуючи новачі в сфері виробництва, керівники змінюють і характер спілкування з людьми. Незначний відсоток спеціалістів (5,7 %) вказали, що в керівника краще виходять новачі у невиробничій сфері (в побуті, на відпочинку, в міжособистісних стосунках). Мала група опитаних (1,9 % та 0,4 %) підкреслили, що їхній керівник консервативний, тому що боїться нового, і новачі проходять повз нього.

У процесі анкетування вивчався морально-психологічний клімат при вирішенні виробничих і соціально-психологічних завдань у процесі управління колективом. Так, 60,2 % опитаних відзначили, що, розв'язуючи виробничі завдання, керівник намагається створити гарні стосунки в колективі. Однакову частку складають відповіді, що керівник

захищає інтереси своїх підлеглих, якщо це потрібно (40,5 %), та більше уваги приділяє налагодженню взаємин у колективі, а не виконанню виробничих завдань (40,5 %). Менша група опитаних (16,3 %) відповіли, що керівника цікавить тільки виконання плану, а не ставлення людей одне до одного. 2,3 % зазначили, що в роботі керівник не зацікавлений, підходить до справи формально.

Щодо підтримання керівником трудової дисципліни, виявилось, що керівник вміє підтримувати дисципліну і порядок, як вважає більша частка (73,1 %) опитаних, а 13,3 % відзначили, що керівник прагне до формальної дисципліни й ідеального підпорядкування. І зовсім протилежна думка 10,2 % опитаних, що керівник недостатньо перешкоджає порушенням дисципліни; 6,1 % вважають, що дисципліна є відповідною, бо підлеглі бояться керівника. 0,8 % зазначили, що керівник не може впливати на дотримання дисципліни.

Велике значення має ставлення керівника до себе. Так, 42,4 % підлеглих вважають, що він ніколи і ні в чому не виявляє своєї переваги над підлеглими, 38,6 % — що він займається своєю справою і не зважає на те, як його оцінюють, 7,2 % — керівнику байдуже, що про нього думають підлеглі, 6,4 % — що керівник зайве критичний до себе, 4,9 % — він вважає себе незамінним у колективі.

Підбиваючи підсумки другого етапу — анкетування за методикою "Стиль керівництва", наголосимо, що, здебільшого, респонденти характеризують високий рівень управління у своїх бібліотеках. Сучасний керівник повинен мати добре розвинені особистісні якості організатора та лідера, не боятися інновацій та нових знань, раніше бібліотечної професії не притаманних, володіти конструктивним мисленням, орієнтуватися в ситуації та знаходити оптимальні варіанти своєї поведінки у ставленні до персоналу, а також у взаєминах із зовнішнім середовищем.

Крім професіоналізму, від управлінця сьогодні очікують вміння на достатньо високому рівні оперувати знаннями у фінансово-економічній, правовій, психологічній, організаційній, науково-дослідній сферах, володіти навичками підприємницької та комерційної діяльності. Тобто, нинішнього керівника можна назвати основною фігурою, головною ресурсною одиницею бібліотечної "виробництва".

Якого фахівця треба готувати, щоб він міг ефективно здійснювати управління в нових умовах, що склалися, оскільки професіоналізм і досвід ще не є гарантією успішної діяльності, ми з'ясували на третьому етапі тестування співробітників середньої та низової ланки за методикою "Перевірте, який Ви керівник?" [5, с. 38—40].

Дві третини опитаних відповіли ствердно, що беруться за виконання управлінських завдань і застосовуючи нетипові схеми їхнього вирішення. Але, як видно з вирахованих подвійних зв'язків, половина (46,8 %) з тих, хто охоче береться за вирішення управлінських завдань, належить до вікової категорії 31—45 років, коли багато і сил, і керівних амбіцій, і вже набуто певного досвіду.

Майже всі (91,6 %) тих, хто пройшов тестування, вважають, що керівник повинен сприймати критику, як свого керівництва, так і підлеглих, що свідчить про однозначне переважання демократичного стилю управління в низовій та середній ланках.

