

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЗМІСТУ ТЕРМІНІВ «КОЛЕКТИВ» ТА «КОМАНДА» (НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВИХ БІБЛІОТЕК ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ)

Чорна Тетяна Володимирівна

ORCID ID: 0000-0002-0227-4545

здобувачка PhD кафедри психології та педагогіки,
директор Наукової бібліотеки

Національний університет «Києво-Могилянська академія», Україна

Науковий керівник: Голубєва Марія Олександрівна

ORCID ID: 0000-0001-5191-7984

доцент, кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри психології та педагогіки

Національний університет «Києво-Могилянська академія», Україна

Анотація. У статті наведено психологічний аналіз змісту термінів «колектив» та «команда». Контент цієї наукової розвідки містить виокремлення спільних та особливих ознак колективу та команди. Особливу увагу приділено значенню створення команд, які діють на базі колективів наукових бібліотек ЗВО. Важливою особливістю команди є спільне бачення мети всіма її учасниками, а також розуміння можливості доповнювати зусилля один одного на шляху до успіху.

Актуальність дослідження. За останні роки у закладах вищої освіти України відбулися зміни у підходах до проведення наукового та освітнього процесів, що зумовило перегляд стратегії та пошуку інноваційних форм діяльності наукових бібліотек ЗВО. На сьогодні актуальним завданням наукових бібліотек ЗВО є управління розвитком та ефективною діяльністю в сучасних умовах. Керівники наукових бібліотек ЗВО все більше уваги приділяють злагодженій та ефективній роботі працівників, пошуку та впровадженню нових форм, методів взаємодії та управління, нових моделей діяльності. До останніх можна віднести модель професійної діяльності команди. Тому наразі актуальним є висвітлення професійної моделі діяльності як колективу наукової бібліотеки ЗВО так і команди наукової бібліотеки ЗВО в сучасну інформаційно-комунікаційну епоху.

Метою нашої наукової розвідки є психологічний аналіз змісту термінів «колектив» та «команда», що корелюється з діяльністю працівників наукових бібліотек ЗВО.

Виклад основного матеріалу. Учені стверджують, що досягнення в нашій життєдіяльності великою мірою зумовлюються ефективністю діяльності соціальних груп. Успіхи та невдачі у професійній діяльності теж визначаються як малою групою, так і організацією. Цьому питанню присвячено чимало досліджень [Горностаї, Слюсаревський, Татенко, Титаренко & Хазратова, 2018, с. 402-412].

Для того, щоб охарактеризувати нову модель професійної взаємодії в наукових бібліотеках ЗВО, необхідно проаналізувати психологічні відмінності змісту термінів «команда» та «колектив». Аналізуючи вітчизняну літературу з бібліотечної справи, ми знаходимо в ній часте використання терміну «колектив», однак зарубіжні дослідники надають перевагу використанню терміну «команда».

Враховуючи досвід успішних компаній, можна відзначити, що «результат виконання завдання здійснюється значно кращим шляхом, коли працівники взаємодіють в команді, а не окремо, так як кожна людина може зробити свій особистий внесок у певний процес найкращим чином» [Муха, 2005].

В історичному аспекті 70-90 роках ХХ ст. філософи, психологи та педагоги в СРСР, як правило, детально досліджували зміст поняття «колектив», аналізували особливості діяльності, структуру та функції саме такої соціальної групи. Зрозуміло, що в ті часи наголос робився на ідеологічній складовій. У «Психологічному словникові» за редакцією В. Войтка (1982) зазначено, що колектив (*від лат. collectivus – збірний*) – це «вищий рівень розвитку і функціонування соціальної групи» [с. 78]. І далі там само, колектив визначається єдністю ідейних, організаційних, ділових і міжособистісних стосунків [Войтко, 1982, с. 78]. С. Гончаренко (1997) в «Українському педагогічному словникові» описує майже ідеальний варіант стосунків в малій групі: «Колектив... – таке об'єднання..., життєдіяльність якого визначається цілями й завданнями, що впливають із потреб суспільного, колективного та індивідуального розвитку, в якому функціонує самоврядування, а стосунки... (ділові і особисті) є гуманними, характеризуються взаємною повагою і відповідальністю, спільним прагненням до загального успіху» [с. 170]. У цьому ж словнику є ще визначення поняття «колективізм» як певного морального принципу, який було взято на озброєння тодішньою системою виховання [с. 171].

