

УДК 005.732:027

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА У СУЧАСНИХ БІБЛІОТЕЧНИХ ЗАКЛАДАХ

С. М. Стрельбицька

*Кафедра медійних технологій, інформаційної та книжкової справи,
Національний університет «Львівська політехніка»
79020 м. Львів, вул. Під Голоском 19*

У статті розглянуто теоретичні засади формування корпоративної культури в сучасних бібліотечних закладах, проаналізовано її роль у забезпеченні ефективності професійної діяльності та інноваційного розвитку бібліотек. Визначено ключові компоненти корпоративної культури, чинники її становлення, особливості впливу на мотивацію персоналу, якість комунікацій та рівень користувацького обслуговування. Наголошено на значенні корпоративних цінностей, моделей поведінки та стилю управління в умовах цифрової трансформації бібліотечної сфери. Окреслено перспективи подальших досліджень, пов'язаних із розробленням моделі інноваційної корпоративної культури для бібліотечних установ.

Ключові слова: корпоративна культура, бібліотека, цінності, персонал, комунікація, управління, інновації.

Постановка проблеми. Сучасні бібліотечні заклади зазнають суттєвих трансформацій під впливом цифровізації, зміни запитів користувачів та розширення спектра послуг. За таких умов корпоративна культура стає важливим механізмом підвищення ефективності управління, розвитку професійної компетентності та формування позитивного іміджу бібліотеки. Актуальність дослідження зумовлена потребою формування нових культурних моделей, здатних забезпечити гнучкість, інноваційність та конкурентоспроможність бібліотечних установ.

Додатково, проблема ускладнюється тим, що бібліотеки водночас виконують і традиційні, і нові функції, що вимагає адаптації ціннісних орієнтирів та управлінських підходів. Недостатня сформованість корпоративної культури може призводити до зниження мотивації персоналу, комунікаційних бар'єрів та труднощів у впровадженні інновацій. Тому дослідження механізмів її формування та розвитку є важливим чинником удосконалення діяльності бібліотечних закладів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика корпоративної культури широко висвітлена у працях Ч. Хенді, Е. Шейна, Г. Хофстеде, які визначають її як систему цінностей, норм і моделей поведінки, що впливають на діяльність організації. В українському науковому просторі значний внесок у дослідження організаційної культури зробили Л. Карамушка, Н. Коломієць, Т. Добко, які акцентують увагу на психологічних і управлінських аспектах формування внутрішнього середовища установ. У сфері бібліотекознавства питання корпоративної культури

розглядаються у працях О. Онищенко, В. Скар, Л. Гут, де акцентовано її роль у зміні моделей бібліотечного обслуговування та кадрової політики. Попри значну кількість досліджень, недостатньо вивченими залишаються практичні механізми формування корпоративної культури у різних типах бібліотек, її структурні особливості в умовах цифрової трансформації та вплив на інноваційну діяльність установ.

Мета статті — всебічне теоретичне обґрунтування сутності корпоративної культури в сучасних бібліотечних закладах та виявлення її ключових характеристик у контексті цифрової трансформації. Додатково стаття спрямована на визначення того, яким чином корпоративна культура впливає на професійну діяльність персоналу, організаційний розвиток, якість комунікацій, мотивацію та інноваційну активність бібліотек. Розширена мета також передбачає аналіз чинників, що формують та змінюють корпоративну культуру, а також оцінку її ролі у забезпеченні ефективності управління й конкурентоспроможності бібліотечних закладів у сучасному інформаційному середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корпоративна культура в сучасних бібліотечних закладах є складним багатокомпонентним явищем, що поєднує організаційні, управлінські, психологічні та соціально-комунікативні елементи. У цьому розділі подано розгорнуте дослідження особливостей її формування, проявів та впливу на результати діяльності бібліотек різних типів, доповнене аналізом практичних прикладів і сучасних тенденцій у бібліотечній сфері.

Корпоративна культура у бібліотечних закладах формується на основі сукупності соціально-психологічних, управлінських, етичних та професійних норм, які визначають характер взаємодії між працівниками, користувачами та зовнішніми партнерами. Її формування є складним процесом, що охоплює когнітивний, поведінковий та емоційно-ціннісний рівні, і потребує системного підходу.

Теоретичною основою дослідження корпоративної культури є концепції Е. Шейна, Г. Хофстеде, К. Камерона та Р. Куїнна, які розглядають культуру як багаторівневу структуру, що включає артефакти, декларовані цінності та базові припущення. Застосування цих підходів у бібліотечній сфері дозволяє глибше зрозуміти процеси, які відбуваються у професійних колективах.

