



# Розвиток системи управління організацією: Європейська практика та досвід України

## МАТЕРІАЛИ

Всеукраїнської науково-практичної конференції  
з міжнародною участю

(14 травня 2026 року, ХНПУ імені Г. С. Сковороди)

(електронне видання)



Харків – 2026

Міністерство освіти і науки України  
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»  
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди  
Навчально-науковий інститут менеджменту і психології ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України  
Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі  
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія  
Полтавська академія неперервної освіти ім. М. В. Остроградського  
Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти  
Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти

## **Розвиток системи управління організацією: Європейська практика та досвід України**

### **МАТЕРІАЛИ**

*Всеукраїнської науково-практичної конференції  
з міжнародною участю  
(14 травня 2026 року, ХНПУ імені Г. С. Сковороди)  
(електронне видання)*

Харків – 2026

УДК 005.3

За заг. ред. акад. Ю. Бойчука

Науковий редактор: проф. О. Мармаза

P64

**Редакційна колегія:**

**ДЕНИСЕНКО Ірина** – доктор філософських наук, професор, декан факультету соціально-гуманітарних наук і соціальних технологій, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди.

**БАБОВАЛ Надія** – кандидат економічних наук, доцент, в. о. завідувача кафедри менеджменту і методології освіти, Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти;

**ГРЕЧАНИК Олена** – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та економіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди;

**ДЕНЕЖНИКОВ Сергій** – кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи, Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка;

**КРИЖКО Василь** – кандидат педагогічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту і адміністрування, Бердянський державний педагогічний університет, м. Запоріжжя;

**КУЗНЕЦОВА Тетяна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, Університет Григорія Сковороди в Переяславі;

**МАРМАЗА Олександра** – кандидат педагогічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та економіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди;

**ПАНИНА Лариса** – кандидат історичних наук, доцент кафедри методики викладання і змісту освіти, Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти;

**СУПРУН В'ячеслав** – кандидат економічних наук, доцент, магістр державного управління, директор, Навчально-науковий інститут менеджменту і психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

**ТЕМЧЕНКО Ольга** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та економіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди;

**ХЛІСЬНИКОВА Таліна** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та економіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди.

*Рекомендовано редакційно-видавничою радою*

*Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*

*(протокол № 5 від 20 травня 2026 р.)*

P64

Розвиток системи управління організацією: Європейська практика та досвід України: Мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. з міжн. участю (14 травня 2026 р., м. Харків) / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди; за заг. ред. акад. Ю. Бойчука, наук. ред. проф. О. Мармаза [Електронне видання]. Харків : ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2026. 763 с.

Збірник підготовлено за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. У виданні представлено тези та статті наукових доповідей, що висвітлюють науково-теоретичні, організаційно-методичні підходи, моделі, механізми забезпечення якості управління організацією в умовах невизначеності й ризиків. Видання стане в пригоді керівникам і майбутнім керівникам організацій різних сфер суспільного життя, науково-педагогічним і педагогічним працівникам системи освіти, зокрема післядипломної, курсів підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, дозволить їм упорядкувати й оптимізувати управлінську діяльність.

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.20488730>

© Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди, 2026

## БІБЛІОТЕКА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ПРОСТІР ЛІДЕРСТВА ТА ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ

Сергієнко І. Г.

*У статті досліджується бібліотека закладу вищої освіти як простір лідерства та інноваційного управління. Розглянуто сучасні підходи до управління бібліотекою, що базуються на цифровій трансформації, гнучких моделях менеджменту та використанні аналітики даних. Показано, що інноваційне управління бібліотекою передбачає інтеграцію електронних ресурсів, а також впровадження сервісів, орієнтованих на потреби студентів і викладачів. Визначено роль бібліотеки як стратегічного центру університету, який забезпечує розвиток та підтримку інноваційних освітніх і наукових проєктів.*

**Ключові слова:** бібліотека, інноваційне управління, лідерство, цифрова трансформація, університет, електронні ресурси, інновації.

