

будь-якої держави. Завдяки їй забезпечується матеріальний захист населення за рахунок самих працівників, роботодавців та держави на випадок втрати працездатності. Що стосується пенсії, то її можна визначити як регулярну грошову виплату непрацездатним громадянам як матеріальна допомога за похилим віком, з інвалідності, за вислугу років.

На сьогоднішній день Україна потребує ефективної пенсійної реформи, яка посилить соціальний захист осіб, що втратили працездатність, забезпечить гідний рівень їхнього життя в результаті стійкого розвитку пенсійної системи, а досвід провідних країн світу допоможе вирішити цю проблему.

### Список використаних джерел:

1. Быкова Т. А. Основные правила организации документооборота предприятия / Т. А. Быкова // Делопроизводство и документооборот на предприятии. – 2003. – № 9. – С. 4–10.
2. Матліна М. М. Інформаційно-документаційне забезпечення діяльності канцелярії виробничого підприємства / М. Матліна // Гуманітарний часопис. – 2012. – № 3. – С. 108-113.
3. Опарін В.М., Малько В.І. Бюджетна система: Навч. метод. посіб. – К.: КНЕУ, 2000. – 204 с.
4. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991.
5. Якіменко А. В. Основи документообігу та документознавства: виробниче видання / А. В. Якіменко. – М.: Екзамен, 2003. – 192 с.

**Мацієвська Г.С.**

*студент,*

*Харківська державна академія культури*

## ТЕОРЕТИЧНІ УЯВЛЕННЯ БІБЛІОТЕКОЗНАВЦІВ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Сьогодні не існує єдиного підходу до трактування поняття «організаційна культура». До того ж різні науковці для її характеристики часто використовують такі терміни, як «корпоративна культура», «культура підприємства», «культура організації», «фірмова культура». Крім того, феномен досліджується з точки зору різних наукових дисциплін (психології, соціології, антропології, менеджменту, економіки). У бібліотекознавстві окремі компоненти організаційної культури розпочали досліджувати з кінця 90-х рр.

Серед російських бібліотекознавців першою комплексно вивчити організаційну культуру бібліотек спробувала Т. Б. Сабініна в своїй дисертації «Організаційна культура як фактор розвитку кадрів бібліотеки» (2002). До цього організаційна культура стосовно бібліотек ще не стала предметом самостійного вивчення та досліджується лише у публікаціях Т. А. Жданової та В. А. Мінкіної, а також у розділі посібника І. М. Суислової «Менеджер бібліотеки: вимоги до професії і особистості» (2000) та у «Довіднику бібліотекаря» (СПб, 2000).

Найбільш повним і розгорнутим визначенням культури організації Т. Б. Сабініна вважає визначення В. А. Мінкіної: «Корпоративна культура – це сукупність пануючих у даній установі ціннісних уявлень, норм і зразків поведінки, що визначають зміст праці співробітників, незалежно від займаного ними місця в ієрархічній структурі». Саме це визначення є робочим у дослідженні автора [4].

У «Довіднику бібліотекаря» розглядається роль організаційної культури в формуванні бібліотечного колективу і визначається як «сукупність пануючих у даній установі ціннісних уявлень, норм і зразків поведінки, що визначають зміст і модель діяльності співробітників незалежно від їх посадового становища і функціональних обов'язків» [5, с. 265]. Як відзначають автори, організаційна культура складається з комплексу компонентів: уявлення про місію, призначення бібліотеки, основні цілі її діяльності, які усвідомлюються та розділяються всіма співробітниками; цінностей організації, що впливають з місії; прийнятих норм розподілу влади і повноважень; стилю взаємин як усередині бібліотеки, так і при її взаємодії з іншими установами; уваги до власної історії, традиціям, звичаям; порядку залучення нових членів колективу до цінностей бібліотеки; умов, створюваних для самореалізації співробітників, і прийнятих форм їх заохочення [5, с. 266].

І. М. Сулова визначає організаційну культуру як «спільні цінності, соціальні норми, установки поведінки, що виробляються суспільством, організацією, групою людей та які регламентують дії особистості, примушують індивіда вести себе так, а не інакше без видимого примусу [6, с. 77]. Автор виділяє в організаційній культурі бібліотеки наступні складові:

- філософія, що задає сенс існування бібліотеки і її ставлення до співробітників та читачів, включаючи особисту ініціативу, готовність до ризику, високі критерії якості бібліотечного обслуговування;
- домінуючі цінності, на яких базується бібліотека, що стосуються цілей її існування і засобів досягнення цих цілей;
- норми і правила які розділяються співробітниками бібліотеки та принципи взаємовідносин всередині колективу;
- соціально-психологічний клімат бібліотеки;
- поведінкові ритуали, що виражаються через церемонії, знаки [6, с. 80].

О. Я. Галімова, в посібнику для курсу «Організаційний розвиток систем управління», розглядає культуру організації як «сукупність управлінського персоналу, системи цінностей і процедур, комплекс найбільш стабільно і тривалий час існуючих характеристик організації» [1, с. 4].

Одним із серйозних прикладних досліджень з питань корпоративної культури бібліотеки є робота О. М. Ястребової, яка до того ж має практичну спрямованість. Вона є єдиним на даний момент дослідженням, в якому показана сутність корпоративних бібліотечних процесів, іміджу бібліотеки та шляхи вдосконалення корпоративної культури бібліотеки. Автор розглядає організаційну культуру як «сукупність прогресивних формальних і неформальних правил, норм діяльності, цінностей, переконань, культурних образів, включених в усі сфери життєдіяльності організації та які задають

співробітникам зразки поведінки, що дозволяють справлятися з проблемами зовнішньої і внутрішньої адаптації, які зумовлюють конкурентоспроможність структури» [8, с. 25].

