

**Министерство культуры Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»
(ХГИК)**

**Кафедра библиотечно-информационной деятельности, документоведения
и архивоведения**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной,
научной и международной
деятельности
Е.В. Савелова

«24» мая 2023 г.

**ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В
СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Уровень магистратуры
(2023 год набора,
очная и заочная форма обучения)

направление подготовки
51.04.01 Культурология

Профиль подготовки

Управление в социокультурной сфере

**Хабаровск
2023**

Составитель:

Орлова Елена Николаевна, профессор кафедры библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения, кандидат педагогических наук

Рабочая программа дисциплины «Теория и методология менеджмента в сфере культуры» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения 22 мая 2023 г., протокол № 9.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ	4
1.1. Наименование дисциплины.....	4
1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
1.3. Цель освоения дисциплины	4
1.4. Планируемые результаты обучения дисциплине «Теория и методология менеджмента в сфере культуры».....	5
2. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
2.1. Объем дисциплины	8
2.2. Тематический план.....	9
2.3. Краткое содержание разделов и тем.....	113
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	138
3.1. Планы семинарских занятий.....	188
3.2. Планы практических занятий.....	199
3.3. Вопросы для самоконтроля по разделам дисциплины	35
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ..	37
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	38
5.1. Перечень компетенций и этапы их формирования	38
5.2. Показатели и критерии оценивания компетенций.....	40
5.3. Материалы для оценки и контроля результатов обучения	41
5.4. Методические материалы по оцениванию результатов обучения	43
6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	44
6.1. Основная и дополнительная литература	44

6.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» .	45
6.3. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	46
6.4. Материально-техническая база	47
7. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА.....	48
8. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	49

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Наименование дисциплины

Рабочая учебная программа по дисциплине «Теория и методология менеджмента в сфере культуры» предназначена для обучающихся по направлению подготовки 51.04.01 «Культурология», программа «Управление в социально-культурной сфере», квалификация «магистр».

Данная дисциплина является одним из основных курсов данного профиля подготовки, в нем рассматриваются исторические, теоретические, методические, технологические и организационные аспекты управления учреждениями культуры на основе методов менеджмента.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Данная дисциплина Б1.О.09 является составной частью учебного плана, входит в блок основных дисциплин и находится в тесной взаимосвязи с другими дисциплинами. Курс опирается на ранее усвоенные основные дисциплины Б1.О.02 «История и методология науки», Б1.О.03 «История и методология изучения культуры» данного направления и продолжает развивать профессиональные компетенции обучающихся.

1.3. Цель освоения дисциплины

Данная рабочая программа предусматривает учет основных требований к уровню образования магистров, к качеству знаний по дисциплинам и построена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта Российской Федерации о высшем образовании №1183 от 06.12.2017 г.

Целью освоения дисциплины является формирование фундаментальных, системных знания о менеджменте в деятельности социокультурных учреждений Изучение проблематики предусматривает изучение этой дисциплины с учетом исторических особенностей её становления как науки.

Задачи дисциплины:

- формирование систематизированных знаний о научно-методических и технологических основах менеджмента, о проблемах его внедрения в практику российских учреждений культуры;
- освоение материала по дисциплине с учетом тенденций развития менеджмента;
- формирование у специалиста необходимого комплекса знаний, умений и навыков, позволяющего эффективно управлять социокультурной организацией.

1.4. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины студент должен **владеть** следующими профессиональными компетенциями:

Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты практической деятельности, обеспечивающие формирование компетенций
Рекомендуемые профессиональные компетенции		
ПК-3 Готовность к планированию, нормативно-правовому обеспечению и эффективному менеджменту учреждений социокультурной сферы	ПК-3.1. Знать: - основы планирования и организации деятельности учреждений социокультурной сферы; - сущность и структуру технологии социально-культурной деятельности; - общую структуру менеджмента и маркетинга в социально-культурной сфере; - нормативно-правовую документацию, регламентирующую деятельность учреждений культуры. ПК-3.2. Уметь: - осуществлять организацию деятельности учреждения культуры в целом и его подразделений на основе базовых технологий менеджмента и маркетинга в сфере социально-культурной деятельности; - принимать обоснованные управленческие решения по преодолению проблемных	ПК-3.1.1. Знать: - о стратегической позиции учреждения культуры, возможностях стратегического планирования; - основные проблемы стратегического планирования; - отличия стратегического управления от традиционного; - основные общерегулирующие нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс, Уголовный кодекс, Закон о некоммерческих организациях, административное право; - смежные НПА (Основы законодательства о культуре, Закон об информации, защите информации и информационных технологиях 2003 г.; - отраслевые НПА (Закон РФ «О Музейном фонде РФ и музеях в РФ» от 26 мая 1996 года № 54-ФЗ; Закон РФ «О вывозе и ввозе культурных ценностей» от 15 апреля 1993 года № 4804-1; Закон РФ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов РФ» от 25 июня 2002 года № 73-ФЗ; - внутренние правовые акты учреждения культуры (Устав, , должностные инструкции); - постановления коллегиальных и общественных органов управления. ПК-3.2.1. Уметь: - последовательно осуществлять стратегическое планирование в учреждении культуры; - совершенствовать линейно - функциональную структуру управления (создавать специализированные функциональные подразделения, осуществляющие предписанные им функции (комплектования, обслуживания, хранения);

	<p>ситуаций в деятельности учреждения культуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять действующие отечественные и международные нормативные документы при решении задач профессиональной деятельности. <p>ПК-3.3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами менеджмента профессиональной деятельности в социально-культурной сфере; - технологиями поиска нормативно-правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность в сфере культуры; навыками применения на практике технологий менеджмента и маркетинга применительно к решению задач творческо-производственной деятельности учреждений культуры. 	<ul style="list-style-type: none"> - создавать адаптивные организационные структуры; - разрабатывать пакет документов, содержащих правила, нормы, положения, определяющие технологию деятельности организации в целом и ее подразделений. <p>ПК-3.3.1. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками ситуационного управления, прогнозирования и выявления тенденций развития факторов внешней среды, оказывающих непосредственное влияние на социально-культурную деятельность; - навыками систематического использования нормативно-правовой базы в работе организации СКС;
<p>ПК-4 Готовность к разработке, организации и проведению комплексных исследований по конкретным направлениям и проблемам учреждений сферы культуры</p>	<p>ПК-4.1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологию и методику прикладного научного исследования; - технологии изучения потребностей и запросов участников социально-культурной деятельности. <p>ПК 4.2. Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять основные тенденции социального, культурного и духовного развития общества; - изучать культурные потребности участников социально-культурной деятельности с помощью различных методов. 	<p>ПК-4.1.1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и приемы поиска приобретения новых навыков исследования социокультурных процессов; - способы проведения комплексного научного исследования <p>ПК-4.2.1. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобретать новые навыки исследования социокультурных процессов, - проводить стандартные для социокультурной практики исследования на качественном уровне; - правильно интерпретировать их результаты; - проводить исследования, несмотря на сложную нестандартную ситуацию, адекватно обстоятельствам; - применять законы и закономерности организационного развития для проектирования оптимальных

	<p>ПК-4.3. Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - методикой исследования, диагностики и оценки социально-культурной деятельности, основных тенденций социального, культурного и духовного развития общества; - методикой выявления изменений на рынке социокультурных услуг для успешного прогнозирования и принятия управленческих решений. 	<p>структур и систем управления социокультурной деятельностью.</p> <p>ПК- 4.3.1. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> навыками ситуационного управления, прогнозирования и выявления тенденций развития факторов внешней среды, оказывающих непосредственное влияние на социокультурную деятельность проведения комплексных исследований; - системным подходом к организации управления профессиональной деятельностью.
<p>ПК-6</p> <p>Готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе</p>	<p>ПК-6.1. Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы менеджмента и маркетинга в социокультурной сфере; - нормативно-правовую документацию, регламентирующую деятельность учреждений культуры; <p>ПК-6.2. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать полученные знания о культуре в организационно-управленческой работе; - осуществлять организацию деятельности учреждения культуры в целом и его подразделений на основе базовых технологий менеджмента и маркетинга в сфере социально культурной деятельности. <p>ПК-6.3. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами менеджмента профессиональной деятельности в социально-культурной сфере. 	<p>ПК-6.1.1. Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - возможности и особенности применения современного знания о культуре в сфере практического применения - основы планирования и реализации административно-организационной деятельности учреждений и организаций в сфере культуры - о факторах сохранения и развития культуры в современном обществе <p>ПК-6.2.1. Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать знания о политических, экономических, организационно – управленческих, социокультурных, этнокультурных, психолого-педагогических условиях организационно-управленческой работы <p>ПК-6.3.1. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения на практике знания основ управления учреждением культуры

