

Олена Симоненко,

канд. політ. наук, ст. наук. співроб.,

Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського,

Україна, Київ

НАУКОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ЛІДЕРСТВА ЯК ОДНОГО З НАЙВАЖЛИВІШИХ ЧИННИКІВ МОДЕРНІЗАЦІЇ БІБЛІОТЕЧНОЇ СФЕРИ

У статті розглянуто осмислення феномену лідерства в науковій думці, вперше у вітчизняному бібліотекознавстві подано аналіз, визначення та функції бібліотечного лідерства. Із залученням широкого фактографічного матеріалу висвітлено специфіку індивідуального та колективного, формального і неформального лідерства в бібліотечній галузі.

Ключові слова: лідерство, бібліотечне лідерство, бібліотека, колективне лідерство, індивідуальне лідерство.

Процес модернізації українського суспільства, що розпочався у 90-ті роки минулого століття, і нова соціально-культурна парадигма його розвитку є головними стимулами інноваційних змін, а суб'єктами цих змін виступають лідери.

Лідерство – універсальний за своєю природою феномен суспільного життя. Проблема ролі лідера в суспільній системі традиційно викликає дослідницький інтерес та активно вивчається у різних галузях знань: політології, філософії, соціології та інших науках.

Актуальність цього дослідження полягає в тому, що в нестабільні періоди розвитку суспільства потреба у вивченні та аналізі специфічних особливостей лідерства значно зростає. Адже в періоди фундаментальних трансформацій у суспільстві і державі роль лідерства стає винятково важливою.

На сьогодні можна говорити про те, що інститут лідерства набув яскравого політичного відтінку, проте це явище достатньо чітко проявляє себе і в бібліотечній сфері. Утім, дослідження історіографії проблеми лідерства виявило недостатню увагу до неї з боку бібліотекознавців.

Різні аспекти лідерства знаходять своє відображення в працях таких науковців, як Т. Базаров, К. Бланшар, Е. Богардс, В. Веснін, Д. Виханський, О. Громова, К. Джибб, Ю. Ємельянов, Н. Жаворонкова,

А. Карпов, Ю. Петрухно, Ф. Фідлер, Э. Шейн, та інших відомих учених, політиків, громадських діячів.

Значний внесок у дослідження теоретичних основ лідерства в контексті державного управління в Україні зробили Е. Афонін, К. Ващенко, І. Вітенко, В. Гошовська, В. Корнієнко, Б. Кухта, Л. Пашко, І. Сурай, М. Цюрупа, М. Шитюк та ін.

Вивченням сучасних тенденцій лідерства активно займаються В. Бебик, А. Брегада, А. Пахарєв, Г. Почепцов, Ю. Розенфельд, Ф. Рудич, О. Траверсе, П. Шляхтун та ін.

Наукові здобутки вказаних вчених стосуються визначення ролі лідера та його сутності, теорій ситуаційного лідерства та завдань лідера під час впровадження інновацій. Водночас практично нерозглянутим залишається бібліотечне лідерство. Хоча, наприклад, теоретичні засади дослідження бібліотечної професіології викладено у відомих монографіях і статтях А. Чачко.

Розвиток кадрового потенціалу бібліотеки досліджують Н. Ашаренкова, Л. Багрянцева, В. Жукова. Підвищенню іміджу бібліотечної професії приділяють увагу Л. Беліна, І. Бондаренко, В. Горовий, Т. Гранчак та ін. Про інноваційну орієнтованість керівника як запоруку успішної діяльності бібліотеки йдеться в дослідженнях Н. Ніколаєнко, О. Онищенко.

Враховуючи стан дослідження феномена бібліотечного лідерства у вітчизняному бібліотекознавстві, метою статті є визначення поняття «бібліотечного лідера», а також висвітлення функцій та видів бібліотечного лідерства як вагомого чинника модернізації бібліотечної сфери, розгляд його адаптації щодо сучасних викликів.

Бібліотека – соціальний інститут, який реалізує свої соціальні функції, адаптуючись до нових суспільних потреб. У сучасних умовах прискореної інформатизації модернізаційні перетворення стосуються всіх напрямів бібліотечної діяльності, зачіпають усі сфери функціонування бібліотек і, в першу чергу, комунікативні зв'язки із зовнішнім середовищем. Паралельно з цим здійснюється активне організаційно-технологічне оновлення бібліотечної системи. Сьогодні впливає на специфіку здійснення бібліотекою своїх функцій, посилює соціальну роль бібліотек у суспільстві; спектр інформаційних послуг і продуктів, які бібліотеки пропонують населенню, розширюється.

Дедалі більше уваги приділяється створенню фактографічних і концептографічних баз даних із соціальних, правових, економічних питань, проблем місцевого самоврядування, підприємницької діяльності, соціокультурного розвитку регіонів тощо. У практику роботи бібліотек управа-

джуються аналітичні методи перероблення інформації – готуються інформаційні дайджести, аналітичні добірки, які створюються на основі текстових фрагментів документів. Такі зміни зумовлені змінами в запитах користувачів, пов'язаними із зростанням обсягів продукуваної інформації, з одного боку, і посиленням значення інформації – з іншого.

Як засвідчує практика, широке впровадження в бібліотечну практику інноваційних методик, технологій, продуктів і послуг відбувається не само собою, а за активної участі лідерів. Лідери, відповідно до свого статусу, першими відчують і осмислюють зміни, нові суспільні потреби. За рахунок свого впливу лідери здатні сприяти прискоренню процесу адаптації бібліотечного інституту до нових реалій, модернізуючи діяльність бібліотек.

Всебічний аналіз літератури з означеної проблеми дослідження дає підстави стверджувати, що лідерство як поняття визначається дослідниками по-різному і використовується для опису широкого кола явищ, пов'язаних із процесами прояву влади і впливу у різних сферах соціуму. Запозичення терміна з повсякденної мови і його визначення дослідниками в кожному конкретному випадку відповідно до інтересів дослідження призвело до того, що неможливо і, як вважає ряд дослідників, навіть небажано сформулювати єдине визначення цього терміна.

