

*IX Міжнародна конференція
«University Library at a New Stage of
Social Communications Development», 2024*

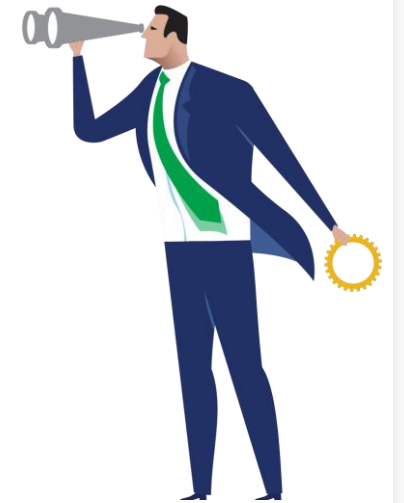
**Розвиток лідерських
якостей керівного
складу як чинник
впливу на стійкість
бібліотеки
університету в
умовах кризи**

*Юлія Главчева,
Олена Одноволикowa,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*



Мета

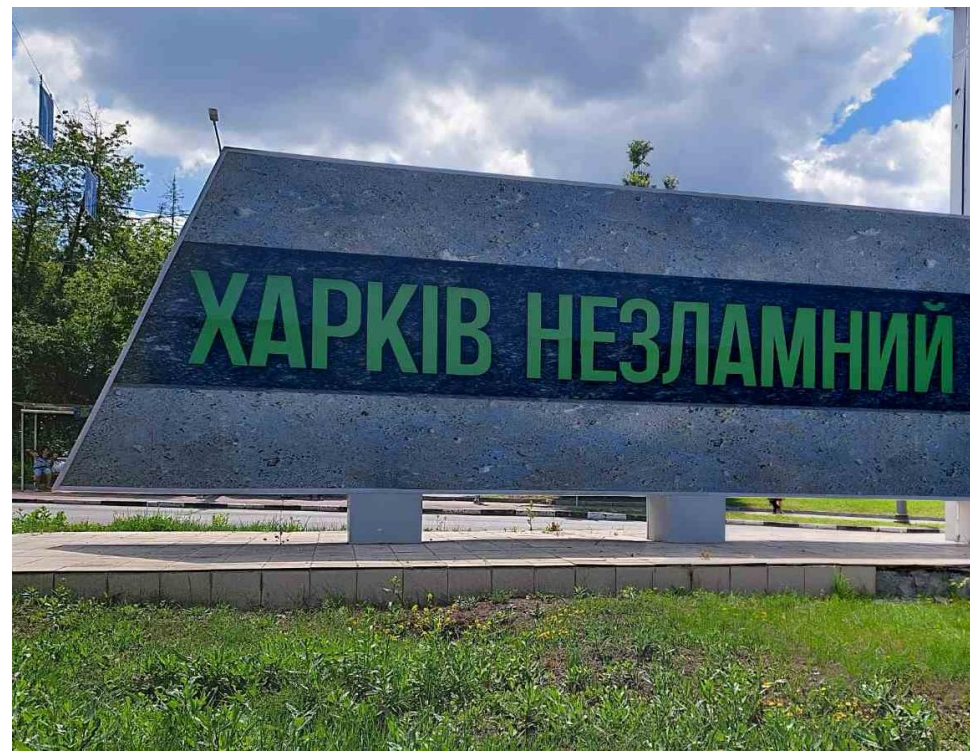
визначення ролі розвитку лідерських якостей керівного складу в забезпеченні керованості та працездатності бібліотеки університету в умовах непередбачуваних кризових умов довготривалого воєнного стану



СТІЙКІСТЬ

«**Організаційна стійкість** – здатність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій ідентифікувати, готуватися, реагувати на загрози, адаптуватися до змін безпекового середовища, підтримувати стале функціонування до, під час і після настання кризової ситуації задля збереження функціонування і подальшого розвитку»

(Указ президента України №479, 2021).