<p>ПК-7 Готовность принимать на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и способность нести за них ответственность</p>	<p>ПК-7.1. Знать: - общую теорию и технологии менеджмента и маркетинга в социально-культурной сфере.</p> <p>ПК-7.2. Уметь: - принимать обоснованные управленческие решения по преодолению проблемных ситуаций в деятельности учреждения культуры.</p> <p>ПК-7.3. Владеть: - навыками применения на практике технологий менеджмента и маркетинга применительно к решению управленческих задач в деятельности учреждений культуры.</p>	<p>ПК-7.1.1. Знать: - основные проблемы управления коллективом в учреждении культуры; - виды стандартных управленческих решений в практике управления СКС; - технологический процесс управленческого решения, состоящий из трех стадий: подготовка решения; принятие решения; реализация решения; - отличия стратегических, тактических и оперативных решений.</p> <p>ПК-7.2.1. Уметь: - классифицировать управленческие решения - оформлять управленческие решения в письменном виде как нормативные и распорядительские документы; - выбирать альтернативы как наилучший вариант решения; - учитывать последствия принимаемого решения; - принимать непрограммируемые (творческие) решения, принимать логические и интуитивные решения.</p> <p>ПК-7.3.1. Владеть: - способами принятия решений, основанных на достоверной, текущей и прогнозируемой информации; - методом анализа всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий;</p>
---	---	---

2. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Теория и методология менеджмента в сфере культуры» изучается магистрантами на первом и втором курсах (во втором и третьем семестрах).

Программа предусматривает как чтение лекций, так и закрепление знаний на семинарских и практических занятиях. Кроме того, включена и самостоятельная работа студентов. В качестве форм контроля знаний предусмотрены промежуточный зачёт и итоговый экзамен, а также тестирование и решение управленческих ситуаций.

2.1. Объем дисциплины

Вид учебной работы	ОФО		ЗФО	
	Всего часов	семестр	Всего часов	курс

1.1	Объект изучения менеджмента (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	6	2	2				4	2	2	
1.2	Менеджмент как системное управление. (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	6	2	2				4	4		
1.3	Методология менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	4	2		2		4	2	2	
1.4	Процесс как базовое понятие теории менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	4	2		2		4	2	2	
1.5	Становление и развитие менеджмента как науки управления. Основные школы менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	18	14	4		10		4	4		
1.6	Содержание и сущность менеджмента в сфере культуры. Методологические основы социокультурного менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	10	6	2		4		4	4		
1.7	Особенности управленческого планирования(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	4	2	2				2	2		
1.8	Принципы, функции, методы, формы управления. (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	8	4		4					
Контроль СРС		4						4			4
Всего за второй семестр		72	48	20	-	22	-	30	20	6	4
Третий семестр											
Раздел 2. Стратегическое управление социокультурной деятельностью											
2.1	Системный и ситуационный анализ в управлении (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	10	4	2	2			6	3	3	
2.2	Особенности стратегического управления (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	7	2	2				5	2	3	

2.3	Целеполагание. (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	5	2	2				3		3	
2.4	Контроль как функция управления (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	18	12	2	4	6		6	2	4	
2.5	Социально-психологические аспекты управления персоналом учреждения культуры (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	11	3	3				8	4	4	
2.6	Кадры управления, требования к ним и содержание их труда (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	12	5	3		2		7	3	4	
	Контроль СРС	9						9			9
	Итого за третий семестр	72	49	14	6	8	-	44	14	21	9
	Всего по дисциплине	144	97/70	34	6	30	-	74	34	27	13

