

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

Кафедра социально-культурных технологий

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата
по направлению подготовки

51.03.03 «Социально-культурная деятельность»

Профиль подготовки «Менеджмент социально-культурной деятельности»
Квалификация:

Квалификация:
Бакалавр

Согласовано:

Руководитель ОПОП по направлению
51.03.03 – «Социально-культурная
деятельность»

Профиль «Менеджмент социально-
культурной деятельности»
_____ Бирженюк Г.М.

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«26» августа 2019 г., протокол №1
_____ Бирженюк Г.М.

Рекомендована решением Методического совета
«20» сентября 2019 г., протокол № 2

Секретарь МС _____ А.В. Волкова

Авторы-разработчики:

_____ Профессор, д.культ.,
Комиссаренко С.С.

г. Санкт-Петербург

СТРУКТУРА

1. Цель и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Тематический план изучения дисциплины
5. Содержание разделов и тем дисциплины
6. План практических (семинарских) занятий
7. Образовательные технологии
8. План самостоятельной работы студентов
9. Контроль знаний по дисциплине
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ
4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Оценочные и методические материалы

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Глоссарий

Методические рекомендации для преподавателя по дисциплине

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Цель учебной дисциплины «Основы менеджмента социально-культурной деятельности»: формирование знаний, умений и навыков в общетеоретических основах менеджмента в социально-культурной сфере.

Задачи дисциплины:

- сформировать знания в области менеджмента как системы управления, являющейся одной из важных составляющих эффективного функционирования организаций социально-культурной сферы;
- выработать практические навыки применения управленческих технологий - умений разрабатывать текущее и стратегическое планирование организаций;
- изучить модели принятия решений; методы формирования организационных отношений и форм организационного поведения; формы использования персонал-технологий в отборе, расстановке и переподготовки сотрудников социокультурной сферы.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Технологии менеджмента социокультурной сферы	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2.	Теория и история социально-культурной деятельности	+	+				+	+		+	+	+	
3.	Технологические основы социально-культурной деятельности					+			+	+	+	+	+
4.	Информационный менеджмент					+					+	+	+
5.	Практикум по дипломному проектированию			+			+	+	+			+	+

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций с установленными к ним индикаторами:

Компетенции и индикаторы их достижения

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Командная работа и	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и	УК-3.1 – знать основные понятия, термины, категории, а также

лидерство	реализовывать свою роль в команде	<p>исторические предпосылки возникновения современного менеджмента, а также особенности развития современных теорий управления в контексте специфики социально-культурной сферы;</p> <p>УК-3.2 – знать особенности организационной структуры учреждений социально-культурной сферы, стили и принципы руководства, системы формирования организационной культуры;</p> <p>УК-3.3 – содержание информационного менеджмента, виды информации и принципы построения коммуникационного процесса в учреждениях социально-культурной сферы; формы, виды и стили делового общения, условия его эффективности;</p> <p>УК-3.4 – уметь анализировать сферы деятельности, структуры организации и разрабатывать модели организационной культуры;</p> <p>УК-3.5 – владеть навыками составления и написания устава /положения/, должностной инструкции и других нормативных документов.</p>
-----------	-----------------------------------	--

4. Тематический план изучения дисциплины

См. приложение.

5. Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Менеджмент как область теории и практики управленческой деятельности.

Понятия «менеджмент» и «менеджер». Многоплановость подходов к определению понятия «менеджмент». Профессиональные качества менеджера.

Исторические предпосылки становления и развития менеджмента. Целостная система рыночного капиталистического управления Ф. Тейлора: «организатора производства» и доктрины «экономического человека». Организационные принципы управления Г. Форда. Возникновение школы человеческих отношений. Проблема трудовой мотивации. Идеи Э. Мэйо, Д. Морено, Д. Макгрегора, М. Фоллет и др.

Становление «научного» и эмпирического менеджмента. Характеристика ситуативного подхода, выработанного в рамках эмпирического менеджмента. Функции эмпирического менеджмента: целевое планирование; организация труда; стимулирование труда; анализ деятельности; обеспечение профессионального роста.

Взаимосвязь менеджмента и науки. Экономико-математический подход к управлению. Социально-психологический подход менеджмента. Основные принципы менеджмента как области научного знания и эмпирической практики: принцип научности; принцип системного подхода; принцип оптимальности управления; принцип ориентации на потребителя; прин-

цип лидерства руководителя; принцип развития; принцип вовлечения персонала в управление; принцип взаимовыгодных отношений с партнерами; принцип принятия решений на основе фактов.

Функции менеджмента Анри Файоля (основателя классического менеджмента): прогнозирование и планирование; организация и руководство; активизация и стимулирование; координация и регулирование; учет, контроль и анализ.

Тема 2. Социально-культурная сфера как объект управления

Особенности и специфика менеджмента социально-культурной сферы. Теоретико-методологические основы изучения деятельности. Структура деятельности. Социально-культурная сфера как система управления. Характеристика объекта и субъекта управления в социально-культурной сфере.

Условия формирования социокультурного менеджмента. Основные компоненты менеджмента социально-культурной сферы: организационно-административный; экономический; работа с персоналом; информационный (Г.Л.Тульчинский).

Социально-культурный менеджмент как компонент культурной политики государства. Сущностные составляющие управления социокультурной сферой: прогнозирование и проектирование основных тенденций культурных процессов; создание политических и экономических условий саморегулирующих и саморазвивающихся процессов; государственных гарантий защиты культуры; создание нормативно-правовой базы и внедрение новых научных технологий.

Тема 3. Организационные структуры социокультурного менеджмента

Понятие «организация». Организация как система управления. Содержание организационной структуры менеджмента. Основные признаки и черты организаций. Виды и типы организаций. Организации открытого и закрытого типа. Факторы, влияющие на организационную структуру открытых организаций. Характеристика линейно-функциональной структуры менеджмента. Основные признаки штабной структуры управления.

Специфика организационных структур менеджмента социально-культурной сферы. Классификация организаций социально-культурной сферы по направлениям и целям деятельности. Содержание организационных структур управления творческими организациями. Специфика управления в учреждениях социально-культурной сферы. Характеристика матричной структуры управления в учреждениях социально-культурной сферы.

Жизненные циклы организации: этап предпринимательства, этап коллективизма, этап формализации и управления, этап выработки долговременной структуры, этап упадка. Содержание функций адаптации и выживаемости организации.

Тема 4. Организационная культура учреждений социально-культурной сферы

Актуальность проблемы организационной культуры в учреждениях социально-культурной сферы. Содержание понятия «организационная культура». Теоретико-методологические основы изучения организационной культуры. Эдгар Шейн как основоположник «лидерской» концепции организационной культуры. Культурологический подход Э.Шейна к определению организационной культуры. 3-х уровневые параметры содержания организационной культуры: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые представления.

Кросскультурные особенности теории организационной культуры Гирта Хофстеда. Составляющие 4-х факторные модели ценностей, определяющие национальные особенности организационной культуры: индивидуализм - коллективизм; дистанция власти; стремление к избеганию неопределенности; маскулинизация – феминизация.

Теория организационная культура Ф.Клукхольма - Ф.Стродберга. Базисные признаки национального своеобразия организационной культуры: отношение к окружающей среде; временная ориентация ценностей; оценка природы человека; ориентация жизнедеятельности; фокус ответственности; концепция рабочего пространства.

Теория В. Оучи как соединение двух культур в модели организации «Z»: японской и американской. Основные элементы деловой американской культуры – обязательства организации по отношению к работнику; оценка выполнения работы; планирование карьеры; система контроля; принятие решений; уровень ответственности; интерес к человеку.

Комплексная теория организационной культуры К.Кэмерона и Р.Куинна. Параметры измерений: принципы внутриорганизационных взаимоотношений; стиль лидерства; управление наемными работниками; сущность организации; стратегические цели; критерии успеха. Типология организационной культуры: клановая, адхократическая, иерархическая, рыночная.

Комплексная типология организационной культуры С.Ханди. Основные критерии: власть, роль, задача, личность.

Деятельностная концепция Т.Дила – А.Кеннеди. Отраслевая специфика параметров: степень риска, связанного с деятельностью организации; скорость обратной связи или оценка принятия решений. Типы организационной культуры: высокая/низкая (степень риска); быстрая/медленная (обратная связь).

Гендерная основа концепции организационной культуры С.Медока- Д.Паркина: «джентльменский клуб»; «казарма», «спортивная раздевалка», «слепота к фактору пола», «лжеподдержка», «смышленные мачо».

