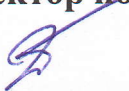


МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

«Согласовано»

Проректор по учебной работе


_____**О.Б. Элькан**
« ____ » _____ 2018 г.

**Факультет повышения квалификации
и дополнительного образования**

«Утверждаю»

Ректор




_____**В.А. Горенкин**
_____ 2018 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской
работе»
для руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы**

г. Симферополь, 2018 г.

Составители программы:

Норманская А.В., кандидат культурологии, и.о. декана повышения квалификации и дополнительного образования.

Шелягова А.А., доцент, кандидат педагогических наук.

Программа рассмотрена на заседании Ученого совета Университета
Протокол № ____ от ____ 2018 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методического совета
Протокол № ____ от ____ 2018 г.

Программа рассмотрена на заседании кафедры музеологии и библиотечно-информационной
деятельности
Протокол № ____ от ____ 2018 г.

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»



«Утверждаю»

Ректор

В.А. Горенкин

2018 г.

Факультет повышения квалификации
и дополнительного образования

Учебный план

дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе»
для руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы

Цель: совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы.

Категория слушателей: руководители и специалисты централизованной библиотечной системы.

Общее количество часов: 72 ч.

Форма обучения: очно-заочная.

Режим занятий: II этапа. Общая продолжительность программы: 1 месяц.

№ п/п	Название модуля	Всего	Аудиторные				СРС
			Всего	Лекц.	Практ.	Контроль	
I.	Социально-гуманитарный модуль: «Государственная политика в социокультурной сфере»	8	4	4			4
II.	Профессиональный модуль: «Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе»	57	25	15	10		32
III.	Диагностическо-аналитический модуль	7	7			7	
ВСЕГО		72	36	19	10	7	36

Проректор по учебной работе

О.Б. Элькан

Начальник учебно-методического
управления

Е.Н. Спивак

И. о. декана факультета повышения квалификации
и дополнительного образования

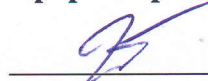
А.В. Норманская

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

«Утверждаю»

Проректор по учебной работе



О.Б. Элькан

«__» _____ 2018 г.

**Факультет повышения квалификации
и дополнительного образования**

**Учебно-тематический план
дополнительной профессиональной программы повышения квалификации
«Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе»
для руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы**

Категория слушателей: руководители и специалисты централизованной библиотечной системы.

Общее количество часов: 72 ч.

Форма обучения: очно-заочная.

Режим занятий: II этапа. Общая продолжительность программы: 1 месяц.

№ п/п	Название модуля	Всего	Аудиторные				СРС
			Всего	Лекц.	Практ.	Контроль	
I.	Социально-гуманитарный модуль: «Государственная политика в социокультурной сфере»	8	4	4			4
1.1	Основы законодательства РФ в сфере культуры	4	2	2			2
1.2	Экономика в сфере культуры	4	2	2			2
II.	Профессиональный модуль: «Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе»	57	25	15	10		32
2.1	Организация управления охраной труда	4	2	2			2
2.2	Специфика методов управления в сфере культуры	6	2	2			4
2.3	Современный литературный процесс	4	2	2			2
2.4	Анализ деятельности библиотеки	6	2		2		4
2.5	Кадровая политика библиотеки	5	3	3			2

2.6	Основы инклюзивного образования	4	2		2		2
2.7	Адаптация персонала библиотеки	8	4	2	2		4
2.8	Психологические аспекты организационной культуры и управления персоналом	4	2		2		2
2.9	Оценка и обучение персонала библиотеки	10	4	2	2		6
2.10	Управление карьерой	6	2	2			4
III.	Диагностическо-аналитический модуль	7	7			7	
3.1	Входное тестирование	1	1			1	
3.2	Круглый стол по обмену опытом	2	2			2	
3.3	Выходное тестирование	1	1			1	
3.4	Итоговая аттестация	3	3			3	
ВСЕГО		72	36	19	10	7	36

Начальник учебно-методического
управления

Е.Н. Спивак

И. о. декана факультета повышения квалификации
и дополнительного образования

А.В. Норманская

	«Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе»									
2.1	Специфика методов управления в сфере культуры	6	2	2					4	Ибрагимов Э.Э., профессор, доктор экономических наук
2.2	Организация управления охраной труда	4	2	2					2	Шацко В.Т., преподаватель, инженер по охране труда
2.3	Современный литературный процесс	4	2	2					2	Резник О.В., профессор, доктор филологических наук
2.4	Психологические аспекты организационной культуры и управления персоналом	4	2		2				2	Кагунина Е.В., кандидат исторических наук, доцент
2.5	Кадровая политика библиотеки	5	3	3					2	Шелягова А.А., доцент, кандидат педагогических наук
2.6	Основы инклюзивного образования	4	2		2				2	Сухонина Н.С., доцент, кандидат педагогических наук
Всего на модуль		27	13	9	4	0	0	0	14	
3.	Диагностическо-аналитический модуль									
3.1	Входное тестирование	1	1					1		Артамонова В.И., ведущий специалист, Заслуженный работник культуры АРК
Всего на модуль		1	1	0	0	0	0	1	0	
Итого часов		36	18	13	4	0	0	1	18	

Этап обучения: II.

