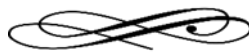


ступнення широкому загалу та формування архівів електронних документів, – це складне і водночас актуальне завдання, яке потребує постійної уваги та конкретних зусиль, тому воно є пріоритетним у розвитку галузі, а пошук шляхів його вирішення триває досі.

Отже, ефективна робота з оцифровування та формування архівів електронних документів насамперед залежить від впровадження сучасних інформаційних технологій. Їх використання полегшує роботу архівістів, підвищує якість наданих послуг користувачам. Водночас в Україні є ціла низка проблем, які гальмують процеси широкомасштабного впровадження інформаційних технологій в архівну справу, насамперед це стосується недостатнього рівня фінансування архівних установ, тому в них і немає реальної можливості для широкого розгортання робіт з переведення своєї діяльності на якісно новий рівень.

Список використаних джерел

1. Артеменкова О. М. Пошук архівної інформації про родовід засобами мережі Інтернет. *Інформація, комунікація та управління знаннями в глобалізованому світі*: зб. матеріалів Другої міжнар. наук. конф., м. Київ, 16–18 травня 2019 р. Київ: Вид-во Ліра-К, 2019. С. 105–106.
2. Верьовкіна Н. М. Електронний архів як засіб зберігання та пошуку документальної інформації. URL: http://www.confcontact.com/2014-nauka-v-informatsionnom-prostranstve/sk5_veryovkina.htm



**Охріменко Г. В., канд. іст. наук, доцент,
Національний університет «Острозька академія», м. Острог**

ЦІННІСНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ БІБЛІОТЕЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ СУЧАСНОЇ НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ В УКРАЇНІ

Корпоративна культура – це складний комплекс узгоджень, що бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації [2, с. 171]. Зазвичай корпоративна культура виявляється у філософії й ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. Водночас у теперішньому науковому дискурсі активно використовують поряд із терміном «корпоративна культура», поняття «організаційна культура». Чи є ці поняття тотожними?

Аналіз останніх наукових публікацій дослідників (О. С. Віханський, С. В. Іванова, Л. В. Карташова, Е. Д. Малінін, В. А. Співак) показує, що дані поняття чітко не розмежовуються, а використовуються як синоніми, хоча саме існування таких визначень означає розрізнення феноменології. Відповідно організаційна культу-

ра визначається як інтегральна характеристика організації, цілісне уявлення про цілі і цінності, властиві організації, специфічні принципи поведінки і способів реагування [1, с. 285].

Отже, організаційна культура має нормативно-директивне обґрунтування – режим роботи організації, виконання функціональних обов'язків визначається нормативно-організаційними актами. Корпоративна ж культура відповідає за ідейний інсайт норм, правил, ритуалів, які мають все ж рекомендаційний характер.

Наукова бібліотека університету – це структурний підрозділ, що забезпечує літературою й інформацією навчально-виховний та науковий процеси і діє на підставі законодавчих актів та організаційних документів, затверджених вищими органами управління, чітко підпорядкований вимогам організаційної культури. Однак також наукова бібліотека університету відповідає ціннісним аспектам корпоративної культури, адже є сучасним науковим, культурно-освітнім, інформаційним центром, що забезпечує реалізацію потреб користувачів в одержанні найновішої інформації, а також одночасно формує інформаційну культуру майбутніх спеціалістів, які будуть працювати в принципово нових умовах інформаційного суспільства.

Корпоративна культура наукових бібліотек в Україні перебуває на етапі становлення та трансформації – перехід від моделі 2 роду (патерналізму) до моделі 1 роду (партисипативності). Патерналістська модель корпоративної культури передбачає, що у керівництва організації є деякі уявлення про бажану для них корпоративну культуру, однак її формування ведеться нецілеспрямовано та не обумовлено документально. Основними ризиками такого типу корпоративної культури є: 1) домінантна роль першого керівника як у питаннях стратегії підприємства, так і в питаннях тактики; 2) патерналізм щодо співробітників потребує від них безумовної покірності; 3) керівник вважає необхідним забезпечувати потреби працівників, зокрема і потреби, які знаходяться за межами його трудової діяльності. Партисипативна модель корпоративної культури наукової бібліотеки вимагає від керівництва точного уявлення про вид корпоративної культури, реально наявних, а не формально задекларованих цінностей корпоративної культури.

Однак і ця модель 1 роду має низку ризиків:

1) обговорення управлінських рішень часто займає багато часу, і на обговоренні все і закінчується;

2) з певних питань підлеглі не мають достатньої компетентності для прийняття рішень, тому прийняті рішення можуть бути помилковими;

3) діяльність керівника піддається контролю групи, що також може призвести до негативних наслідків через розпорошення відповідальності [4].

