

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
Экономики и управления организациями  
Ю.И. Трещевский

08.04.2024

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Менеджмент в библиотечно-информационной деятельности

- 1. Код и наименование направления подготовки:** 51.03.06 Библиотечно-информационная деятельность
- 2. Профиль подготовки:** Библиотечно-информационное обеспечение социокультурной деятельности
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра экономики и управления организациями
- 6. Составители программы:** к.э.н., доц. Борзаков Д.В.
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол №3 от 21.03.24 г.
- 8. Учебный год:** 2025–2026                      **Семестр:** 4

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины является:

-подготовка студентов в области управления библиотечно-информационной деятельностью на основе принципов и закономерностей менеджмента.

Задачи учебной дисциплины:

- обучение специальным знаниям, умениям и навыкам в области теории и практики управления библиотекой;
- раскрытие возможностей и перспектив менеджерской деятельности в библиотечно-информационных учреждениях;
- изучение закономерностей, механизмов и функций управления ресурсным потенциалом библиотеки;
- овладение методами стратегического планирования, организации, анализа, мотивации библиотечно-информационной деятельности.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** часть, формируемая участниками образовательных отношений

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1	Определяет специфические черты исторического наследия и социокультурные традиции различных социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знать</li> <li>– основные этапы развития менеджмента как науки;</li> <li>– основные методологические подходы и принципы менеджмента;</li> <li>– принципы развития и закономерности функционирования библиотечно-информационных учреждений.</li> </ul> <p>уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать внешнюю и внутреннюю среду, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на библиотечно-информационные учреждения;</li> <li>– идентифицировать и анализировать ожидания стейкхолдеров.</li> </ul> <p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– терминологией в области общих основ менеджмента;</li> <li>– навыками формулирования и обоснования выводов и предложений по результатам анализа практического материала;</li> <li>– коммуникативными навыками – ведения дискуссий и переговоров, письменной коммуникации, презентаций.</li> </ul>
		УК-5.2	Учитывает при социальном и профессиональном общении историко-культурное наследие и социо-культурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретические основы управленческой этики, социальной ответственности и устойчивого развития организаций;</li> <li>– элементы системы социальной ответственности и этической культуры в библиотечно-информационной деятельности;</li> <li>– институциональную базу управленческой этики, социальной ответственности и устойчивого развития.</li> </ul>

			этические учения	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрять требования профессиональной этики и социальной ответственности;</li> <li>– учитывать требования внутренних этических стандартов при разработке и реализации организационно-управленческих решений.</li> </ul> <p>владеть:</p> <p>способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в библиотечно-информационной деятельности с учетом норм профессиональной этики, социальной ответственности и устойчивого развития.</p>
		УК-5.3	<p>Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции</p>	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы развития и закономерности функционирования организации;</li> <li>– принципы целеполагания, виды и методы организационного планирования;</li> <li>– типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования;</li> <li>– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами.</li> <li>– виды и методы принятия управленческих решений.</li> <li>– принципы, этапы и виды управленческого контроля;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать основные теории мотивации в целях стимулирования работников для достижения организационных целей;</li> <li>– анализировать коммуникационные процессы в библиотечно-информационных учреждениях и разрабатывать предложения по их эффективности;</li> <li>– анализировать организационную структуру библиотечно-информационных учреждений и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.</li> </ul> <p>владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;</li> <li>– современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение</li> <li>– различными способами разрешения конфликтных ситуаций.</li> </ul>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 3 / 108.**

**Форма промежуточной аттестации — зачет.**

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость	
		Всего	По семестрам
			4 семестр
Аудиторные занятия		44	44
в том числе:	лекции	30	30
	практические	14	14
	лабораторные	0	0
Самостоятельная работа		64	64
в том числе: курсовая работа (проект)		0	0
Форма промежуточной аттестации		0	0
Итого:		108	108