№/№ п/п	Наименование разделов, дисциплин, модулей, тем	Всего часов	Аудиторная педагогическая нагрузка				Дополнительная педагогическая нагрузка			ФИО преподавателей
			Всего аудиторных часов	В том числе			Проведение итогового контроля	Контроль	Самостоятельная работа слушателей	
				Лекции	Практические занятия	Проведение текущего письменного контроля				
1.	Профессиональный модуль: «Менеджмент в библиотечно- информационной и культурно- просветительской работе»									
1.1	Адаптация персонала библиотеки	8	4	2	2				4	Кондратенко О.О., старший преподаватель
1.2	Оценка и обучение персонала библиотеки	10	4	2	2				6	Шелягова А.А., доцент, кандидат педагогических наук
1.3	Управление карьерой	6	2	2					4	Шелягова А.А., доцент, кандидат педагогических наук
1.4	Анализ деятельности библиотек	6	2		2				4	Кондратенко О.О., старший преподаватель
Всего на модуль		30	12	6	6	0	0	0	18	

2.	Диагностическо-аналитический модуль									
2.1	Круглый стол по обмену опытом	2	2					2		Кондратенко О.О., старший преподаватель
2.2	Выходное тестирование	1	1					1		Артамонова В.И., ведущий специалист
2.3	Итоговая аттестация	3	3					3		Шелягова А.А., доцент, кандидат педагогических наук; Ибрагимов Э.Э., профессор, доктор экономических наук; Кондратенко О.О., старший преподаватель
Всего на модуль		6	6	0	0	0	0	6	0	
Итого часов		36	18	6	6	0	0	6	18	

Начальник учебно-методического
управления

 Е.Н. Спивак

И. о. декана факультета повышения квалификации
и дополнительного образования

 А.В. Норманская

Пояснительная записка

Программа дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) «Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе» для руководителей и специалистов централизованной библиотечной системы предназначена для совершенствования компетенций, необходимых для профессиональной деятельности данной категории слушателей.

Актуальность программы

Актуальность тематики курса определяется необходимостью управления персоналом как важнейшим ресурсом, обеспечивающим своим трудом существование и развитие библиотеки, что определяется как одна из стратегических задач государственной культурной политики.

Цель дополнительной профессиональной программы

Цели изучения программы: формирование компетенций для создания в организации целостной системы управления персоналом библиотеки, таких, как:

- способность самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности;
- способность к развитию организационной культуры и системы корпоративных коммуникаций;
- способность к организации психологически комфортной библиотечной среды;
- готовность к применению психолого-педагогических приемов и методов управления и работы с персоналом библиотечно-информационных учреждений.

Задачи программы:

- формирование представлений о научных подходах и современных концепциях в сфере управления персоналом;
- формирование знаний об основных кадровых процессах современной организации;
- формирование знаний о роли организационной культуры в управлении персоналом и выявление личных предпочтений в отношении типов организационной культуры;
- формирование навыков участия в процедурах оценки персонала;
- апробация современных технологий управления персоналом;
- выявление основных направлений адаптации молодых специалистов;
- формирование знаний и навыков планирования карьеры менеджера.

Структура программы

Программа состоит из трех модулей:

- Социально-гуманитарный модуль: 8 часов;
- Профессиональный модуль: 57 часов;
- Диагностическо-аналитический модуль: 7 часов.

Разделы программы имеют единые ценностно-целевые ориентиры, соответствующие цели и задачам Программы, а также общие концептуально-методологические основы.

Содержательно-организационная целостность Программы обеспечивается внутренним построением каждого занятия, коррелирующим с общей структурой программы.

Форма обучения – очно-заочная. Общее количество учебных часов по программе составляет 72 часа (1-й очно-заочный этап – 36 часов, 2-й очно-заочный этап – 36 часов).

Социально-гуманитарный модуль «Государственная политика в социокультурной сфере» направлен на ознакомление слушателей курсов с нормами правовой и регуляции деятельности учреждений культуры и искусства в Российской Федерации и её субъектах, раскрытие сущности и структуры правовой компетентности преподавателя; а также с актуальными проблемами в сфере культуры, искусства и образования.

