

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/91614>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Библиотечноеведение

Содержание

Введение 3

Аннотированный список.....4

Глава 1. Управление как процесс: сущность, современные подходы и лидерство 19

1.1. Сущность понятия управления и современные подходы к управлению персоналом 19

1.2. Типы лидерства в управлении.....22

Глава 2. Специфика роли руководителя в управлении библиотекой 34

2.1. Требования к руководителю библиотеки 34

2.2. Особенности работы руководителя библиотеки 38

Заключение 41

Список литературы 44

Руководителю необходимо одновременно стимулировать их достижения цели и поддерживать их желание работать.

Третий стиль – средне-высокая степень зрелости подчиненных, при которой они вполне могут отвечать за решения и поступки, но не берут на себя эту ответственность. Здесь высока ориентация на личностные отношения лидера с подчиненными, поэтому они участвуют в принятии решений, знают всю информацию, а руководитель таким образом мотивирует их для лучшей работы, не давая прямых указаний и осуществляя лишь консультации.

Четвёртый стиль связан с высокой зрелостью подчиненных, которые могут и хотят нести ответственность за все решения. Здесь лидер может позволить своим подчиненным все – принимать решения, формировать цели и задачи, самостоятельно выбирать собственные цели.

Хотелось бы отметить, что данная теория принадлежит к ситуационным теориям лидерства, поэтому ученые, разработавшие ее, настаивают на том, что необходим гибкий подход к каждой ситуации и смена стиля, а также смешение стилей управления.

Таким образом, рассмотренная в данном параграфе теория четко делит стили руководства по степеням зрелости подчиненных, рекомендуя при этом достаточно гибко сочетать все предлагаемые стили руководства.

Существовавшие до последнего времени теории лидерства достаточно односторонне рассматривали либо личность и поведение, либо ситуацию. Современные теории стараются объединить эти линии, провести ситуационный анализ эффективного лидерства как совокупности лидерских черт и их проявления в поведении.

Атрибутивный подход связан с теорией атрибуции, которая основана на причинно-следственных связях между произошедшим и его причиной. Сторонники данного подхода считают, что и выводы руководителя, и поведения сотрудников во всем зависят от реакции руководителя на то, как вели себя сотрудники.

Руководитель черпает информацию из наблюдений за своими подчиненными. По результатам наблюдений он подводит итоги поведению каждого подчиненного и выбирает собственное поведение по отношению к каждому из них так, чтобы выглядеть адекватным ситуации. Если сотрудник провинился, то руководитель устраивает ему выговор .

Предполагается, что если лидер знает все причины и поводы к создавшемуся положению, то он гораздо лучше осознает происходящее и даже способен во многом предсказать дальнейшее развитие событий.

Руководитель здесь становится главным собирателем информации, и нахождение причин происходящего является, собственно, выражением его лидерства.

Существуют три вида информации о поведении сотрудника: степень отличия, последовательность и степень уникальности . Степень отличия нужна лидеру для понимания того, как поведение сотрудника связано с конкретной работой. Последовательность важна для того, чтобы выяснить, последователен ли

сотрудник в своем поведении и постоянно ли оно для него. Степень уникальности нужна для того, чтобы учесть подобное поведение у других сотрудников.

В данной теории важны также еще два поиска. Первый – это поиск лидером причин плохого выполнения работы. Он осуществляется с помощью описанного выше способа. Второй поиск – это поиск лидером модели поведения, являющейся ответной реакцией на плохое выполнение работы. Лидер определяет виновного по результатам анализа всей поступившей к нему информации .

В данной теории особое место уделяется постоянной взаимосвязи лидера и подчиненного, так как происходит цепная реакция – ответ лидера на работу подчиненного вызывает соответствующий ответ подчиненного и так далее. При этом, чем больше удовлетворенность каждого из участников взаимоотношений постоянными результатами, тем крепче их взаимодействие, чем меньше – тем слабее. Подчиненные же, следуя этой теории, имеют какой-то набор сложившихся мнений о том, каким должен быть правильный лидер. Этот эффект взаимодействия лидера с подчиненными называется стереотипным лидерством. Подобные клише формируются у подчиненных совокупно, не отдельными чертами. Стереотип лидера вырастает в сознании людей как набор специфических, а также более общих характеристик. На основании рассмотренного материала можно сделать вывод, что атрибутивный подход основан на причинно-следственных связях между поведением подчиненных и качеством выполненной работы и взаимодействии руководителя и подчиненного.

Харизматический подход является такой теорией, которая утверждает, что лидер обладает почти сверхъестественными способностями.