Тема 5. Мотивация как основа персонал-технологий социокультурного менеджмента

Особенности управления персоналом в социокультурном менеджменте. Этапы становления и развития человеческих отношений в классическом менеджменте: Э. Мэйо, М. Фоллет.

Теоретико-методологические подходы к исследованию мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Классические теории мотивации американской школы менеджмента: А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д. Макклелланда, Д. Макгрегори. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В.Врума; теория справедливости Л.Портера-Э.Лоулера.

Теоретические основы мотивации в трудах отечественных ученых: Л.С.Выготского, А.Н.Леонтьева и др.

Учет национально-культурных особенностей мотивации. Понятия «ментальность», «мировоззрение», «картина мира». Влияние национально-культурных особенностей на становление индивидуального сознания личности. Взаимосвязь национально-культурных типов личности и мотивации.

Российская ментально-мировоззренческая матрица. Ментально-мировоззренческая матрица западного человека. Западно-европейский этнический тип Т. Веблена. «Экономический человек» В. Зомбарта. Протестантизм как основа трудовой деятельности западного человека. Теория М.Вебера о влиянии протестантской этики на развитие капитализма на Западе. Ментально-мировоззренческая матрица восточного человека. Своеобразие и специфика мотивации в Японии. Аттестация персонала. Повышение квалификации и обучение персонала.

Специфика самомотивации в процессе социально-культурной деятельности. Сущность понятия «самотивация». Проактивность личности. Самореализация как основа самомотивации.

Теория креативности А. Маслоу как движение к самоактуализации личности. Понимание «осознания» своей идентичности. Значение креативности как перманентная проблема творческой личности, а не творческого продукта или творческого поведения. Теория К. Роджерса о самоактуализации личности. Понятие «конгруэнтности».

Значение самовознаграждения и самонастроения в трудовой деятельности. Прием «рефрейминг» в моделировании соответствующего поведения. Значение самоконтроля.

Тема 6. Основные технологии планирования деятельности учреждений социально-культурной сферы

Сущность и содержание понятия «планирование». Планирование как определенная функция менеджмента. Соотношение понятий «цель» и «план». Стратегическое планирование деятельности учреждений социокультурной сферы. Характеристика понятия «стратегия мышления». Стратегические цели и ценности организации. Ценности и цели организации как основа миссии. Общие понятия о миссии организации. Типология миссий. Специфика миссии учреждений социально-культурной сферы. Технология разработки миссии организации.

Виды планов учреждений культуры. Тактические планы. Технология разработки тактических планов. Характеристика планов-графиков. Технология разработки сетевого планирования учреждения.

Значение бизнес-планов в деятельности учреждений социально-культурной сферы. Общие понятия о бизнес-планировании. Сущность технико-экономического обоснования бизнес-плана. Технология разработки бизнес-плана.

Тема 7. Формы организационных отношений в коллективе социально-культурной сферы

Концепция коллективного труда в социально-культурной сфере. Характеристика и признаки трудового коллектива. Теория коллектива А.С. Макаренко. Понятие «коллектива» в японском менеджменте. Группа как особая форма взаимодействия сотрудников в трудовом коллективе. Теория группы М. Вебера. Социальная природа группы Г. Зиммеля. Э. Дюркгейм о специфике и свойствах групп. Основные черты творческих групп: креативность, инновационность, самоуправляемость, сплоченность, единомыслие, надежность.

Характеристика квалификационно-профессиональных групп в социально-культурной сфере. Признаки и черты неформальных групп. Специфика организационных подходов к созданию команд. Группы с девиантным поведением в коллективе.

Учет индивидуальных особенностей личности в управленческих отношениях коллектива. Типология личностей. Управленческая культура организации. Понятие «сопричастный менеджмент». Условия выстраивания управленческих отношений в трудовом коллективе социально-культурной сферы.

Тема 8. Стили и принципы руководства учреждениями социокультурной сферы

Понятие «стиль управления», «лидер», «власть». Соотношение понятий «лидер» и «руководитель». Понятие «руководитель». Руководитель организации как социальная категория, связанная с системой управления и подчинения. Теоретические основы принципов управления организацией А. Файоля.

Понятие и характеристика «стиля руководства». Типология стилей управления и типов руководителей: авторитетный и авторитарный; авральный и деловой; диктаторский и либеральный. Традиционная типология стилей управления: авторитарный, демократический, попустительский (либерально-анархический), ситуативный. Специфика инструментального и экспрессивного стилей руководства (Н. Смелзер). Комбинаторный стиль руководства. Классификация стилей руководства Д. Гоудмена.

Понятие «власть». Многоплановость подходов к определению термина «власть». Характеристика власти в организациях социально-культурной сферы. Особенность проявления основных принципов управления. Ресурсы власти: материальные; социальные; информационные; принудительные. Формы власти. Власть и авторитет руководителя.

Понятие «лидерство». Специфика характеристики лидерства в современном социокультурном менеджменте. Типология лидерства. Индивидуально-личностные качества лидера. Условия взаимообусловленности и взаимодополняемости функционирования лидера и руководителя в организациях социокультурной сферы.

Статусные критерии лидера: функционально-ролевой; профессиональный, морально-этический, самооценочный. Мотивация лидерства. Взаимосвязь стиля управления и иерар-

хии мотивов сотрудников организации.

Тема 9. Управленческие решения социокультурного менеджмента

Понятия «решение» и «управленческое решение». Требования к принятию решений. Сущность решений информационных, организационных и оперативных. Характеристика алгоритмических и эвристических решений. Содержание интуитивных и рациональных решений. Типология решений по стилям руководства организацией.

Технология разработки и принятия решения. Первый этап – признание необходимости решения. Второй этап – разработка альтернативы выбора. Третий этап – реализация решения. Процедура принятия решения: авторитарная; квазиавторитарная; консультативная процедура; коллегиальная и квазиколлегиальная процедура.

Тема 10. Информационные системы социокультурного менеджмента

Понятие «информация». Содержание и природа информационного менеджмента. Информация и знания. Социальная информация. Информация как управленческая система. Специфика информационного управления в организациях социально-культурной сферы. Характеристика видов информации в подсистемах организаций культуры.

Понятие коммуникации как процесса и средств передачи информации. Классификация управленческой информации: коммуникации по горизонтали; коммуникации по вертикали; командные коммуникации; коммуникации «состояния»; коммуникации с внешней средой; неформальные коммуникации.

Сущность коммуникационного процесса в управлении. Участники процесса. Источники информации. Содержание информации. Объем и форма информации. Этапы коммуникационного процесса.

Тема 11. Деловая коммуникация социокультурного менеджмента

Понятие «деловая коммуникация» и её значение в менеджменте. Условия эффективной деловой коммуникации. Характеристика вербальных форм коммуникации. Содержание невербальных форм деловой коммуникации.

Сущность понятия «деловое общение». Принципы делового общения. Кодекс делового общения в менеджменте. Характеристика функций делового общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная. Коммуникативная компетентность менеджера. Стратегии общения в социокультурном менеджменте.

Характеристика основных форм делового общения. Содержание и структура деловой беседы. Практика и теория деловых совещаний. Значение деловых переговоров в менеджменте. Основные условия эффективности переговоров. Симпозиум как форма делового общения. Значение семинаров в практике менеджмента. Презентация как многофункциональная форма делового общения.

Тема 12. Технологии предпринимательства и экономического обеспечения социально-культурной сферы.

Уровни взаимоотношений культуры и экономики. Три сектора экономического обеспечения социально-культурной сферы: государственный, коммерческий и общественный. Экономические механизмы государственного финансирования: бюджет, дотации, субсидии.

Особенности предпринимательской деятельности учреждений социально-культурной сферы. Характеристика маркетингового рынка социально-культурной сферы. Факторы, влияющие на потребителя в социокультурной сфере. Принципы сегментации рынка. Специфика социокультурного маркетинга.

Фандрайзинговые технологии социокультурного менеджмента. Спонсорство как экономический механизм привлечения внебюджетных средств. Мотивация бизнеса в спонсорстве. Характеристика современного меценатства, патронажа. Благотворительность и её традиции в России. Принципы благотворительности.