Політологами лідерство визначається як «вплив, авторитет, влада і контроль над іншими; своєрідне підприємництво, що здійснюється на політичному ринку, де “підприємці” в конкурентній боротьбі обмінюють свої соціальні програми і способи вирішення соціальних завдань на керівні посади; символ спільності і зразок політичної поведінки групи здатний реалізувати її інтереси за допомогою влади; набір особистісних соціально-психологічних якостей лідера; функція певної ситуації та інше» [12, с.186].

Як слушно зазначає Ж. Блондель, «лідерство за своїми намірами та цілями є ознакою номер один будь-яких організацій. Для того, щоб існувало лідерство, необхідна наявність групи; і скрізь, де виникають групи, з'являється лідерство» [2, с. 7]. Лідерство – це відносини домінування і підпорядкування, впливу й наслідування в системі міжособистісних і групових відносин [7].

У своїй книзі «Політика як мистецтво керівництва» американський політолог Р. Такер застерігає від ототожнення лідерства з функціями посадових осіб у державному або партійному апаратах. Він зазначає, що лідерство – це щось значно більше, ніж аналіз і прийняття державно-

владних рішень, це – вплив на розум, енергію тих людей, яким належить зіграти свою роль у тому чи іншому процесі [7].

Іншими словами, як зазначає Л. Даунтон, лідерство – це «становище в суспільстві, що характеризується здатністю особи, яка це становище займає, скеровувати й організовувати колективну поведінку деяких або всіх його членів» [15]. Тобто, як вважають П. Дракер і У. Бенніс, «управління – це робити справу правильно; лідерство – це робити правильні справи» [5].

Зауважимо, що феномен лідера – це визнання, виявлення, застосування природних психофізичних, розсудливо-розумових та розпорядчо-організаційних відмінностей між людьми. Саме ці відмінності, особливі властивості та їх застосування характеризує лідерство як вплив на інших людей.

Цікавими в цьому контексті видаються висновки науковців про те, що лідерство – це особливий вид міжособистісних взаємин. Зокрема, на думку А. Пахарєва, лідерство – це не лише якості, а й особливий вид міжособистісних взаємин. Він визначає лідерство як «взаємозв'язок, взаємодію та взаємовплив основних його елементів: лідер, послідовники, середовище, завдання. Лідерство – це не тільки набір неординарних якостей і здібностей лідера, а й особливий вид міжособистісних взаємин, і його вплив є цілеспрямованим і передбачуваним, характеризується тривалістю часу та динамічністю» [10, 7].

Згідно з Дж. Террі, лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Массарик визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямована на досягнення цілей [14].

Дедалі більшої ваги набувають концепції лідерства, автори яких прагнуть врахувати вплив усіх чинників. Так, з'явилася інтеграційна теорія лідерства.

Зокрема, сучасний американський політолог М. Херманн вважає, що лідерство – багатогранне поняття. Розглядаючи його прояви, слід брати до уваги: 1) риси самого лідера; 2) завдання, які він повинен виконувати; 3) взаємозв'язок між лідером і його конституентами; 4) контекст або конкретну ситуацію, у яких лідерство здійснюється [16].

Проте до сьогодні вчені, які досліджують проблеми лідерства, дискутують з приводу того, що є визначальним для його становлення як суспільного феномена. У цьому плані М. Логунова виділяє три основні підходи [7], які залишаються актуальними і для бібліотечної сфери у визначенні бібліотечного лідерства.

Відповідно до першого, лідерство пояснюється як індивідуально-психологічний феномен, тобто як суто психологічне явище. Представники цього підходу вважають, що домінуючим фактором феномену лідерства є набір у того чи іншого індивіда певних індивідуально-особистісних рис. Набули поширення спроби виявити набір бажаних або обов'язкових для отримання статусу лідера індивідуально-психологічних рис. Наприклад, американський соціолог Е. Богардус такими рисами вважає: розум, енергійність, здатність передбачати, привертати до себе увагу, почуття гумору, твердість характеру.

Його колега К. Бірд, узагальнивши низку досліджень із проблем лідерства, навіть склав перелік 79 якостей, які, на його думку, притаманні лідерам. Ще один американський соціолог – Р. Стогділл – здійснив комплексне дослідження феномену лідерства і отримав суперечливі результати щодо його індивідуально-особистісних характеристик. У своєму «Підручнику з лідерства» він класифікує понад 40 елементів, пов'язаних із психологічними рисами лідерів і групує їх за п'ятьма основними рубриками: фізіологічні дані; соціальне походження; інтелектуальні здібності; особистісні характеристики; соціальні характеристики. Проте Р. Стогділлу так і не вдалося визначити, які з названих ним характеристик лідерства більше, ніж інші, пов'язані з цим важливим суспільним феноменом. За результатами дослідження вчений робить висновок: людина не стає лідером лише тому, що має певний набір особистісно-психологічних якостей. Але цього аж ніяк недостатньо.

Важливо зауважити, що у кожного лідера окреслені якості проявляються досить індивідуально. Окремі риси набувають домінуючого характеру, інші відходять на задній план. Крім того, лідерів відрізняє наявність багатьох суто індивідуальних, притаманних тільки їм, рис, що формує особливий стиль лідерства. Останній – як стійка відтворювана відмітна модель здійснення лідером своїх функцій фіксує своєрідність його поведінки, характер взаємодії з наближеним оточенням і послідовниками, ціннісні орієнтації, особливості прийняття рішень і низка інших чинників.

