

Чорна Т. В.
директор наукової бібліотеки,
здобувачка PhD кафедри психології та педагогіки
(Національний університет «Києво-Могилянська академія»)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОЄКТУВАННЯ КОМАНДИ НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ ЗВО УКРАЇНИ

Потреба швидкого реагування на трансформації в соціальному середовищі останніми роками все більше постає перед бібліотеках ЗВО України. Зміни у вищій освіті, дистанціювання освітнього та науково-дослідного процесів, складність завдань, цифровізація навчального та дослідницького середовища вимагають впровадження у бібліотеках нововведень та швидкого переходу до інноваційної діяльності. Інноваційна діяльність бібліотеки ЗВО стає одним із пріоритетних напрямів роботи бібліотеки та потребує об'єднання людських ресурсів, їхньої згуртованості та взаємодії. У зв'язку з цим, постає завдання розвитку ефективної команди бібліотеки, підвищення продуктивності праці, покращення соціально-психологічного клімату в колективі та загальної задоволеності працею.

Учені вважають, що успіх реалізації проєктів компанії обумовлений, в першу чергу, злагодженою роботою команди. Сучасна соціальна психологія розглядає два основних підходи до утворення команд, а саме: розвиток команди, які утворилися природнім шляхом [1, с.137-143] та розвиток команди шляхом проєктування та розподілу ролей [2]. У нашій роботі увагу приділено другому підходу та розглянуто теоретичне підґрунтя для проєктування команди та розподілу ролей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій засвідчує, що психологічні особливості професійної взаємодії та діяльності команди є актуальним питанням і це висвітлено у працях багатьох учених. У соціальній психології проблему розвитку команд розробляли як зарубіжні дослідники (Д. Сібет,
292

А. Дрекслер, Б. Такман, Е. Стіклі, М. Белбін та інші), так і вітчизняні (Л. Карамушка, О. Філь, С. Сергієнко І. Сняданко та інші).

Едріан Стіклі, досліджуючи різні моделі розвитку команд, стверджує, що дизайн команди докорінно відрізняється від процесу командотворення. На основі аналізу моделей проєктування ефективної команди цей автор розробляє власну модель оцінки ефективності команди, яка допомагає в подальшому порівнювати команди та приділяти більше уваги їхньому розвитку (*переклад з англійської тут та далі наш – Т. Ч.*) [2].

Уперше проаналізував стадії розвитку команди психолог Брюс Такман у своїй статті 1965 року «Послідовність розвитку в малих групах», це: формувальна стадія, конфліктна стадія, нормувальна стадія, стадія функціонування та закриття. Цей автор сформулював їх, щоб описати послідовність стадій, які проходять команди на шляху до високої продуктивності праці. Модель розвитку команди Б. Такмана – це пояснення розвитку команди, командної роботи, когнітивних, емоційних-вольових процесів в команді [3]. Цю модель можна використовувати, щоб краще управляти розвитком усіх психічних процесів в команді та підвищувати продуктивність її діяльності.

У той же час, автори моделі Дрекслера-Сібета стверджують, що команда від етапу створення послідовно проходить сім стадій розвитку. Командна поведінка, вибудована за такою моделлю, допомагає досягати етапу ефективної командної роботи, якщо існує чіткий розподіл ролей в компанії, сформовано відносини, процеси зрозумілі та налагодженні [7].

Підбираючи осіб в команду, керівник враховує їхні знання, навички, уміння, компетентності. Для досягнення ефективної діяльності команди потрібні не лише ці чинники, але й індивідуальні якості співробітника. Працюючи в команді, кожний співробітник виконує як професійну так і командну роль, основу останньої складають індивідуально-психологічні особливості.

Американський психолог М. Белбін аналізував умови, необхідні для успішної діяльності команд, виділив вісім ролей в команді, які умовно було

названо так: реалізатор, координатор, творець, генератор ідей, дослідник, експерт, дипломат, фахівець. Цей науковець також підкреслював, що при розподілі ролей між членами команди варто враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників [6].

Зважаючи на дослідження проблем розвитку команд варто зазначити, що на сьогоднішній день специфіка інноваційної діяльності та впровадження нововведень у наукових бібліотеках ЗВО у значній мірі повторює модель управління кадровими ресурсами в бізнес-середовищі.

М. Мельник, розглядаючи питання ефективного розвитку колективу бібліотеки, відзначає – «успішна діяльність сучасних бібліотек ЗВО визначається різними факторами, одним з яких є кваліфікований підбір та розвиток персоналу» [4]. Ця авторка також наголошує на тому, що «робота в команді – це один із найефективніших методів управління персоналом, який сьогодні використовують не тільки комерційні, але й державні структури», а «створення команди в колективі представляє собою перспективну технологію підвищення ефективності праці» [4].

А. Семененко та Л. Семененко, досліджуючи рівень психологічної готовності до змін у бібліотеках, стверджують, що «формування команд в умовах динамічної змін інформаційних технологій стає ефективним засобом підвищення психологічної готовності до інновацій» [5].

Наразі пристосування до роботи в умовах невизначеності та комплексних соціально-економічних змін є невід'ємною складовою існування наукових бібліотек ЗВО в Україні.

Наукові бібліотеки ЗВО України знаходяться на роздоріжжі традиційного та інноваційного та все ще значною мірою просувають традиційні моделі діяльності замість розвитку діяльності ефективної команди.

Саме тому, важливим та необхідним є приділення уваги питанням гнучкості структури, актуальним та динамічним завданням, готовності до змін, самоконтролю та контролю співробітників, багатовекторності комунікацій та т. і.

Наукове проєктування команди вітчизняної бібліотеки ЗВО та подальша діяльність такої команди створює умови для ефективного управління у нових соціально-економічних реаліях усієї наукової бібліотеки ЗВО, надає поштовх для адекватних змін в структурі бібліотеки, для швидкого створення й використання інноваційних технологій та задоволення інформаційних потреб користувачів.

Ці наукові тези виконано в рамках розробки науково-дослідної теми «Психологічні умови та механізми функціонування особистості в реаліях сучасного українського суспільства» кафедри психології та педагогіки Національного університету «Києво-Могилянська академія» Реєстраційний номер в УкрІНТЕІ: 0121U114361. Науковий керівник: проф. В. М. Чернобровкін.

1. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для вузов. Москва : Аспект Пресс, 2000. 373 с.
2. Stickley A. Team Design for effective projects. *2nd International Conference on Concurrent Engineering and Electronic Design Automation*. Bournemouth, Dorset, UK. 1994. P. 35-40.
3. Tuckman B. W. Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*. 1965. Vol. 63, Issue 6. P. 384.
4. Мельник М. Тимбілдинг або «один у полі не воїн». *Бібліотечний форум: історія, теорія і практика*. 2020. № 3. С. 6–8.
5. Семененко А. А., Семененко Л. П. Формирование команд в условиях динамического изменения информационных технологий. *Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у бібліотеках* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (до 20-річчя створення АСІБТ та 45-річчя заснування ХДУХТ), 28 березня 2012 р. Харків : ХДУХТ, 2012. С. 41-45.
6. Belbin Team Roles. URL: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/> (date of access: 18.02.2022).
7. Lee G. V. From group to team. *The Learning Professional*. 2009. Vol. 30, Issue 5. P. 44.