Тестуванням виявлено, що більша (78,7 %) частина опитаних не схильна заперечувати свою провину в допущеній помилці і відшукувати відповідну відмовку. При цьому, самокритичність більше властива керівникам середньої, ніж низової ланки. Щоправда, вже значно менший їхній відсоток (61,6 %) не намагаються пояснювати невдачі в управлінні об'єктивними причинами. А 38,4 % схильні виправдовувати промахи в керівництві несприятливими зовнішніми факторами.

Дослідження виявило, що 65,8 % опитаних прагне виробити універсальний стиль керівництва і лише третина — ні. Але при цьому в обох групах приблизно однакова кількість і новаторів (хто бажає

зламати стереотипи управління, які склалися в їхньому підрозділі, і консерваторів (хто бажає зберегти звичний для колективу стиль управління).

Відзначимо, що прагнення універсального стилю залежить від рівня керівництва та освіти. Серед тих, хто намагається його виробляти, — 61,3 % керівників середньої ланки і лише третина — низової; 46,2 % мають вищу бібліотечну освіту, а решта — середню спеціальну або ж вищу небібліотечну освіту. 80,1% опитуваних надає своїм підлеглим повноваження і самостійність у вирішенні складних питань.

У молодших вікових групах (до 30 років та 31—45 років) значно частіше правильним виявляється перше інтуїтивне враження про якість людини як керівника, ніж у старших групах (46 років і старші). Чим більший стаж роботи, тим охочіше опитуваний приймає управлінські рішення. Від стажу роботи на керівній посаді не залежить схильність заперечувати свою провину в допущеній помилці, уміння вийти за рамки симпатій чи антипатій в оцінці ділових якостей своїх колег, не припускати фамільярності у стосунках з підлеглими. Яскраво виражене бажання ламати стереотипи управління, що склалися в очолюваному підрозділі, на першому році керівної роботи. Більш схильні пояснювати свої управлінські невдачі об'єктивними причинами люди зі стажем керівної роботи 11—15 років. У молодших і в досвідченіших ця схильність менше виражена. Найбільше відчувається брак часу для ефективної роботи керівника зі стажем на керівній посаді 1—5 років, певно головною причиною тут є обмаль досвіду.

Переважає більшість опитуваних керівників (145 середньої та 83 низової ланки) відноситься до типу "керівника-організатора". Вони вміють сконцентрувати сили на найважливіших напрямках, до яких належить проблеми ефективного добору і розміщення кадрів, розроблення й узгодження плану, матеріальної мотивації. Такі керівники відокремлюють головне від другорядного, вміють будь-що домогтися вирішення принципових проблем, не зупиняючись перед конфліктами і стягненнями. Як правило, керівник-організатор успішно справляється з роботою.

Дослідження виявило також частину керівників (19 середньої та 7 низової ланки), про яких не можна сказати, що вони сильні управлінці. Водночас вони здатні очолювати колектив, де справи йдуть непогано, і не починати радикальну реорганізацію.

Їм варто більше прислухатися до думки вищого керівництва, більше уваги приділяти кадровим і перспективним питанням, ширше використовувати колективні форми прийняття рішень, прагнути створити й усталити традиції в колективі.

Третина опитаних керівників (восьмої середньої та першої низової ланки) може покращити роботу відстаючого підрозділу, але їм заважають поточні завдання. Маючи необхідні управлінські здібності, вони не завжди успішно адаптуються, тому що їм заважає зайва категоричність в оцінках і судженнях, а також, можливо, зайва різкість у стосунках з вищим керівництвом.

Виявилось, що серед опитуваних немає жодної людини, яка є більше фахівцем, ніж керівником.

Водночас, дослідження вказало і на ряд існуючих проблем. Так, зокрема, у стилі роботи деяких керівників спостерігаються тенденції побоювання обгрунтованого ризику, намагання ухилитись від вирішення нових складних завдань. Багато рис індивідуального стилю роботи пов'язані з психологічними особливостями керівника, що необхідно враховувати при доборі керівних кадрів.