Профессиональный модуль «Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе» способствует интериоризации основных знаний, накопленных в процессе теоретического обучения, совершенствованию умений, навыков и профессионально-значимых личностных качеств.

Диагностическо-аналитический модуль состоит из четырёх частей: выявление базового уровня подготовки слушателей (входной срез знаний), проведение круглого стола с целью обмена опытом и закрепления знаний, полученных в ходе прохождения курсов повышения квалификации, осуществление выходного среза знаний (тестирование) и проведение итоговой аттестации (квалификационная аттестация в форме ответов на вопросы).

Требования к результатам обучения

Дополнительная профессиональная образовательная программа повышения квалификации направлена на:

- удовлетворение потребностей специалистов в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте, совершенствование их деловых качеств;
- совершенствование компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;
- на повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;
- владение приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативностью труда персонала.

В результате освоения дополнительной профессиональной программы слушатели должны

знать:

- основные понятия, функции и методы управления персоналом;
- базовые концепции и подходы к управлению персоналом;
- содержание кадрового, информационного, технического и правового обеспечения системы управления персоналом;
- организационную структуру службы управления персоналом;
- общие принципы управления персоналом;
- принципы организации кадровой работы;
- базовые кадровые процессы современной библиотеки;
- требования, предъявляемые к современным специалистам библиотечно-информационной деятельности.

- особенности организационной культуры и библиотечных коммуникаций;
- психологические основы управления персоналом библиотеки;
- способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе

уметь:

- осуществлять анализ деятельности;

- разрабатывать модель компетенций менеджера;
- разрабатывать методику проведения отбора сотрудников, ориентированную на модель компетенций;
- выявлять собственные предпочтения в отношении целей, стилей и методов обучения;
- принимать компетентные управленческие решения в производственной деятельности библиотеки;
- выявлять особенности и тенденции развития библиотечного персонала;
- планировать собственную карьеру.
- создавать благоприятный психологический климат в коллективе

владеть:

- методами планирования и организации работы персонала организации;
- методами стимулирования и мотивации к саморазвитию, повышению квалификации и мастерства сотрудников библиотеки;
- методами управления трудовыми ресурсами;
- психолого-педагогическими приемами и методами управления персоналом библиотечно-информационных учреждений.

Процедура контроля

В результате обучения проводится текущий и итоговый контроль знаний слушателей. Оценка уровня знаний слушателей курсов повышения квалификации проводится по результатам итоговой аттестации по четырех балльной системе. Освоение образовательных программ повышения квалификации завершается обязательной итоговой аттестацией.

Слушателям, успешно завершившим обучение, выдаются документы установленного образца.

Организационно педагогические и материально-технические условия реализации программы

Занятия проводятся в соответствии с Планом повышения квалификации специалистов в сфере культуры и искусства Республики Крым на 2018 год. Организация учебного процесса строится на основе современной педагогической науки, внедрения активных методов и современных технологий обучения.

Виды учебных занятий: лекционные, семинарские и практические занятия с использованием мультимедиа-презентаций, дискуссии, круглые столы и др.

В процессе повышения квалификации используются информационные средства обучения, информационные образовательные ресурсы. Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях с использованием современных технических средств обучения. Слушатели получают инструктивно-методические и другие разработки на электронных и бумажных носителях, так же они имеют возможность работать в библиотеке с научной, методической и учебной литературой, изучать материалы конференций и семинаров, использовать данный материал в своей работе.

Наряду со штатными преподавателями университета учебный процесс на курсах повышения квалификации осуществляют ведущие ученые, специалисты предприятий, организаций и учреждений на условиях штатного совместительства или почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Повышение квалификации специалистов осуществляется с отрывом от работы.

учреждении дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации специалистов разработана и утверждена на основе установленных требований к содержанию программ обучения.

При проведении обучения группы формируются с учетом уровня образования, занимаемой должности и стажа практической работы слушателей в количестве 25 человек. Зачисление в группы осуществляется на основании приказа ректора университета.

Учебно-методическое обеспечение: научная и учебно-методическая литература, мультимедийный проектор, ноутбук, раздаточный материал, диск с материалами лекций и презентаций.

Содержание программы

Социально-гуманитарный модуль «Государственная политика в социокультурной сфере»

Тема 1. Основы законодательства РФ в сфере культуры, искусства и образования.

Роль культуры в развитии и самореализации личности. Основные понятия: культурная деятельность, культурные ценности, культурные блага, творческая деятельность, культурное наследие, культурное достояние, государственная культурная политика. Область применения Основ законодательства РФ о культуре. Правовая база сохранения и развития культуры в России. Создание и сохранение культурных ценностей. Межнациональное культурное сотрудничество. Законодательство РФ о культуре. Задачи законодательства РФ о культуре. Суверенитет РФ в области культуры. Равное достоинство культур народов и иных этнических общностей РФ, их прав и свобод в области культуры. Обязанности государства в области культуры. Государственные программы сохранения и развития культуры в РФ. Внешнеэкономическая деятельность в области культуры. Культурные обмены РФ с зарубежными странами.

