

них процесів, швидкий розвиток електронних мереж зв'язу, конкуренція, що почалась на ринку не залишили бібліотеці вибору. Сьогодні це вже вимога часу. Президент ІФЛА Роберт Вейджворт на одній з міжнародних конференцій відзначив: "Прогрес у бібліотечній справі залежить від людей, котрі дивляться в майбутнє". Зміни, що відбуваються в бібліотечній справі — це неминуче майбутнє, і бібліотеки повільно, крок за кроком входять у нього.

#### Список використаної літератури

1. *Бородовський О.Й.* Нові шляхи розвитку інтегрованої бібліотечно-інформаційної системи ИРБИС // *Наук. пр. Нац. б-ки України імені В.І. Вернадського.* — К., НБУВ 2001. — № 6. — С. 132—138.
2. *Добко Т.В.* Використання електронних інформаційних ресурсів у довідково-бібліографічному обслуговуванні // *Вісн. Кн. палати.* — 2003. — № 6. — С. 25—28.
3. *Орлеанська Н.А.* Пріоритетний напрям роботи Державної наукової медичної бібліотеки України // *Наук. пр. Нац. б-ки України імені В.І. Вернадського.* — К., НБУВ 2000. — № 5. — С. 306—310.
4. *Павленко Р.І. Орлеанська Н.А.* Система бібліотечно-інформаційного забезпечення спеціалістів-медиків України в єдиному інформаційному просторі // *Бібліотеки і асоціації в меняющемся мире : новые технологии и новые формы сотрудничества :*
5. *Павленко Р.І., Остапенко Т.А., Орлеанська Н.А.* Система забезпечення Державною науковою медичною бібліотекою України інформаційного-бібліографічного потенціалу медичної галузі // *Бібліотеки і асоціації в меняющемся мире : новые технологии и новые формы сотрудничества: Матеріали 10 Міжнарод. конф. "Крым 2003"* — Судак, 2003. — Т. 3. — С. 881—884.
6. *Петрова Л.* Економічний підхід до інформаційного ресурсу бібліотеки // *Наук. пр. Нац. б-ки України імені В.І. Вернадського.* — К., НБУВ 2001. — № 6. — С. 415—421.
7. *Прокошева Т.* Політика Міністерства культури і мистецтв в галузі створення та інтеграції інформаційних ресурсів українських бібліотек: За матеріалами доп. на Всеукр. наук.-практ. конф. — *Бібл. планета.* — 2000. — № 4, (10). — С. 2—5.
8. *Цибулько П.М., Пионківська І.М.* Тенденції розвитку винахідницької діяльності за галузями економіки України // *Пробл. науки.* — 2000. — № 2. — С. 10—14.
9. *Christine Lind Hage.* Books, Bytes, Buildings and Bodies: Public Libraries in the 21<sup>st</sup> Century // *American Libraries.* — January 1999. — P. 79—81.

*Наталія Орлеанська,*

*завідувач відділу наукових інформаційних технологій  
Державної наукової медичної бібліотеки МОЗ України*

УДК 023.5:658.310.42

## ВЗАЄМОДІЯ В БІБЛІОТЕЧНОМУ КОЛЕКТИВІ: ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ



*Юлія Петрухно,  
аспірантка Харківської  
державної академії культури*

У суспільстві всі соціальні підсистеми перебувають в економічній, соціально-політичній та духовно-інформаційній взаємодії. Багатоелементність соціального середовища, його динаміка постійно привертаять увагу дослідників до терміна "взаємодія". Від рівня, якості, напряму взаємодії залежить життєздатність суспільства, його підсистем та соціальних організацій. І це, мов у краплині води, віддзеркалюється в діяльності бібліотек як соціально-професійних організацій, елементами яких є люди, ідеї, матеріально-технічна база.

Метою статті є аналіз взаємодії з точки зору різних наук, її класифікація та вплив на сучасний бібліотечний колектив.