Згідно з другим підходом лідерство визначається як «функції» ситуації. Не відкидаючи значення індивідуально-психологічних якостей, прихильники цього підходу вважають, що ті чи інші риси лідера виявляються залежно від конкретної ситуації. На їх переконання, лідерство – це продукт ситуації, що склалася в певний конкретний період. Можна стверджувати, що вже сама наявність сприятливої ситуації передбачає активність лідера в оволодінні нею. Досить часто саме він виявляє

здатність оцінити ситуацію, її потреби і «подати» себе через зміну власного образу, позиції, поведінки відповідно до цих запитів. Проте і такий підхід не розкриває сутність феномена лідерства повністю.

Третій підхід є спробою поєднати у поясненні лідерства два попередніх. Лідер розглядається як продукт конкретної ситуації, у якій він виявляє свої індивідуально-психологічні якості. У межах цього підходу визначальними для становлення лідерства вважаються одночасно й індивідуально-психологічні риси лідера і умови, в яких відбувається його становлення.

Так, на думку С. Казе, лідерство генерується трьома чинниками: особистісними якостями, подією (або ситуацією) і групою послідовників. Цілком очевидно, що цей підхід є спробою подолати обмеженість двох попередніх і намаганням примножити їх позитивні якості, оскільки такий складний суспільний феномен, яким є лідерство, не можна пояснити, виходячи лише з однієї групи причин.

Узагальнюючи наведені визначення, *бібліотечним лідером* ми пропонуємо розуміти учасника бібліотечної діяльності, який прагне і здатний консолідувати зусилля оточуючих і активно впливає на цю діяльність для досягнення визначених і висунутих ним цілей.

За масштабом свого впливу серед бібліотечних лідерів можна виокремити місцевих, регіональних лідерів, які впливають на діяльність окремо взятого підрозділу, установи, бібліотек регіону (наприклад, Кіровоградська обласна наукова бібліотека ім. Д. І. Чижевського, Рівненська обласна наукова універсальна бібліотека та ін.), лідерів національного масштабу (Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського – НБУВ) та світових лідерів (Міжнародна федерація бібліотечних асоціацій та установ – ІФЛА, Бібліотека Конгресу, Британська бібліотека та ін.).

До функцій бібліотечного лідера можна віднести:

- 1) орієнтаційну – визначення стратегічних цілей розвитку бібліотеки (бібліотечної галузі), визначення тактичних завдань, формування етичних і технологічних стандартів бібліотечної діяльності;
- 2) інструменталістську – визначення шляхів досягнення стратегічної мети і вирішення тактичних завдань;
- 3) інтегративну – консолідація працівників навколо визначених цілей, узгодження й об'єднання спільних ідей, цінностей та ідеалів;
- 4) мобілізаційну – сприяння і стимулювання модернізації галузі, практичне застосування теоретичних висновків;
- 5) науково-інформаційну – самоосвіта і саморозвиток, теоретичне осмислення процесів розвитку бібліотечної сфери;

- б) педагогічно-виховну – підготовка бібліотечних кадрів, які відповідали б сучасним вимогам, що висуваються до бібліотечного працівника;
- 7) іміджеву – здатності викликати оптимізм та ентузіазм (формування й підтримка власного іміджу);
- 8) реагування – своєчасне вирішення насущних проблем.

За своєю суттю, а також за засобами і специфікою реалізації функцій лідера можна виокремити лідерство неформальне і формальне, індивідуальне і колективне.

Прикладом індивідуального лідерства в бібліотечній сфері є окремі дослідники-бібліотекознавці, бібліотечні фахівці, такі як О. Онищенко, Т. Вилегжаніна, В. Горовий, Л. Дубровіна, В. Пашкова та ін. Наприклад, В. Пашковою у теоретичному аспекті було досліджено історію та роль професійних бібліотечних об'єднань у розвитку бібліотечної справи та бібліотечної професії, вперше в Україні теоретично обґрунтовано значення концепції інтелектуальної свободи як основи розвитку бібліотечної професії та бібліотечної діяльності. Дослідниця також розробила нові навчальні курси для системи підготовки та перепідготовки кадрів інформаційно-бібліотечної сфери. Значну увагу В. Пашкова приділяє впровадженню в Україні новітніх інформаційних технологій, демократичних засад бібліотечної справи, прогресивного зарубіжного досвіду, реалізації міжнародних проектів, зокрема, проектів «Інтернет для читачів публічних бібліотек (LEAP)», «Вікно в Америку», «Бібліоміст», Publica, PULMAN, «Електронна бібліотека: Центри знань в університетах України» та ін. Вона – один з фундаторів Української бібліотечної асоціації (УБА) (1995 р.). За її підтримки при УБА та Національній академії керівних кадрів культури і мистецтв України (НАКККіМ) створено Центр інформаційно-бібліотечної освіти. В. Пашкова ініціювала та брала активну участь у розробці Кодексу етики бібліотекаря, що був прийнятий УБА (1996 р.). Брала участь у роботі над проектом Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про бібліотеки і бібліотечну справу”» (2000 р.). У 2009–2010 рр. була членом експертної групи Міжнародної федерації бібліотечних асоціацій та установ (ІФЛА) з розробки навчальної програми «Будуємо міцні бібліотечні асоціації». У 2010–2011 рр. вона – національний тренер програми ІФЛА «Будуємо міцні бібліотечні асоціації» в Україні. З 2011 р. – член комітету ІФЛА зі свободи доступу до інформації та свободи висловлення (FAIFE). У планах фахівця – створення в Україні при бібліотечних установах творчих лабораторій.

Колективне лідерство здійснюють бібліотечні асоціації (наприклад, Міжнародна федерація бібліотечних асоціацій – ІФЛА, в Україні

Українська бібліотечна асоціація – УБА), окремі бібліотеки (наприклад, визнаним світовим лідером бібліотечної сфери є Бібліотека Конгресу, в Україні – Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського, на регіональному рівні – Кіровоградська обласна наукова бібліотека ім. Д. І. Чижевського тощо), бібліотечні підрозділи у структурі бібліотечних установ.