Харизма – это влияние на окружающих с помощью собственной привлекательной внешности, которая помогает вызвать у людей доверия и признание, что обеспечивает лидеру власть почти безграничную. Харизма даёт лидеру возможность находить своих поклонников и ловко менять их при необходимости . Если лидер обладает харизмой, то он с помощью исключительно личных, не профессиональных качеств способен воздействовать на подчиненных. Он сильно нуждается во власти, признании, общественной деятельности, что сильно его мотивирует. Если он затевает какую-либо деятельность, то окружающие начинают верить, что он – их лидер. Такие лидеры самостоятельно создают свое поведение, свое лицо, образ, они исподволь заставляют своих подчиненных действовать.

Обычно харизматичность лидера связана с его узурпаторскими, деспотическими намерениями. Но такому лидеру присущи такие важные и полезные качества, как чувство уверенности в своих силах, повышенной чувствительности ко всему происходящему, пророческого видения решений, умения побудить людей к действиям, исключительности поведения.

Харизма в бизнесе и менеджменте не обязательна. Она нужнее в тех ситуациях, когда лидер связан с идеологией государства, религии, войны. Но для бизнеса харизматичность лидера важна тогда, когда назревают серьезные перемены, смены курса. Тогда харизматичность может помочь лидеру в реформах своего бизнеса.

Таким образом, харизматический подход оказывается наименее востребованным, но часто встречающимся с точки зрения теорий лидерства.

Глава 2. Специфика роли руководителя в управлении библиотекой

2.1. Требования к руководителю библиотеки

Для того, чтобы руководитель библиотеки мог стать центральной фигурой всего управляющего процесса, он должен лично и профессионально соответствовать требованиям, предъявляемым к руководителям библиотеки.

Эти требования прописаны в специализированных документах, законодательно утвержденных на уровне Российской Федерации. Прежде всего, основополагающим документом является документ «Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры Российской Федерации» .

Согласно документу, для того, чтобы претендовать на должность директора библиотеки или заведующего отделом библиотеки, необходимо иметь высшее профессиональное образование, для должности заведующего филиалом – высшее или среднее специальное образование. Данное требование является, безусловно, принципиальным, так как понимание всех процессов жизни библиотеки, всех особенностей работы различных отделов дает руководителю возможность максимально эффективно управлять коллективом и решать встающие перед библиотекой задачи. Эффективный менеджер в библиотечном деле – в первую очередь, специалист в библиотечной сфере.

Квалификационные требования, которые предъявляются к руководителю библиотеки, как правило, достаточно стандартизированы и зачастую индивидуализируются уже непосредственно на месте работы – в конкретной библиотеке – на основании важнейших краткосрочных задач, стоящих перед руководством или отдельными подразделениями, и оформляется в должностной инструкции руководителя библиотеки.

Список литературы

- 1) Авраева, Ю. Б. Руководители и методисты библиотек: новые ориентиры: тем. сб. избран. работ / Ю. Б. Авраева. – Москва: Литера, 2015. – 247 с.
- 2) Алешин, Л. Библиотековедение. История библиотек и их современное состояние. Учебное пособие / Л. Алешин – Москва: Форум, 2015. – 240 с.
- 3) Астахова, Н. И. Менеджмент : учеб. для СПО / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин ; под общ. ред. Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва : Юрайт, 2019. - 422 с.
- 4) Библиотечное дело. Терминологический словарь. - М.:Книга, 1986. - 223 с.
- 5) Библиотечный коллектив: формирование и управление; учеб. пособие. – СПб.: СПб ГАК, 1996. – 58 с.
- 6) Библиотечный менеджмент: учеб. прогр. по спец. «Библиотековедение и библиография». – Пермь: ПГИИК, 2000. – 15 с.
- 7) Гениева, Е.Ю. Библиотека как центр межкультурной коммуникации. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2008. – 208 с.
- 8) Гончаров, В.В. Руководство для высшего управленческого персонала в XXI веке: в 4 т.. – М.: МНИИПУ, 2006. – 814 с.
- 9) Гусак, О.А. Самоменеджмент руководителя библиотеки // Научные и технические библиотеки. – 2004. – № 9. – С.42-46.
- 10) Гулиус Наталья Сергеевна Управление организационной культурой и работа с командами // Университетское управление: практика и анализ. – 2018
- 11) Дворовенко В.Н., Дворовенко О.В. Реализация технологического подхода в программе подготовки информационных аналитиков // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. - 2018
- 12) Жадько, Н. В. Проекты переподготовки управленческих кадров региональных библиотек "Школы Рудомино"// 6-ая Междунар. конф. Б-ки и ассоц. в меняющ. мире: нов. технол. и нов. формы сотрудничества, Судак и др., 5-13 июня, 1999. - Симферополь: Таврида, 1999. - Т. 2. - С. 71-73.
- 13) Жариков, Е. С. Психология управления: книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2012. – 512 с.
- 14) Жегульская Ю.В., Савкина С.В. Значимость компетентности в сфере культурно-досуговой деятельности в подготовке современного библиотекаря // Мир науки, культуры, образования. - 2019
- 15) Жегульская Ю. В., Савкина С. В. Реализация технологического подхода при разработке учебной дисциплины "Социально-культурные технологии в библиотеке" // Вестник Кемеровского государственного

университета культуры и искусств. - 2019

16) Збаровская, Н. В. Управление персоналом // Библиотека. - 2005. - № 5. - С. 42-46.