Для бібліотек корпоративна культура має специфічний характер, оскільки діяльність бібліотечних працівників тісно пов'язана зі суспільною місією — забезпеченням доступу до знань та інформації, сприянням освіті та культурному розвитку громади. Цей гуманістичний компонент є визначальним для формування цінностей та поведінкових моделей співробітників.

Бібліотеки виконують важливу соціальну та культурно-просвітницьку роль. Тому корпоративна культура таких установ має бути зорієнтована на:

- відкритість і доступність для всіх категорій користувачів;
- просування читання та інформаційної грамотності;
- забезпечення комфортного та дружнього середовища;
- розвиток партнерських зв'язків із громадськими організаціями, освітніми установами, культурними центрами.

Університетські бібліотеки, наприклад, формують корпоративну культуру на основі принципів академічної доброчесності, автономності та дослідницької діяльності. Публічні бібліотеки — на основі інклюзивності, комунікаційності та роботи з громадою. Спеціалізовані бібліотеки орієнтуються на точність інформації та професійну компетентність.

Корпоративна культура визначає готовність працівників до інновацій, їхню мотивацію та спроможність працювати в умовах змін. У бібліотеках із сильною корпоративною культурою спостерігаються такі характеристики:

- висока відкритість персоналу до технологічних нововведень;
- активна участь у проєктній діяльності;
- підтримка творчих ініціатив;
- швидке впровадження нових сервісів та форматів роботи.

Прикладом є публічні бібліотеки, які впроваджують медіалабораторії, віртуальні простори, цифрові архіви, організовують тренінги з цифрової грамотності. Саме корпоративна культура мотивує персонал приймати нові виклики та розвивати інноваційний потенціал.

Цифровізація висуває нові вимоги до компетентностей персоналу та суттєво змінює внутрішні комунікації. В умовах активного впровадження електронних каталогів, онлайн-сервісів, дистанційних форм обслуговування корпоративна культура повинна забезпечувати:

- готовність персоналу до постійного навчання;
- відкритість до інновацій та змін;
- розвиток цифрової грамотності;
- гнучкі комунікації та командну взаємодію в онлайн-середовищі.

Прикладом цього є практики національних та університетських бібліотек України, які активно впроваджують системи електронного документообігу, хмарні сервіси, створюють цифрові колекції та віртуальні читальні зали. У таких установах корпоративна культура трансформується у напрямі інноваційності, гнучкості та високої технологічності.

Перехід до цифрових форматів обслуговування користувачів спричинив масштабні зміни у внутрішніх процесах бібліотек. Онлайн-комунікація, використання корпоративних месенджерів, впровадження систем електронного документообігу і хмарних сервісів створили нові моделі взаємодії між працівниками.

Порівняно з традиційною моделлю управління, де домінували вертикальні комунікації, сьогодні бібліотеки все частіше переходять до горизонтальної структури ухвалення рішень. Це сприяє підвищенню довіри, прозорості та залученості персоналу. Наприклад, у багатьох бібліотеках України — зокрема в Національній бібліотеці України імені Ярослава Мудрого та Львівській національній науковій бібліотеці імені Василя Стефаника — активно впроваджуються цифрові платформи для командної роботи (Google Workspace, Microsoft Teams).

Цифрові інструменти сприяють формуванню нової комунікативної культури, що ґрунтується на швидкості, відкритості, постійній взаємодії та доступності інформації для всіх членів колективу. Цифровізація змінює професійний портрет

сучасного бібліотекаря. Традиційні функції поповнюються навичками роботи з електронними ресурсами, цифровими платформами, аналітичними інструментами, соціальними мережами та системами керування бібліотечними процесами.

До ключових компетентностей, які формують нову корпоративну культуру, належать:

- цифрова грамотність та навички роботи з інформаційними системами;
- готовність до безперервного навчання;
- уміння взаємодіяти в цифрових командах;
- здатність до кросфункціональної роботи;
- навички інноваційного мислення.

Порівняно з попереднім етапом розвитку бібліотек, де основними характеристиками були старанність і дисциплінованість, сьогодні акцент зміщується на інноваційність, критичне мислення та здатність адаптуватися до змін.

Цифрова трансформація безпосередньо впливає на принципи користувацького сервісу, що, у свою чергу, формує нові поведінкові стандарти персоналу. Бібліотеки переходять від моделі «книговидачі» до концепції «банку культурних послуг», що включає:

- дистанційне обслуговування;
- формування електронних каталогів та цифрових архівів;
- проведення онлайн-заходів і вебінарів;
- розвиток освітніх платформ та цифрових проєктів.