А з точки зору філософії — це категорія, що відображає процеси впливу об'єктів один на одного, їхнє взаємне зумовлення, зміну стану та породження одним об'єктом іншого. Взаємодія — об'єктивна та універсальна форма руху, розвитку, вона визначає існування та структурну організацію будь-якої матеріальної системи. Взаємодія — це вид неопосередкованого чи опосередкованого, зовнішнього чи внутрішнього зв'язу, відносин. Властивості об'єкта можуть виявлятися та бути пізнаними тільки в його взаємозв'язку з іншими об'єктами. Поняття "взаємодія" пов'язано з поняттям "структура". Взаємодія виступає інтегруючим фактором, завдяки якому відбувається об'єднання частин у певний тип цілісності.

Взаємодія має об'єктивний та універсальний характер. Завдяки універсальності взаємодії здійснюється взаємний зв'язок усіх структурних рівнів буття, матеріальна єдність світу. Принцип взаємодії конкретизується у філософському вченні про причинність. Саме взаємодія визначає причину та результат. Кожна із частин, що взаємодіють, є причиною іншої та результатом одночасного впливу протилежної сторони.

Взаємодія зумовлює розвиток об'єктів. Саме взаємодія протилежностей, суперечностей, є найбільшим джерелом, основною та кінцевою причиною виникнення, саморуку та розвитку об'єктів. Кожна форма руху матерії містить у своїй основі певні типи взаємодії структурних елементів.

Складні форми взаємодії характеризують життя суспільства. Категорія взаємодії є істотним методологічним принципом пізнання природних та суспільних явищ. Будь-які об'єкти можна зрозуміти та визначити лише в системі відносин та взаємодії з іншими навколишніми явищами, їхніми частинами, сторонами та властивостями. Пізнання речей означає пізнання їхньої взаємодії та є результатом взаємодії між суб'єктом та об'єктом.

Взаємодія частини та цілого не обмежується відношеннями загального та окремого. Вона має свої особливості, дослідження яких визначають природу того чи іншого цілого; на шляху освіти та розвитку; частини стосовно цілого.

Соціальна філософія розглядає два типи взаємодії: взаємодія суспільства і природи та взаємодія суспільства й особистості. Взаємодія суспільства та особистості — це, передусім, взаємин їхніх інтересів, які відбуваються через взаємини з інтересами соціальної групи, до якої належить особистість, з інтересами суспільства.

Нині відбувається реорганізація бібліотечних колективів, вони перетворюються на багатофункціональні та багато-професійні структури. Крім того, більшість малих груп створюються як команда. Взаємодія в таких малих групах, взаємодія багатофункціональних та багато-професійних малих груп з багатофункціональним та багато-професійним бібліотечним колективом — це основні завдання, які потребують оперативного вирішення.

Дослідження проблеми взаємодії в соціальній психології має давню традицію. Проте вона надзвичайно суперечлива. З одного боку, досліджень з проблеми взаємодії багато, зроблені чисельні експериментальні методики, є власна теоретична концепція, в якій взаємодія — визначальний пункт аналізу (інтеракціонізм). З іншого боку, місце взаємодії в загальному механізмі соціальної поведінки та соціальної діяльності особистості висвітлено дуже поверхово, наприклад, нечітко розроблена концепція про співвідношення взаємодії та комунікації, роль взаємодії у структурі спілкування тощо.

Психологія розглядає чотири види взаємодії: міжособистісна, міжгрупова, між колективом та особистістю та між особистістю та суспільством.

Соціологія висвітлює взаємодію як форму активності суб'єктів, коли взаємодія виявляється на рівні соціальних груп. Соціальні групи аналізуються з позицій їхнього місця в системі соціальних зв'язків як елементи взаємодії. Соціологія вивчає складну систему соціальних зв'язків: 1) особистості та суспільства; 2) спільностей один з одним; 3) особистості, спільності та соціального цілого; 4) суспільства та природи. При цьому аналізуються різні рівні взаємозв'язку: зв'язки, взаємодії, взаємини. О. Якуба наводить таке визначення соціальної взаємодії: "Соціальна взаємодія — це процес взаємовпливу та спільної діяльності" [14; 12].