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем (формируемые компетенции)	Кол-во часов									
		Всего часов по ФГОС	Контактная работа					Самостоятельная работа студентов			
			Всего ауд. часов	ЛЗ	СЗ	ПЗ	Консультаци и	Всего часов СРС	СРС	контроль СРС	
										теку щий	пром ежуто чный
Введение											
Раздел 1. Становление и развитие науки управления сферой культуры											
1.1 .	Объект изучения менеджмента (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2	2				6	6		
1.2 .	Менеджмент как системное управление. (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2	2				6	6		
1.3 .	Методология менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2			2		6	6		

1.4	Процесс как базовое понятие теории менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2			2		6	6		
1.5	Становление и развитие менеджмента как науки управления. Основные школы менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2			2		6	6		
1.6	Содержание и сущность менеджмента в сфере культуры. Методологические основы социокультурного менеджмента(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	10	2			2		8	8		
1.7	Особенности управленческого планирования(ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2	2				6	6		
1.8	Принципы, функции, методы, формы управления. (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	10	2	2				8	8		
Контроль СРС		4						4			4
Всего за 1 курс		72	16	8	-	8	-	56	52		4
Раздел 2. Стратегическое управление социокультурной деятельностью											
2.1	Системный и ситуационный анализ в управлении (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	10	4	2	2			8	8		
2.2	Особенности стратегического управления (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2	2				6	6		
2.3	Целеполагание. (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	8	2	2				6	6		
2.4	Контроль как функция управления (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	16	8		2	6		8	8		

2.5	Социально-психологические аспекты управления персоналом учреждения культуры (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	10	2	2				8	8		
2.6	Кадры управления, требования к ним и содержание их труда (ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7)	9	2			2		7	7		
	Контроль СРС	9						9			9
	Итого за второй курс	72	20	8	4	8	-	52	43		9
	Всего по дисциплине	144	36	16	4	16	-	108	95		13

2.3. Краткое содержание разделов и тем

Введение

Введение в курс. Раскрывается предмет, задачи, структура курса, междисциплинарные связи. Показывается связь с общенаучными и информационными дисциплинами, с практикой социокультурной деятельности. Описывается значение дисциплины для подготовки специалистов в современных условиях. Дается обзор учебной литературы и основных источников по курсу.

Управление производственной и непроизводственной сферами - переход к неформальным методам управления. «Тихая управленческая революция». Инновационное управление трудом.

Раздел 1. Становление и развитие науки управления в России

Тема 1.1. Объект изучения менеджмента

Двойственность объекта менеджмента. Четыре типа противоречий - четыре типа развития предприятий. Теория и методология как формы знания. Представление знаний об объекте менеджмента в системе базовых понятий. Необходимость синтеза знаний об объекте менеджмента, получаемых в рамках разных научных предметов, для получения целостного знания об объекте. Место технологий в менеджменте. Общие и частные процедуры менеджмента. Онтологическая схема социально-деятельностной системы как основание методологии менеджмента.

Тема 1.2. Менеджмент как системное управление

Современный взгляд на менеджмент как на системное управление. Позиция менеджера как соединение позиций управленца и руководителя с позицией предпринимателя.

Двойственность объекта менеджмента. Внутренняя структура и среда предприятия и внешняя структура, и среда – две составляющие объекта. Их единство и противоположность.

Двойственность функциональной структуры предприятия (внутренняя и объемлющая) и социальной среды (внутренняя и внешняя). Менеджмент - управление процессами и влияние на людей и отношения между ними.

Управление культурной средой организации – процессами трансляции, актуализации норм и ценностей, создания новых образцов.

Система императивных норм – совокупность правил, ограничений, предписаний, установленных для деятельности и поведения с применением власти.

Типы противоречий: между внутренним и внешним, функциональным и социальным, производственным и природным, культурно детерминированным и императивно заданным. Основные типы развития, построенные на разрешении этих противоречий. Управление развитием как составная часть менеджмента.