На згуртування такої малої групи, тобто на формування колективу «впливають групові цілі, які відповідають потребам членів групи, можуть бути прийняті як власні, особисті цілі (тобто, кожен учасник вбачає особистий сенс у тому, що робить уся група), а також якщо група може розраховувати на успіх у досягненні цілі» [Коваленко & Корнев, 2006, с. 168].

Психологи вважають, що організована група людей стає колективом тоді, коли вона починає набувати ознак цілеспрямованості, оптимального рівня мотивації, інтегрованості, узгодженості, керованості, результативності [Коваленко & Корнев, 2006, с. 98].

Варто зазначити, що «Великий тлумачний словник сучасної української мови» (2005) визначає термін «колектив» як «сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами. Група людей, зв'язаних спільною працею в одній організації» [с. 553]. У цьому ж словнику ще визначається поняття «команда», одним із значень якого є «група людей, що виконує якусь роботу» [с. 558].

У низці більш пізніх словників ні у філософських, ні у психологічних взагалі не визначалися ні поняття «колектив», ні поняття «команда» [Синявський & Сергєєнкова, 2007; Філософський енциклопедичний словник, 2002]. На нашу думку, це відбулося тому, що зміст термінів «колектив» та «колективізм» було вже досить часто-густо розглянуто та навіть зайоложено. Наступна наукова хвиля із 90-х років ХХ ст. та до тепер, яка розпочала детально аналізувати зміст поняття «команда», «побудова команди», «командна робота» та т. і., напрацювала вже досить масштабний контент у різних наукових аспектах: філософському, психологічному, педагогічному, соціологічному, культурологічному, економічному та т. і. При цьому однак, як це не дивно, у сухому залишку, кардинальні ознаки як поняття «колектив» так і поняття «команда» збігалися.

Підсумовуючи все вище сказане та лаконічно формулюючи, констатуємо, що до таких кардинальних ознак цих понять відноситься: формулювання та усвідомлення спільної мети; потужна мотивація усіх членів у процесі досягнення цієї мети,

організація розподілу функцій при спільній діяльності, планування та реалізація ефективної спільної діяльності завдяки створенню певної ієрархічної структури та обов'язково виокремлення лідера.

Однак, намітилися і суттєві розбіжності у процесі планування, мотивації, організації та контролю роботи колективів та команд, особливо це стосується діяльності наукових бібліотек вітчизняних ЗВО (далі – НБ ЗВО). На нашу думку, по-перше, з точки зору термінів діяльності колективів НБ ЗВО, то ці терміни обмежуються лише загальною акредитацією певного навчального закладу. Особливо це стосується ЗВО недержавної форми власності. Діяльність команди, яка створюється в НБ ЗВО під конкретний проєкт, завершується із завершенням цього проєкту. По-друге, з точки зору формування мотивації усіх членів у процесі досягнення цілей, більш високим рівнем мотивації можуть характеризуватися саме члени команди НБ ЗВО, тому, що вони об'єднані «свіжою» захоплюючою ідеєю. У працівників колективу НБ ЗВО коло повноважень на робочому місці може трансформуватися у різного рівня мотивацію. Останнє залежить від різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників. По-третє, структура НБ ЗВО відповідає певним державним вимогам та створюється у відповідності з наказом ЗВО. А структура команди НБ ЗВО формується стихійно. По-четверте, директори НБ ЗВО обираються на загальних зборах колективу НБ ЗВО, їх, із точки зору психології, можна вважати до певної міри формальними лідерами. А лідерів, які очолюють команду проєкту НБ ЗВО, можна вважати неформальними лідерами. І нарешті, по-п'яте, розподіл функцій у колективі НБ ЗВО відбувається за штатним розписом, а у команді – за професійними компетентностями у різних сферах діяльності, необхідних для виконання поставлених завдань. Членами такої команди можуть бути не тільки працівники НБ ЗВО, але й інших структурних підрозділів цього ЗВО та інших організацій чи інституцій.