6. План практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Наименование и содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки к занятиям	Формируемые компетенции	Формы контроля усвоения знаний
1.	<p style="text-align: center;">Тема 1.</p> <p>Менеджмент как область теории и практики управленческой деятельности.</p>	<p style="text-align: center;">Содержание занятия:</p> <p>Многоплановость подходов к определению понятия «менеджмент».</p> <p>Исторические этапы становления и развития менеджмента как научной отрасли знания и эмпирической практики.</p> <p>Характеристика основных функций менеджмента.</p> <p>Главные принципы менеджмента.</p> <p>Профессиональная компетентность менеджера.</p> <p style="text-align: center;">Доклады на темы:</p> <p>Социально-экономические предпосылки становления менеджмента.</p> <p>Америка как центр становления менеджмента.</p> <p>Научная организация труда Ф. Тейлора.</p> <p>Лидеры движения «научного менеджмента».</p> <p style="text-align: center;">Литература:</p> <p>1. Друкер П. Классические работы по менеджменту // Питер Друкер: Пер. с англ. – М.: Московская школа управления «Сколково»: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 220 с.</p> <p>2. Коэн А.Р. Курс МВА по менеджменту / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 507 с.</p> <p>3. Кравченко А.И. История менеджмента: Учебное пособие. – М.: Акад. проект; Фонд «Мир», 2007. – 560 с.</p> <p>4. Никифорова Г.С. Психология менеджмента: Учебник / Под</p>	УК-3	доклады; обсуждение выполнения домашнего задания.

		ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 172 с. 5. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010.		
2.	Тема 2. Социально-культурная сфера как объект управления.	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-культурная деятельность и управление. 2. Основные составляющие компоненты социокультурного менеджмента. 3. Главные направления деятельности социокультурной сферы. 4. Понятие «культурная индустрия». 5. Профессиональная компетентность менеджера социокультурной сферы. <p>Литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер./М. Вудкок, Д. Френсис - М.: Дело, 1991. - 313 с. 2. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент./ И. Кузьмин - М.: ТШБ, 1992. – 190с. 3. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010. 	УК-3	обсуждение выполнения домашнего задания
3.	Тема 3. Организационные структуры социокультурного менеджмента	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «организация» и её структурные элементы. 2. Организация как система управления. 3. Содержание организационной структуры социокультурного 	УК-3	доклады; обсуждение выполнения домашнего задания.

		<p>менеджмента.</p> <p>4. Специфика организационной структуры менеджмента социокультурной сферы.</p> <p>5. Жизненные циклы творческих организаций.</p> <p>Доклады на темы:</p> <p>Характеристика социально-культурной организации.</p> <p>Типология моделей организационного поведения.</p> <p>Модели организационного поведения творческой организации.</p> <p>Основополагающие концепции организационного поведения.</p> <p>Литература:</p> <p>1. Касаткина С.А. Основы профессиональной деятельности менеджера социокультурной сферы: Учеб. пособие / С.А. Касаткина. – М.: МГУКИ, 2001.</p> <p>2. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010.</p>		
4.	<p>Тема 4.</p> <p>Организационная культура учреждений социально-культурной сферы</p>	<p>Содержание занятия:</p> <p>1. Понятие «организационная культура» в системе социокультурного менеджмента.</p> <p>2. Содержание и структура организационной культуры.</p> <p>3. Классификация типов организационной культуры в учреждениях социокультурной сферы.</p> <p>4. Организационная культура в системе управления организацией.</p> <p>5. Сущностные характеристики организационной культуры и специфика ее формирования в социально-культурной сфере.</p> <p>6. Организационная культура как</p>	УК-3	<p>доклад;</p> <p>обсуждение докладов;</p>

		<p>ресурс развития творческой организации.</p> <p>Доклады на темы:</p> <p>Этапы становления и развития организационной культуры в истории менеджмента.</p> <p>Различия в подходах к определению организационной культуры в современной теории менеджмента.</p> <p>Жизненные циклы и уровни организационной культуры.</p> <p>Структурные элементы организационной культуры, относящиеся к внутренней и внешней жизнедеятельности организаций.</p> <p>Литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Касаткина С.А. Основы профессиональной деятельности менеджера социокультурной сферы: Учеб. пособие / С.А. Касаткина. – М.: МГУКИ, 2001. 2. Капитонов Э.А. Корпоративная культура и PR. / Э.А. Капитонов, – Изд-во центр “МарТ” М. – Ростов н\Д: Феникс, 2003. – 416 с. 3. Кэмерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. / К. Кэмерон, Р. Куинн – СПб.: Питер, 2002. 4. Потемкин В.К., Спивак В.А., Покровская Н.Н. Организационная культура. / В.К. Потемкин, В.А. Спивак – СПб.: СПБАУП, 2006. – 274 с. 5. Хофстеде Г. Организационная культура // Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия. / Г. Хофстеде – СПб.: Питер, 2002. – С. 313-338. 6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Пер. с англ.- СПб.: Питер, 2002. – 336 с. 		
--	--	--	--	--

5.	<p>Тема 5. Мотивация как основа персонально-технологий социокультурного менеджмента</p>	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности управления персоналом в социально-культурной сфере. 2. Значение мотива и мотивации в подготовке и расстановке сотрудников в учреждениях культуры. 3. Характеристика основных мотиваторов творческой деятельности. 4. Проблемы демотивации в организациях социокультурной сферы. 5. Аттестация персонала и повышение квалификации. <p>Литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Балашова Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования./Ю.К.Балашова, А.Г. Коваль - //Маркетинг в России и за рубежом, 2002. №7. – С. 37-45. 2. Дипроуз Д. Мотивация /Пер. с англ./ Д. Дипроуз - М.: Эксмо, 2007. – 256 с. 3. Иванова С. В. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка?/ С.В. Иванова – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 288 с. 4. Макклелланд Д. Мотивация человека./ Д. Макклелланд – СПб.: Питер, 2007. – 672с. 5. Маслоу А. Мотивации и личность./ А. Маслоу – СПб.: Евразия, 1999. – 462с. 6. Морозова И. Н. HR-менеджмент: справочник менеджера по персоналу./И.Н. Морозова – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 256 с. 7. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение./ Е.Б. Моргунов – М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005.-550 с. 8. Спивак В. А. Управление пер- 	УК-3	<p>обсуждение выполнения домашнего задания; доклады.</p>
----	---	---	------	--

		соналом для менеджеров: Учебное пособие./В.А. Спивак – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.		
6.	Тема 6. Основные технологии планирования деятельности учреждений СКС	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание понятия «планирование». 2. Стратегическое планирование деятельности учреждений социокультурной сферы. 3. Специфика миссии учреждений социально-культурной сферы. 4. Технология разработки миссии организации. 5. Технология разработки сетевого планирования учреждения. 6. Технология разработки бизнес-плана. <p>Литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика, 1989. - 477 с. 2. Галуцкий Г.М. Управляемость культуры и управление культурными процессами. – М., 1998. – С.112-125; 393-451. 3. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010. 4. Марков А.П., Бирженюк Г.М. Основы социокультурного проектирования. – СПб.: СПбГУП, 1998. – 361 с. 5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М. : Дело, 1992. - С.330-359. 	УК-3	обсуждение выполнения домашнего задания; доклады; дискуссия
7.	Тема 7. Формы организационных отношений в коллективе социокультурной сферы	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция коллективного труда в организациях социально-культурной сферы. 2. Группа как особая форма вза- 	УК-3	обсуждение выполнения домашнего задания; доклады;

		<p>имодействия в организации.</p> <p>3. Сущность субкультурных проявлений в организациях социокультурной сферы.</p> <p>4. Характеристика основных квалификационно-профессиональных групп творческих организаций.</p> <p>5. Учет индивидуально-личностных качеств сотрудников в управлении организационными отношениями.</p> <p>6. Понятие «команда» и её основное предназначение в деятельности организации социокультурной сферы.</p> <p>Литература:</p> <p>Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.</p> <p>Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М.: Наука, 1991. – 574 с.</p> <p>3. Зомбарт В. Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного экономического человека. – М.: Наука, 1992. – 443 с</p> <p>4. Парыгин Б.Д. Социальная психология. – СПб.: СПбГУП, 2003. – 616 с.</p> <p>5. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 512 с.</p>		дискуссия.
8.	<p>Тема 8.</p> <p>Стили и принципы руководства учреждениями социально-культурной сферы</p>	<p>Содержание занятия:</p> <p>1. Сущность и значение понятий «руководитель», «стиль руководства».</p> <p>2. Характеристика основных стилей руководства организацией.</p> <p>3. Сущность понятия «власть» и её соотношение с руководством организации.</p> <p>4. Специфика лидерства в орга-</p>	УК-3	<p>обсуждение выполнения домашнего задания;</p> <p>доклады;</p>