Наприклад, ІФЛА (Міжнародна федерація бібліотечних асоціацій та установ [англ. The International Federation of Library Associations and Institutions]) – міжнародна організація, яка представляє інтереси бібліотек. Вона є авторитетною міжнародною організацією що об'єднує бібліотечні та інформаційні асоціації світу. До того ж ІФЛА є незалежною міжнародною неурядовою та некомерційною організацією. Основні її цілі:

- заохочення високих стандартів бібліотечних послуг та інформації;
- поширення передового розуміння цінності бібліотеки та інформаційних служб;
- представлення інтересів членів по всьому світу.

Членом ІФЛА можуть бути організації, об'єднання, установи (наприклад, бібліотеки) або безпосередньо бібліотекарі чи студенти. Проблеми, спільні для бібліотек з усього світу, є предметом основної діяльності ІФЛА. До них відносяться:

- вдосконалення бібліотечної справи, розвитку діяльності бібліотек та бібліотечної освіти;
- забезпечення вільного доступу до інформації та свободи вираження поглядів;
- обслуговування людей з особливими потребами;
- захист авторського права та інтелектуальної власності;
- збереження та захист бібліотечних матеріалів;
- оптимізація міжнародних обмінів бібліографічними відомостями в електронній формі тощо.

Слід зауважити при цьому, що Українська бібліотечна асоціація (УБА) є членом ІФЛА.

Українська бібліотечна асоціація – це незалежна всеукраїнська громадська організація, що об'єднує на добровільних засадах осіб (громадян України, іноземних громадян та осіб без громадянства), які професійно пов'язані з бібліотечною справою, бібліографічною й інформаційною діяльністю та зацікавлених осіб у їх розвитку на основі єдності інтересів для спільної реалізації своїх прав і свобод. Місією Української бібліотечної асоціації є всебічне сприяння розвитку бібліотечної справи і забезпеченню

реалізації права користувачів бібліотечних послуг на якісне та своєчасне бібліотечне й інформаційно-бібліографічне обслуговування, а також захист соціальних та інших спільних інтересів членів УБА.

Доречно згадати, що президія Української бібліотечної асоціації 7 липня 2015 р. ухвалила Маніфест УБА «Бібліотеки в умовах кризи», у якому представлено бачення місії та ролі бібліотек, їхньої цінності для українського суспільства, яке наразі долає кризові явища та впроваджує реформи. Маніфест розроблено також за участі В. Пашкової.

У свою чергу, завдячуючи цілеспрямованій стратегії розвитку діяльності бібліотек, запропонованої бібліотечними лідерами, бібліотеки послідовно перетворюються на багатопрофільні науково-прогностичні та інформаційні центри. Прикладом у цьому контексті є лідерська діяльність О. Онищенка – українського науковця, громадського діяча, академіка НАН України, генерального директора Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського (до 2013 р.), президента Асоціації бібліотек України, радника Президії Національної академії наук України, почесного генерального директора Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського.

Очоливши Центральну наукову бібліотеку ім. В. І. Вернадського АН УРСР, О. Онищенко виступив з низкою ініціатив щодо структурних змін у бібліотеці, підняття її наукового рівня та значущості як соціального інституту.

Так, під керівництвом вченого було перетворено на інститути відділ рукопису та відділ архівознавства, а також створено в бібліотеці центри: бібліотечно-інформаційних технологій; консервації та реставрації; культурно-просвітницький та редакційно-видавничий. Крім того, у структурі бібліотеки було створено Інститут біографічних досліджень. Задля підняття наукового рівня бібліотеки, у 1996 р. за активної позиції О. Онищенка, при бібліотеці відкрито аспірантуру та спеціалізовану вчену раду з історичних та технічних наук. Ним була проведена велика підготовча робота щодо відновлення історичної справедливості і повернення Центральній науковій бібліотеці ім. В. І. Вернадського статусу національної (відповідний Указ Президента був підписаний 5 квітня 1996 р.).

Реалізація розробленої О. Онищенком концепції розвитку бібліотеки ім. В. І. Вернадського сприяла перетворенню її на загальнодержавний науково-інформаційний комплекс. За концепцією О. Онищенка, у ХХІ ст. бібліотеки України мають увійти «як інфополіси – науково-дослідні, інформаційні, бібліотечні, видавничі й культурно-освітні комплекси

з розвиненою інфраструктурою формування й аналітико-синтетичного опрацювання документних потоків для інформаційного забезпечення науки, виробництва, освіти й культури» [3].

Варто визнати, що лідерська діяльність О. Онищенко у бібліотечній сфері розпочалася з формального лідерства – призначення науковця на посаду генерального директора НБУВ, а після успішного підтвердження обґрунтованої вченим концепції трансформації бібліотек практикою набула продовження у вигляді неформального лідерства.

До вищезазначеного додамо, що в бібліотеці з ініціативи О. Онищенко у 1992 р. було створено спеціальний підрозділ, орієнтований на співробітництво з органами державної влади України. Цей підрозділ після відповідної постанови Президії НАН України від 14 грудня 1995 р. отримав назву Служби інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади України (далі – СІАЗ), орієнтовану на зміцнення співробітництва з органами державної влади України, а керівником СІАЗ став доктор історичних наук, професор, заступник генерального директора з наукової роботи НБУВ, В. Горовий. Його активна діяльність у бібліотечній сфері є показовим прикладом індивідуального лідерства в бібліотечній сфері.

Уже під його керівництвом відбулося налагодження співробітництва СІАЗ з інформаційними підрозділами Адміністрації Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та ряду посольств.

Його якості справжнього лідера сприяли створенню наприкінці 2014 р. Центру досліджень соціальних комунікацій (далі – Центр). СІАЗ разом з Фондом Президентів України та Національною юридичною бібліотекою були об'єднані в Центр досліджень соціальних комунікацій – науково-дослідний підрозділ НБУВ, фахівці якого досліджують інформаційно-технологічні особливості формування національного інформаційного простору в період інформаційного протистояння; особливості функціонування національних бібліотек як суб'єктів національного інформаційного ресурсу, спрямованого на зміцнення інформаційного суверенітету та забезпечення інформаційної безпеки; проблеми використання інформаційного ресурсу соціальних мереж в інтересах розвитку інформатизації та соціально-економічного і культурного розвитку.