Теорія інформації вивчає взаємодію як інформаційний процес. Взаємодія як інформаційний процес може розглядатися як вимога, умова та засіб людського спілкування, а також з точки зору структури даного процесу. Останню, в свою чергу, можна охарактеризувати як форму та засіб інформаційного зв'язку взагалі, як просторову конфігурацію інформаційного зв'язку в різних внутрішньогрупових структурах.

Важливим параметром інформаційного зв'язку разом зі статистичним є й динамічний аспект взаємодії, пов'язаний з характеристикою співвідношення вербальних та невербальних засобів спілкування.

Семіотика вивчає специфічні засоби взаємодії як особливі знакові системи та мови, а етнографія визначає етнокультурні детермінанти різноманітності етнічних форм взаємодії.

Культурологія розкриває закономірні історичні зміни в характері взаємодії, детерміновані розвитком культури.

У професійній бібліотечній літературі виділяють такі види взаємодії. Г.Светігнєєва [6] виокремлює два види взаємодії з точки зору формування та зберігання фондів: взаємодія суб'єктів книжкового ринку та бібліотек; взаємодія бібліотек та кафедр вищих навчальних закладів. В.Лаврушкіна [9] виділяє п'ять видів взаємодії в бібліотечній сфері: обмін інформацією; вивчення різних видів бібліотек; порівняння досвіду праці та існуючих проблем; розроблення сфер співпраці; стратегічне планування сумісного обслуговування користувачів.

Взаємодія в бібліотечному колективі у фаховій літературі не розглядалась. А от у процесі професійної діяльності з точки зору психології вона має такі рівні: подібність мети соціальної організації, соціальної системи та особистості; єдність вимог соціальної позиції в організації та читанні індивіда; подібність ролевих вимог соціальної організації та реальної поведінки особистості.

Етика визначає нормативи та соціальну прийнятність форм та дій взаємодії. Остання з точки зору етики має такі рівні: подібність нормативних вимог соціальної організації, норм соціальної групи та норм особистості; єдність систем цінностей, прийнятих соціальною організацією, соціальною системою та особистістю.

Основними компонентами у структурі взаємодії між людьми є вони самі, їхній взаємозв'язок та взаємовплив. Істотним компонентом у процесі взаємодії індивідів є і факт їхніх взаємних змін як результат взаємовпливу один на одного.

У системі управління сучасною бібліотекою взаємодія людей відображає формальну та неформальну структури колективу. В формальній структурі слід виділити два рівні спілкування: по вертикалі (керівник — підлеглий) та по горизонталі (індивід — індивід). На останньому рівні спілкування пов'язане з функціональною залежністю у процесі роботи.

У формальній системі колективу взаємодія здійснюється за певною формою — правилами, зафіксованими регламентуючими документами. В неформальній структурі правила поведінки незаписані, індивід по своєму за власним бажанням може змінити їх, але його дія негласно контролюється співробітниками.

Формальна структура вимагає від учасників узгодження своїх дій з офіційними суспільними вимогами, з їхньою посадовою поведінкою в певній організаційній структурі. Неформальна структура колективу існує в ньому разом із формальною та характеризується емоційним впливом.

Основна властивість неформальної структури — неоднорідність особистих позицій її членів. Так, одні працівники впливовіші та авторитетніші, інші — у своїх особистих думках орієнтуються на авторитетних колег.

Крім того, існують такі рівні взаємодії: керівник — колектив (група), колектив (група) — індивід.

У міжособистісних взаєминах у бібліотечному колективі зазвичай виділяють такі види взаємодії: виробничий (співпраця); невиробничий (співбесіда).

Співпраця — це одна з форм взаємодії, в якій спільно ставиться та вирішується проблема. З боку одного, індивіду для повноцінної співпраці необхідні: тактовність, повага, пильна увага до розумового процесу партнера, підтримка, схвалення найменшого успіху, прояви емпатії, вміння поставити себе на місце іншого, зрозуміти мету та мотиви його діяльності, доброзичливість, рефлексія, аналіз своєї дії. Слід підкреслити, що сказане особливо важливе для спілкування керівників усіх рівнів з підлеглими. З боку іншого, партнеру необхідні: самоконтроль, самоцінка, розкутість, відсутність страху, ініціатива, прагнення до творчості, доброзичливі взаємини зі співробітниками.