**Постановка проблеми.** Трансформація суспільства вимагає від бібліотек переосмислення своєї ролі та функцій. Сучасні бібліотеки перестають бути лише сховищами знань, вони перетворюються на відкритий простір комунікації, інновацій та культурного розвитку. У цьому процесі ключову роль відіграє управління закладом, яке має забезпечити адаптацію бібліотеки до викликів цифрової доби та кризових умов. Ефективне управління бібліотекою потребує нових підходів, які мають будуватися на лідерських практиках, як ключових засадах управління. Незважаючи на значні ґрунтовні дослідження управлінської діяльності в бібліотеках, питання як саме лідерські практики впливають на розвиток бібліотек, їхню стійкість у кризових умовах та здатність впроваджувати інновації залишається актуальним та потребує подальшого дослідження та практичного впровадження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукових праць та публікацій сучасних досліджень показує, що ефективне управління бібліотекою

сьогодні є поєднанням менеджерських навичок та лідерських якостей керівника. Мармаза О. І. у своїх дослідженнях доводить, що інноваційні підходи до управління закладами освіти найбільше успішні під час кризових явищ, які вимагають оновлення загальних функцій управління, оптимізації соціально-психологічних функцій керівника, становлення майстерності сучасного управлінця. Лідерство розглядається як ключова засада менеджменту, що забезпечує розвиток персоналу, інноваційність та адаптацію бібліотек до викликів цифрової доби [3]. Лідерство можна розвивати, досягати вищих рівнів довершеності якостей лідера, що доведено в роботах Д. К. Максвела (2019) [2]. Автори Санченко О. В., Сопівник Р. В. та Рахманіна А. С. пропонують у ґрунтовному підручнику «Лідерологія» системний погляд на теорію та практику лідерства. Пропонуються практичні інструменти для розвитку власних лідерських якостей, включаючи навички комунікації, прийняття рішень, емоційного інтелекту, командування, тайм менеджменту [9]. Дослідження Одноволикової О. В. та Главчевої Ю. М. (2025) аналізує роль лідерських якостей у моделі ефективного управління персоналом університетських бібліотек. Вони показали, що успішне управління можливе лише при поєднанні адміністративних навичок із здатністю надихати та мотивувати колектив [5]. Ніколаєнко Н. М. підкреслює, що сучасна бібліотека функціонує як інноваційний центр, де проєктна діяльність потребує ефективної координації та мотивації персоналу. Командне лідерство сприяє підвищенню якості послуг, впровадженню інновацій та формуванню позитивного іміджу бібліотеки. Авторка підкреслює, що сучасна бібліотека функціонує як інноваційний центр, де проєктна діяльність потребує ефективної координації та мотивації персоналу [4]. Але навіть враховуючи значний науковий інтерес авторів до інноваційного управління і ролі лідерства в бібліотеках, вважати тему цілком дослідженою неможливо.

**Мета статті.** Актуалізувати сутність та значення інноваційного управління для бібліотеки закладу вищої освіти, показати роль лідерства у цьому процесі, розкрити особливості менеджменту бібліотеки у світі вимог

сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** Останнім часом в Україні певною мірою змінився стиль керівництва в бібліотеках. Більшість бібліотечних управлінців адекватно і мобільно відреагували на політичні, соціальні й економічні перетворення в суспільстві, трансформацію соціальної місії бібліотеки, вимоги інформатизації і ринкові механізми господарювання. Це спонукало керівників бібліотек різних рівнів до уточнення професійного світогляду і уваги до власних управлінських якостей.

Класичний науковий підхід до ролі лідера в колективі визначає його як організатора, координатора, що забезпечує дисципліну й ефективність групи через формальний авторитет і соціально-психологічний вплив. Виділяються такі основні засади ролі лідера — авторитет і влада: лідер має формальний статус і право ухвалювати рішення; раціональність: управління базується на логіці, правилах і чітких процедурах; стабільність: головна мета – підтримка порядку та ефективності роботи; функціональність: лідерство розглядається як набір функцій (організація, контроль, мотивація). Отже, головні акценти визначаються на формальній владі та структурі. Але сучасність змінює роль лідера. Класичні підходи не працюють так ефективно, як раніше. Тотальний контроль, авторитарність, зосередження лише на завданнях знижують мотивацію, блокують ініціативу, знецінюють людей.