Ефективність роботи значною мірою залежить від його керівника. Лідерські здібності, харизма і вміння мобілізувати підлеглих, поміркованість та інноваційність В. Горового допомагають створювати успішний розвиток центру.

Крім вищесказаного звернемо увагу, що формальне лідерство – процес впливу на людей з позиції займаної посади на противагу нефор-

мальному лідерству, коли вплив на людей здійснюється за допомогою своїх здібностей, вміння тощо. Це дає підстави говорити про лідерство як управлінський статус, керівну посаду, пов'язану з прийняттям важливих рішень. Формальне лідерство – це керівництво як реалізація інституціоналізованих владних повноважень. Воно пов'язане із встановленими правилами призначення керівника й передбачає функціональні відносини. Неформальне лідерство ґрунтується не на формальних повноваженнях, а на авторитеті лідера, його визнанні оточенням. Важливим є те, щоб формальний керівник був також авторитетною особою. Але так буває не завжди. Можливі три варіанти поєднання лідерства й керівництва. Перший: керівник не є лідером, тобто не користується авторитетом у підлеглих. Така ситуація може скластися не лише коли неавторитетна особа посіла керівну посаду, а й у результаті втрати керівником колишнього авторитету. Другий варіант: збіг керівництва й лідерства, за якого формальний керівник виступає одночасно й авторитетною особою. Це найкращий випадок. Третій варіант: суто неформальне лідерство, за якого лідер не є керівником.

Отже, прагматичний підхід до виконання лідерських функцій дає змогу результативно й універсально вирішувати основні управлінські завдання бібліотечного лідера. У сучасних умовах переважна більшість бібліотечних лідерів прагнуть здійснювати управлінські функції у відповідності зі своїми індивідуальними (інтелектуальними й організаторськими) здібностями, особливостями темпераменту, професіоналізму найближчого оточення, якістю керівної еліти, соціально-економічним і внутрішньополітичним станом суспільства тощо.

Відштовхуючись від висновків вітчизняного політичного експерта Д. Видріна, можна виокремити ті властивості, якими має володіти бібліотечний лідер: «інноваційність, лексикон, прогностичні навички, маркетинг, арбітражні здібності, відчуття моменту».

Зміст цих властивостей полягає у:

1. Здатності постійно продукувати нові ідеї або їх комбінувати і удосконалювати залежно від обставин. Ця риса є однією з найважливіших для бібліотечного лідера, який покликаний не просто збирати і акумулювати потреби користувачів, а новаторськи їх реалізовувати у своїй діяльності.

Інноваційність лідера є важливим чинником в розробці і реалізації його бачення розвитку бібліотечної сфери; у нинішньому плінні змін бібліотекар може бути або пасивним суб'єктом, підхопленим течією глобальних змін, а може стати творчим, креативним центром, новатором, генератором змін, здатним змінити в кращий бік навколишню

реальність і створити міцний фундамент для стійкості нашого спільного майбутнього – справжнім бібліотечним лідером. Новатором бібліотечної справи часто називають Т. Вилегжаніну, генерального директора Національної парламентської бібліотеки України, віце-президента Української бібліотечної асоціації. Вона була одним з організаторів впровадження автоматизованих систем у практику роботи Національної парламентської бібліотеки України (НПБУ) та публічних бібліотек України. Т. Вилегжаніна – автор ґрунтовної наукової праці «Інформаційно-пошуковий тезаурус», численних публікацій у фаховій періодиці з питань організації та управління бібліотечною справою. Фахівець постійно залучається в Мінкультури України до розроблення проектів нормативно-правових актів із питань регулювання діяльності бібліотек.

Високою ініціативністю, вмінням реагувати на нові явища в бібліотечно-бібліографічній сфері відзначилася професор, доктор історичних наук Г. Швецова-Водка. Її якості справжнього лідера, сприяли успішній діяльності кафедри бібліотекознавства і бібліографії Рівненського державного гуманітарного університету (РДГУ) та в цілому розвитку вищої бібліотечної освіти в Західному регіоні України. Діяльність професора, доктора історичних наук Г. Швецової-Водки відзначається органічним поєднанням дослідження актуальних теоретичних питань документознавства та бібліографознавства з практикою сучасної підготовки кадрів вищої кваліфікації напряму «Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія». Г. Швецова-Водка сприяє впровадженню новітніх технологій у навчальний процес, постійному оновленню його характеру і форм. Як справжній вчений Г. Швецова-Водка згуртовує навколо себе команду однодумців та учнів, що дозволяє поєднувати в навчально-методичній та науковій роботі досвід старшого покоління з ентузіазмом молодих. Також Г. Швецову-Водку відрізняє рідкісний талант стратега та генератора сміливих ініціатив.

2. Важливою рисою сучасного лідера є його прогностичні навички, вміння прогнозувати перспективні напрями розвитку бібліотек і бібліотечної сфери відповідно до тих змін, що відбуваються у суспільстві. Показовим прикладом у цьому контексті є лідерська діяльність у бібліотечній сфері О. Онищенко, про що йшлося вище.

3. Об'єктивна оцінка лідерів має формуватися на реальних результатах їх діяльності, а критеріями такої результативності можуть бути досягнення або провали у бібліотечній сфері їх діяльності, рівень підтримки колективом та користувачами бібліотеки.