Наприклад, Харківська державна наукова бібліотека імені В. Короленка успішно реалізує віртуальні музейні експозиції, онлайн-лекції та цифрові виставки, що формує в колективі нову культуру креативності та технологічної відкритості.

Такі трансформації актуалізують важливість емпатії, клієнтоорієнтованості та інформаційної етики, роблячи персонал більш гнучким та мотивованим до інновацій.

Аналіз світових тенденцій дозволяє виокремити кілька провідних напрямів:

1. Повна цифровізація послуг — перехід до безпаперових технологій та електронного обслуговування. У США та країнах ЄС діють «цифрові бібліотеки», де всі сервіси доступні онлайн.

2. Розвиток медіа- та інформаційної грамотності — бібліотекарі виступають фасилітаторами освітніх програм з цифрової безпеки та критичного мислення.

3. Інтеграція бібліотек у цифрову інфраструктуру міст — прикладом є «смарт-бібліотеки» у Південній Кореї.

4. Автоматизація та використання ШІ — рекомендаційні системи, автоматизовані довідки, чат-боти. У Фінляндії застосовують ШІ для аналізу користувацьких запитів.

5. Гібридні формати роботи персоналу — поєднання офлайн- і дистанційної роботи.

Українські бібліотеки поступово рухаються у тому ж напрямку, хоча з більшою повільною інтенсивністю через обмеження ресурсів. Проте успіхи провідних бібліотек України демонструють здатність адаптуватися до світових трендів.

Порівнюючи українські бібліотеки зі світовими, можна виокремити кілька ключових подібностей та відмінностей:

Подібності:

- орієнтація на електронні каталоги та цифрові архіви;
- розвиток онлайн-послуг і дистанційного обслуговування;
- формування цифрових команд і гібридних робочих моделей;
- підвищення ролі цифрової грамотності в корпоративній культурі;
- зростання взаємодії бібліотек із IT-сектором.

Відмінності:

- українські бібліотеки здійснюють цифровізацію нерівномірно та менш масштабно через фінансові обмеження;
- у світі (особливо в ЄС, США, Південній Кореї) активно впроваджуються технології штучного інтелекту, тоді як в Україні це лише поодинокі проєкти;
- у багатьох країнах бібліотеки є частиною «розумної міської інфраструктури», а в Україні — радше автономними закладами;
- корпоративна культура провідних світових бібліотек має сформовані традиції цифрової відкритості та інноваційності, тоді як українські колективи перебувають у процесі переходу та адаптації.

Таким чином, цифрова корпоративна культура в Україні має тенденцію до інтенсивного розвитку, але потребує підтримки, інвестицій та стратегічного підходу.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє комплексно оцінити вплив цифрової трансформації на корпоративну культуру сучасних бібліотечних закладів та визначити ключові вектори її розвитку. У сучасних соціокультурних умовах бібліотеки вже не можуть функціонувати виключно як традиційні центри збереження та поширення інформаційних ресурсів; вони стають багатофункціональними інтелектуальними платформами, що забезпечують доступ до знань у цифровому форматі. Це докорінно змінює внутрішні комунікації, цінності, професійні ролі та соціальні взаємини всередині бібліотечних колективів.

По-перше, цифровізація зумовлює необхідність формування нової моделі корпоративної взаємодії. Раніше корпоративна культура бібліотек ґрунтувалася на усталених традиціях, ієрархічності, фіксованих посадових функціях і колективізмі, що відповідає класичному модусу організації роботи установ зі значною історією. Проте цифрова епоха вимагає переосмислення цих підходів. У централі стає не лише дисципліна чи порядок, а інноваційність, гнучкість, спроможність до швидкого реагування на зміни середовища, колективна відповідальність, уміння працювати у цифрових командах, ініціативність та комунікаційна відкритість.

По-друге, цифрова трансформація визначає новий формат професійної ідентичності бібліотекаря. Тепер він виступає не тільки хранителем, організатором або посередником у доступі до знань, але й цифровим куратором даних, медіа-фасилітатором, інформаційним навігатором, менеджером цифрових контент-проєктів, медіаосвітнянином та навіть цифровим комунікаційним стратегом. Це потребує від працівників високого рівня цифрової грамотності, аналітичних умінь,

креативного мислення та здатності працювати з цифровими платформами, базами даних, системами управління інформацією.