У психології вітчизняні дослідники, пояснюють термін «колектив», як «вищий рівень розвитку малої групи, що формується на засадах спільної соціально значущої діяльності» [Коваленко & Корнев, 2006, с. 229].

У вітчизняній літературі ми бачимо тенденцію до частого використання терміну «колектив», «бібліотечний колектив» у значенні згуртованості та спільній діяльності працівників наукових бібліотек ЗВО. У нашій науковій розвідці було розглянуто вітчизняний та зарубіжний підходи визначення змісту наукової дефініції «команда», що дозволило зробити висновки про відсутність єдиного визначення та варіативність трактування цього [Чорна, 2021].

В. Шинкарук вживає термін «колектив» і характеризує бібліотечний колектив, як «співтовариство людей, спрямоване на досягнення соціально значимих цілей». Цей автор стверджує, що «саме колектив є основною сферою застосування здібностей, реалізації потреб і інтересів особистості бібліотекаря» [Шинкарук, 2015]. Т. Колесникова (2020) у своїй статті використовує одночасно два поняття та досліджує «моделі організації віддалено працюючих команд (колективів) бібліотек ЗВО» [с. 40-61].

Найчастіше поняття «команда» вживається у контексті бізнесу, коли говорять про управлінські команди. Хоча уже з середини 90-х рр. ХХ ст. у бібліотечній діяльності активно застосовується проєктний менеджмент, характерною ознакою якого є сформованість команди проєкту (окремої тимчасової організаційної структури) [Глазунова, Ніколаєнко & Сошинська, 2019, с. 48-51]. Проблеми проєктного менеджменту в бібліотечній діяльності досліджували Н. Жадько, Є. Качанова, В. Ключєва, В. Пашкова, Я. Хіміч, І. Шевченко та інші. Дослідники

вважають, що важливим фактором успіху проекту є злагоджена команда. Так, Хіміч (2012) стверджує, що «впровадження інноваційних змін, проектна діяльність потребує спільних зусиль – «групової роботи», роботи «робочих груп», «колективу бібліотеки», «колективу відділів бібліотеки» тощо. Але, коли мова йде про ефективну проектну діяльність та кадровий менеджмент, то, в першу чергу, мається на увазі «командна робота». Цей автор характеризує команду як «особливий різновид невеликої групи, якій властиві особливі риси, що визначають ефективність її діяльності» [с. 62-64].

Таким чином, порівнюючи поняття «колектив» і «команда», можна виокремити спільні ознаки: постійність комунікаційного контакту, об'єднання працівників за певними спільними завданнями, спільність дій та взаємна допомога. Головною відмінністю команди є існування певної спільної мети. Учасники робочого процесу розподіляють завдання для досягнення цієї мети між собою, і кожний член команди відповідальний за її досягнення. Низку особливих відмінностей діяльності колективу наукової бібліотеки та діяльності команди ми унаочнили в таблиці 1.

Таблиця 1

Особливі відмінності діяльності колективу наукової бібліотеки ЗВО та діяльності команди наукової бібліотеки ЗВО

Команда	Колектив
спільна діяльність	цілеспрямованість
спільні цілі	оптимальний рівень мотивації
спільну відповідальність	інтегрованість
особистісні неформальні взаємодії	узгодженість
взаємодоповнювальний склад групи	керованість
участь усіх у напрацюванні рішень	результативність
неформальний лідер	формальний лідер
стосунки, побудовані на довірі	в основному ділові стосунки

Авторська розробка – Тетяни Чорної.

Висновки. Наукові бібліотеки вітчизняних ЗВО все ще застосовують застарілі методи колективної роботи, несуть колективну відповідальність за результати роботи, бояться вийти за межі зони комфорту.

Створення та розвиток команди на базі колективу наукової бібліотеки ЗВО має бути ретельно продуманим і прорахованим кроком із боку керівництва закладу. Важливою особливістю команди є спільне бачення мети, а також розуміння можливості доповнювати зусилля один одного на шляху до успіху.

Нова модель професійної взаємодії (узгодження дій колективу та команд) в наукових бібліотеках ЗВО характеризується інтегрованою діяльністю усього колективу НБ ЗВО та низки команд, створених під певні проекти.