Вдалим поєднанням управлінського та лідерського статусів є приклади діяльності на посадах керівників бібліотек Л. Дубровіної, О. Онищенко,

Т. Ярошенко та ін. Зокрема, Т. Ярошенко – директор Наукової бібліотеки Національного університету «Києво-Могилянської академії» (Наукової бібліотеки НАУКМА), за період керівництва Науковою бібліотекою НАУКМА стала визнаним лідером із впровадження бібліотечних інформаційних технологій в Україні. Вона є головою секції університетських бібліотек Української бібліотечної асоціації, головою правління ГО «Українське Фулбрайтівське коло», виконавчим директором ГО «ELibUkr: Електронна бібліотека України».

Як вплив на інших людей лідерство передбачає:

- 1) постійність і стійкість (до лідерів не можна зараховувати людей, що зробили разовий вплив на певний процес);
- 2) здійснення на бібліотечну сферу, бібліотеку чи бібліотечну структуру або ж на їх певну частину;
- 3) інтелектуальну, організаторську і вольову перевагу;
- 4) здійснення не силовим примусом, а авторитетом або визнанням правомірності керівництва.

У цьому контексті визнаним бібліотечним лідером є Л. Дубровіна – генеральний директор Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського, доктор історичних наук, професор, член-кореспондент НАН України.

Як зазначають академік О. Онищенко та Л. Дубровіна, «...людина активної дії, вона тонко відчуває інноваційні потреби сьогодення» [10, с. 371].

У своїх роботах дослідниця звертається до опрацювання складних тем історії бібліотечної справи, зокрема з історії формування історико-культурних фондів, розвитку бібліотечної науки, функцій бібліотеки в історичному контексті. До того ж Л. Дубровіна була автором, керівником та виконавцем проектів у програмі ДКНТ «Книжкова спадщина України» (1992–1996 рр.) і Міннауки «Документальні ресурси архівної україніки в сучасних суспільних комунікаціях», «Рукописно-книжна культура України в суспільних процесах» (1997–1999 рр.), координатором проекту ДКНТ «Архівна та рукописна україніка: Національна зведена система документальної інформації» (1992–1996 рр.), що свідчить про високий науковий авторитет вченої [10].

Ще одна грань плідної діяльності Л. Дубровіної – науково-організаційна. Академік О. Онищенко зауважує, що «масштабність наукових досліджень, міцний кадровий склад відділу рукописів, яким тривалий час керувала Л. Дубровіна та розвиток його функцій у структурі бібліотеки дав змогу в зв'язку з її реорганізацією створити на базі цього підрозділу

Інститут рукопису, профілем котрого є науково-дослідна і науково-інформаційна робота в галузі кодикології, археографії, джерелознавства, документознавства, архівознавства тощо... Л. Дубровіна започаткувала власну історично-книгознавчу школу в галузі української кодикології, камеральної археографії, джерелознавства.

Активно працює Л. Дубровіна в громадських організаціях і професійних радах, зокрема “Національній комісії з питань повернення в Україну культурних цінностей при КМ України”, “Науково-видавничій раді Державного комітету архівів України”. Вона є членом професійних товариств – “Спілки архівістів України”, “Спілки бібліотекарів України”, “Українського біографічного товариства”, міжнародного товариства “Український історик”, обрана академіком нещодавно створеної громадської “Української академії істориків” та ін.» [10, с. 378].

Лідерська діяльність у бібліотечній сфері Л. Дубровіної дає підстави говорити про бібліотечне лідерство як символ спільності та зразок поведінки, що відображає інтереси й сподівання бібліотечних співробітників та користувачів, про колегіальність у бібліотечному лідерстві.

Звертає на себе увагу при цьому надзвичайно важливий фактор, уже доведений у комунікативістиці, психології, культурології та інших науках: навколишнє середовище (суспільство, широкий загал) сприймає будь-яку установу, попри всі її очевидні і незаперечні досягнення, не тільки найчастіше, а, як правило, насамперед через призму іміджу даної установи чи її лідерів.

Від іміджу лідера багато в чому залежить імідж керованої ним установи. Урешті-решт, так створюються власні наукові школи. Наукова школа – форма організації колективної наукової праці співробітників НДІ, ВНЗ, наукового центру тощо під керівництвом лідера школи, як правило, відомого вченого. Характеризується єдиною дослідною програмою, спільністю наукових поглядів і стилю наукової діяльності в конкретній галузі. Лідер є автором програмної концепції – основи для вирішення наукових задач.

Значний внесок у розвиток науково-освітньої діяльності, бібліотечної справи та бібліотечних професійних об’єднань здійснила Харківська бібліотечна школа. Велике значення у здійсненні змін у житті бібліотечної спільноти мало Харківське бібліотечне товариство (ХБО), організоване в 1990 р. У його формуванні вагома роль належить Харківській державній академії культури¹ та науково-методичному відділу Харків-

¹ Харківська державна академія культури (ХДАК) – це вищий навчальний

ської державної наукової бібліотеки ім. В. Г. Короленка (ХДНБ ім. В. Г. Короленка). Одним із основних завдань ХБО було визначено консолідацію бібліотечних працівників на професійній основі з метою підвищення престижу бібліотек і їх ролі в інтелектуалізації та інформатизації суспільства.

Окремо варто згадати Харківську державну наукову бібліотеку ім. В. Г. Короленка. В. Ракитянська є її директором, а також головою Харківського обласного відділення Української бібліотечної асоціації.

В. Ракитянська докладає багато зусиль для розвитку бібліотеки, намагається вивести її на новий рівень, створити їй імідж справжньої наукової установи – Центру знань XXI ст. Бібліотека здобула нове обличчя: створено історичну фотогалерею, музейну експозицію, кабінет бібліотекознавства ім. Л. Хавкіної, відкрито новий інтернет-центр та пункт доступу громадян (ПДГ) до інформації органів державної влади. Бібліотека є інформаційним флагманом з питань винахідницької діяльності в Харківській області. Постійно розширюється асортимент електронних послуг: служба електронної доставки документів, онлайн замовлення, експрес-замовлення, корпоративна віртуальна довідка, методична допомога онлайн для колег-бібліотекарів. Розвинені міжнародні зв'язки ХДНБ підтримують на міжнародному рівні імідж м. Харкова й області, як одного з найпотужніших регіонів України. Вона має високий соціальний імідж.