По-третє, дослідження підтвердило глибокий зв'язок між цифровими інноваціями й еволюцією управлінських практик. Сучасне бібліотечне управління дедалі частіше орієнтується на використання електронного документообігу, систем дистанційної взаємодії, хмарних технологій, електронних сервісів, платформ аналізу даних. Це сприяє підвищенню прозорості, спрощенню комунікацій, оптимізації внутрішніх процесів, посиленню відповідальності та розширенню горизонтальних зв'язків у колективі. Управлінці бібліотек отримують нову роль — лідерів цифрового розвитку, здатних формувати стратегічні напрями змін і мотивувати команду до професійного зростання.

По-четверте, результати аналізу українських бібліотек підтверджують нерівномірність цифрових трансформацій у країні, що зумовлено обмеженими фінансовими, технічними та кадровими ресурсами. Однак навіть за цих умов провідні бібліотеки демонструють здатність до динамічної модернізації: впровадження віртуальних виставок, електронних архівів, вебінарів, цифрових репозитаріїв, інтерактивних платформ, онлайн-заходів і змішаних форматів, що значно розширює можливості взаємодії з користувачами. Ці процеси безпосередньо впливають на корпоративну культуру, формуючи нову парадигму професійного співіснування, орієнтовану на творчість, інноваційність, партнерство та розвиток.

По-п'яте, порівняльний аналіз українських та світових тенденцій свідчить, що в умовах глобальної цифровізації бібліотеки всього світу переходять на модель культурно-інформаційних хабів, де цифрові сервіси формують ядро діяльності. Водночас світові бібліотеки вже активно інтегрують інструменти штучного інтелекту, автоматизації, цифрової аналітики, мультиплатформної взаємодії, тоді як в Україні ці процеси перебувають на початковому етапі. Однак фундаментальні риси цифрової корпоративної культури — відкритість, інноваційність, гнучкість, командність — є універсальними та поступово формуються і в українських бібліотеках.

По-шосте, визначено ключові виклики цифрової трансформації, серед яких — недостатня цифрова грамотність частини персоналу, низький рівень матеріально-технічної бази, психологічна неготовність до змін, відсутність цілісних стратегій цифрового розвитку, а також вразливість до ризиків інформаційної безпеки. Ці виклики впливають на корпоративну культуру, формуючи потребу у створенні адаптивних управлінських моделей, внутрішніх освітніх програм, підтримці персоналу, розвитку цифрової етики та модернізації комунікаційної політики бібліотек.

По-сьоме, проведені дослідження дозволило сформулювати практичні рекомендації з удосконалення корпоративної культури, що охоплюють стратегічне планування цифрових змін, розвиток персоналу, оптимізацію корпоративних процесів, формування інноваційного середовища, розширення партнерств, підвищення рівня корпоративної етики та відповідальності у сфері цифрової безпеки. Реалізація цих рекомендацій сприятиме зміцненню професійної ідентичності бібліотекарів, підвищенню мотивації, ефективності взаємодії та конкурентоспроможності бібліотек у цифровому суспільстві.