Тема 2. Экономика в сфере культуры.

Определение экономических отношений. Продукты отрасли культуры и искусства. Отраслевая структура культуры. Организационная структура культуры. Ресурсы развития культуры и искусства.

Профессиональный модуль «Менеджмент в библиотечно-информационной и культурно-просветительской работе»

Тема 1. Организация управления охраной труда.

Нормативные документы по обеспечению охраны труда в образовательном учреждении. Обязанности руководителя и работников по обеспечению охраны труда в образовательном учреждении, должностная инструкция руководителя образовательного учреждения. Ответственность руководителя и работников за несоблюдение законодательных актов по охране труда. Организация работы по охране труда в образовательном учреждении.

Тема 2. Специфика методов управления в сфере культуры.

Особенности менеджмента в сфере культуры. Технология управления персоналом в сфере культуры. Планирование деятельности учреждений социокультурной сферы. Профессиональная компетентность менеджера в сфере культуры. Стимулирование и мотивация работников культуры.

Тема 3. Современный литературный процесс. Философское течение в условно-метафорической прозе. «Женская тема» в творчестве Л. Улицкой, В. Токаревой, Т. Щербаковой, М. Палей, М. Юденич, Е. Вильмонт. Творческий путь Т. Толстой: рассказы, роман «Кысь» как постмодернистская антиутопия. Массовая литература как историко-культурная проблема.

Современный «дамский роман» (произведения М. Мареевой, Н. Левитиной и др. – на примере 1 произведения). Многообразие современного отечественного детектива: Б. Акунин, Д. Корецкий, Д. Донцова, А. Маринина, П. Дашкова, А. Бушков и др. Причины возникновения «другой прозы» и ее основные черты. Основные черты литературы «иронического авангарда». Пути развития современной рок-поэзии. Концепция мира в современной антиутопии (по произведениям В. Войновича, Л. Петрушевской, А. Кабакова, А. Курчаткина).

Тема 4. Кадровая политика библиотеки.

Виды, типы и функции кадровой политики. Этапы проектирования кадровой политики. Широкое и узкое толкование понятия «кадровая политика». Концепция кадровой политики организации: структура, функции, порядок разработки. Подходы к созданию кадрового резерва. Типы кадрового резерва. Технология формирования кадрового резерва библиотеки. Методы развития потенциала участников кадрового резерва.

Тема 5. Анализ деятельности библиотеки.

Предназначение, методы и технология анализа деятельности библиотеки. Должностная инструкция и модель компетенций как результат анализа деятельности библиотеки.

Тема 6. Психологические аспекты организационной культуры и управления персоналом.

Понятийное поле: мотив, стимул, мотивация, стимулирование. Механизм мотивации. Процессуальные и содержательные теории мотивации. Базовые элементы системы мотивации персонала в организации. Современные подходы к разработке системы оплаты труда. Грейдирование. Дополнительные льготы. Принцип «кафетерия» в определении компенсационного пакета. Роль нематериального стимулирования. Управление мотивацией персонала. Факторы демотивации сотрудников.

Тема 7. Адаптация персонала библиотеки.

Предназначение и виды адаптации. Особенности первичной и вторичной адаптации. Методы и этапы адаптации. Факторы успешной адаптации. Наставничество и коучинг: различия в подходах адаптации сотрудников библиотеки.

Тема 8. Основы инклюзивного образования.

Развитие инклюзивного образования. Особенности детей с ограниченными возможностями здоровья. Организация обучения и воспитания детей с ОВЗ средствами инклюзивного образования. Психологическое сопровождение родителей детей с ОВЗ. Психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей.

Тема 9. Оценка и обучение персонала библиотеки.

Цели и виды и оценки персонала. Методы оценки. Технологии оценки: аттестация библиотечных кадров. Место обучения в системе управления персоналом. Обучение как персонал-технология. Особенности обучения взрослых. Проектирование системы корпоративного обучения. Эволюция организационных форм обучения персонала.

Тема 10. Управление карьерой.

Виды карьеры. Технологии планирования карьеры сотрудников библиотеки. Индивидуальный план карьеры.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Абросимова Н. В. Библиографическая деятельность библиотеки: учеб. / Н. В. Абросимова – СПб.: Профессия, 2013. – 159 с.
2. Аналитико-синтетическая переработка информации: учеб. / Н. И. Гендина и др.: науч. ред. А.В.Соколов. – СПб.: Профессия, 2013. – 336 с.