Отже, підсумовуючи сказане, можна зробити висновок: завдяки активній діяльності бібліотечних лідерів в Україні сформовано таку системно-структурну модель сучасної бібліотеки, яка дає змогу не тільки постійно її вдосконалювати й видозмінювати, а й підтримувати творчий та науковий потенціал. Завдяки плідній праці бібліотечних лідерів традиційна бібліотечна установа перетворилася з традиційних книгозбірень на комплексні бібліотечно-інформаційні, науково-дослідні і культурно-просвітницькі центри, які стають не тільки основним осередком бібліографічної діяльності в країні, а й центром розвитку комплексу наукових дисциплін: бібліотекознавства, книгознавства, бібліографо-

заклад загальнодержавної форми власності, підпорядкований Міністерству культури України. Залишаючись тривалий час єдиним в Україні вищим навчальним закладом, який забезпечував сферу культури висококваліфікованими фахівцями, ХДК став фундатором бібліотечної і культурологічної освіти. На базі його філії виник Київський інститут культури (нині Національний університет культури і мистецтв). ХДК стояв у витоків Рівненського інституту культури (нині Рівненський державний гуманітарний університет).

знавства. По суті, інститут бібліотечного лідерства стає ще однією комунікаційною ланкою між бібліотекою та суспільством, яка забезпечує своєчасну адаптацію бібліотечної сфери до нових умов і суспільних вимог.

Список використаних джерел

1. *Багрянцева Л. М.* Керівний склад бібліотеки з погляду дослідника / Л. М. Багрянцева, А. Л. Шалиганова // Харк. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка. – Вип. 3. – Харків, 2000. – С. 104–110.
2. *Блондель Ж.* Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель. – М. : Рос. акад. упр., 1992. – 135 с.
3. *Горовий В. М.* Імідж бібліотечного працівника в сучасній науці / В. М. Горовий // Бібл. вісн. – 2002. – № 5. – С. 3–7.
4. *Гранчак Т.* Еволюція вимог до професії бібліотечного працівника та її особливості на сучасному етапі розвитку суспільства / Т. Гранчак // Наук. пр. Нац. б-ки України ім. В. І. Вернадського. – 2003. – Вип. 11. – С. 61–67.
5. *Кови С. Р.* Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к Этике Характера : пер. с англ. / С. Р. Кови. – 2-е изд. – М. : Вече, Персей, АСТ, 1998. – 480 с.
6. *Конюкова І. Я.* Бібліотечна професія як об'єкт досліджень в Україні наприкінці ХХ ст. / І. Я. Конюкова // Питання культурології : міжвід. зб. наук. пр. – Київ, 2000. – Вип. 16. – С. 50–56.
7. *Логунова М. М.* Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності / М. М. Логунова // Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби. – Київ, 2006. – 196 с.
8. *Михайлова О. В.* Вивчення професійних та особистісних якостей бібліотекарів як невід'ємна складова поліпшення системи обслуговування / О. В. Михайлова // Укр. бібліотекар : минуле, сучасне, майбутнє : постановка та дослідження проблеми : матеріали наук. конф. – Київ, 2000. – С. 37–39.
9. *Онищенко О.* Любов Андріївна Дубровіна – сучасний історик, книгознавець, джерелознавець, діяч бібліотечної та архівної справи / О. Онищенко // Архівознавство. Археографія. Джерелознавство : Джерелозн. дисципліни : міжвід. зб. наук. пр. – Київ, 2001. – Вип. 3. – С. 371–382.
10. *Пахарев А. Д.* Політичне лідерство : історико-політологічний контекст і сучасне становище : автореф. дис. ... д-ра політ. наук : 23.00.02 / А. Д. Пахарев ; НАН України, Ін-т політ. і етнонац. дослідж. – Київ, 2003. – 32 с.

11. Українська бібліотечна асоціація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ula.org.ua/ua/>. – Назва з екрана.

12. Україна в сучасному геополітичному просторі : теоретичний і прикладний аспекти : [кол. моногр.] / за ред. Ф. М. Рудича. – Київ : МАУП, 2002. – 488 с.

13. Арчакова С. О. Формування бібліотекаря-професіонала в умовах інформаційного суспільства / С. О. Арчакова // Вісн. Харк. держ. акад. культури. – 2001. – Вип. 5. – С. 124–129.

14. Шалагинова Я. В. Психологія лідерства / Я. В. Шалагинова. – СПб. : Речь, 2007. – 494 с.

15. Downton L. Leadership Commitment and Charisma in the Revolutionary Process / L. Downton, Jr. Rebel. – N.Y. – London : 1973. – 220 p.

16. Hermann Margaret G. Defining the Bush Presidential Style / G. Margaret Hermann. – In: Mershon Memo, Spring 1989. – 202 p.

References

1. Bahriantseva, L. M. (2000). Kerivnyi sklad biblioteki z pohliadu doslidnyka [The management of library from the point of view of the researcher]. Issue 3. Kharkiv, pp. 104–110 [in Ukrainian].

2. Blondel, Zh. (1992). Politicheskoe liderstvo. Put k vseobemliushchemu analizu [Political leadership. Way to the comprehensive analysis]. Moscow [in Russian].

3. Horovyi, V. M. (2002). Imidzh bibliotechnoho pratsivnyka v suchasni nautsi [Image of the library worker in modern science]. *Bibl. visn – Library Journal*, no. 5, pp. 3–7 [in Ukrainian].

4. Hrachak, T. Yu. (2003). Evoliutsiia vymoh do profesii bibliotechnoho pratsivnyka ta yii osoblyvosti na suchasnomu etapi rozvytku suspilstva [Evolution of requirements to the profession of the library worker and its feature at the present stage of development of society]. *Naukovi pratsi Natsionalnoi biblioteki Ukrainy im. V. I. Vernadskoho – Transactions of V. I. Vernadsky National Library of Ukraine*, issue 11, pp. 61–67 [in Ukrainian].