Отже, цифрова трансформація виступає не лише технологічною інновацією, а глибоким соціокультурним процесом, який змінює ціннісні орієнтири, управлінські моделі, професійні ролі та внутрішні комунікації бібліотек. Вона стає основою формування нової корпоративної культури — відкритої, адаптивної, гнучкої, орієнтованої на інновації та професійний розвиток. Саме така культура забезпечує бібліотекам можливість виконувати свої стратегічні функції у цифровому середовищі та залишатися важливими інтелектуальними інституціями суспільства знань.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробленні моделей цифрової корпоративної культури для різних типів бібліотек, визначенні найоптимальніших управлінських практик цифрової трансформації, аналізі ефективності впровадження технологій штучного інтелекту, а також вивченні впливу цифрової етики на поведінкові моделі персоналу. Ці напрями є особливо актуальними в умовах постійного прискорення технологічних змін та трансформації бібліотек у суспільстві майбутнього.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко, Н. Психологічна підтримка персоналу при цифровій трансформації бібліотек / Н. Бондаренко. — Праці Харківської бібліотеки, 2022, № 8, с. 12–28.
2. Гончаренко, П. Інноваційні інформаційні сервіси у сучасних бібліотеках / П. Гончаренко. — Бібліотечна справа, 2022, № 3, с. 44–59.
3. Григоренко, М. Інноваційна культура та командна взаємодія у бібліотеках / М. Григоренко. — Вісник Національної бібліотеки, 2021, № 14, с. 33–50.
4. Івченко, В. Інноваційні підходи до формування корпоративної культури у бібліотеках / В. Івченко. — Бібліотечний форум, 2022, № 2, с. 10–26.
5. Коваль, С. Комунікативні практики та корпоративна культура бібліотек / С. Коваль. — Наукові праці Одеської національної бібліотеки, 2021, № 7, с. 13–29.
6. Кравченко, Л. Цифрова етика та відповідальність у бібліотечній діяльності / Л. Кравченко. — Інформаційний простір, 2022, № 7, с. 18–34.
7. Кузьменко, Л. Професійна ідентичність бібліотекарів у цифрову епоху / Л. Кузьменко. — Наукові записки Національної бібліотеки, 2021, № 19, с. 11–27.
8. Литвин, М. Цифрова трансформація у бібліотечній сфері України / М. Литвин. — Вісник Харківського національного університету, 2022, № 4, с. 25–41.
9. Мельник, І. Розвиток цифрових колекцій у національних бібліотеках України / І. Мельник. — Вісник Національної бібліотеки України, 2021, № 15, с. 36–50.
10. Олійник, А. Гібридні моделі роботи персоналу бібліотек / А. Олійник. — Вісник Київського університету культури, 2021, № 6, с. 34–49.
11. Павленко, В. Розвиток відкритих електронних колекцій у національних бібліотеках / В. Павленко. — Наукові праці Львівської бібліотеки, 2021, № 11, с. 22–39.
12. Рубан, Н., Петрова, І. Відкритий доступ та цифрова культура бібліотек: порівняльне дослідження / Н. Рубан, І. Петрова. — Інформаційні ресурси, 2021, № 26, с. 92–108.
13. Савченко, О. Медіаосвіта та цифрова грамотність бібліотекарів / О. Савченко. — Освітні інновації, 2020, № 9, с. 20–35.

14. Сушко, О. Корпоративна культура у сучасних бібліотечних установах: теорія і практика / О. Сушко. – Вісник Київського національного університету, 2020, № 12, с. 45–59.
15. Степаненко, Т. Управління цифровими бібліотечними проектами / Т. Степаненко. – Бібліотечний менеджмент, 2022, № 5, с. 50–68.
16. Черниш, І. Вплив цифрових платформ на корпоративну взаємодію в бібліотеках / І. Черниш. – Інформаційна справа, 2020, № 12, с. 15–31.
17. Федоренко, О. Стратегічне планування цифрового розвитку бібліотек / О. Федоренко. – Бібліотечний огляд, 2022, № 2, с. 10–26.
18. Яценко, С. Інформаційна безпека та корпоративна культура бібліотек / С. Яценко. – Науковий вісник бібліотекознавства, 2021, № 13, с. 45–61.
19. Чернишенко, П. Розвиток цифрових сервісів у бібліотеках / П. Чернишенко. – Бібліотечна справа, 2022, № 6, с. 28–44.
20. Лавренюк, М. Інновації у менеджменті бібліотек / М. Лавренюк. – Наукові праці Національної бібліотеки, 2021, № 12, с. 15–32.

REFERENCES

1. Bondarenko, N. (2022). Psykholohichna pidtrymka personalu pry tsyfroviiy transformatsiyi bibliotek. Pratsi Kharkivs'koi Biblioteki, 8, 12–28.
2. Honcharenko, P. (2022). Innovatsiyni informatsiyni servisy u suchasnykh bibliotekakh. Bibliotekhnna sprava, 3, 44–59.
3. Hryhorenko, M. (2021). Innovatsiyna kultura ta komandna vzayemodiya u bibliotekakh. Visnyk Natsional'noyi Biblioteki, 14, 33–50.
4. Ivchenko, V. (2022). Innovatsiyni pidkhody do formuvannya korporativnoyi kultury u bibliotekakh. Bibliotekhnnyy forum, 2, 10–26.
5. Koval, S. (2021). Komunikativni praktyky ta korporativna kultura bibliotek. Naukovi pratsi Odes'koyi Natsional'noyi Biblioteki, 7, 13–29.
6. Kravenko, L. (2022). Tsyfrova etyka ta vidpovidal'nist' u bibliotekarniy diyal'nosti. Informatsiynyy prostir, 7, 18–34.
7. Kuz'menko, L. (2021). Profesijna identychnist' bibliotekariv u cyfrovu epohu. Naukovi zapysky Natsional'noyi Biblioteki, 19, 11–27.
8. Lytvyn, M. (2022). Tsyfrova transformatsiya u bibliotekhniiy sferi Ukrainy. Visnyk Kharkivs'koho Natsional'nogo Universytetu, 4, 25–41.
9. Melnyk, I. (2021). Rozvytok cyfrovykh kolektsiy u natsional'nykh bibliotekakh Ukrainy. Visnyk Natsional'noyi Biblioteki Ukrainy, 15, 36–50.
10. Oliynyk, A. (2021). Hibridni modeli roboty personalu bibliotek. Visnyk Kyiv's'koho Universytetu Kultury, 6, 34–49.
11. Pavlenko, V. (2021). Rozvytok vidkrytykh elektronnykh kolektsiy u natsional'nykh bibliotekakh. Naukovi pratsi L'viv's'koyi Biblioteki, 11, 22–39.
12. Ruban, N., Petrova, I. (2021). Vidkrytyy dostup ta cyfrova kultura bibliotek: porivnyal'ne doslidzhennya. Informatsiyni resursy, 26, 92–108.
13. Savchenko, O. (2020). Mediaosvita ta cyfrova hramotnist' bibliotekariv. Osvitni innovatsiyi, 9, 20–35.