3. Басаков М. И. Документационное обеспечение управления (Делопроизводство) / М. И. Басаков. – Ростов на Дону, 2013.
4. Берестова, Т.Ф. Информационное пространство библиотеки : науч.-метод. пособие. – М. Либерея-Бибинформ, 2007. – 240 с. – (Библиотекарь и время. XXI век ; вып. 76).
5. Берлизов М.П., Актуальные проблемы частного права: проблемасоотношения частных прав граждан и их публичных обременений в сфере сохранения, использования, популяризации и государственной охраны недвижимых объектов культурного наследия, "Общество и право", 2010. – N 2.
6. Библиотекведение, библиографо-ведение и информатика : терминологический путеводитель / сост. : И.Ю. Акифьева и др. ; науч. ред. М.Г. Вохрышева. – М. Либерея-Бибинформ, 2007. – (Библиотекарь и время. XXI век ; вып. 26).
7. Блюменау, Д. И. Информационный анализ / синтез для формирования вторичного потока документов: учебно-практическое пособие / Д. И. Блюменау.- СПб.: Профессия, 2002.- 240 с.
8. Богомяков И.В., Обеспечение доступа к объекту культурного наследия, "Российская юстиция", 2010. – N 5.
9. Бородина, С. Д. Коммуникационная культура библиотек : науч.-практ. пособие /Бородина С. Д., Кормишина Г. М. - М. : Либерея-Бибинформ, 2008. – 128 с.
10. Бородина, В. А. Библиотечное обслуживание: учеб. - метод. пособие / В. А. Бородина. - М.: Либерея, 2004. - 168 с.
11. Брежнева В. В., Минкина В. А. Информационное обслуживание: продукты и услуги, предоставляемые библиотеками и службами информации предприятий/ В. В. Брежнева, В. А. Минкина; СПбГУКИ. - СПб.: Профессия, 2004. - 304 с.
12. Брежнева, В.В. Информационное обслуживание [Текст]: учеб. пособие / В.В. Брежнева, Р.С. Гиляровский. – СПб.: Профессия, 2012. – 368 с.
13. Веснин В. Р. Менеджмент в вопросах и ответах. / В. Р. Веснин – Москва : Проспект, 2003. – 176 с.
14. Витевская Т. С. Проекты в практике менеджмента в сфере культуры / Т. С. Витевская // Культура: управление, экономика, право. — 2004. —№ 1. — С. 29 - 32.
15. Врадemas Д. Управление и искусство / Д. Врадemas // Культура и власть. – Санкт - Петербург, 2005. – С. 23 - 28.
16. Выготский Л.С. Основы дефектологии. – СПб.: Лань, 2003. – 654 с. – Режим доступа: http://pedlib.ru/Books/1/0453/1_0453-1.shtml
17. Герасимов, Б. Н. Менеджмент персонала [Текст] : учеб. пос-е / Б. Н. Герасимов, В. Г. Чумак, Н. Г. Яковлева. – Ростов н / Д : Феникс, 2003. – 448 с. – (Серия «Учебники, учебные пос-я»).
18. Гордукалова Г. Ф. Документоведение. Ч. 1. Общее документоведение : учебник / Г. Ф. Гордукалова, Т. В. Захарчук, Е. А. Плешкевич ; науч. ред. Г. В. Михеева. – Санкт-Петербург : Профессия, 2013 – 320 с. – (Учебник : бакалавр библ.-информ. деятельности).
19. Дворкина, М. Я. Библиотечно-информационная деятельность: теоретические основы и особенности развития в традиционной и электронной среде / М. Я. Дворкина. - М.: ФАИР, 2009. - 256 с. - (Спец. издат. Проект для библиотек).
20. Дворкина, М.Я. Библиотечное обслуживание: Новая реальность: лекции /М.Я.Дворкина; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. – М., 2000. – 46 с. – (Совр. б-ка; вып. 2).
21. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. М.: "Дашков и К", 2011. - 292 стр. – Электронный ресурс: Электронно-библиотечная система/
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&pl1_id=966
22. Дригайло, В. Г. Основы организации работы библиотеки вуза [Текст] : научно-практич. пос-е / В. Г. Дригайло. – М. : ЛИБЕРЕЯ-БИБИНФОРМ, 2007. – 624 с.
23. Жоголева, Л. Н. Библиографические ресурсы по искусству как источник формирования фондов библиотек : учеб.-метод. пособие / Жоголева Л. Н. - М. : Литера, 2010. - 125 с.
24. Захарчук Т. В. Аналитико-синтетическая переработка информации: учебно-практическое пособие / Т.В. Захарчук, И.П. Кузнецова. – СПб.: Профессия, 2011.- 104с.