Тема 1.3. Методология менеджмента

Соотношение теории и методологии менеджмента. Теория как форма организации знаний, выраженных в системе понятий. Признак теории как формы знания – наличие постулатов, аксиом. Теория как способ обнаруживать и оценивать непосредственно не наблюдаемые связи и отношения между объектами.

Методология как способ получения знаний и оформления их в теорию. Методология и теория как средства, дополняющие друг друга.

Понятийные структуры теории объекта и теории методов и средств. Методология менеджмента как частная методология, обслуживающая определённый тип деятельности применительно к определенному типу объектов.

Построение онтологической схемы объекта, превращение в модель объекта, пригодную для разработки конкретных действий как ключевой вопрос разработки методологии менеджмента.

Три составляющих знания об объекте, используемые менеджером для планирования действий: онтологическая (сущностные характеристики любого возможного объекта), идентифицирующая (характеристики, специфические для данного объекта независимо от выбранного момента времени) и ситуационная (характеристики, специфические для данного момента времени). Методология исследований как составная часть методологии менеджмента.

Тема 1.4. Процесс как базовое понятие менеджмента

Понятие «процесс» и деятельность как механизм реализации процесса. Две группы процессов: управляемые (производство, воспроизводство, функционирование, развитие) и оргуправленческие (организация, управление и руководство). Процесс руководства и процесс управления: соподчинённость и влияние.

Методология как способ:

- получать необходимые знания (с помощью исследований, коммуникации и т. д.), синтезировать знания, полученные в рамках разных научных предметов;
- использовать знания для объяснения наблюдаемых феноменов и предсказания естественно возникающих новых феноменов;
- осуществлять проектирование будущего, программирование и планирование действий.

Общие процедуры в менеджменте: исследования с целью идентификации объекта управления; анализ ситуаций; принятие решений; планирование как основная процедура, обеспечивающая соорганизацию деятельности подразделений; контроль и оперативное регулирование функционирования; организационное проектирование; программирование развития.

Частные процедуры: процедуры анализа рынка сбыта (маркетинговых исследований); планирование маркетинга; процедуры бухгалтерского учета; определение показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия; процедуры разработки и оценки показателей финансового плана инвестиционных проектов;

Тема 1.5. Становление и развитие менеджмента как науки управления. Основные школы менеджмента.

Этапы развития науки управления. Менеджмент как наука и искусство. Школа научного управления. Ф. Тейлор. Школа классического администрирования. Функциональный подход к управленческой деятельности. Цикличность функций управления. А. Файоль и 14 универсальных принципов управления. Школа «человеческих отношений». Роль человеческого фактора в управлении. Поведенческая школа и теория бихевиоризма. Количественный подход к управлению. Школа социальных систем. Системный подход и ситуационное управление. Школа научного управления, классического администрирования. Школа «человеческих отношений». Количественный подход к управлению и поведенческая школа. Современные подходы к управленческой деятельности: системный, процессный и ситуационный.

Тема 1.6. Содержание и сущность менеджмента в учреждении культуры

Становление и развитие науки управления социокультурной деятельностью в России. Государственное и общественное управление:

организация, органы управления, их функции и политика. Территориальная организация управления. Теория и практика управления социокультурной деятельностью в условиях автоматизации управленческого труда, применение современных информационных технологий и методов оценки альтернативных решений.

Тема 1.7 Особенности управленческого планирования

Стратегическое планирование как основа стратегического менеджмента. Виды управленческой деятельности в рамках стратегического планирования. Последовательность осуществления стратегического планирования в организации. Виды управленческой деятельности в рамках стратегического планирования. Последовательность осуществления стратегического планирования в учреждении культуры. Инициативная деятельность учреждения: базовые принципы, виды, нормативно-правовое обеспечение. Маркетинг как концепция управления организацией.

Тема 1.8. Принципы, функции, методы, формы управления

Основные принципы управления в современных условиях:

- принцип демократизации;
- принцип децентрализации, имеет два аспекта – экономический и правовой;
- принцип делового партнёрства;
- принцип научности управления;
- принцип соотносимости управляющей и управляемой систем;
- принцип политического подхода;
- принцип оптимального сочетания территориального, отраслевого и государственного управления.