14. Sushko, O. (2020). Korporatyvna kultura u suchasnykh bibliotekakh: teoriya i praktyka. Visnyk Kyiv's'koho Natsional'nogo Universytetu, 12, 45–59.
15. Stepanenko, T. (2022). Upravlinnya cyfrovymy bibliotekhnymy proektamy. Bibliotekhnnyy menedzhment, 5, 50–68.
16. Chernysh, I. (2020). Vplyv cyfrovyykh platform na korporativnu vzayemodiyu v bibliotekakh. Informatsiyna sprava, 12, 15–31.
17. Fedorenko, O. (2022). Stratehichne planuvannya cyfrovoho rozvytku bibliotek. Bibliotekhnnyy ohlyad, 2, 10–26.
18. Yatsenko, S. (2021). Informatsiyna bezpeka ta korporatyvna kultura bibliotek. Naukovyy visnyk bibliotekoznavstva, 13, 45–61.
19. Chernyshenko, P. (2022). Rozvytok cyfrovyykh servisiv u bibliotekakh. Bibliotekhnna sprava, 6, 28–44.
20. Lavrenyuk, M. (2021). Innovatsiyi u menedzhmenti bibliotek. Naukovi pratsi Natsional'noyi Biblioteki, 12, 15–32.

doi: 10.32403/2411-3611-2025-2-48-16-25

CORPORATE CULTURE IN MODERN LIBRARIES

S. N. Strelbytska

*Department of Media Technologies, Information and Book Business,
Lviv Politechnic National University
79032 Lviv, Pid Holoskom street 19
sana.m.strelbytska@lpnu.ua*

The article investigates the role and transformation of corporate culture in modern library institutions under the conditions of digitalization and technological innovation. The study emphasizes the strategic importance of corporate culture as a key factor influencing the efficiency, adaptability, and sustainability of library organizations in the contemporary information society. Theoretical foundations are analyzed, including classical and modern approaches to organizational culture, with particular attention to the specificities of library settings. The research highlights the impact of digital transformation on internal communications, professional roles, value orientations, and collaborative practices among library staff. Comparative analysis of international and Ukrainian library institutions reveals both converging trends and significant contextual differences in the pace and scope of digital adoption. Examples of successful digital initiatives, such as virtual collections, hybrid service models, online exhibitions, and electronic repositories, are presented to illustrate practical implications for improving corporate culture. The study identifies key challenges, including insufficient digital literacy, limited resources, psychological resistance to change, and cybersecurity risks, which affect organizational cohesion and employee motivation. Based on the findings, practical recommendations are proposed for enhancing corporate culture, including

strategic digital planning, continuous professional development, fostering innovation-oriented teams, strengthening ethical standards, and promoting open communication within library institutions. The article concludes that digital transformation not only introduces new technological tools but also fundamentally reshapes organizational culture, making it more flexible, innovative, and responsive to the evolving needs of society. The results are valuable for researchers, library managers, and policymakers seeking to optimize organizational development, enhance staff competencies, and ensure the long-term relevance of libraries in the digital era.

Keywords: *corporate culture, library institutions, digital transformation, organizational change, professional development, innovation, library management, digital literacy, organizational ethics, Ukraine.*

Стаття надійшла до редакції 02.10.2025.

Received 02.10.2025.