25. Захарчук Т. В. Библиотечная обработка документа: учебно-метод. пособие / Т. В. Захарчук, Т. А. Зайцева, Л. И. Сазонова.- М.: Либерия, 2003.- 208с.
26. Захарчук, Т.В. Информационные ресурсы для библиотек: учеб.-практ. пособие / Т.В. Захарчук. - СПб. : Профессия, 2011. – 128 с.
27. Ивлиев Г.П., Законодательство РФ о разграничении полномочий в сфере сохранения, использования, популяризации и государственной охраны объектов культурного наследия: история становления, современное состояние и проблемы реализации, "Культура: управление, экономика, право", 2010. – N 2.
28. Инклюзивное образование / сост.: М. Р. Битянова; – М.: «Классное руководство и воспитание школьников», 2015. – 224 с. – Режим доступа: <http://rcro.tomsk.ru/wp-content/uploads/2015/12/Inklyuzivnoe-obrazovanie.-Sbornik-statej.-ZHurnal-Klassnoe-rukovodstvo-i-vozpitanie-shkol-nikov-M.-2015.pdf>
29. Инклюзивное образование. Настольная книга педагога, работающего с детьми с ОВЗ: Методическое пособие – М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2011. – 167 с. – Режим доступа: http://shkola30.ucoz.ru/2015/nastolnaja_kniga_po_inkluz-obr.pdf
30. Исаев В. Д. Человек в пространстве цивилизации и культуры. - Луганск: Світлиця, 2000. - 188 с.
31. Коготков Д. Я. Библиографическая деятельность библиотеки: организация, управление, технология: учебник / Коготков Д. Я.; науч. ред, д-р пед. наук Г.В. Михеева, под общим редактором д-ра пед. наук О.П. Коршунова. – СПб.: Профессия, 2005. – 304 с.
32. Коршунов О. П. Библиографоведение: учебник / О. П. Коршунов, Н. К. Леликова, Т. В. Лиховид ; под. общ. ред. О. П. Коршунова. – Санкт-Петербург : Профессия, 2014. – 288 с. – (Учебник для бакалавров).
33. Культурная политика и развитие законодательства о культуре в Российской Федерации: Статьи и выступления / Г.П. Ивлиев. - М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2012. - 208 с.18
34. Любимов А.П. Законотворчество и законодательные инициативы субъектов РФ в сфере культуры. Материалы Международного форума культуры МФК -2013. Москва, МГУКИ, 2013.
35. Мелентьева, Ю. П. Библиотечное обслуживание: учебник / Ю. П. Мелентьева. - М.: ФАИР, 2006. - 256 с. - (Спец. издат. проект для библиотек).
36. Микроэкономика / Под ред. М.И. Ноздрина-Плотницкого. – Минск: Современная школа, 2011.– 384 с.
37. Моргенштерн И. Г. Общее библиографоведение: учеб. пособие / И. Г. Моргенштерн. – СПб.: Профессия, 2006. –208 с. – (Серия «Библиотека»).
38. Обучение и воспитание детей с интеллектуальными нарушениями: учебное пособие [Электронный ресурс] / под ред. Б.П. Пузанова. – М.: ВЛАДОС, 2011.- 440 с. – Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/122580> (ЭБС «КнигаФонд»)
39. Отраслевые информационные ресурсы: учебник / под ред. Р.С. Гиляревского, Т.В. Захарчук. - СПб.: Профессия, 2015. - 416 с.
40. Савельева, Н. Ю. Настольная книга библиотекаря / Савельева Н. Ю. - 2-е изд. - Ростов н/Д : Феникс, 2006. - 384 с.
41. Соколов, А. В. Общая теория социальной коммуникации : учеб. пособие / А. В. Соколов. - СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2002.
42. Соколов, А.В. Социальные коммуникации: учеб. для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 071900.62 «Библиотечно-информационная деятельность» / А.В.Соколов. - СПб.: Профессия, 2014. – 268 с.
43. Специальная семейная педагогика. Семейное воспитание детей с отклонениями в развитии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Специальная дошкольная педагогика и психология» [Электронный ресурс] / под ред. В.И. Селиверстова,

О.А. Денисовой, Л.М. Кобриной.-М.: ВЛАДОС, 2009. - 359с. - Режим доступа:
<http://www.knigafund.ru/books/86545> (ЭБС «КнигаФонд») +
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785691017483.html>