		<p>низациях социально-культурной сферы.</p> <p>5. Влияние стиля руководства на эффективность деятельности организации.</p> <p style="text-align: center;">Литература</p> <p>1. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010.</p> <p>2. Коэн А.Р. Курс МВА по менеджменту /Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 507 с.</p> <p>3. Погостинская Н. Н. Очерки теории внутриорганизационного поведения: влияние, власть, мотивация.- СПб.: Изд-во МБИ, 2007.-145 с.</p> <p>4. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 512 с.</p> <p>5. Грошев И. В. Менеджмент организационной культуры : монография/ И. В. Грошев, В. М. Юрьев; Рос. Акад. Образования, Мос. психол.-соц. ин-т. -М.: Мос. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2010.</p>		
9.	<p style="text-align: center;">Тема 9.</p> <p>Управленческие решения социокультурного менеджмента</p>	<p style="text-align: center;">Содержание занятия:</p> <p>О соотношении понятий «решения» и «управленческое решение».</p> <p>Сущность управленческого решения в социокультурном менеджменте.</p> <p>Типология управленческих решений.</p> <p>Технология принятия управленческого решения.</p> <p>Делегирование полномочий в процессе принятия решений.</p>	УК-3	<p>обсуждение выполнения домашнего задания;</p>

		<p style="text-align: center;">Литература</p> <p>1. Абчук В.А., Тимченко В.В., Трапицын С.Ю. Менеджмент: Учебник. СПб.: ООО «Книжный дом», 2006. – 480 с.</p> <p>2. Гибсон Дж., Иванцевич Д., Донелли Дж. Организация: поведение, структуры, процессы. – М., 2000. – 362 с.</p> <p>3. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010.</p> <p>4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. 6-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 448 с.</p> <p>5. Чижиков В.М., Чижиков В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. М.: МГУКИ, 2008. – 608 с.</p>		
10.	<p style="text-align: center;">Тема 10. Информационные системы социокультурного менеджмента</p>	<p style="text-align: center;">Содержание занятия:</p> <p>1. Сущность понятий «информация» и «информационный менеджмент».</p> <p>2.Информация как система управления социокультурного менеджмента.</p> <p>3.Классификация коммуникаций в управлении организацией.</p> <p>4.Виды и формы коммуникационного управления в организациях социокультурного менеджмента.</p> <p>5.Сущность коммуникационного процесса.</p> <p style="text-align: center;">Литература</p> <p>1.Арский Ю.М. Инфосфера: Информационные структуры, системы и процессы в науке и обществе – М.:ВИНИТИ, 1996. – 489 с.</p> <p>2. Марков А.П. Проектирование</p>	УК-3	обсуждение проектов; дискуссия.

		<p>маркетинговых коммуникаций: Рекламные технологии. Связи с общественностью. Спонсорская деятельность. – СПб.: СПбГУП, 2005. – 400с.</p> <p>3. Кузнецов И. Н. Деловой этикет от "А" до "Я" : [научно-популярная литература]/ И. Н. Кузнецов. -М.: Альфа-Пресс, 2006.</p> <p>4. Соколов А.В. Социальные коммуникации. – Учебно-методическое пособие – М.: ИПО Профиздат, 2001. – 224 с.</p>		
11.	<p>Тема 11. Деловая коммуникация социокультурного менеджмента</p>	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значение деловой коммуникации в управлении организацией. 2.Содержание вербальных и невербальных форм общения. 3.Специфика и особенности делового общения. 4.Характеристика основных форм делового общения. 5.Деловые переговоры как основная форма управления организацией. 6.Значение формального и неформального общения в организациях. <p>Литература</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Грушевская Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТА, 2002. – 352 с. 2. Карнеги Д. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично / Пер. с англ. – М.: Центр «Русская Тройка, Комета – 1994. – 77 с. 3. Кузнецов И.Н. Деловая этика и деловой этикет. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 251 с. 5. Психология менеджмента: Учебник. – СПб: Издательство С. Петербургского университе- 	УК-3	публичные выступления

		<p>та, 2000. – 572 с.</p> <p>6. Семенов А.Г., Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента и бизнеса – М., 2005 . – 316 с.</p> <p>7. Сопер П. Основы искусства речи /Пер. с англ. – М.: Прогресс; Прогресс-Академия, 2000. – 416 с.</p>		
12.	<p>Тема 12.</p> <p>Технологии предпринимательства и экономического обеспечения социокультурной сферы</p>	<p>Содержание занятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимоотношения экономики и культуры. 2. Три сектора экономического обеспечения социально-культурной сферы. 3. Особенности предпринимательской деятельности учреждений социально-культурной сферы. 4. Характеристика маркетингового рынка социально-культурной сферы. <p>Литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Друкер П. Классические работы по менеджменту // Питер Друкер: Пер. с англ. – М.: Московская школа управления «Сколково»: Альпина Бизнес Букс, 2008.- 220 с. 2. Марков А.П. Проектирование маркетинговых коммуникаций: Рекламные технологии. Связи с общественностью. Спонсорская деятельность. – СПб.: СПбГУП, 2005. – 400с. 3. Тульчинский Г. Л., д-р филос. наук, проф., Засл. деятель науки РФ Менеджмент специальных событий в сфере культуры : учебное пособие/ Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. -СПб.;М.;Краснодар: Планета музыки: Лань, 2010. 4. Федцов В.Г., Федцов В.В. Менеджмент и предпринимательская деятельность: Учебное пособие – М.: Изд-во РДЛ, 2003. – 256 с. 	УК-3	<p>обсуждение выполнения домашнего задания; доклады;</p>

		5. Чижиков В.М., Чижиков В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. М.:МГУКИ, 2008. – 608 с.		
--	--	---	--	--

7. Образовательные технологии

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий

При проведении учебных занятий по дисциплине для успешного освоения применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

Методы / Формы	Лекции (Л)	Семинарские занятия (С)
Диалого-дискуссионное обсуждение проблем	+	+
Работа в команде		+
Деловая игра		+
Поисковый метод	+	+
Проектный метод	+	+
Исследовательский метод		+

8. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Содержание самостоятельной работы студентов	Формируемые компетенции	Форма отчетности студента
1.	-работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой; -тестирование	УК-3	экспресс-опрос
2.	-работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, Интернет-источниками; -тестирование.	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание
3.	-работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание;

	- подготовка домашнего задания; - подготовка доклада на семинар.		выступление с докладом
4.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой; - подготовка домашнего задания; - подготовка к деловой игре;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание
5.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой; - тестирование;	УК-3	экспресс-опрос
6.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками; - подготовка домашнего задания;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание. выступление с докладом
7.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками; - подготовка доклада на семинар; - тестирование;	УК-3	экспресс-опрос; выступление с докладом
8.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками; - подготовка домашнего задания; - подготовка доклада на семинар;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание; выступление с докладом
9.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание

	- подготовка домашнего задания;		
10.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками; - подготовка домашнего задания; - подготовка доклада на семинар;	УК-3	домашнее задание; выступление с докладом
11.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками; - подготовка домашнего задания; - подготовка доклада на семинар;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание. выступление с докладом; участие в дискуссии
12.	- работа с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет-источниками; - подготовка домашнего задания;	УК-3	экспресс-опрос; домашнее задание; выступление с докладом

9. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине предусмотрены текущий контроль и промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости студента – одна из составляющих оценки качества усвоения образовательных программ. Текущий контроль проводится в течение семестра (практические, опросы и т.п.).

Промежуточная аттестация проводится по окончании изучения дисциплины в виде экзамена. Вопросы к промежуточной аттестации сформулированы в **Оценочных и методических материалах**.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Переверзев М.П., Косцов Т.В. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учеб. Пособие / М.П. Переверзев, Т.В. Косцов. – М.: ИНФРА-М, 2015.

2. Коленько, Сергей Геннадьевич. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Г. Коленько. - М. : Юрайт, 2019. - 370 с. - (Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа: <http://urait.ru/bcode/433177>

3. Тульчинский, Г. Л. Менеджмент специальных событий в сфере культуры: учебное пособие / Г. Л. Тульчинский, С. В. Герасимов, Т. Е. Лохина. - СПб.; М.; Краснодар : Планета музыки ; [Б. м.] : Лань, 2010. - 382 с.

б) дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под ред. Н. А. Горелова. — Москва: Юрайт, 2022. — 270 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/490237>

2. Грушевская, Т.Г. Основы межкультурной коммуникации: учебник для вузов / Т.Г. Грушевская, В.Д. Попков, А.П. Садохин. – М.: ЮНИТА, 2002. – 352 с.

3. Грошев, И. В. Менеджмент организационной культуры: монография/ И. В. Грошев, В. М. Юрьев; Рос. Акад. Образования, Мос. психол.-соц. ин-т. - М.: Мос. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 743 с.

4. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Юрайт, 2022. — 167 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/490153>

5. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура: учебник для студ. вузов / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2018. - 284 с.

6. Комиссаренко, С. С. Культурные традиции русского общества: учебное пособие / С. С. Комиссаренко; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2003. - 304 с. - (Библиотека гуманитарного университета; вып. 16). – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=71/К 63-389308&bns_string=IBIS

7. Парыгин, Б.Д. Социальная психология: учебное пособие / Б.Д. Парыгин; СПбГУП. – СПб.: СПбГУП, 2003. – 616 с. - (Библиотека гуманитарного университета; вып. 15). – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=88.5/П 18-099544&bns_string=IBIS

8. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва: Юрайт, 2019. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/425911>

9. Шапиро, С. А. Организационная культура: учебник [для бакалавров] / С. А. Шапиро. - М. : КноРус, 2017. - 256 с. – Режим доступа: <http://www.book.ru/book/920482>

г) лицензионное программное обеспечение

1. Набор программного обеспечения для управления проектами: Microsoft Project

2. Набор графических диаграмм и работы с данными Microsoft Visio

3. Офисный пакет приложений Microsoft Office

д) современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

4. Официальный сайт СПбГУП: <http://www.gup.ru/>

5. Электронно-библиотечная система СПбГУП <http://library.gup.ru>

6. Системы поддержки самостоятельной работы СПбГУП: <http://edu.gup.ru/>

7. Портал информационной поддержки руководителя учреждений культуры: <https://www.cultmanager.ru/>

8. Еженедельная электронная газета Российского союза туристической индустрии: <http://ratanews.ru/>
9. Информационный портал event-индустрии: <http://event.ru/>
10. Сайт Министерства культуры Российской Федерации: <https://www.mkrf.ru/>
11. Портал культурного наследия, традиций народов России: <https://www.culture.ru/>
12. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (версия ПРОФ), установленная в Университете
13. Российское образование <http://www.edu.ru/>
14. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
15. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - www.urait.ru
16. Электронно-библиотечная система «Лань» - www.e.lanbook.com
17. Электронно-библиотечная система «Айбукс» - www.ibooks.ru
18. Электронно-библиотечная система «BOOK» - www.book.ru
19. Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - www.iprbooks.ru
20. <http://www.mevriz.ru/articles/2004/2/1134.html> Социокультурная концепция общей теории менеджмента
21. <http://mmj.ru/index.php?id=192&article=797> журнал создателей и потребителей искусства. Статья «Проект правит культурой».
22. http://www.aonb.ru/versia/zal/BNI_2.htm Проблемы и инновации в социокультурной и досуговой деятельности
23. <http://archives.maillist.ru/74583/175896.html> Электронный журнал "Менеджмент в России и за рубежом" - 25, Май 2004
24. http://www.ssu.samara.ru/en/index.php?option=com_content&task=view&id=434&Itemid=230 Документоведение и документоведческое обеспечение социокультурной деятельности
25. <http://imib.tsogu.ru/institute/strukturnye-podrazdeleniya/kafedra-eup/science/grant/rgnf/stat1> Социокультурные факторы развития современной организации
26. <http://management-edu.ru/> - На данном сайте, изложены лекции, которые формируют базовые знания по курсу «Менеджмент».
27. <http://naloq.consultant.ru/doc11916.html> - официальный – сайт Минэкономразвития РФ в сети Интернет: (www.economy.gov.ru) в области социально-гуманитарного знания, теории социально-культурной деятельности, культурной политики и управления, социокультурного менеджмента и маркетинга, социально-культурного творчества, досуга, рекреации и туризма, культурно-воспитательной деятельности и образования.
28. <http://www.aup.ru/library/vn/002/> - электронные книги по менеджменту
29. <http://www.alleng.ru/edu/manag1.htm> - Сайты и различные учебные материалы по менеджменту, управлению, маркетингу
30. <http://www.cfin.ru/> - "Корпоративный менеджмент" - независимый проект, направленный на сбор и предоставление методической и аналитической информации, относящейся к управлению компаниями, инвестициям, финансам и маркетингу.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудиторный фонд, компьютерный класс, видео-залы, фонды Научной библиотеки, методические ресурсы кафедры социально-культурных технологий СПбГУП.

Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студента представляется важнейшим методическим приемом в учебном процессе и нацелена на индивидуальное изучение программного материала. Она осуществляется для повышения ответственности самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, формирования в себе личностных и деловых качеств; развития самостоятельности в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя. Достигнуть этого возможно только при хорошей личной организации учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке. Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной юридической терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к зачету. Основными компонентами содержания данного вида работы являются:
 - творческое изучение учебных пособий, научной литературы и их умелое конспектирование;
 - участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
 - получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
 - получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе производственно-учебной практики;
 - знакомство с литературой и изданиями периодической печати для формирования своей личной библиотеки.

2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Семинарские занятия — важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание. На занятиях вырабатываются необходимые навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;

- подкрепление теоретических положений конкретными фактами.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ

Важнейшей формой учебной отчетности студента является **контрольная работа**.

Выполнение контрольной работы является промежуточной формой отчетности по изучаемой дисциплине и преследует цель лишь оценить способность студента к самостоятельному поиску источников, формированию содержания и его письменного изложения по указанной проблеме. Это важная составляющая изучения дисциплины, а также эффективная форма контроля знаний. При заочном обучении она выступает как обязательная, основная форма самостоятельной работы. В курсовой работе (в соответствии с учебным планом) студент обязан самостоятельно глубоко разобраться в изучаемых проблемах, усвоить суть темы, уяснить ее содержание и только затем письменно представить свою отчетную работу.

Общие требования к контрольной работе

Общими требованиями к контрольной работе являются: актуальность темы; краткость и точность формулировок; логическая последовательность изложения; убедительность аргументации.

Контрольная работа должна быть представлена в печатном виде и оформлена в соответствии с требованиями: формат бумаги – А4; шрифт – Time New Roman 14pt, интервал – полutorный, поля: слева – 3; сверху и снизу – 2, 5; справа – 2, номер страницы проставляется в центре и сверху; объем работы 10-15 страниц текста, исключая приложения.

Содержание и структура контрольной работы

1. Титульный лист оформляется с учетом следующих требований. Вверху – название учеб-

ного заведения и кафедры. В середине листа - название работы, тема работы; фамилия, имя, отчество студента указывается внизу с левой стороны, напротив – должность, имя, отчество преподавателя, внизу – город и год издания.

2. Содержание. В содержании последовательно излагаются названия глав и параграфов контрольной работы. При этом их формулировки должны точно соответствовать содержанию работы, быть краткими, четкими, последовательно и точно отражать ее внутреннюю логику.

3. Введение. Во введении нужно показать значимость проблемы, определение темы работы, степень востребованности этой темы. Объем введения – не более 1-2 страниц.

4. Основная часть контрольной работы включает в себя научно-теоретическое обоснование проблемы, анализ состояния решения рассматриваемой проблемы по какому-либо направлению. Каждый последующий параграф являются логическим продолжением предыдущего.

5. Заключение. В нем содержатся итоги работы, важнейшие выводы, к которым пришел автор; указывается их практическая значимость, дальнейшие перспективы исследования темы.

6. Список использованной литературы составляется в алфавитном порядке фамилий авторов или названий произведений (при отсутствии фамилии автора).

В список включаются все использованные автором работы литературные источники независимо от того, где они опубликованы (в отдельном издании, в сборнике, журнале, газете и т.д.), а также от того, имеются ли в тексте ссылки на не включенные в список произведения или последние не цитировались, но были использованы автором в ходе работы. В списке применяется общая нумерация литературных источников. При оформлении исходных данных указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место издания, название издательства, год издания, общее количество страниц. При оформлении газетной статьи после номера газеты пишутся три начальные буквы названия месяца, в котором вышла газета. Например:

7. Приложения. Оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу надпись: «Приложение» с указанием его порядкового номера; если приложений несколько, то «Приложение 1», «Приложение 2» и т.д. Приложения нумеруются в продолжение контрольной работы (сквозная нумерация), но в объем контрольной работы они не засчитываются.