Подальший розвиток бібліотеки як інноваційної ефективної організації ми бачимо за умови поєднання традиційних функцій із сучасними управлінськими стратегіями. Сучасний лідер – це не про владу. Лідер не тисне, він не контролює кожен крок, він створює умови для автономності; він не просто делегує повноваження, він надихає і розвиває команду. Сучасні дослідження показують, що ефективне управління бібліотекою вже давно не обмежується лише адміністративними функціями. Це поєднання менеджерських навичок (планування, організація, контроль, управління ресурсами) та лідерських якостей (натхнення команди, стратегічне бачення, комунікація, мотивація). Адже менеджмент забезпечує структурованість

процесів: бюджетування, кадрову політику, управління фондами, цифровізацію. До того ж сучасний керівник, який прагне бути ефективним менеджером, повинен бути лідером, або виховати лідера у собі. Лідерство створює атмосферу довіри й інновацій, допомагає адаптувати бібліотеку до змін у суспільстві та технологіях. Поєднання цих двох складових: лідерство та інноваційний розвиток, дозволяє університетській бібліотеці бути не лише сховищем знань, а й активним центром комунікації та розвитку громади університету.

Сучасне інноваційне управління в бібліотеці вищого навчального закладу передбачає такі напрямки: впровадження цифрових сервісів та електронних ресурсів, розвиток інформаційної грамотності серед користувачів, використання аналітики даних для розуміння потреб відвідувачів, формування інноваційних просторів (креативні лабораторії, коворкінги). Керівник-лідер діє як антикризовий менеджер, долаючи виклики часу: непередбачуваність, а іноді і непереборну силу, фінансові скрути, нестабільність засобів зв'язку. Але не тільки керівник впливає на перетворення бібліотеки в сучасний інформаційно-науковий заклад.

Ефективність успішного функціонування бібліотеки значною мірою залежить від працівників бібліотеки, колективу, який безпосередньо впроваджує завдання в практику роботи бібліотеки. Дуже важливою є внутрішня атмосфера в колективі – соціально-психологічний клімат. Сфера міжособистісних стосунків впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. Від них залежить настрій працівників, успіх виконання спільних завдань, які постають у процесі діяльності бібліотеки. Дуже важливим фактором соціально-психологічного клімату є рівень управління в бібліотеці та спілкування в колективі [7]. Лідером у становленні психологічного клімату в колективі є його керівник. Тактовність, об'єктивність, методична допомога – найцінніші риси керівника. Це формує довіру, повагу та свідчить про ефективний стиль керівництва й загалом позитивне його сприйняття колективом. Емоційний комфорт у бібліотечному колективі – основа здорової

атмосфери, продуктивної роботи та якісного обслуговування користувачів. Його забезпечення потребує уваги до соціально-психологічного клімату, взаємоповаги та підтримки, позитивних міжособистісних стосунків. В умовах воєнного стану дуже важлива психологічна підтримка, переведення на гнучкий робочий графік, дистанційну роботу. Це підвищує взаєморозуміння між колективом і керівником. Для успішного управління колективом керівник має відчувати соціально-психологічний стан колективу.

Одним з методів діагностики стану колективу є опитування його членів. У червні 2025 р. у бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за ініціативою її директора було проведено анонімне опитування працівників «Психологічний клімат в бібліотеці: дбаємо про ментальне здоров'я під час війни» з метою вивчення соціально-психологічного клімату колективу для його подальшої оптимізації. Анкета з 27-ма запитаннями охоплювала аспекти задоволеності працею, міжособистісної взаємодії, емоційного комфорту, професійного розвитку та ставлення до керівництва. На думку опитаних, такі риси характеру, як доброзичливість, ввічливість, дисциплінованість, творчий підхід до праці, участь у громадській роботі, скромність сприяють позитивному настрою в колективі. Загальний психологічний клімат у бібліотеці позитивний, більшість працівників відчують емоційну безпеку. Опитування містило запитання про конфлікти в бібліотечному колективі. Згідно з відповідями, вони трапляються, але нечасто. Більшість працівників не вважає конфлікти серйозною загрозою для якості роботи. Важливо підтримувати згуртованість, дисципліну та відкритий діалог. Висловлення своїх думок – один із важливих факторів психологічного клімату в колективі. За матеріалами опитування, міжособистісні стосунки серед працівників засновані на взаємній довірі, відкритості, чесності та порядності. Члени колективу здатні встановлювати і підтримувати хороші взаємини між собою, а також із новими колегами. За результатами опитування члени колективу виявляють згуртованість, усвідомлюють спільну мету своєї діяльності. У бібліотечному колективі сформувався позитивний соціально-