#### 13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Введение в менеджмент	Менеджмент как вид деятельности, наука и аппарат управления. Функции менеджмента. Процесс менеджмента. Эволюция управленческих теорий. Классический подход: школа научного менеджмента, административная школа, бюрократическая школа. Поведенческий подход: школа человеческих отношений, школа поведенческих наук. Системный подход. Ситуационный подход. Организация как объект управления. Внутренняя и внешняя среда организации. Общие и частные (специфические) законы организации.	
1.2	Этическая культура и социальная ответственность	Основные этические теории: телеологический (консеквенциалистский) подход, деонтологический подход, нравственный релятивизм. Понятие и виды этических дилемм. Этический кодекс и кодекс поведения. Этика и социальная ответственность. Этика и комплаенс. Модель формирования этической культуры организации. Предотвращение и выявление этических нарушений. Обучение и коммуникации. Факторы этических нарушений в организации. Основные теории социальной ответственности и устойчивого развития. Возможности и угрозы, факторы развития социальной ответственности. Формы реализации социальной ответственности.	
1.3	Планирование в организации	Сущность и природа целей в организации. Миссия и цели организации. Сущность и принципы планирования. Виды планов. Разработка программ и проектов развития организации. Бизнес план предприятия: функции, виды и типовая структура.	
1.4	Организационные структуры управления	Технология проектирования структур управления. Факторы и этапы проектирования организационных структур. Разделение труда и специализация. Норма управляемости. Делегирование полномочий. Механистические структуры управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная,	

		дивизиональная. Органические структуры управления: проектная, матричная, эдхократическая, многомерная. Тенденции развития структур управления.	
1.5	Мотивация в управлении организацией	Процесс мотивации. Мотивация и стимулирование. Теории содержания мотивации: теория А. Маслоу, теория К. Альдерфера, теория Д. МакКлелланда, теория Ф. Герцберга. Теории процесса мотивации: теория справедливости Адамса, теория ожиданий В. Врума, теория постановки целей Э. Лока, модель Л. Портера – Э.Лоулера. Партиципативное управление.	
1.6	Власть и лидерство	Понятие власти. Власть, влияние, лидер. Формы власти и влияния. Основные стили руководства. Поведенческий подход к лидерству.	
1.7	Контроль в управлении организацией	Содержание и роль контроля в теории управления. Контроль как универсальная интегрирующая функция управления. Контроль как процесс. Общие принципы контроля. Виды контроля. Инструменты контроля. Контроль, оценка и измерение: соотношение категорий.	
1.8	Принятие управленческих решений	Управленческое решение: понятие и функции. Классификация управленческих решений. Классификация методов принятия управленческих решений. Процесс принятия и реализации управленческого решения.	
1.9	Коммуникации в управлении	Коммуникации и их роль в управлении. Коммуникационные сети. Взаимодействие со стейкхолдерами в теории коммуникаций. Анализ внутренних и внешних стейкхолдеров: этапы, инструменты классификации и приоритизации. Ключевые стратегии и инструменты коммуникаций со стейкхолдерами.	
1.10	Управление конфликтами	Виды внутриорганизационных конфликтов.. Конфликт как процесс. Стратегии преодоления конфликта. Виды и функции переговоров.	
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Введение в менеджмент	Менеджмент как вид деятельности, наука и аппарат управления. Функции менеджмента. Эволюция управленческих теорий.	
2.2	Этическая культура и социальная ответственность	Основные этические теории. Виды этических дилемм. Кодекс поведения. Предотвращение и выявление этических нарушений. Руководящие принципы и кодексы поведения. Поддержка и развитие персонала. Обучение и повышение квалификации. Охрана здоровья и безопасные условия труда. Социально-ответственная реструктуризация. Охрана окружающей среды. Развитие местного сообщества.	
2.3	Мотивация в управлении организацией	Процесс мотивации. Мотивация и стимулирование. Теории содержания мотивации: теория А. Маслоу, теория К. Альдерфера, теория Д. МакКлелланда, теория Ф. Герцберга. Теории процесса мотивации: теория справедливости Адамса, теория ожиданий В. Врума, теория постановки целей Э. Лока, модель Л. Портера – Э.Лоулера. Партиципативное управление. Социальный пакет: содержание, функции, походы к формированию.	
2.4	Групповая динамика	Группы и их значимость. Развитие неформальных организаций и их характеристики. Управление неформальной организацией	
2.5	Принятие управленческих	Управленческое решение: понятие и функции.	