Функции управления: организация, планирование, финансирование, координация и регулирование, подготовка и расстановка кадров, мотивация, учет, анализ, контроль.

Методы управления: экономические методы управления; организационно-распорядительные (административные) методы; социально-психологические методы. Формы управленческой деятельности: издание нормативных актов управления, проведение организационных мероприятий, осуществление материально-технических операций.

Раздел 2. Стратегическое управление социокультурной деятельностью

Тема 2.1. Системный и ситуационный анализ в управлении

Системный, целевой, ситуационный анализ в управлении. Основные функции менеджмента. Методы управления: организационно-административные, психолого-педагогические, экономические.

Понятие организационной культуры организации. Ценности и нормы организационной культуры. Понятие корпоративной культуры. Составляющие

корпоративной культуры.

Характер и стратегическая значимость контактов с внешней средой. Факторы эффективной организации управления отраслью культуры. Управление инновационными процессами. Роль методической работы в управлении инновационными процессами. Методическое обеспечение социокультурной деятельности: сущность, функции, содержание и организация.

Тема 2.2. Особенности стратегического управления.

Разработка и реализация стратегического плана учреждения культуры. Отличие стратегического управления от традиционного. Установление приоритетов в управлении. Оценка значимости персонала организации. Стратегическое управление персоналом. Стратегическая позиция учреждения культуры. Социокультурное учреждение как система. Анализ внешней и внутренней среды управления. Роль анализа среды в процессе стратегического менеджмента. Анализ макроокружения организации культуры. Анализ непосредственного окружения. Взаимодействие учреждения культуры со средой прямого воздействия. Характер и стратегическая значимость контактов с внешней средой. Анализ внутренней среды социокультурного учреждения.

Тема 2.3. Целеполагание

Определение миссии как общей цели и предназначения учреждения культуры. Цели деятельности (основные классификации). Иерархия целей. Общие требования к выдвигаемым целям. Дерево целей. Управление по целям.

Управление материальными ресурсами, формирование финансовых ресурсов и его нормативно-правовое обеспечение. Планирование бюджета.

Тема 2.4. Контроль как форма управления организацией культуры.

Контроль как элемент стратегического управления. Контроль со стороны общественных организаций. Поэтапная система контроля. Систематический контроль и замер результатов работы. Корректирующие мероприятия для ликвидации отклонений от курса. Бюджетное и внебюджетное финансирование: источники, формы, планирование и распределение средств.

Тема 2.5. Социально-психологические аспекты управления персоналом социокультурного учреждения

Кадровые ресурсы: формирование штатов, кадровая политика. Социально-психологические аспекты управления персоналом. Управление персоналом. Формирование организационной культуры. Кадры управления. Управленческий труд и его автоматизация

Социальное развитие персонала учреждения культуры. Карьерный рост. Повышение квалификации работников. Психологическая грамотность руководителя. Конфликтные ситуации в коллективе и их решение. Проблемы согласованности и совместимости в коллективе

Тема 2.6. Кадры управления, требования к ним и содержание их труда

Роль управленческих кадров в повышении эффективности работы социокультурной отрасли в условиях экономических и социальных реформ, перехода к рыночным отношениям. Категории работников аппарата управления: руководители, специалисты, технический персонал. Линейные и функциональные руководители, их функции.

Особенности организации труда управленческого персонала. Сочетание творческого труда с выполнением технически и методически отработанных процедур. Обеспечение рационального разделения труда, его чёткой координации, использование прогрессивных методов работы.

Принцип гуманизации производственных отношений и его реализация в работе с управленческими кадрами.

Требования, предъявляемые к управленческим кадрам: профессионализм, знания, умения, навыки, способности, высокие личностные качества. Профессиональная и психологическая подготовка управленческих кадров, квалификационная модель менеджера. Способы оценки работников управленческого аппарата.

Система повышения квалификации управленческих кадров. Самообразование и самовоспитание работников управленческих структур.