Розрізняють дві форми співпраці: підсумкову та поточну. При підсумковому вирішенні завдання, яке можна досягти в результаті чи під час сумісної праці, виробляється індивідуально, а контроль та оцінка — в процесі обговорення підсумкового результату. В поточній співпраці всі етапи вирішення завдання виробляються спільно. Отже, можна виокремити декілька типів співпраці: ділові контакти; особисті; між керівником та підлеглими; між підлеглими та підлеглими.

Відзначимо також, що ще одним видом виробничої взаємодії є нарада. Спеціалісти розрізняють і виділяють такі типи нарад:

- навчальна (конференція), мета якої надати учасникам необхідні знання та підвищити кваліфікацію;
- інформаційна, мета — узагальнення відомостей та вивчення різних точок зору на існуючі проблеми;
- пояснювальна, у процесі якої керівник прагне переконати співробітників у правильності обраної політики;
- проблемна, де виробляється метод вирішення проблем.

Проте, ця класифікація є надзвичайно умовною, оскільки семінар у бібліотеці може бути одночасно навчальною, пояснювальною, інформаційною та проблемною нарадою. Нарادا в бібліотечному колективі виконує складну консультативну функцію.

Крім того, формою як виробничої, так і невиробничої взаємодії може бути бесіда. В першому разі це теж нарада, оскільки бесіда має таку саму мету: порадити, переконати опонента, доставити інформацію, виробити спільне рішення з того чи іншого питання. Але, на відміну від наради, бесіда триває віч-на-віч, бо важливі значення мають психологічні моменти.

Слід відзначити, що в цьому випадку передусім сприймаються емоційні елементи — жести, міміка, інтонація, гучність, манера поведінки тощо. Тільки потім включаються раціональні механізми — оцінка знання, досвід, кваліфікація. В іншому випадку бесіда — це міжособистісне спілкування, в основі якого — симпатії, спільне захоплення тощо.

Особисті контакти — це міжособистісне спілкування між співробітниками бібліотеки на неофіційному рівні. Ці взаємини можна спостерігати в неофіційних малих групах бібліотечного колективу. На цьому етапі формування бібліотек можна виокремити декілька рівнів взаємодії в бібліотечному колективі: міжособистісні взаємини в малих групах

бібліотечного колективу; міжгрупова взаємодія; взаємодія між керівником та підлеглими; взаємодія в соціальній системі "людина — машина"; взаємодія в системі "людина — машина — людина"; мотиваційна взаємодія між суб'єктами діяльності.

Проблему міжособистісних взаємин у малих групах досліджували психологи, серед яких можна виділити А. Асмолова [3], [4], А. і Т. Горбатенко [5], С. Климова [7], А. Петровський [10]. Проте, не зважаючи на їхню актуальність, міжособистісні взаємини в малих групах бібліотечного колективу не розглядалися.

Міжособистісна взаємодія з точки зору психології: 1) в широкому сенсі — випадковий чи навмисний, приватний чи публічний, довгостроковий чи короткостроковий, вербальний чи невербальний особистісний контакт двох та більше осіб, результатом якого є взаємозміни їхньої поведінки, дії, стосунків, установки; 2) у вузькому сенсі — система взаємозумовлених особистісних дій, об'єднаних циклічною причиною залежністю, при якій поведінка кожного з учасників є одночасно і стимулом, і реакцією на поведінку інших. Розрізняють два основних типи міжособистісної взаємодії — співпрацю (кооперацію), коли просування кожного з партнерів до своєї мети сприяє або, як мінімум, не перешкоджає реалізації мети інших, та суперництво (конкуренцію), коли досягнення мети одним із взаємодіючих індивідів ускладнює або робить нездійсненою мету інших учасників спільної дії.

