

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА СОВРЕМЕННОЙ БИБЛИОТЕКИ (НА ПРИМЕРЕ МБУК «РЯЖСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА ИМЕНИ И.И.МАКАРОВА»)

Федянина Елена Дмитриевна

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени

Г.Р. Державина»

e-mail: fedetbib@yandex.ru

Имидж библиотеки сегодня понимается как сложный многокомпонентный образ, складывающийся под влиянием множества факторов, среди которых важнейшее место занимает внутренняя корпоративная культура организации. Как отмечается в Манифесте ИФЛА и ЮНЕСКО о публичной библиотеке 2022 года, современная библиотека становится не просто хранилищем книг, а динамичным пространством для обучения, творчества и коммуникации [3].

В Российской Федерации эта тенденция получила нормативное закрепление в Стратегии развития библиотечного дела на период до 2030 года, где особое внимание уделяется формированию современного имиджа библиотек как условия их успешного развития [5]. В этих условиях вопрос формирования устойчивого позитивного имиджа приобретает особую актуальность, превращаясь в стратегический ресурс, влияющий на привлечение пользователей, партнеров и квалифицированных кадров. Корпоративная культура библиотеки представляет собой систему разделяемых ценностей, норм, традиций и образцов поведения, которые определяют характер профессиональной деятельности и формируют уникальную идентичность учреждения. Корпоративная культура библиотечной сферы является фундаментом для создания надежного образа, репутации, положительной истории. Библиотечные структуры, как организации с развитой организационной культурой, находятся в более выигрышном положении, чем другие участники рынка [1, с. 258]. Формировать корпоративную культуру библиотеки необходимо на протяжении всей жизнедеятельности организации, начиная с момента ее создания [1, с. 260]. На этих понятиях строится внешнее восприятие библиотеки пользователями, партнерами и местным сообществом.

Процесс влияния корпоративной культуры на формирование имиджа носит структурный характер и может быть представлен в виде модели, включающей три взаимосвязанных уровня.

Первый, базовый уровень составляют глубинные ценности организации: клиентоориентированность, профессионализм и историческая преемственность. Эти ценности определяют миссию библиотеки и стратегические направления ее развития.

Второй уровень – поведенческий – включает нормы и стандарты профессиональной деятельности, формализованные в кодексах этики и служебного поведения, а также корпоративные традиции и ритуалы.

Третий, визуальный уровень представлен артефактами культуры: фирменным стилем, дресс-кодом, символикой и дизайном пространств.

Каждый из этих уровней оказывает непосредственное влияние на формирование конкретных составляющих имиджа: восприятия пользователей, репутации в сообществе и бренда работодателя. Имиджевый компонент корпоративной культуры библиотеки связан с уровнем развития представлений сотрудников об имидже организации и базируется на представлениях о ее миссии, обеспечивает сохранение корпоративных ценностей, формирование системы внутрибиблиотечных коммуникаций, преемственность производственной культуры [6, с. 172].

Эффективность данной модели наглядно демонстрируется на примере МБУК «Ряжская центральная библиотека имени И.И.Макарова». История библиотеки, насчитывающая более 160 лет, заложила основы устойчивой корпоративной культуры, базирующейся на принципах доступности, постоянной работе с местной историей и культурой, способности преобразовываться в ответ на новые требования времени [2]. Основанная в 1860 году как публичная библиотека для распространения образования, она прошла сложную эволюцию, сохраняя преемственность традиций. Знаковым событием стало присвоение библиотеке в 2023 году имени писателя-земляка И.И.Макарова, что подчеркнуло ее связь с местной культурной традицией и укрепило уникальность бренда [4]. Эта историческая основа создает прочный фундамент для имиджа библиотеки как аутентичного, укорененного в истории учреждения с богатыми традициями.

Анализ выявил сформированную систему элементов корпоративной культуры, что полностью соответствует модели, включающей взаимосвязанные уровни: ценностно-нормативная система, визуальная атрибутика, корпоративные коммуникации и традиции, система развития персонала.

Организационная структура библиотеки как сетевого учреждения, объединяющего 18 подразделений, определяет необходимость выработки единых стандартов корпоративного поведения. Кадровый состав, включающий 40 штатных единиц с высокой долей специалистов с профильным образованием (67,5%), составляет основу профессиональной культуры. Система непрерывного развития персонала, включающая программу «Школа начинающего библиотекаря», курсы повышения квалификации и участие в профессиональных конкурсах, способствует формированию имиджа библиотеки как компетентной экспертной организации, инвестирующей в развитие человеческого капитала.

Формализация норм и стандартов поведения осуществляется через систему локальных нормативных актов. Кодекс этики и служебного поведения работников, принятый в 2016 году, устанавливает единые требования к профессиональной деятельности, культуре общения и антикоррупционному поведению. Положение о соблюдении требований к внешнему виду, введенное в 2025 году, определяет деловой стиль одежды с обязательным элементом – платком-галстуком голубого цвета. Эти документы создают основу для формирования имиджа библиотеки как надежного партнера и современной организации с высокими стандартами профессиональной этики.

Значимым элементом корпоративной культуры являются сложившиеся традиции, укрепляющие командный дух и преемственность поколений. Особую роль в поведенческой культуре МБУК «Ряжская ЦБ» играют сложившиеся корпоративные традиции. Ежегодное празднование Всероссийского дня библиотек с приглашением ветеранов, торжественная церемония награждения сотрудников с участием руководства муниципального округа, ритуал посвящения молодых специалистов – все эти практики выполняют важные функции сплочения коллектива, передачи ценностей и формирования репутации учреждения. Они создают образ библиотеки как сплоченного коллектива с богатыми традициями, что усиливает доверие к учреждению со стороны местного сообщества.