	решений	Классификация управленческих решений. Классификация методов принятия управленческих решений. Процесс принятия и реализации управленческого решения.	
2.6	Коммуникации в управлении	Коммуникации и их роль в управлении. Коммуникационные сети. Взаимодействие со стейкхолдерами в теории коммуникаций. Анализ внутренних и внешних стейкхолдеров: этапы, инструменты классификации и приоритизации. Ключевые стратегии и инструменты коммуникаций со стейкхолдерами.	

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Введение в менеджмент	4	4		6	14
2	Этическая культура и социальная ответственность	4	2		6	12
3	Планирование в организации	4			6	10
4	Организационные структуры управления	4			6	10
5	Мотивация в управлении организацией	4	2		6	12
6	Власть и лидерство	2			6	8
7	Групповая динамика		2		6	8
8	Контроль в управлении организацией	2			6	8
9	Принятие управленческих решений	2	2		6	10
10	Коммуникации в управлении	2	2		6	10
11	Управление конфликтами	2			4	6
	Итого:	30	14		64	108

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

изучение основной и дополнительной литературы, конспектирование документов, размещенных на официальных сайтах, подготовка тематических докладов.

### 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Маслова Е. Л. Менеджмент : учебник / Е.Л. Маслова .— Москва : Дашков и К°, 2020 .— 333 с. — URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=573337">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=573337</a> .

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Марусева И. В. Современный менеджмент: (классический и прикладной аспекты) : монография / И.В. Марусева .— Москва Берлин : Директ-Медиа, 2019 .— 542 с. — URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=564656">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=564656</a> .
2	Маслов В. И. Менеджмент : учебно-методическое пособие / В.И. Маслов ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова ; Факультет глобальных процессов .— 2е изд. — Москва Берлин : Директ-Медиа, 2019 .— 29 с.— URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=103839">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=103839</a> .

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Ресурс
-------	--------

1	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ» / LMS Moodle. – ( <a href="https://edu.vsu.ru">https://edu.vsu.ru</a> ).
2	Ассоциация менеджеров России. - ( <a href="http://www.amr.ru">http://www.amr.ru</a> ).
3	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" - ( <a href="http://old.biblioclub.ru">http://old.biblioclub.ru</a> ).

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Ефимов А. Н. Менеджмент: практикум : учебное пособие / А.Н. Ефимов, Е.Н. Барикаев .— Москва : Юнити, 2015 .— 119 с. — URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115011">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=115011</a> .

**17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):** программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, практические занятия, выполняются контрольная работа и практико-ориентированное задание. Проверка контрольной работы и практико-ориентированного задания могут осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

учебная аудитория.

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Разделы 1-11	УК-5	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Реферат Практическое задание
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Тестирование и открытые задания

## 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольная работа и практико-ориентированное задание.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.

#### 20.1.1 Практическое задание "Анализ заинтересованных сторон библиотечно-информационных учреждений "

##### Описание технологии проведения

Цель - овладение навыками анализа заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Задание может выполняться индивидуально или в малых группах (командах).

### **Перечень заданий**

1. Определить основные группы заинтересованных сторон и их ключевые интересы.
2. Провести классификацию и приоритезацию стейкхолдеров, используя матрицы "власть - интерес", "власть-динамизм", таблицу заинтересованных сторон по М. Абдрабо и М. Хассаану, модель Р. Митчелла (модель MAW).
3. Определить стратегии и инструменты взаимодействия для каждой группы стейкхолдеров.

### **Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):**

Оценка обучающегося (команды) зависит от качества проведенного анализа, представленных рекомендаций и ответов на вопросы. Оформление отчета о результатах выполнения практического задания должно соответствовать требованиям, предъявляемым к письменным работам. Титульный лист установленной формы. Шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, абзацный отступ 1,5, межстрочный интервал 1,5. Размеры полей: левое 3 см, правое 1 см, верхнее и нижнее 2 см. Номер страницы проставляют внизу по центру. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы, которые должны быть оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ.

Обучающиеся считаются освоившими пороговый уровень подготовки (оценка – зачтено), если ими верно выполнены 3 задания, даны грамотные и обоснованные ответы на дополнительные вопросы.