Наступний рівень взаємодії, на який ми б хотіли звернути увагу, — міжгрупова. Міжгруповим аспектом належить чільне місце в дослідженнях В. Агєєва [1], [2] та Я. Коломінського [8]. У працях А. Бодалева, присвячених переважно міжособистісному сприйняттю, чимало узагальнень та конкретних експериментальних досліджень щодо міжособистісної взаємодії. В теорії поетапного формування груп як колективів, яку розвиває Л. Уманський, також є моменти, безпосередньо пов'язані з міжгруповою взаємодією. Проте, в бібліотекознавстві проблеми міжгрупових взаємовідносин розглядались недостатньо.

Третій рівень — це взаємодія між керівником та підлеглими. Загалом цей рівень вивчається соціальною психологією та психологією управління. Він надзвичайно важливий, оскільки бібліотечний колектив — суб'єкт управління.

Наступний рівень взаємодії — взаємодія в соціальній системі "людина — машина". Сучасні новітні технології впливають на характер та умови праці, а також на організацію робочих місць. Якщо раніше бібліотекар працював у системі "людина — людина", то нині усе змінилося. Робота з інформацією ставить перед бібліотечними працівниками нові проблеми: доступ до інформації, цензура, захист даних, посилення тощо. Крім того, існує ще один рівень взаємодії — взаємини в системі "людина — машина — людина". Тут, як і на попередньому рівні, основою роботи бібліотекаря є інформа-

ція. До того ж, виникає ще одна проблема — бібліотечна етика нового рівня. Адже більшість Кодексів бібліотечної професійної етики спрямовані на регулювання стосунків у системі "людина — книжка — людина". Інші види взаємодії або не розглядаються, або аналізуються дуже поверхово.

Мотиваційна взаємодія може бути характерною на усіх рівнях взаємодії. В процесі такої взаємодії визначаються мета й мотиви, які домінують при спільному здійсненні професійної діяльності в бібліотечному колективі.

Бібліотечний колектив нині переживає процес трансформації. На це впливають автоматизація технологічних процесів та інформатизація діяльності бібліотек в цілому. Для того, щоб вийти на новий рівень організації праці, бібліотеки у своїй діяльності мають поєднувати всі види взаємодії. Основою взаємодії, як у бібліотечному колективі, так і в багато-професійних та багатофункціональних малих групах, є відповідність професійній етиці. Кодекс професійної етики має регламентувати взаємодію на всіх шести рівнях бібліотечної організації взаємин в колективі, виходячи із в структури сучасного інформаційного простору.

#### Список використаної літератури

1. Агєєв В.С. Межгрупповое воздействие: социально-психологическое воздействие. — М.: МГУ, 1990. — 240 с.
2. Агєєв В.С. Психология межгрупповых отношений. — М.: МГУ, 1983. — 144 с.
3. Асмолов А.Г. Личность как предмет психологического исследования. — М.: Изд-во МГУ, 1984. — 105 с.
4. Асмолов А.Г. Психология личности. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 367 с.
5. Горбатенко А.С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. — 1984. — № 4. — С. 112—118.
6. Евстигнеева Е.А. Формирование и сохранность фондов. Взаимодействие субъектов книжного рынка с библиотекой. // НТБ. — 2002. — № 4. — С. 5—20
7. Климов Е.А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // Вопросы психологии. — 1984. — № 4. — С. 5—14.
8. Коломінський Я.Л. Психология детского коллектива. — Минск: Нар. асвета, 1984. — 239 с.
9. Лаврушкина В.И. Формула библиотечной кооперации: 1+1=3 // НТБ. — 2002. — № 9. — С. 28—33.
10. Петровський А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. — М.: Политиздат, 1982. — 255 с.
11. Сулова И.М. Деловые контакты. // Науч.-тех. б-ки. — 1994. — № 7. — С. 3—13.
12. Тодрес З.В. Социально-психологический аспект контактов библиотекаря с потребителями информации // Науч.-тех. биб-ки СССР. — 1989. — № 10. — С. 15—18.
13. Толковый словарь основных терминов по кадрам. // Библиотечные кадры: статус, использование, непрерывное образование: Науч.-реф. сб. — М.: РГБ, 1996. — С. 138—152.
14. Якуба Е.А. Социология: Уч. пособие. — Х.: Константа, 1996. — 192 с.