#### Список використаної літератури

1. *Бібліотечний менеджмент: Дидакт. посібник* / М-во культури РФ. Моск. гос. ун-т культури і мистецтва; Под ред. В.К.Клюева; Отв. за вип. И.М.Суслова. — М.: Профиздат: Изд-во Моск. гос. ун-та культури і мистецтва, 2001. — 208 с.
2. *Ефективний менеджмент: стан, стратегія розвитку* // 36. робіт переможців другого конкурсу на кращу наук.-дослід. роботу серед облас. універс. наук. б-к України / Нац. парлам. б-ка України. — К., 2003. — С.36—45.
3. *Основи психології: Підручник* / За заг. ред. О.В.Киричука, В.А.Роменця. — 4-е вид., стер. — К.: Либідь, 1999. — 632 с.
4. *Петрова Л.Г.* Бібліотека в умовах соціально-економічних змін. — К.: НПБ України, 2003. — 301 с.
5. *Суслова И.М.* Менеджер библиотеки: требования к профессии и личности. — 2-е изд., дораб. и доп. — М.: Изд-во МГУКИ: ИПО "Профиздат", 2000. — 144 с.
6. *Сухиненко Д.И.* Подготовка менеджеров в высшей школе США: Дис. канд. пед. наук. — Волгоград, 2000. — 202 с.
7. *Хміль Ф.І.* Менеджмент: Підручник. — К.: Вища шк., 1995. — 351 с.

## ІСТОРИЧНІ РОЗВІДКИ

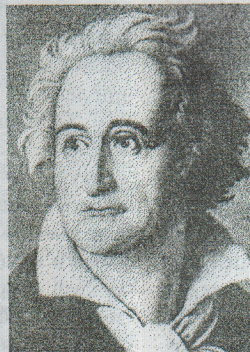
УДК 027.53.021(477.83-25):821.112.2.09

### СЕРЕД "УРИВКІВ ВЕЛИКОЇ СПОВІДІ" ЙОГАННА ВОЛЬФАНГА ГЕТЕ: ДО 255-РІЧЧЯ ВІД ДНЯ НАРОДЖЕННЯ

Львівська бібліотека іноземної літератури (з 1976 року відділ літератури іноземними мовами Львівської обласної універсальної наукової бібліотеки — ВЛІМ ЛОУНБ) гордиться збіраною в ній кількісно однією з найбільших серед світової літератури і найбільшою з німецької літератури колекцією творів Гете, творів, які він називав "уривками великої сповіді". Більшість з них є цінними і рідкісними; вони стали своєрідним пам'ятником геніальному німецькому письменнику та інформатором книжково-видавничої справи Європи ХІХ — початку ХХ ст.

Про надзвичайно багатий і різнобічний творчий спадок відомого німецького письменника і видатного мислителя свідчать багатотомні зібрані, вибрані, окремі видання його творів.

Перше повне зібрання творів Гете, на якому базуються наступні, з'явилося у видавництві Котта в 1806 році. І з того часу імена Гете та Котта нерозривно пов'язані. Котта — родина німецьких друкарів, власників книгарень і видавців. Йоганн Фрідріх Котта (1764—1832) успадкував від свого батька видавництво і



книгарню в Тюбінгені "Johann Georg Cottashe Buchhandlung", яку придбав засновник цієї видавничої та книгорозповсюджувальної династії Йоганн Георг Котта (1631—1692). Видавничий успіх, якого він швидко досягнув як основний видавець творів Гете і Шіллера, з якими був у дружніх стосунках, надав йому вагомості та авторитету у видавничому світі, а також зміцнив фінансову позицію, що дозволяла виплачувати авторам достатньо високі гонорари. В 1810 році Й.Котта переїхав до Штутгарта разом зі створеною друкарнею. А через сімнадцять років заклав друкарню в Мюнхені. Видавав, окрім художньої літератури, історичні твори, праці відомих філософів своєї епохи тощо. Його син — Йоганн Георг (1796—1863) значно розбудував фірму; після нього власником видавництва став його внук Карл (1835—1888). Родина Котта, яка володіла своїми закладами в Штутгарті, Аугсбурзі і Мюнхені, перша в Німеччині урухомила швидкісну друкарську машину, винайдену в 1812 році Ф.Кенігом (1774—1833).

У Львівській іноземній книгозбірні зберігаються повні зібрання творів Гете, які побачили світ у названому видавництві: це