Чому важлива стійкість для бібліотек

Стойкість бібліотек забезпечує реалізацію ними важливої суспільної місії, пов'язаної з науково-інформаційним забезпеченням розвитку суспільства та збереженням документальної спадщини України на шляху посилення справедливості, різноманітності, доступності та інклюзії. **Стойкі організації відіграють вирішальну роль у розвитку стійких**

спільнот



Стійкість = Гнучкість

Передбачення – це підхід осіб, які приймають рішення, направлений на прогнозування викликів системі.

Моніторинг складається зі спостереження та вивчення функціонування системи задля чіткого розуміння її поточного стану.

Реагування – сукупність дій та реакцій, направлена на виконання та вдосконалення робочих процесів.

Навчання передбачає накопичення, вивчення досвіду та інтеграцію знань для впровадження у практику.



Концептуальна модель С. Дучек

Очікування відноситься до періоду настання критичної ситуації та охоплює ключові поняття підготовки, спостереження та ідентифікації.

Етап подолання відбувається під час кризи. Це вимагає аналізу ситуації та вироблення стратегій стійкості та мобілізації необхідних ресурсів для реалізації рішень.

Стадія адаптації представляє посткризовий період, коли організації осмислюють успіхи та невдачі, роблять висновки, впроваджують довгострокові зміни.

! При проходженні очікування, подолання та адаптації важливою є концентрація на розвитку лідерських якостей керівників всіх ланок.



Компоненти

Соціальні компоненти включають місії та цілі, персонал і організаційну культуру.

Технічні компоненти містять робочі процеси та практики, технології, а також будівлі та інфраструктуру.

! Соціальні та технічні компоненти бібліотеки розглядаємо в контексті умов, які склалися наразі та продовжують динамічно змінюватися.

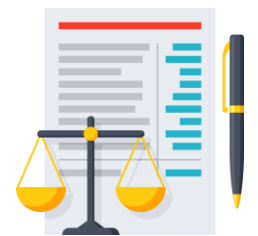
! Навіть за відсутності кризи, бібліотека – організація, де технології, методологія та рівень фінансування постійно змінюються.



Бібліотека НТУ «ХПІ»

Перший період – перше півріччя воєнного стану. Складність – організація відновлення виконання основних функцій в умовах повної дистанційної роботи, технічної та технологічної обмеженості, розгубленості. Концепція спільного лідерства довела свою ефективність для спрощення процесу управління бібліотекою університету в кризових умовах при організації віддаленої роботи віртуальних команд.

Другий період – весна 2024 р. – необхідність повернення до режиму роботи офлайн. Значна кількість організаційних змін: комунікація та обмін службовою інформацією суттєво змінюються тощо. Зазначимо, що режим повернення до роботи офлайн відбувся до нормалізації безпекової ситуації.



Лідерство

Демократичне лідерство – взаємодія з підлеглими на рівних. Згладжує організаційну ієрархію, дозволяє працівникам вільно висловлювати власну думку та брати участь у прийнятті управлінських рішень. Ефективна комунікація та співпраця.

Спільне лідерство – спілкування, гнучкість, довіра. Здатність співробітників брати на себе управлінські функції та приймати рішення без офіційних повноважень, зробила можливим реалізацію концепції спільного лідерства. Кожен член колективу привносить знання, навички та перспективи, які сприяють загальному успіху команди та організації, визнається, що ніхто не може мати всю необхідну інформацію для прийняття обґрунтованих рішень.

Трансформаційне лідерство базується на особистій харизмі, інтелектуальній стимуляції та індивідуальному розгляді потреб співробітників, і направлене на те, щоб розвинути кожну людину до найвищого рівня її потенціалу.

Етичне лідерство – етична поведінка та налагоджені міжособистісні стосунки, прищеплюючи навички такої поведінки співробітникам. Демонстрація об'єктивності, неупередженості, етичної поведінки, врахування побажань людей і захист їх прав.



Результати роботи

У 2023 році колектив отримав зовнішню високу оцінку роботи від Міжнародної агенції ZEvA з акредитації освітніх програм щодо оцінки роботи бібліотеки:

«Високо мотивовані співробітники бібліотеки склали незабутнє враження в їх місії забезпечити користувачів необхідними виданнями».