Взаимосвязи между элементами корпоративной культуры и составляющими имиджа раскрываются через логическую модель, где каждый структурный компонент внутренней среды закономерно преобразуется в конкретные характеристики внешнего образа. В рамках данной модели ценностно-нормативная система, включающая базовые принципы клиентоориентированности и профессионализма, формирует смысловое ядро имиджа. Корпоративные коммуникации и сложившиеся традиции определяют поведенческие аспекты восприятия библиотеки пользователями и местным сообществом. Визуальная атрибутика, такая как дресс-код и фирменная символика, непосредственно влияет на зрительное восприятие и узнаваемость бренда. Таким образом, целостный имидж библиотеки складывается как результат последовательной трансформации внутренних культурных элементов во внешние образные характеристики.

Эффективность взаимосвязи корпоративной культуры и формируемого ею имиджа подтверждается динамикой ключевых показателей деятельности МБУК «Ряжская ЦБ». За период с 2019 по 2024 год количество пользователей выросло на 8,7%, достигнув 14 730 человек. Посещаемость увеличилась на 136,6% и составила 212 450 посещений. Книговыдача возросла на 46,3%, достигнув 395 364 единиц. Количество массовых мероприятий увеличилось на 34,5% и составило 2 410 событий. Особенно показательным является рост посещаемости на одного пользователя – с 6,6 до 14,4 раз в год, что свидетельствует о повышении лояльности читателей и привлекательности библиотечных услуг.

Стабильный рост этих взаимосвязанных показателей демонстрирует, что целенаправленное развитие корпоративной культуры, основанной на профессионализме, клиентоориентированности и командном взаимодействии, является действенным фактором повышения эффективности деятельности и укрепления позитивного имиджа библиотеки. Формализация ключевых элементов культуры в локальных нормативных актах, поддержание живых традиций, создание единого визуального стиля – все эти меры способствуют формированию целостного и устойчивого образа учреждения в восприятии целевых аудиторий.

Таким образом, корпоративная культура выступает системообразующим фундаментом формирования имиджа современной библиотеки. Через три

взаимосвязанных уровня – ценностный, поведенческий и визуальный – она определяет содержание и характер внешнего образа учреждения. Опыт МБУК «Ряжская центральная библиотека имени И.И.Макарова» наглядно демонстрирует, что историческая преемственность, профессиональные ценности, формализованные нормы поведения, живые традиции и визуальные артефакты создают комплексное воздействие на формирование позитивного восприятия библиотеки. Стратегическое управление корпоративной культурой, ее системное развитие и поддержание становятся действенным механизмом укрепления имиджа, что особенно важно в условиях трансформации библиотечного дела и усиления конкуренции за пользователей и кадровые ресурсы.

Для обеспечения единых стандартов корпоративного поведения в условиях распределенной структуры библиотеки, объединяющей 18 филиалов, особое значение приобретает систематизация и формализация существующих норм и ценностей. В этой связи актуальной задачей является разработка комплексного документа, консолидирующего элементы сложившейся культуры. Таким документом может стать проект Положения о корпоративной культуре МБУК «Ряжская центральная библиотека имени И.И.Макарова».

Проект Положения представляет собой системный нормативный акт, призванный решить задачи формализации ценностей и унификации стандартов для всех подразделений. Документ включает вводную часть с определением ключевых понятий («корпоративная культура», «миссия», «деловая этика», «кадровая политика») и установлением его нормативной базы. Основные разделы детально регулируют стиль управления, этические принципы деятельности, деловые и нравственные качества сотрудников, требования к внешнему виду, взаимоотношения в коллективе и стандарты обслуживания пользователей.

Стратегически важным шагом видится интеграция в единый документ уже действующих локальных актов – Кодекса этики и Положения о дресс-коде. Это позволит создать целостную систему, в которой этические нормы и визуальный стиль будут восприниматься как взаимосвязанные элементы единой организационной философии. Такой подход не только упростит адаптацию новых сотрудников и повысит прозрачность контроля за соблюдением стандартов, но и усилит внутреннюю согласованность корпоративной культуры.

Таким образом, на примере МБУК «Ряжская центральная библиотека имени И.И.Макарова» можно видеть, как каждый элемент культуры формирует целостный позитивный образ. Разработанное Положение способно стать практическим инструментом системного управления имиджем, трансформируя внутренние ценности в устойчивые конкурентные преимущества учреждения в социокультурном пространстве.

Список использованных источников

1. Гламазда Е.А. Корпоративная культура библиотеки в дискурсивном пространстве культуры: понятийный аппарат // Наука. Культура. Искусство: актуальные проблемы теории и практики. – Белгород, 2021. – С. 257-260.
2. История Ряжской центральной библиотеки. // МБУК Ряжская ЦБ : [сайт]. – URL: <https://xn----7sberu8ai7bxee.xn--p1ai/o-biblioteke/istoriya.html> (дата обращения: 09.02.2026).
3. Манифест ИФЛА / ЮНЕСКО о публичной библиотеке – 2022 (The IFLA-UNESCO PublicLibraryManifesto 2022). – 2022. – 4 с.
4. Решение «О присвоении МБУК «Ряжская центральная библиотека» имени Ивана Ивановича Макарова». – Ряжск, 2022.
5. Стратегия развития библиотечного дела в Российской Федерации на период до 2030 года [утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. № 608-р] // Официальный сайт правительства России. – URL: <http://static.government.ru/media/files/NFWPpXpAAAEbPW60HiZiDvdZZ8AcSNuи.pdf> (дата обращения 30.01.2026).
6. Туралина Н.А. Имидж и корпоративная культура библиотеки // Библиотеки и музеи в современной образовательной и социокультурной среде. Ч. 2. – Минск, 2019. – С. 171-174.