психологічний клімат. Працівники демонструють високу мотивацію, готовність до співпраці та підтримки. Більшість із них відчують емоційну безпеку. Водночас виявлено певні проблемні аспекти – незадоволеність заробітною платою, потребу в покращенні матеріально-технічної бази й окремі випадки напруженості в спілкуванні. Проте рівень задоволеності працівників бібліотеки своєю професійною діяльністю високий. Деякі критичні відповіді потребують індивідуального підходу, але не впливають на загальні результати дослідження. Щоб оптимізувати соціально-психологічний клімат у колективі, керівництво бібліотеки запланувало відповідні заходи. Наприклад, для уникнення конфліктів – регулярні командні зустрічі просто неба з метою обговорення робочих питань, тренінги з емоційного інтелекту. Також плануються заходи для надання психологічної допомоги (зокрема періодичні зустрічі з психологом-консультантом, анонімні опитування для виявлення напруження або незадоволення в колективі). Оптимізація соціально-психологічного клімату сприятиме не лише покращенню добробуту працівників бібліотеки, а й підвищенню якості бібліотечних послуг. Керівництво, яке інвестує в емоційний комфорт персоналу, отримує згуртований колектив, високу якість обслуговування користувачів та стабільність у роботі[7]. В умовах постійної загрози життю і здоров'ю працівники насамперед цінують фізичну та психологічну захищеність, чітку організацію робочих процесів, своєчасну комунікацію та підтримку з боку керівництва. Почуття впевненості у завтрашньому дні стає ключовим мотиватором, замінюючи традиційні орієнтири кар'єрного зростання та самореалізації [6].

У Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця бібліотека є важливим структурним підрозділом, діяльність якого належним чином впливає на освітній і науково-дослідний процеси в університеті. Бібліотека трансформується у простір інновацій та комунікації. Щоб досягти статусу активного, сильного і сучасного інформаційного центру, бібліотека має справлятися з непростими викликами часу. Будь-яке управлінське нововведення має два аспекти: змістовний та організаційний.

Змістовний пов'язаний із сутністю змін, які несе в собі нововведення. Організаційний аспект передбачає технологію, стадії, стани, методи засвоєння нового [3]. Успіх бібліотеки в цілому залежить від керівника і людей, які там працюють. Сенс діяльності керівника визначається тим, як він зможе організувати роботу організації так, щоб забезпечити її розвиток, оптимальне функціонування, узгоджену діяльність і координацію колективу. Щоб реалізувати ці завдання, керівник повинен діяти як сильний лідер, здатний вести за собою колектив.

Лідерство є визначальним чинником ефективного управління бібліотекою, воно розглядається як здатність впливати на колектив, формувати цінності та спрямовувати його до досягнення стратегічних цілей. Лідер формує команду, сприяє впровадженню цифрових та інклюзивних сервісів. У кризових умовах саме лідерські якості забезпечують стійкість бібліотеки. Директор бібліотеки закладу вищої освіти обов'язково має бути лідером колективу, який йому довірили. Лідерство може бути засновано на авторитеті, який визначається особистими якостями керівника: організаторськими, професійними, педагогічними, морально-етичними, суспільно-політичними, фізичними. Процес взаємодії підлеглих і керівника визначає його лідерство. Але не можна змусити послідовників слідувати за лідером тільки з позицій повинності виконання інструкцій і наказів. Велике значення має неформальний вплив. Лідер не наказує, а пропонує, цим він відрізняється від формального керівника.

«Критерії оцінки управлінської діяльності: досягнення поставлених цілей і задач; турбота про гідність, честь, здоров'я людей; покращення умов роботи персоналу; підвищення власної компетентності та професіоналізму персоналу; актуалізація ділового інтересу у підлеглих до інновацій; створення умов для перспективного розвитку організації» [3, с. 279].