### **20.1.2 Рефераты**

#### **Темы рефератов:**

1. Современные школы менеджмента и современная система взглядов на менеджмент.
2. Национальные модели библиотечного менеджмента.
3. Социальная ответственность библиотечно-информационных учреждений
4. Миссия и целеполагание в библиотечно-информационных учреждениях
5. Механический и органический тип управления в библиотечно-информационных учреждениях
6. Типы организационных структур библиотечно-информационной деятельности и их характеристика.
7. Содержательные теории мотивации и применение в библиотечно-информационной деятельности.
8. Процессуальные теории мотивации и применение в библиотечно-информационной деятельности
9. Характеристика эффективного контроля библиотечно-информационной деятельности
10. Методы принятия управленческого решения в библиотечно-информационной деятельности
11. Коммуникации в управлении библиотечно-информационной деятельностью
12. Характеристика коммуникационных сетей библиотечно-информационных учреждений
13. Методы разрешения конфликтов и способы управления конфликтами
14. Эффективность менеджмента библиотечно-информационной деятельности

### **Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):**

Выполненные работы сдаются в электронном и бумажном виде. Объем основной части работы от 1500-2000 слов. Любые дословно воспроизводимые текстовые фрагменты должны быть заключены в кавычки и снабжены ссылками на источник. Любые сведения, взятые из какого-либо источника, должны снабжаться ссылками на него. Работы, содержащие значительные по объему (до 30%) идентичные с работой другого автора фрагменты и/или грубые нарушения правил цитирования (плагиат), оцениваются в 0 баллов.

Рекомендуемая структура:

Титульный лист (установленной формы), подписанный автором;

Введение – суть и обоснование выбора данной темы, ее актуальности и т.п.;

Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.



Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Список использованных источников.

Требования к оформлению: шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, абзацный отступ 1,5, межстрочный интервал 1,5. Размеры полей: левое 3 см, правое 1 см, верхнее и нижнее 2 см. Номер страницы проставляют внизу по центру. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. Список использованных источников и сноски должны быть оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ.

Обучающийся считается освоившим повышенный уровень подготовки (зачтено), если в реферате грамотно и полно раскрыта избранная проблематика; выводы и обобщения обоснованы; обучающийся отвечает на вопросы. Обучающийся не освоил пороговый уровень подготовки (не зачтено), если он не смог продемонстрировать понимание ключевых вопросов менеджмента; тема реферата не раскрыта; обучающийся допускает существенные ошибки при ответе или затрудняется с ответом на вопросы.

## 20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- закрытые (тестовые) задания,
- открытые (практические) задания,

При выставлении итоговой оценки по дисциплине также учитываются результаты прохождения текущих аттестаций.

### 20.2.1 Описание технологии проведения

#### 20.2.1.1 Примеры закрытых (тестовых) заданий:

1. В соответствии с матрицей "Власть – интерес" категория стейкхолдеров, обладающая значительным уровнем власти и значительным интересом называется:

- «спящие чудовища»
- «любопытствующие»
- «ключевые игроки»
- «случайные прохожие»

Ответ: «ключевые игроки»

2. Какая структура управления является простейшей?

- матричная;
- линейная;
- функциональная;
- линейно-функциональная.

Ответ: линейная

3. Какое слово пропущено в следующем определении?

\_\_\_\_\_ – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

- побуждение
- мотивация
- объединение
- управление

Ответ: мотивация

4. Какое из приведенных ниже утверждений о коллективном договоре является неверным?

– может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях;

- коллективный договор заключается на срок не более трех лет, но в последствии стороны имеют право продлевать действие договора на неограниченный срок;
- содержание и структура коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров;
- государство, в лице органа по труду, регистрирующего коллективный договор, должно провести его экспертизу.

5. Согласно модели корпоративного обучения "70:20:10", на социальное обучение при общении с руководством и коллегами приходится не менее:

- 10 % времени обучения;
- 20% времени обучения;
- 30% времени обучения;
- 70% времени обучения.

6. Какой вид стратегического анализа предусматривает определение сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды).

- SWOT – анализ;
- PEST – анализ;
- SNW – анализ;
- портфельный анализ.

7. Закон синергии, которому подчиняется жизнедеятельность организации, гласит:

- потенциал единого целого превышает сумму потенциалов его отдельных частей
- жизнь любой организации состоит из трех последовательных фаз – становления, развития и угасания
- любая организация, так же, как и её отдельные элементы, стремится сохранить себя как целое
- все элементы организации подчиняются общей цели

8. Для организации как открытой системы характерным является:

- авторитарный стиль управления
- наличие обслуживающих подразделений
- взаимодействие с внешней средой
- выпуск акций

9. Процесс контроля начинается с:

- измерения фактических результатов
- установления нормативных показателей
- осуществления корректирующих действий
- уточнения нормативов

10. Ключевой показатель эффективности системы стимулирования персонала?