Розвиток лідерських якостей

Запрошення фахівців:

- кафедри «Педагогіка та психологія управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна» НТУ «ХПІ», «Соціологія і публічне управління», «Менеджмент».
- практикуючі психологи міжнародної неурядової організації Польська Гуманітарна Акція

Міжнародна школа-семінар «Сучасні педагогічні технології в освіті»

Тематичні заходи онлайн



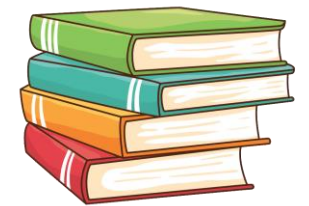
Висновки

- **Акцент на розвитку лідерських якостей керівного складу** в динамічних кризових умовах довготривалого воєнного стану сприяє підвищенню рівня стійкості установи та позитивно впливає на забезпечення керованістю бібліотекою університету, що підтверджено результатами роботи.
- В **умовах кризи** в бібліотеці паралельно відбуваються **професійні еволюційні зміни** (зміни в послугах, способах надання контенту, підходах до використання бібліотечного простору), які також слід враховувати при управлінні бібліотекою.
- В бібліотеці НТУ «ХПІ» серед лідерських якостей керівного складу спостерігається **поєднання якостей спільного, демократичного, трансформаційного та етичного стилів лідерства**. За практичним досвідом можемо зауважити, що за різних обставин ефективним може бути той, чи інший стиль лідерства, або навіть поєднання їх деяких елементів.
- За результатами емпіричних досліджень **можемо рекомендувати керівникам, які прагнуть розвивати власні лідерські якості задля сприяння стійкості організації та підвищення ефективності комунікації з підлеглими задля покращення результативності їх праці**: концентруватися на саморозвитку, формуванні власного унікального лідерського стилю, який найбільше відповідає поточній ситуації і завданням; застосовувати техніки уникання власного вигорання; звертати увагу на очікування та запити підлеглих та активніше комунікувати з ними; розвивати навички активного слухання; плекати атмосферу довіри та взаємоповаги між всіма членами підрозділу.



Література

1. Albdareen, R., Al-Gharaibeh, S., Alraqgad, R. M. R., & Maswadeh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521-532.
2. Duchek, S. (2020). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215-246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
3. Krier, L. (2022). A framework for shared leadership: A perspective on strategic planning for academic libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 48(6). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102503>
4. Krsmanovic, B., Weissbrodt, R., Bürki, F., Fournier, C. A., Glassey-Previdoli, D., Imboden, S., Pillet, L., Repetti, M., & Santos Mella, A. (2024). Developing good practices and organisational resilience during the COVID-19 pandemic: A retrospective qualitative case study in a higher education institution. *Safety Science*, 178. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106626>
5. Odnovolykova, O., Hlavcheva, Y. (2023). Shared Leadership as the Foundation of University Library Management in Crisis Conditions of Martial Law. *University Library at a New Stage of Social Communications Development. Conference Proceedings*, 8, 53-61. https://doi.org/10.15802/unilib/2023_293603
6. Wilson, D. E. (2020). Moving toward democratic-transformational leadership in academic libraries. *Library Management*, 41(8-9), 731-744. <https://doi.org/10.1108/LM-03-2020-0044>



Development of Leadership Qualities of Management Personnel
as a Factor Influencing the Resilience of a University
Library in Crisis Conditions by, Olena Odnovolykova, Yuliia
Hlavcheva is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of
this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Дякуємо за увагу!

Е-mail: Олена Одноволикowa
olena.odnovolykova@khpi.edu.ua

Е-mail: Юлія Главчева
yuliia.hlavcheva@khpi.edu.ua

Офіційний сайт НТБ НТУ «ХПІ»
<http://library.kpi.kharkov.ua>

Телеграм https://t.me/library_khpi

НТБ НТУ «ХПІ»
<https://www.facebook.com/librariankhpi>