Выбор темы контрольной работы

Студенту предоставляется право выбора темы контрольной работы из предложенной тематики. Если эта тематика не в полной мере устраивает студента, он может предложить свой аспект рассмотрения проблемы или другую формулировку темы, представив необходимое обоснование целесообразности ее разработки.

Тематика контрольных работ

1. Теоретические основы становления менеджмента как науки управления.
2. Исторические этапы становления и развития менеджмента как научной отрасли знания и эмпирической практики.
3. Характеристика функций и основных принципов менеджмента.
4. Основные составляющие компоненты социокультурного управления.
5. Специфика и особенности социокультурного менеджмента.
6. Понятие «организация» и её структурные элементы.
7. Организация как система управления социально-культурной сферы.
8. Содержание организационной структуры социокультурного менеджмента.
9. Жизненные циклы творческих организаций.
10. Актуальность проблемы организационной культуры в учреждениях социаль-

но-культурной сферы.

11. Содержание структуры организационной культуры.
12. Понятие «деловая репутация организации».
13. Особенности управлением персоналом в социально-культурной сфере.
14. Характеристика персонал-технологий в организациях социально-культурной сферы.
15. Значение мотива и мотивации в подготовке и расстановке сотрудников в организациях (учреждениях) культуры.
16. Проблемы демотивации в организациях социокультурной сферы.
17. Аттестация персонала и повышение квалификации.
18. Концепция коллективного труда в организациях социально-культурной сферы.
19. Группа как особая форма взаимодействия в организации.
20. Учет индивидуально-личностных качеств сотрудников в управлении организационными отношениями.
21. Понятие «команда» и её основное предназначение в деятельности организации социокультурной сферы.
22. Характеристика понятий «решения» и «управленческое решение».
23. Сущность управленческого решения в социокультурном менеджменте.
24. Типология управленческих решений и технология их принятий.
25. Характеристика понятий «руководитель», «стиль руководства».
26. Влияние стиля руководства на эффективность деятельности организации.
27. Сущность понятия «власти» и её ресурсы в процессе руководства организацией.
28. Специфика лидерства в организациях социально-культурной сферы.
29. Информация как система управления социокультурной сферой.
30. Классификация коммуникаций в управлении организацией.
31. Виды и формы коммуникационного управления в организациях социокультурной сферы.
32. Значение деловой коммуникации в управлении организацией.
33. Специфика и особенности делового общения.
34. Характеристика основных форм делового общения.
35. Экономические механизмы финансирования социокультурной сферы.
36. Сущность государственного финансирования социально-культурной сферы.
37. Предпринимательство и его специфика в социокультурной сфере.

Общие требования к контрольной работе

Общими требованиями к контрольной работе являются: актуальность темы; краткость и точность формулировок; логическая последовательность изложения; убедительность аргументации.

Контрольная работа должна быть представлена в печатном виде и оформлена в соответствии с требованиями: формат бумаги – А4; шрифт – Time New Roman 14pt, интервал – полторный, поля: слева – 3; сверху и снизу – 2, 5; справа – 2, номер страницы проставляется в центре и сверху; объем работы 10-15 страниц текста, исключая приложения.

Содержание и структура контрольной работы

1. Титульный лист оформляется с учетом следующих требований. Вверху – название учебного заведения и кафедры. В середине листа - название работы, тема работы; фамилия, имя, отчество студента указывается внизу с левой стороны, напротив – должность, имя, отчество преподавателя, внизу – город и год издания.

2. Содержание. В содержании последовательно излагаются названия глав и параграфов контрольной работы. При этом их формулировки должны точно соответствовать содержанию работы, быть краткими, четкими, последовательно и точно отражать ее внутреннюю логику.

3. Введение. Во введении нужно показать значимость проблемы, определение темы работы, степень востребованности этой темы. Объем введения – не более 1-2 страниц.

4. Основная часть контрольной работы включает в себя научно-теоретическое обоснование проблемы, анализ состояния решения рассматриваемой проблемы по какому-либо направлению. Каждый последующий параграф являются логическим продолжением предыдущего.

5. Заключение. В нем содержатся итоги работы, важнейшие выводы, к которым пришел автор; указывается их практическая значимость, дальнейшие перспективы исследования темы.

6. Список использованной литературы составляется в алфавитном порядке фамилий авторов или названий произведений (при отсутствии фамилии автора).

В список включаются все использованные автором работы литературные источники независимо от того, где они опубликованы (в отдельном издании, в сборнике, журнале, газете и т.д.), а также от того, имеются ли в тексте ссылки на не включенные в список произведения или последние не цитировались, но были использованы автором в ходе работы. В списке применяется общая нумерация литературных источников. При оформлении исходных данных указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место издания, название издательства, год издания, общее количество страниц. При оформлении газетной статьи после номера газеты пишутся три начальные буквы названия месяца, в котором вышла газета. Например:

7. Приложения. Оформляются на отдельных листах, причем каждое из них должно иметь свой тематический заголовок и в правом верхнем углу надпись: «Приложение» с указанием его порядкового номера; если приложений несколько, то «Приложение 1», «Приложение 2» и т.д. Приложения нумеруются в продолжение контрольной работы (сквозная нумерация), но в объем контрольной работы они не засчитываются.

Выбор темы контрольной работы

Студенту предоставляется право выбора темы контрольной работы из предложенной тематики. Если эта тематика не в полной мере устраивает студента, он может предложить свой аспект рассмотрения проблемы или другую формулировку темы, представив необходимое обоснование целесообразности ее разработки.

4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные и методические материалы включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п\п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1.	Менеджмент как область теории и практики управленческой деятельности	ОПК-2	УК-3.1 – знать основные понятия, термины, категории, а также исторические предпосылки возникновения современного менеджмента, а также особенности развития современных теорий управления в контексте специфики социально-культурной сферы;	Доклады
2.	Социально-культурная сфера как объект управления.	ОПК-2	УК-3.2 – знать особенности организационной структуры учреждений социально-культурной сферы, стили и принципы руководства, системы формирования организационной	Доклады

			культуры;	
3.	Организационные структуры социокультурного менеджмента	ОПК-2	УК-3.1 – знать основные понятия, термины, категории, а также исторические предпосылки возникновения современного менеджмента, а также особенности развития современных теорий управления в контексте специфики социально-культурной сферы;	Доклады
4.	Организационная культура учреждений социально-культурной сферы	ОПК-2	УК-3.2 – знать особенности организационной структуры учреждений социально-культурной сферы, стили и принципы руководства, системы формирования организационной культуры;	Доклады
5.	Мотивация как основа персонал-технологий социокультурного менеджмента	ОПК-2	УК-3.2 – знать особенности организационной структуры учреждений социально-культурной сферы, стили и принципы руководства, системы формирования организационной культуры;	Доклады
6.	Основные технологии планирования деятельности учреждений СКС	ОПК-2	УК-3.1 – знать основные понятия, термины, категории, а также исторические	Доклады

			предпосылки возникновения современного менеджмента, а также особенности развития современных теорий управления в контексте специфики социально-культурной сферы;	
7.	Формы организационных отношений в коллективе социокультурной сферы	ОПК-2	УК-3.3 - содержание информационного менеджмента, виды информации и принципы построения коммуникационного процесса в учреждениях социально-культурной сферы; формы, виды и стили делового общения, условия его эффективности;	Доклады
8.	Стили и принципы руководства учреждениями социально-культурной сферы	ОПК-2	УК-3.4 – уметь анализировать сферы деятельности, структуры организации и разрабатывать модели организационной культуры;	Доклады
9.	Управленческие решения социокультурного менеджмента	ОПК-2	УК-3.2 – знать особенности организационной структуры учреждений социально-культурной сферы, стили и принципы руководства, системы формирования организационной культуры;	Доклады

10.	Информационные системы социокультурного менеджмента	ОПК-2	УК-3.3 – содержание информационного менеджмента, виды информации и принципы построения коммуникационного процесса в учреждениях социально-культурной сферы; формы, виды и стили делового общения, условия его эффективности;	Доклады
11.	Деловая коммуникация социокультурного менеджмента	ОПК-2	УК-3.2 – знать особенности организационной структуры учреждений социально-культурной сферы, стили и принципы руководства, системы формирования организационной культуры;	Доклады
12.	Технологии предпринимательства и экономического обеспечения социокультурной сферы	ОПК-2	УК-3.5 – владеть навыками составления и написания устава /положения/, должностной инструкции и других нормативных документов.	Доклады
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины				Экзамен

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;

3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;

4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Типовые задания:

Задание № 1

Тест

1. С каким определением Вы согласны (подчеркните правильный ответ):

Социально-культурная деятельность – это:

а) обусловленная нравственно-интеллектуальными мотивами общественно целесообразная деятельность по созданию, освоению, сохранению, распространению и дальнейшему развитию ценностей культуры;

б) совокупность интересов, духовных и материальных ценностей, норм и стилей жизни, характерных для определения возрастных, профессиональных и иных социальных общностей.