Слід зазначити, що більшість дослідників-бібліотекознавців подають поняття «організаційна культура бібліотеки» як перекладені або повністю дубльовані визначення, висунуті раніше вченими в галузі менеджменту. Серед зарубіжних бібліотекознавців взагалі найбільш популярним є визначення американського психолога та фахівця з менеджменту Едгара Шейна, який у своїй роботі «Організаційна культура и лідерство» (1992) розглядає організаційну культуру як «патерн колективних базових уявлень, які формуються групою при вирішенні проблем адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність і передаються новим членам групи в якості правильної системи сприйняття, мислення і відчуття відносно названих проблем» [7, с. 31-32].

Нажаль, в Україні не проводилося комплексного дослідження організаційної культури бібліотек. Ми зустрічали дослідження окремих елементів, таких як місія, імідж тощо. Є лише декілька публікації, у яких автори розкривають сутність поняття «організаційна культура бібліотеки», розглядають рівні і структурні компоненти та ефективність практичного використання типології корпоративної (організаційної) культури бібліотеки, виокремлюють та розглядають завдання, чинники та соціально-психологічні особливості формування організаційної культури бібліотек тощо.

Так, науковий співробітник ДНПБ ім. В. О. Сухомлинського Олена Кривоносова, узагальнюючи спільні риси терміну «корпоративна культура бібліотеки» в працях вчених, дає наступне визначення: «корпоративна культура бібліотеки – це система, яка складається з набору цінностей, норм, правил, стандартів і процедур, що визначають поведінку та ступінь згуртованості співробітників у процесі спільної діяльності для успішного виконання місії і стратегії бібліотеки з метою її розвитку, конкурентоспроможності й процвітання» [3, с. 193]. До основних принципів формування корпоративної культури бібліотеки у забезпеченні її успішної діяльності й розвитку автор відносить: створення згуртованого колективу, який поділяє основні цінності загальноприйнятої поведінки; формування психологічного клімату, заснованого на делегуванні керівництвом деяких повноважень персоналу; формування внутрішнього кадрового резерву; створення атмосфери, що сприяє інноваціям і професійному вдосконаленню [3, с. 196].

В. Конюшенко вважає, що оптимальна організаційна культура – це та, що дозволяє бібліотеці ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно та цілеспрямовано розподіляти і направляти зусилля своїх співробітників, а також задовольняти інформаційні потреби читачів. Формування організаційної культури представляє собою складну і довготривалу операцію. У зв'язку з тим, що практично не має схем типової структури бібліотек, необхідно враховувати специфічні особливості кожної установи, її цілі, задачі, функції, взаємозв'язки, об'єм та складність

виконуваних робіт, кількість співробітників, усі внутрішні та зовнішні умови, соціальні та психологічні чинники, які діють у таких закладах [2, с. 130].

Отже, організаційна культура є складним та багатогранним явищем. Міждисциплінарний характер теорії організаційної культури накладає свій відбиток на використання терміну «організаційна культура» і спричинює появу цілої низки близьких за змістом понять, які не завжди узгоджуються між собою. Бібліотекознавці, досліджуючи організаційну культуру бібліотек, спираються на досвід дослідників у галузі менеджменту, застосовуючи їх теоретичні та практичні доробки майже без змін.

### Список використаних джерел:

1. Галимова Е. Я. Организационная культура библиотеки : учеб. пособие по курсу «Организационное развитие систем управления» / Е. Я. Галимова ; Краснодар. гос. ун-т культуры и искусств. – М. : ИПО Профиздат : Изд-во Моск. ун-та культуры и искусств, 2002. – 51 с.
2. Конюшенко Ю. В. Соціально-психологічні особливості формування організаційної культури наукових бібліотек / Ю. В. Конюшенко // Вісник Нац. техн. ун-ту України «Київ. політехн. ін-т». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – № 3. – С. 128-131.
3. Кривоносова О. Корпоративна культура в контексті перспективного розвитку сучасних бібліотек / О. Кривоносова // Наук. пр. Нац. б-ки України ім. В. І. Вернадського. – 2016. – Вип. 44. – С. 191-199.
4. Сабинина Т. Б. Организационная культура как фактор развития персонала библиотеки : автореф. дис... канд. пед. наук : 05.25.03 / Татьяна Борисовна Сабинина ; СПбГУКИ. – СПб : [б. и.], 2002. – 22 с.
5. Справочник библиотекаря / редкол.: Л. В. Трапезникова [и др.] ; науч. ред.: А. Н. Ванеев, В. А. Минкина. – Изд. 2-е, испр. и доп. – СПб. : Профессия, 2003. – 448 с.
6. Сусллова И. М. Менеджер библиотеки: требования к профессии и личности / И. М. Сусллова ; МГУКИ. – 2-е изд., дораб. и доп. – М. : Профиздат : Изд-во Моск. ун-та культуры и искусств, 2000. – 144 с.
7. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
8. Ястребова Е. М. Корпоративная культура библиотеки: теория, история, современные тенденции : [учеб.-метод. пособие] / Е. М. Ястребова. – М. : [Литера], 2009. – 256 с.