17) Ключев В. К. Профессиональная педагогическая подготовка студентов, обучающихся по направлению «Библиотечно-информационная деятельность»: компетентностей подход к профилизации // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. - 2017

18) Ключев В.К. Маркетинговая парадигма современных публичных библиотек // Библиотечное дело. - 2015

19) Колесникова М. Н. Современные проблемы библиотечного менеджмента в России // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. 2018

20) Колганов И.В. Основные технологии управления имиджевыми коммуникациями в библиотеках» // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. - 2018

21) Мескон. М., Альберт. М., Хедоу. Ф. Основы менеджмента. - М., 2019 - 456 с.

22) Мещерякова, Е.В. Психология управления: учеб. пособие для вузов / Е. В. Мещерякова. - М.: Феникс, 2005. - 238 с.

23) Мишова В. В., Огнева Э. Н. Трудовые функции специалиста в области библиотечно-информационной деятельности как основа формирования перечня профессиональных компетенций выпускника программы бакалавриата по направлению подготовки "Библиотечно-информационная деятельность" // Балтийский гуманитарный журнал. - 2017

24) Новиков, В. Прибавка к Премии. Праздники для сотрудников стали неотъемлемым элементом корпоративной культуры // Эксперт Северо-Запад. - 2001. - № 3.

25) Петрикина, С. П. Основные функции руководителя библиотеки // Научные и технические библиотеки. - 2003. - №10. - С. 35-39.

26) Психологический климат в коллективе библиотеки: практич. пособие. - М.: РГБ, 1996. - 152 с.

27) Редькина Н.С. Тенденции развития библиотек в современном евразийском пространстве» // Культура в евразийском пространстве: традиции и новации. - 2018

28) Скипор И. Л. В. В. Мишова Формирование готовности библиотечно-информационных кадров к решению задач цифровизации общества // Мир науки, культуры, образования. - 2020

29) Скипор И. Л. Проектная деятельность специалистов библиотечно-информационных учреждений в контексте требований профессиональных и образовательных стандартов // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. - 2017

30) Скипор И.Л. Формирование электронных информационных ресурсов библиотек: миссия вузов культуры в решении задач кадрового обеспечения // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. - 2018

31) Сукиасян, Э.Р. Библиотечная профессия. Кадры. Непрерывное образование: сб. ст. и докл. - Москва: Издательство ФАИР-ПРЕСС, 2015. - 448 с.

32) Сукиасян, Э. Р. Развитие автоматизированных библиотечных технологий в России: мысли об ожидаемом, но неосуществлённом / Э. Р. Сукиасян // Научные и технические библиотеки. - 2017. - № 4. - С. 34 - 43

33) Сукиасян, Э. Р. Повышение квалификации сотрудников библиотеки: практические советы руководителю - М.: ГПНТБ, 2008. - 73 с.

34) Сулова, И. М. Деловое общение: методики достижения эффективных результатов коммуникаций // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2008. - № 1. - С.73-81.

35) Сулова, И. М. Менеджер библиотеки: требования к профессии и личности. - М.: Профиздат; Изд-во МГУКИ, 2000. - 144 с.

36) Сулова, И. М. Менеджер в современной библиотеке. - М. Либерия, 2004. - 175 с.

37) Сулова, И. М. Основы библиотечного менеджмента: учебно-практич. пособие. - М.: Либерия, 2000. - 232 с.

38) Сулова, И. М. Управленческий труд в библиотеке// Научные и технические библиотеки. - 1993. - № 8. - С. 10-15.

39) Сулова, И.М. Проектная деятельность библиотек. Научно-практическое пособие. — М.: Фаир-пресс, 2005. — 176 с.

40) Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры Российской Федерации //base.garant.ru/5347720/f7ee959fd36b5699076b35abf4f52c5c/

41) Управление библиотекой: теория и практические решения. - Челябинск: ЧОУНБ, 2005. - 54 с.

42) Управление библиотекой: учебно-практическое пособие. - СПб.: Профессия, 2005. - 302 с.

43) Фатхутдинов, Р.А. Управленческие решения: Учебник. 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2001. - 215 с.