5. Kovi Stiven, R. (1998). Sem navykov vysokoeffektivnykh liudei. Vozvrat k Etike Kharaktera [Seven skills of highly effective people. Return to Character Ethics]. Moscow [in Russian].

6. Koniukova, I. Ya. (2000). Bibliotechna profesiiia yak obiekt doslidzhen v Ukraini naprykintsi XX st. [Library profession as an object of researches in Ukraine at the end of the 20 th century]. *Pytannia kulturolohii – Questions of Culturology*, issue 16, pp. 50–56 [in Ukrainian].

7. Lohunova, M. M. (2006). *Sotsialno-psykholohichni aspekty upravlinskoi diialnosti* [Social and psychological aspects of administrative activity]. Kyiv [in Ukrainian].

8. Mykhailova, O. V. (2000). *Vyvchennia profesiinykh ta osobystisnykh yakosti bibliotekariv yak nevidiemna skladova polipshennia systemy obsluhovuvannia* [Studying of professional and personal qualities of librarians as integral component of improvement of the system of service]. *Ukr. bibliotekar: mynule, suchasne, maibutnie: postanovka ta doslidzhennia problemy – Ukrainian Librarian: Last, Real, Future: Statement and Research of the Problem*, pp. 37–39 [in Ukrainian].

9. Onyshchenko, O. (2001). *Liubov Andriivna Dubrovina suchasnyi istoryk, knyhoznavets, dzhereloznavets, diiach bibliotechnoi ta arkhivnoi spravy* [Liubov Andriivna Dubrovina is a modern historian, book scientist, source scholar, the figure library and archiving]. *Arkhivoznavstvo. Arkheohrafiia. Dzhereloznavstvo – Archival Studies. Archeography. Source Studies*, issue 3, pp. 371–382 [in Ukrainian].

10. Pakhariev, A. D. (2003). *Politychne liderstvo: istoriko-politohichnyi kontekst i suchasne stanovyshe* [Political leadership: historical and political context and modern situation]. *Extended Abstract of Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].

11. *Ukrainska bibliotechna asotsiatsiia* [Ukrainian Library Association]. Retrieved from <http://ula.org.ua/ua/> [in Ukrainian].

12. *Ukraina v suchasnomu heopolitychnomu prostori: teoretychni i prykladnyi aspekty* [Ukraine in modern geopolitical space: theoretical and applied aspects]. Kyiv [in Ukrainian].

13. *Formuvannia bibliotekaria-profesionala v umovakh informatsiinoho suspilstva* [Formation of the professional librarian in the conditions of information society]. *Visn. Khark. derzh. akad. Kultury – Visnyk of Kharkiv State Academy of Culture*, issue 5, pp. 124–129 [in Ukrainian].

14. Shalaginova, Ia. V. (2007). *Psikhologii liderstva* [Leadership psychology]. Saint Petersburg [in Russian].

15. Downton, L. (1973). *Leadership Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. London [in English].

16. Hermann Margaret, G. (1989). *Defining the Bush Presidential Style* [in English].

Стаття надійшла до редакції 13.11.2018.

Olena Symonenko,

Cand. Sci. (Political), Senior Researcher,
V. I. Vernadsky National Library of Ukraine,
Ukraine, Kyiv

Scientific Substantiation of Leadership as One of the Most Important Factors in Modernization of the Library Sphere.

The article highlights understanding of the phenomenon of leadership in scientific thought, at first time in the domestic library science presents analysis, definition and functions of library leadership. On base of a wide factual material covers the specifics of individual and collective, formal and informal leadership in the library field.

The urgency of this study is that in the unstable periods of society development, the need for study and analysis of specific features of leadership is growing significantly. Indeed, during the periods of fundamental transformations in society and state, the role of leadership becomes extremely important.

To date, it can be said that the institute of leadership has acquired a vivid political tone, but this phenomenon is quite clearly manifested itself in the library sphere. However, the study of the historiography of the problem of leadership revealed lack of attention to it by librarians.

Library is a social institution that realizes its social functions, adapting to new social needs. In modern conditions of accelerated informatization, modernization transformations relate to all areas of library activity, affect all areas of the functioning of libraries and, first of all, communicative relations with the external environment. In parallel, an active organizational and technological update of the library system is carried out. The present time affects the specifics of the library's implementation of its functions, increases the social role of libraries in society; the range of information services and products that libraries offer to the population is expanding. More attention is being paid to the creation of factual and conceptual databases on social, legal, economic, local self-government, entrepreneurial activities, socio-cultural development of regions, etc. In the practice of libraries, analytical methods for processing information are introduced – information digests are being prepared, analytical collections are created based on text fragments of documents. Such changes are due to changes in user queries related to the growth of volumes of produced information on the one hand and the increase in the value of information – on the other.

As practice shows, widespread implementation into the library practice of innovative techniques, technologies, products and services occurs not by itself, but with the active participation of leaders. Leaders, according to their status, first feel and understand changes, new social needs, due to their influence leaders can help accelerate the process of adaptation of the library institute to new realities, modernizing the activities of libraries.

Thanks to the active work of library leaders in Ukraine, such a system-structural model of a modern library has been formed, which enables it not only to continuously improve it and to modify it, but also to maintain its creative and scientific potential. Thanks to the fruitful work of library leaders, the traditional library institution has been transformed from traditional library collections into integrated library-information, research and cultural and educational centers, which become not only the focal point of bibliographic activity in the country, but also the center for the development of a complex of scientific disciplines: librarianship, bibliography, bibliographic study. In essence, the institute of library leadership becomes another communication link between the library and society, which ensures timely adaptation of the library sphere to new conditions and social requirements.

Keywords: leadership, leadership library, library, collective leadership, personal leadership.