44. Справочник библиографа / науч. ред. Г. Ф. Гордукалова, Г. В. Михеева. – 4-е изд., испр. и доп. – Санкт-Петербург : Профессия, 2014. – 768 с.
45. Справочник библиотекаря / науч. ред. А. Н. Ванеев. – 4-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Профессия, 2011. - 640 с.
46. Справочник информационного работника / [науч. ред. Р.С. Гиляревский, В. А. Минкина]; С.-Пб. гос. ун-т культуры и искусств. - 2-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Профессия, 2007. - 584 с.
47. Стандарты по библиографии, библиотечному и издательскому делу. Документы, практика применения: справочник / [сост. А. Н. Данилкина]. - М. : Либерея-Бибинформ, 2009. - 592 с.
48. Сукиасян Э.Р. Каталогизация и классификация. Электронные каталоги и автоматизированные библиотечные системы / Э.Р. Сукиасян. – Спб.: Профессия, 2009. – 536 с.
49. Швецова-Водка Г. Н. Общая теория документа и книги : учеб. пособие / Г.Н. Швецова-Водка. – Москва : Рыбари ; К. : Знания, 2009. – 487 с.
50. Швецова-Водка, Г. Н. Документ в свете ноокоммунологии : науч.-практ. пособие / Швецова-Водка Г. Н. – М. : Литера, 2010. – 384 с.

Периодические издания: Библиография, Библиография и книговедение, Библиополе, Библиосфера, Библиотека, Библиотековедение, Библиотечное дело, Мир библиографии, Научно-технические библиотеки и др.

Интернет-ресурсы:

1. ГБУК РК «Крымская республиканская универсальная научная библиотека им. И. Я. Франко» <http://franco.crimealib.ru/>
2. Научная библиотека Крымского федерального университета <http://cfuv.ru/strukturnye-podrazdeleniya-i-filialy-2/nauchnaya-biblioteka-strukturnoe-podrazdelenie-federalnogo-gosudarstvennogo-autonomnogo-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya-vysshego-obrazovaniya-krymskij-federalnyj-universitet-imeni-v-i-vernadskogo>
3. Научная библиотека «Таврика» при Центральном музее Тавриды <http://tavrida-museum.ru/taurica>
4. ГБУК РК «Крымско-татарская библиотека им. И. Гаспринского» <http://gasprinskylibrary.ru>
5. Крымская республиканская научная медицинская библиотека <http://medlibcrimea.ru>
6. ГБУК РК «Крымская республиканская библиотека для молодежи» <http://www.krbm.ru/>
7. Крымская республиканская детская библиотека им. В. Н. Орлова Сайт: <http://orlovka.org.ru>
8. Центральная городская библиотека им А. С. Пушкина. <http://cbssimf.ru/>
9. Центральная городская детская библиотека им А. П. Гайдара <http://simfchildlibrary.ru/>
10. Информационный сайт по библиотековедению. URL: <http://library-21.narod.ru/>
11. Российская библиотечная ассоциация. URL: <http://www.rba.ru/>
12. РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ БИБЛИОТЕКА [HTTP://WWW.RSL.RU](http://WWW.RSL.RU)
13. РОССИЙСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА [HTTP://WWW.NLR.RU](http://WWW.NLR.RU) –
14. РОССИЙСКАЯ КНИЖНАЯ ПАЛАТА [HTTP://WWW.BOOKCHAMBER.RU](http://WWW.BOOKCHAMBER.RU) –
15. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ» (ГСНТИ) [HTTP://WWW.GSNTI.RU](http://WWW.GSNTI.RU)
16. Список web-серверов библиотек России. URL: <http://www.gpntb.ru/win/window/index.html>
17. Список электронных библиотеки и каталогов. URL: <http://ru.philosophy.kiev.ua/library/lib62.html>
18. Сайт «Классики библиотечного дела России». URL: <http://libpers.narod.ru/index.html>
19. Сайт «Library.ru». URL: http://www.library.ru/1/kb/articles/article.php?a_uid=140
20. Электронная версия журнала «Библиотечное дело». URL: <http://www.bibliograf.ru/> и др.

Диагностическо-аналитический модуль
Вопросы входного и выходного диагностирования.