В умовах обмеженого доступу користувачів до послуг бібліотеки з причин військової небезпеки бібліотека продовжує виконувати свої інформативні, освітні і виховні функції. Бібліотека трансформується у простір

інновацій та комунікації. Активна участь бібліотеки необхідна для вирішення питань організації безпечних приміщень, своєчасне і оперативне надання наукової і навчальної інформації. За роки війни колектив бібліотеки зміг звільнити для організації укриття для навчального процесу здобувачів освіти 200 м<sup>2</sup> площі у підвальних приміщеннях, де раніше зберігалися книжки. В умовах обмеженої кількості членів колективу, нестабільності електрики, теплопостачання це завдання було виконано шляхом прийняття інноваційних управлінських рішень. Були створені робочі бригади, особливий режим роботи, надавалось необхідне обладнання і спеціальний одяг. Під час ворожих обстрілів вийшло з ладу обладнання бібліотеки. Сервер припинив своє фізичне існування, бібліотечна програма і сайт були безповоротно втрачені. Беручи до уваги фактор обмеженого доступу користувачів до бібліотечних приміщень з міркувань безпеки, знадобилися інноваційні заходи, які надали можливість швидко і якісно надавати інформаційні послуги. Першочерговим завданням стало налагодження комунікації з користувачами бібліотеки. В прифронтовому місті з причин небезпеки час диктував вимогу оперативно налагодити дистанційні послуги для надання повної і актуальної інформації. Знадобилися інноваційні методи впровадження цих стратегічних цілей. Був створений ютуб канал бібліотеки і сторінка бібліотеки на фейсбуці. Таким чином у бібліотеки з'явилась можливість надавати доступ до віртуальних заходів до святкових дат, віртуальних книжкових виставок і т. ін. Було вирішено впровадити нову версію інформаційно-бібліотечної системи УФД/ Бібліотека. Версію 3 було придбано і впроваджено в практику бібліотеки. Було поновлено втрачену базу даних, налагоджено роботу електронного каталогу, відновлено сайт бібліотеки, відновлено його основні функції, налагоджено авторизацію на сайті. Для віддаленого доступу до книг і журналів необхідно мати електронну бібліотеку, яка складається з електронних документів. Для перетворення друкованих видань в електронні потрібна спеціальна техніка для сканування і навчений персонал, який буде на ній працювати. Було створено новий напрямок в роботі бібліотеки. Через обмеження кількості штатних працівників у групу цього

напрямку були включені представники різних структурних відділів і успішно почали виконувати важливе для роботи бібліотеки завдання. При цьому вони продовжували виконувати свої традиційні обов'язки. Колектив з ентузіазмом сприймав усі нові методи і способи роботи, пропоновані керівником. Рішення приймалися колегіально на засіданнях методичної ради бібліотеки. Обговорювалися ініціативи керівника, знаходилися найефективніші і конструктивні способи їх впровадження. Послідовники роблять лідера. Лідер — це один з колективу, але він приклад для наслідування, як людина і як професіонал, він покликаний захищати інтереси кожного члена колективу, він не відхиляється від курсу розвитку організації. Так формується неформальний вплив лідера. Обов'язок лідера-керівника виховати команду лідерів. Щоб сформувати команду лідерів у колективі, треба бути готовим до нелегкого шляху. На початковому етапі роботи керівника підлеглі слідує за ним, тому що мусять це робити за посадовою інструкцією, вони будуть робити те, що від них вимагають. Людність допомагає керівникові краще вивчити своїх підлеглих, порозумітися з ними. І тоді підлеглі вже самі захочуть виконувати завдання, що ставить їм керівник [8]. Дуже важливим фактором є виникнення довіри між керівником і підлеглим. Мудрий лідер відчуває настрої і емоції команди, власними діями він впливає на підлеглих, розділяючи їх емоції. Однак джерелом емоційного настрою колективу є саме лідер. «Емоційне лідерство безпосередньо впливає на формування психологічної безпеки в команді. Керівники з високим рівнем емоційної компетентності створюють умови, за яких працівники не бояться висловлювати власні думки, визнавати помилки, обговорювати складні питання та ініціювати нові ідеї без ризику негативних наслідків. Через механізми емоційного лідерства та психологічної безпеки керівник формує емоційний клімат організації» [1]. Лідер може бути ініціатором змін, давати складніші завдання. Робота виконується, досягаються нові цілі. Настрій у людей поліпшується, лідер здобуває впливовість. І керівник, і його підлеглі досягають нового рівня продуктивності. Коли керівник разом з колективом досягає цього рівня, настає час виявити якомога більше

майбутніх лідерів серед підлеглих. Коли підлеглі самі починають пропонувати інноваційні рішення, обґрунтовують їх, шукають шляхи їх реалізації, з'являються ознаки формування команди.