Основними причинами повільного переходу від моделі 1 роду до моделі 2 роду є:

1) професійна компетентність керівників і спеціалістів служб з управління персоналом, які не розуміють змісту терміна «корпоративна культура», як слід, не розуміють необхідності в її доцільному формуванні;

2) корпоративна культура сприймається багатьма керівниками як якийсь набір гасел;

3) прямі перенесення сімейних відносин у практику діяльності підприємства;

4) у певних випадках цільовим призначенням корпоративної культури є формування колективізму [3, с. 1026].

Таблиця 1 – Базова мета наукової бібліотеки Національного університету «Острозька академія»

Мета	Оцінка ТОП-менеджменту (%)	Пріоритет	Оцінка працівників бібліотеки (%)	Пріоритет
Відданість справі	47	1	33	1
Прибуток	30	3	21	2
Науково-технічних розвиток	19	4	17	3
Повага до працівника	34	2	15	4

Таблиця 2 – Стан поінформованості працівників наукової бібліотеки Національного університету «Острозька академія»

Питання інформованості	Добре інформований (% від усіх опитаних)
Чи знайомі ви з історією своєї організації та бібліотеки?	42
Чи знайомі ви зі станом справ в організації?	32
Чи знайомі ви зі структурою організації?	52
Чи знайомі ви з соціальною стратегією організації та структурою персоналу?	36
Чи знайомі ви з економічною стратегією організації?	22
Чи знайомі ви з технічною стратегією організації та розвитком нових технологій?	21

Таблиця 3 – Ціннісні орієнтації наукової бібліотеки та керівників середньої ланки Національного університету «Острозька академія» (за 10-бальною шкалою)

Найменування цінності	Працівники бібліотеки (% від усіх опитаних)	Керівники середньої ланки університету (% від усіх опитаних)
Гідна заробітна плата	8,9	9,1
Можливість працювати в гарному колективі	7,2	8,7
Моральне задоволення від результатів роботи	6,8	8,4
Можливість професійного зростання	5,7	8,2
Реалізація власних можливостей	5,6	8,05
Престижне місце роботи	4,7	7,2

Які ж ознаки сформованої корпоративної культури? Насамперед, це розуміння персоналом організаційних цілей та залучення його до процесу прийняття рішень. Не меншу вагу має рівень інформативності працівників бібліотеки про поточний стан справ, стратегію розвитку організації, а також рівень відповідності ціннісних орієнтацій працівників цілям організації, інтеграції цінностей та норм поведінки. Додатковим бонусом є наявність корпоративних свят, ритуалів та чітка ідентифікація персоналу зі своєю установою.

Внаслідок порівняльного аналізу уявлень ТОП-менеджерів університету і персоналу наукової бібліотеки Національного університету «Острозька академія» щодо базових цілей наукової бібліотеки вдалося виявити парадоксальність ситуації, яка склалась. Парадокс полягає в тому, що працівники більш впевнено, порівняно з керівником, формулюють мету бібліотеки. 64 % працівників стверджують, що знають базову ціль наукової бібліотеки. Водночас навряд чи ці уявлення можна назвати точними. Цілі бібліотеки зазвичай не транслиують офіційними каналами. Уявлення про них формуються у працівників на основі непрямих спостережень за поведінкою керівників, особистого життєвого досвіду.

Результати дослідження:

1) розбіжності у розумінні базової мети установи свідчать про високий рівень декларованості позицій, що стосуються стану персоналу, що підтверджує думку про вторинність питань соціального порядку порівняно з економічними і технічними;

2) менеджери та персонал орієнтовані здебільшого на вирішення поточних питань, а не планування стратегій. Незначний рівень поінформованості працівників щодо стратегії своєї установи може пояснюватися не тільки закритістю цієї інформації, а й її елементарною відсутністю;

3) констатуємо недостатність ідентифікації працівників з установою, для них це є джерелом доходів. Подібний стан є наслідком недостатньо ефективної роботи з формування внутрішньофірмового іміджу серед персоналу.

Список використаних джерел

1. Гриценко Н. В. Особливості формування корпоративної культури організації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С. 284–290.
2. Потапюк І. П. Корпоративна культура як складник стратегічного управління персоналом підприємства. *Приазовський економічний вісник. Класичний приватний університет*. 2017. Вип. 5(05). С. 170–175.
3. Пушкар З. М., Панчук Д. В. Корпоративна культура в контексті діяльності організації. *Молодий вчений*. 2017. № 10(50). С. 1025–1028.
4. Стамбульська Х., Передало Х. Корпоративна культура: сутність, типи та роль у розвитку організації. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.1.204.