2. Предложите наиболее распространенные формы культурно-досуговой деятельности XVIII – начала XX вв.

3. Перечислите характерные черты социально-культурной деятельности

4. Выделите из предложенного (подчеркните правильный ответ):

Какие группы или отрасли включает в себя социально-культурная сфера:

а) торговля;

б) культура, искусство и средства массовой информации;

в) общественное питание;

г) образование и профессиональная подготовка кадров;

д) здравоохранение;

е) бытовое обслуживание;

ж) физическая культура и спорт;

з) социальное обеспечение.

Задание № 2

Разработка проекта

Тема: «Привлечение и аккумулирование финансовых средств из различных источников (фандрейзинг)»

Содержание: разработать проект информационного письма-предложения потенциальным спонсорам конкретного проекта фирмы из предыдущего задания.

Форма выполнения: текст информационного письма-предложения.

Требования к выполнению: текст письма должен содержать обращение, суть предложения, информацию об организаторах и их компетентности, потенциальных партнерах, об отношении властей, степени участия СМИ, дополнительных выгодах, контактные данные.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен):

1. Характеристика основных понятий: «менеджмент», «менеджер».

2. Множественность подходов к определению понятия «менеджмент».

3. Исторические этапы становления и развития менеджмента как системы управления.

4. Основные функции и принципы менеджмента.

5. Основные компоненты социокультурного менеджмента.

6. Понятие «культурная индустрия».

7. Специфика понятия «продукт – услуга» социокультурной сферы.

8. Направления и виды деятельности социально-культурной сферы.
9. Соотношение понятий «труд» и «деятельность».
10. Социально-культурная деятельность как система управления.
11. Жизненные циклы организации и уровни функционирования организаций социально-культурной сферы.
12. Механизмы реализации культурной политики в социокультурной сфере.
13. Организационная культура учреждений социокультурной сферы.
14. Структурные элементы организационной культуры, относящиеся к внутреннему функционированию учреждения.
15. Структурные элементы организационной культуры, относящиеся к внешнему функционированию учреждения.
16. Типология организационной культуры в учреждениях социокультурной сферы.
17. Характеристика основных персонал-технологий.
18. Мотивация как основа персонал-технологий.
19. Соотношение понятий «мотив», «мотивация», «мотиваторы».
20. Формы обучения персонала в организациях социально-культурной сферы.
21. Характеристика организации как системы управления.
22. Содержание организационной структуры менеджмента.
23. Характеристика открытых и закрытых организаций.
24. Жизненные циклы организации.
25. Понятие «группа» и ее значение в организационной структуре.
26. Профессиональные качества менеджера социально-культурной сферы.
27. Планирование как основа менеджмента.
28. Основные виды планирования организаций социокультурной сферы.
29. Значение миссии в стратегическом планировании организации.
30. Структура и основные компоненты миссии организации.
31. Условия разработки и структура бизнес-плана.
32. Понятия «руководитель» и «стиль руководства».
33. Традиционные стили руководства организацией.
34. Понятия «власть», «руководитель», «лидер».
35. Основные ресурсы власти в организациях.
36. Классификация лидерства в организациях социокультурной сферы.
37. Основные понятия «решения» и «управленческое решение».
38. Сущность управленческого решения в социокультурном менеджменте.
40. Типология управленческих решений.
41. Сущность понятия «информационный менеджмент».
42. Информация как система управления социокультурного менеджмента.
43. Классификация коммуникаций в управлении организацией.
44. Специфика и особенности делового общения.
45. Характеристика основных форм делового общения.
46. Экономические механизмы финансирования социокультурной сферы.
47. Сущность государственного финансирования.
48. Предпринимательство и его специфика в социокультурной сфере.
49. Виды и формы частного финансирования учреждений социокультурной сферы.
50. Фандрайзинговые технологии менеджмента.

ГЛОССАРИЙ

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ - деятельность по бескорыстной (безвозмездной или на льготных основаниях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

ВЛАСТЬ – возможность действовать или способность воздействовать на ситуацию или поведение других людей.

КЛАССИЧЕСКАЯ ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ - подход к управлению, сложившийся на раннем этапе и основанный на идентификации общих принципов для их рационального использования в организации. Теоретики классической школы полагали, что можно отыскать лучшую систему организации путем определения основных функций данного бизнеса.

КОМАНДА ВЕРТИКАЛЬНАЯ - формальная команда, включающая в себя менеджера и его официальных подчиненных в соответствии командной цепочкой организации.

КОМАНДА ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ - формальная команда, состоящая из работников примерно одного и того же уровня, но из разных отделов.

ЛИДЕРСТВО - управленческая функция, предполагающая использование влияния менеджера для мотивации сотрудников к достижению целей организации.

МЕНЕДЖМЕНТ - эффективное и производительное достижение целей организации посредством планирования, организации, лидерства (руководства) и контроля над ресурсами организации.

МИССИЯ - в планировании основная общая цель или задача организации.

МОДЕЛЬ - представление предмета, системы или идеи в форме, отличной от формы целого, т. е. самого предмета. Модели играют полезную роль, поскольку упрощают реальность и тем самым облегчают возможность увидеть внутренние соотношения.

МОДЕЛЬ ПОРТЕРА-ЛОУЛЕРА - ситуационная теория мотивации, объединяющая элементы теории ожиданий и теории справедливости. Включает пять переменных: усилия, ожидания, результативность, вознаграждение, удовлетворение.

МОДЕЛЬ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ВРУМА-ЙЕТТОНА - вероятностная модель руководства, делающая упор на процессе принятия решений и определяющая пять типов руководства, образующих непрерывный континуум: от автократического до демократического.

МОДЕЛЬ ХОМАНСА - теория группового поведения, помогающая объяснить, как в рабочей обстановке образуются неформальные группы, которые влияют на поведение людей во время работы. Ее элементами являются взаимодействие, чувства и действия.

МОТИВАТОРЫ - в двухфакторной теории Герцберга это факторы мотивации, которые в отличие от гигиенических факторов проистекают из сущности самой работы.

МОТИВАЦИЯ - процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА - логические соотношения уровней управления и функциональных областей, построенные таким образом, чтобы обеспечить эффективное достижение целей.

ОРГАНИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА - свободно развивающаяся организационная структура, деятельность которой регламентируется ограниченным сводом правил и требований, в которой менеджмент стимулирует командную работу, а процесс принятия решений децентрализован.

ПЛАНИРОВАНИЕ - процесс выбора целей и решений, необходимых для их достижения.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ - метод планирования, в котором предсказание будущего опирается на накопленный опыт и текущие предположения относительно будущего.

ПРОЕКТНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА - временная организационная

структура, созданная для достижения конкретной, четко очерченной цели.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ - теория мотивации, основанная на попытке определить в первую очередь те потребности, которые заставляют людей действовать. К числу таких теорий относятся теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и Д. Мак-Клелланда.

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА - обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей (демократический, авторитарный, либеральный).

СТРАТЕГИЯ - общий, всесторонний план достижения целей.

ЧЕТЫРЕ СИСТЕМЫ ЛАЙКЕРТА - постулат Рэн-сиса Лайкерта, согласно которому существует четыре системы управленческого стиля: диктаторски-авторитарный, благоклонно-авторитарный, консультативно-демократический и вовлечено-демократический.

ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ - бюджетные средства, предоставленные на конкурсной основе на реализацию культурных проектов по договорам, заключенным с органами государственной власти и органами местного самоуправления. Основной формой целевого бюджетного финансирования является финансирование по программам и проектам.

ШКОЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ - исторически существовавший концептуальный подход, в центре которого находится человеческий фактор, включающий и отношения между людьми в процессе работы. Известными исследователями этого направления были Мэри Паркер Фоллет и Элтон Мэйо.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной целью изучения дисциплины «Основы менеджмента социально-культурной деятельности» является формирование знаний, умений и навыков в общетеоретических основах менеджмента в социально-культурной сфере. Дисциплина изучает область менеджмента как систему управления организаций социально-культурной деятельности, управленческие технологии, модели принятия решений, методы формирования организационных отношений и форм организационного поведения, формы использования персонал-технологий.

Форма промежуточной аттестации знаний — **экзамен**.

Основным методическим принципом и приемом построения учебной дисциплины является текстоцентричность. Материал сгруппирован вокруг основных философских текстов, которые составляют основу европейской и отечественной философской традиции. Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине является лекция.

Лекционное занятие — это систематическое, последовательное, устное изложение лектором учебного материала. Занятие «лекция» носит, прежде всего, обзорный характер, охватывая весь круг выносимых на изучение учебных вопросов. При проведении такого типа занятий очень важно живое слово лектора, его педагогическое мастерство как педагога, который дает студентам информационную базу. Лекции являются важной формой передачи преподавателем студентам общетеоретических знаний.

Лекции, как правило, читаются не по всем, а по наиболее сложным темам курса, не дублируют учебники, а содержат новейшие научные данные и примеры, которых может не быть в учебных пособиях. Для лучшего усвоения материала на лекционных занятиях целесообразно предварительно перед лекцией ознакомиться с положениями лекционной темы в конспекте лекций, содержащемся в данном учебно-методическом пособии либо в рекомендуемых учебниках.

Семинарские занятия — другая важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание. На занятиях вырабатываются необходимые каждому бакалавру навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами политико-правовой действительности, примерами из законодательной либо правоприменительной практики.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Другим важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимые для профессиональной деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к промежуточному контролю.
- основными компонентами содержания данного вида работы являются:

- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;
- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе производственно-учебной практики;
- знакомство с литературой при формировании своей личной библиотеки и др.

Данный комплекс рекомендаций позволяет студентам овладеть многими важными приемами самостоятельной работы и успешно использовать их при подготовке контрольных по дисциплине.

Контрольные работы могут выступать как дополнительные (вспомогательные) учебные формы отчетности студента, которые осуществляются в ходе семинарских (практических) занятий (в конце) и проводятся максимум в течение 10-15 минут. Преподаватель может заранее объявить о предстоящей работе и предложить примерный перечень тем, то есть сориентировать студентов на работу по более широкому кругу вопросов. Таким образом, студентам дается возможность лишней раз обратиться к учебному материалу и более качественно подготовиться к выполнению контрольной работы.

Как правило, контрольные работы по дисциплине сугубо индивидуальны, то есть их тематика персонифицирована. Однако в отдельных случаях темы контрольных работ могут быть адресованы и сразу нескольким студентам, и группе в целом. Таким приемом преподаватель выявляет степень усвоения какой-то важной учебной проблемы и определяет необходимость проведения дополнительных занятий по какой-либо теме. В настоящее время используется методика компьютерного тестирования знаний студентов по дисциплинам, в результате чего появится возможность быстро проверять знания по наиболее важным темам и объективно оценивать их.

Студенту следует письменно (предельно кратко) очертить те вопросы (полностью или частично), которые поставлены автором в монографическом исследовании; при изложении их следует указывать страницы источника.

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

Игра позволяет влиять на профессиональные навыки студентов. Учебно-производственные ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения правовых понятий и идей.

Учебно-тренировочные ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес студентов к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебных ситуаций зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами теоретического материала и наличие достаточного личного опыта и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-производственных ситуаций на занятиях по дисциплине является сформированность специальных умений: анализировать литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять процессы, происходящие в реальном мире.

Тема занятия	Виды учебных занятий	Способы учебной деятельности	Методы обучения, формы педагогического общения	Средства обучения	Формы контроля
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Тема 1. Менеджмент как область теории и практики управленческой деятельности	Лекция Семинар	Коллективный	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие	Устный опрос
Тема 2. Социально-культурная сфера как объект управления.	Лекция Семинар	Коллективный	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие	Устный опрос
Тема 3. Организационные структуры социокультурного менеджмента	Лекция Семинар	Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 4. Организационная культура учреждений социально-культурной сферы	Лекция Семинар	Коллективный, Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 5. Мотивация как основа персонально-технологий социокультурного менеджмента	Лекция Семинар	Коллективный, Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 6.	Лекция	Коллективный	Методы:	Учебное	Задачи.

Основные технологии планирования деятельности учреждений СКС	Семинар	Индивидуально-групповой	объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	пособие Хрестоматия	Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 7. Формы организационных отношений в коллективе социокультурной сферы	Лекция Семинар	Коллективный, Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 8. Стили и принципы руководства учреждениями социокультурной сферы	Лекция Семинар	Коллективный	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие	Устный опрос
Тема 9. Управленческие решения социокультурного менеджмента	Лекция Семинар	Коллективный, Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 10. Информационные системы социокультурного менеджмента	Лекция Семинар	Коллективный, Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
Тема 11. Деловая коммуникация социокультурного менеджмента	Лекция Семинар	Коллективный, Индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие Хрестоматия	Задачи. Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением
	Лекция,	Коллективный	Методы:	Учебное	Задачи.

<p>Тема 12. Технологии пред- принимательства и экономического обеспечения соци- ально-культурной сферы.</p>	<p>семинар</p>	<p>й, Индивидуаль- но- групповой</p>	<p>объяснительно- иллюстративны й, репродуктивны й. Формы: монолог/диалог</p>	<p>пособие Хрестомати я</p>	<p>Доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением</p>
---	----------------	--	---	-------------------------------------	---

Тематический план изучения дисциплины «Основы менеджмента СКД»

Год набора 2019

форма обучения очная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине					Формируемые компетенции
		Контактная работа	в т.ч.			СР	
			лекции	Подгр/Лаб.	Пр/Сем		
Менеджмент как область теории и практики управленческой деятельности	16	6	3		3	10	УК-3
Социально-культурная сфера как объект управления	16	6	3		3	10	УК-3
Организационные структуры социокультурного менеджмента	16	6	3		3	10	УК-3
Организационная культура в структуре менеджмента социально-культурной сферы	16	6	3		3	10	УК-3
Мотивация как основа персонал-технологий социокультурного менеджмента	16	6	3		3	10	УК-3
Основные технологии планирования деятельности учреждений социально-культурной сферы	16	6	3		3	10	УК-3
Формы управленческих отношений в коллективе социокультурной сферы	16	6	3		3	10	УК-3
Стили и принципы руководства учреждениями социокультурной сферы	16	6	3		3	10	УК-3
Управленческие решения социокультурного менеджмента	16	6	3		3	10	УК-3
Информационные системы социокультурного менеджмента	16	6	3		3	10	УК-3
Деловая коммуникация социокультурного менеджмента	16	6	3		3	10	УК-3
Технологии предпринимательства и экономического обеспечения социокультурной сферы	13	6	3		3	7	УК-3

Контроль	27	27					
Итого по дисциплине	216	99	36	-	36	117	
Зачетных единиц	6						

Тематический план изучения дисциплины «Основы менеджмента СКД»

Год набора 2021, 2022

форма обучения заочная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине					СР	Формируемые компетенции
		Контактная работа	в т.ч.					
			лекции	Подгр/Лаб.	Пр/Сем	Иная контактная работа		
Менеджмент как область теории и практики управленческой деятельности	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Социально-культурная сфера как объект управления	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Организационные структуры социокультурного менеджмента	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Организационная культура в структуре менеджмента социально-культурной сферы	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Мотивация как основа персонал-технологий социокультурного менеджмента	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Основные технологии планирования деятельности учреждений социально-культурной сферы	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Формы управленческих отношений в коллективе социокультурной сферы	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Стили и принципы руководства учреждениями социокультурной сферы	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Управленческие решения социокультурного менеджмента	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Информационные системы социокультурного менеджмента	17	3	1	-	1	1	14	УК-3
Деловая коммуникация социокультурного менеджмента	18	3	1	-	1	1	15	УК-3
Технологии предпринимательства и экономического обеспечения социокультурной сферы	19	3	1	-	1	1	16	УК-3
Контроль	9	9						

Итого по дисциплине	216	45	12	-	12	12	171	
Зачетных единиц	6							
Контрольная работа	+							