Треба не боятися передати свої знання і уміння керувати своїм підлеглим. Навпаки, місія справжнього лідера-керівника – навчати лідерів, працювати разом з ними, надихати своїм настроєм. Чим більше в колективі лідерів, тим більша вірогідність реалізації місії організації. Лідерство як явище набуває своєї значущості в сучасних умовах розвитку суспільства. Розвиток лідерського потенціалу дуже важливий в умовах змінюваності кризових станів сучасного життя.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Таким чином, бібліотека вищого навчального закладу є не лише інформаційним ресурсом, а й простором лідерства та інноваційного управління, що визначає майбутнє освіти. Вона є інноваційною організацією, де лідерство визначає успіх трансформацій. У сучасному бібліотечному менеджменті лідерство є ключовим чинником, а менеджер-бібліотекар має бути лідером, здатним надихати команду, впроваджувати інновації та стратегічно мислити перспективами розвитку в умовах цифрової трансформації освіти.

### **Список використаних джерел**

1. Лугова В. М., Сатушева К. В., Немашкало К. Р. Роль емоційного інтелекту керівників у запобіганні професійному вигоранню команд у бізнес-організаціях. *Західноукраїнський національний університет*. 2026. № 1. С. 390. URL: 11-1-nov-387-392.pdf (дата звернення: 27.04.2026).
2. Максвелл Д. К. 5 рівнів лідерства. Доведені методи збільшення свого потенціалу. Пер. з англ. Т. Куріпко. Харків : Фабула, 2019. 303 с.
3. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Харків: Основа, 2007. С. 279.
4. Ніколасенко Н. М. Командне лідерство – інструмент розвитку проєктної діяльності в бібліотеці. *Роль командного лідерства в бібліотеці: досвід, перспективи* : матеріали круглого столу, м. Харків, 10 квітня 2025 р. / Наукова бібліотека ДБТУ, 2025. URI: <https://repo.btu.kharkiv.ua/handle/123456789/77075> (дата звернення: 19.02.2026).
5. Одноволик О. В., Главчева Ю. М. Лідерські якості та менеджмент в управлінні

академічною бібліотекою. *Роль командного лідерства в бібліотеці: досвід, перспективи: матеріали круглого столу*, м. Харків, 10 квітня 2025 р. / Наукова бібліотека ДБТУ, 2025. С. 7-11. URI: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/65078> (дата звернення: 27.04.2026).

6. Пелехатий А. О. Лідерство в екстремальних умовах: психологічний аспект. Тернопіль : ТНЕУ, 2020. 154 с.
7. Сергієнко І. Г. Соціально-психологічний клімат колективу бібліотеки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. *Бібліотечна планета*. 2026. № 1 (111). С. 27–30.
8. Сергієнко І. Г. Формування команди лідерів в бібліотеці закладу вищої освіти. *Роль командного лідерства в бібліотеці: досвід, перспективи* : матеріали круглого столу, м. Харків, 10 квітня 2025 р. / Наукова бібліотека ДБТУ, 2025. С. 36–41. URI: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/65083> (дата звернення: 27.04.2026).
9. Сопівник Р. В., Рахманіна А. С., Санченко О. В. Лідерологія: підручник. Київ : Компринт, 2023. 700 с. URL: [liderologiya\\_2023\\_0.pdf](#) (дата звернення: 27.04.2026).

## **THE UNIVERSITY LIBRARY AS A SPACE FOR LEADERSHIP AND INNOVATIVE MANAGEMENT**

**Serhiienko I. H.**

*The article investigates the university library as a space of leadership and innovative management. Contemporary approaches to library administration are examined, emphasizing digital transformation, flexible management models, and the application of data analytics. It is demonstrated that innovative library management entails the integration of electronic resources and the implementation of services tailored to the needs of students and faculty. The library is defined as a strategic center of the university, providing support for the development and advancement of innovative educational and research projects.*

**Keywords:** *library, innovative management, leadership, digital transformation, university, electronic resources, innovation.*