- производительность труда
- рентабельность
- текучесть кадров
- выручка

20.2.1.2 Примеры открытых заданий:

1. Нарушение какого показателя не позволяет обеспечить оптимальное соотношение управленцев и исполнителей? Формат ответа – словосочетание

Ответ: норма управляемости

2 Теория С.Адамса позволила обосновать, что для мотивации работников необходимо обеспечить – что?

Ответ: справедливость

3. О какой этической теории (теории принятия решений в условиях этических дилемм) идет речь в следующем тексте?

Решения основываются на таких понятиях как долг, честность, преданность, справедливость, права человека. Соблюдение моральных принципов считается обязательным безотносительно к его последствиям. Некоторые действия могут рассматриваться как неправильные, даже если их последствия были хорошими.

Ответ: деонтология

4. Расположите следующие потребности в иерархии А. Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

1 - потребность в признании и уважении

2 - физиологические потребности

3 - потребность в самоактуализации

4 - потребность в безопасности

5 - эстетические потребности

6 - социальные потребности

7 - когнитивные потребности

(ответ запишите в виде последовательности цифр без пробелов и запятых)

5. Определите вид этической дилеммы руководителя в описанной ниже ситуации (по Р. Киддеру)

У одного из сотрудников библиотеки начались неурядицы в семье, и показатели его производительности упали. В прошлом это был один из лучших сотрудников. Как скоро войдет в норму его семейная жизнь, неясно. Есть возможность заменить данного сотрудника.

Пример ответа: истина–преданность

6. В организации Б льготы, включенные в социальный пакет, выбираются работником самостоятельно в пределах некой установленной суммы баллов по результатам аттестации. Какой подход к формированию социального пакета использует компания Б? Формат ответа – словосочетание.

7. Какие группы стейкхолдеров библиотечно-информационного учреждения согласно модели Р. Митчелла, Б. Эгла и Д. Вуд относятся к латентным (рисунок)?



Формат ответа – укажите цифры (обозначающие группы стейкхолдеров) в порядке возрастания без пробелов, запятых и других дополнительных символов

8. Определите о каком понятии идет речь?

\_\_\_\_\_ – ситуация, когда личные интересы и цели человека расходятся с его должностными обязанностями. Чтобы избежать такой ситуации, государственные органы и частные компании вводят ряд ограничений и правил.

Формат ответа – словосочетание

9. Возникновение какого направления развития управленческой мысли связывают с именем американского социолога Э. Мэйо?

Формат ответа – словосочетание

10. Подход к контролю, предусматривающий организацию работ с учетом выполнения сотрудниками библиотеки всевозможных правил, положений, инструкций и других регламентирующих документов и базирующийся на установленной в организации иерархии полномочий и ответственности, называется?

Формат ответа – словосочетание

### 20.2.2 Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета.

Итоговая оценка обучающегося по дисциплине учитывает результаты текущих аттестаций. Обучающийся, который не смог успешно пройти текущие аттестации по дисциплине в течение семестра, на зачете должен представить реферат и результаты выполнения практического задания в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительные материалы зачета включают в себя 10 закрытых (тестовых заданий) и 10 открытых заданий. Примеры заданий приведены в разделах 20.2.1.1 и 20.2.1.2.

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения по дисциплине:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся демонстрирует знание теории менеджмента в библиотечно-информационной деятельности, умения и навыки анализа и разработки вариантов организационно-управленческих решений с учетом баланса интересов заинтересованных сторон, норм этической культуры в условиях сложной и динамичной среды. Количество правильно выполненных заданий $\geq 70\%$	Зачтено
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания теории менеджмента в библиотечно-информационной деятельности, не способен проводить анализ и разрабатывать варианты организационно-управленческих решений с учетом баланса интересов заинтересованных сторон, норм этической культуры в условиях сложной и динамичной среды. Количество правильно выполненных заданий $< 70\%$	Не зачтено

Задания разделов 20.2.1.1 и 20.2.1.2 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.