Аналізуючи вітчизняну літературу з бібліотечної справи, ми знаходимо в ній часте використання терміну «колектив», однак зарубіжні дослідники надають перевагу використанню терміну «команда».

У сучасних психологічних джерелах під змістом поняття «команда» розуміють особливу соціальну групу, яка має такі ознаки: спільну діяльність; спільні цілі; спільну відповідальність; особистісну неформальну взаємодію; взаємодоповнювальний (за професійними та психологічними характеристиками) склад групи; участь усіх учасників/учасниць команди у напрацюванні рішень; чітко виражений лідер; взаємний вплив; стосунки, побудовані на довірі.

У вітчизняній психологічній літературі ми бачимо тенденцію до частого використання терміну «колектив», «бібліотечний колектив» у значенні

згуртованості та спільній діяльності працівників наукових бібліотек ЗВО. У попередніх нашій наукових розвідках було розглянуто зарубіжний та український підходи щодо визначення змісту наукової дефініції «команда», що дозволило зробити висновки про відсутність єдиного визначення та варіативність трактування змісту цього терміну.

Цю статтю виконано в рамках розробки науково-дослідної теми кафедри психології та педагогіки НаУКМА «Психологічні умови та механізми функціонування особистості в реаліях сучасного українського суспільства». Реєстраційний номер в УкрІНТЕІ: 0121U114361. Науковий керівник: професор, доктор психологічних наук, завідувач кафедри психології та педагогіки НаУКМА, професор В. М. Чернобровкін.

Список використаних джерел:

1. Бусел, В. Т. (Ред.). (2005). *Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000*. Київ; Ірпінь: Перун.
2. Войтко, В. (Ред.). (1982). *Психологічний словник*. Київ: Вища школа.
3. Глазунова, С. М., Ніколаєнко, Я. М. & Сошинська, Я. Є. (2019) *Освітнянська бібліотека в сучасній системі соціокультурних комунікацій: метод. рек.* Київ, 2019.
4. Гончаренко, С. У. (Ред.). (1997). *Український педагогічний словник*. Київ: Либідь.
5. Горностаї, П. П., Слюсаревський, М. М., Татенко, В. О. Титаренко, Т. М., & Хазратова, Н. В. (2018). *Основи соціальної психології*. Київ: Талком.
6. Коваленко А. & Корнєв Н. (2006). *Соціальна психологія*. Київ: Геопринт.
7. Колесникова, Т. (2020). Бібліотеки закладів вищої освіти в умовах невизначеності: особливості організації віддаленої роботи персоналу. *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук*, (6), 40 – 61. <https://doi.org/10.31866/2616-7654.6.2020.218608>
8. Муха, Р. (2015). Команда, її сутність та особливості розвитку. *Ефективна економіка*. Дніпровський аграрно-економічний державний університет. (8). Дніпро: Вид-во «ТОВ ДКС».
9. Синявський, В. В. & Сергєєнкова О. П. (2007). *Психологічний словник*. Київ: Науковий світ.
10. Хімч, Я. (2012). Інноваційні зміни в бібліотеці на основі проектного, кадрового менеджменту та ініціативної діяльності бібліотек: посібник для бібліотекарів за програмою підвищ. кваліфікації бібл. працівників. *Українська бібліотечна асоціація*. Київ: Самміт-Книга.
11. Чорна, Т. В. (2021). Зміст наукової дефініції «команда»: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Програма і матеріали Науково-практичної конференції «Особистість у просторі проблем ХХІ століття»*. Київ: ПП «Дірект Лайн».
12. Шинкарук, В. І. (Ред.). (2002) *Філософський енциклопедичний словник*. Київ: Абрис.
13. Шинкарук, В. Ю (2015). Особливості індивідуального спілкування фахівців у бібліотеці. *Бібліотека в освітньому просторі. Морально-психологічний клімат у колективі книгозбірні ВНЗ: інформ. бюл. для працівників бібліотек ВНЗ III – IV рівнів акредитації державної форми власності Хмельницької області*, (20). Взято з http://lib.khnu.km.ua/about_library/metodob/Buletен20/buletен20.htm