- 1. Что подразумевается под термином «управление персоналом»?**
 - а) это сфера знаний (теория) и область практической деятельности, имеющие своей целью обеспечить организацию эффективным персоналом;
 - б) это сфера практической деятельности людей одной профессии;
 - в) это компетентностный подход в управлении персоналом.
- 2. Определите 3 основных подхода к управлению персоналом используемых в работе библиотек**
 - а) экономический, человеческий, гуманитарный;
 - б) органический, экономический, управленческий;
 - в) экономический, органический, гуманистический.
- 3. Системой управления персоналом в широком смысле являются:**
 - а) аттестация и оценка личностных и деловых качеств;
 - б) методы, способы, технологии работы с сотрудниками;
 - в) кадровое делопроизводство.
- 4. Как называется комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции?**
 - а) культура предприятия;
 - б) организационная культура;
 - в) интегральная культура.
- 5. Чем отличается корпоративная культура от организационной?**
 - а) она специально проектируется, разрабатывается и внедряется руководством организации;
 - б) складывается спонтанно как результат развития собственно организации;
 - в) ориентирована на духовно направляемый менеджмент.
- 6. Типология каких ученых получила название «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей»?**
 - а) Заренка Н., Рюттингера Р.;
 - б) Камерона К., Куинна Р.;
 - в) Камерона К., Шейн Э.
- 7. Что характерно для пассивной кадровой политики библиотеки?**
 - а) если руководство библиотеки не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий;
 - б) если руководство библиотеки осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса;
 - в) если руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а руководство библиотеки способно разработать антикризисные кадровые программы.
- 8. Главным объектом кадровой политики предприятия является:**
 - а) государство;
 - б) читатель-пользователь;
 - в) персонал (кадры).
- 9. Какие этапы входят в процесс разработки кадровой политики?**
 - а) нормирование, программирование, мониторинг;
 - б) мониторинг, адаптация, обучение;
 - в) нормирование, мониторинг, мотивация.
- 10. Назовите наиболее популярный метод, применяемый при анализе деятельности библиотек?**
 - а) наблюдение;
 - б) мониторинг;
 - в) описание.

11. Какой внутренний правовой документ предприятия, регламентирует назначение и место работника в аппарате управления, функциональные обязанности, права, ответственность и поощрение работника?

- а) должностная инструкция;
- б) коллективный договор;
- в) закон о труде.

12. Как называется комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации?

- а) отбор в организации;
- б) найм персонала на работу;
- в) отбор персонала.

13. На основе чего происходит первичное выявление кандидатов, способных выполнять требуемые функции, максимальное сужение круга претендентов и формирование из них резерва, с которым и проводится в дальнейшем более тщательная работа?

- а) профессиограммы;
- б) мониторинга;
- в) тестирования.

14. Приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде – это

- а) профессиональная адаптация;
- б) социальная адаптация;
- в) трудовая адаптация персонала.

15. По отношению субъект-объект виды адаптации различают:

- а) первичная и вторичная;
- б) активная и пассивная;
- в) прогрессивная и регрессивная.

Ключ к вопросам теста

1. а 2. в 3. б 4. б 5. а 6. б 7. а 8. в 9. а 10. б 11. а 12. в 13. а 14. в 15. б

Вопросы к итоговой аттестации

1. Особенности менеджмента в сфере культуры.
2. Технология управления персоналом в сфере культуры.
3. Планирование деятельности учреждений социокультурной сферы.
4. Профессиональная компетентность менеджера в сфере культуры.
5. Стимулирование и мотивация работников культуры.
6. Принципы, методы и функции управления персоналом.
7. Схема кадровых процессов в библиотеке.
8. Эволюция научных подходов к управлению персоналом.
9. Основные концепции управления персоналом.
10. Компетентностный подход к управлению персоналом.
11. Стадии развития библиотеки и управление персоналом.
12. Культурологический подход к управлению персоналом.
13. Основные направления современного литературного процесса.
14. Виды, типы и функции кадровой политики.
15. Этапы проектирования кадровой политики.
16. Широкое и узкое толкование понятия «кадровая политика».

17. Концепция кадровой политики организации: структура, функции, порядок разработки.
18. Подходы к созданию кадрового резерва.
19. Типы кадрового резерва.
20. Технология формирования кадрового резерва библиотеки.
21. Методы развития потенциала участников кадрового резерва.
22. Предназначение, методы и технология анализа деятельности библиотеки.
23. Должностная инструкция и модель компетенций как результат анализа деятельности библиотеки.
24. Различия в понятиях: набор, отбор, подбор, найм персонала.
25. Внутренние и внешние источники привлечения кандидатов.
26. Факторы, определяющие методику набора персонала.
27. Этапы отбора персонала. Методы оценки персонала на этапе отбора.
28. Типы кадрового собеседования.
29. Предназначение и виды адаптации.
30. Особенности первичной и вторичной адаптации.
31. Методы и этапы адаптации.
32. Цели и виды и оценки персонала. Методы оценки.
33. Технологии оценки: аттестация библиотечных кадров.
34. Место обучения в системе управления персоналом.
35. Обучение как персонал-технология.
36. Особенности обучения взрослых.
37. Проектирование системы корпоративного обучения.
38. Эволюция организационных форм обучения персонала.
39. Виды карьеры.
40. Технологии планирования карьеры сотрудников библиотеки.
41. Индивидуальный план карьеры.
42. Особенности развития инклюзивного образования.
43. Особенности детей с ограниченными возможностями здоровья.

**Заведующий кафедрой музеологии
и библиотечно-информационной деятельности,
кандидат педагогических наук, доцент**

А.А. Шелягова