3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Планы семинарских занятий

Студенты готовятся к семинарским занятиям, используя учебную литературу и материал лекций. На семинарских занятиях необходимо не только давать информацию из документных источников, но высказывать и собственную точку зрения на изучаемые вопросы. Семинарские занятия могут проводиться в форме обсуждения вопросов темы, собеседования, выполнения письменных работ, заслушивания докладов по отдельным вопросам.

Семинарское занятие № 1.

Тема: Менеджмент как системное управление

Продолжительность: 2 часа

Вопросы для обсуждения:

1. Современный взгляд на менеджмент как на системное управление.
2. Двойственность функциональной структуры предприятия (внутренняя и объемлющая) и социальной среды (внутренняя и внешняя).
3. Менеджмент как управление процессами и влияние на людей и отношения между ними.
4. Управление культурной средой организации – процессами трансляции, актуализации норм и ценностей, создания новых образцов.

5. Управление развитием как составная часть менеджмента.

Семинарское занятие №2.

Тема: Контроль как функция управления библиотекой

Продолжительность: 4 часа

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите способы и методы контроля персонала в учреждении культуры
2. Что такое внутренний аудит, для чего он необходим в социокультурных организациях?
3. Чем занимаются субъекты контроля первого уровня?
4. Понятие контроля в широком и в узком смысле – что это такое?
5. Дайте определение термина «поддерживающий контроль» и приведите три примера поддерживающего контроля в учреждении культуры.

Список литературы для семинарских занятий:

1. Салазкина, Л.П. Теоретические основы управления социально-культурной сферой : учебное пособие / Л.П. Салазкина. - Кемерово : КемГУКИ, 2008. - 196 с. - ISBN 978-5-8154-0155-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227898> .
2. Экономика и управление социальной сферой : учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др. ; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова ; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 496 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375813> .

3.2. Планы практических занятий

Студенты выполняют практические задания, как под руководством педагога, так и самостоятельно, после консультации с преподавателем и получения рекомендаций по их выполнению.

Практическое занятие 1.

**К теме: Принципы, функции, методы, формы управления
«Качества и личностные особенности руководителя»**

Время проведения – 4 часа

Определите наличие нижеуказанных качеств у любого известного Вам руководителя.

[illegible]

[illegible]

Психологические черты

[illegible]

[illegible]

	Практически здоров												
ИТОГО													

Компетентность руководителя

№	Характеризуемый в процессе управленческой работы проявляет	Не т	Частота проявления										
		Не т	редко			средне			часто			вс ег да	Не зна ю
		00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	
	Знания директивных документов, связанных с развитием производства и управления												
	Профессиональные знания												
	Знание теории управления												
	Знание социальной психологии												
	Знание НОТ												
	Знания, получаемые в результате социально-психологических обследований своего коллектива												
	Юридические знания												
	Информированность из периодической печати												
	Знание зарубежного технологического опыта												
	Знание зарубежного опыта управления												
	ИТОГО												

Этические характеристики

[illegible]

[illegible]

Отношение руководителя к работе

[illegible]

[illegible]

Умение принимать решения

[illegible]

Право принимать решения в подразделениях и ответственность за их реализацию делегирует руководителям этих подразделений.												
Решения принимает для преодоления реальных проблем производства.												
Решения по крупным проблемам принимает на основе превентивного анализа производственных проблем.												
Решения принимает быстро.												
Для подготовки управленческих решений использует современную оргтехнику.												
Решения принимает смело.												
При подготовке решений применяет экономико-математические методы.												
Принимает на себя ответственность за не принятые решения, но не изученным руководством, но полезным для производства.												
ИТОГО												

Функциональные особенности руководителя

[illegible]

[illegible]

Стимулы

[illegible]

Потребностью в управленческой работе.													
Стремлением к славе.													
Привычкой выполнять определенную работу.													
Чувством ответственности перед людьми.													
Стремлением к самоутверждению.													
Осознанием своих способностей успешно осуществлять управленческую работу.													
Стремление занять определённое место в социальной структуре общества.													
ИТОГО													

Практическая работа 2.

К теме: Кадры управления, требования к ним и содержание их труда.

«Каскадная самооценка руководителя»

Время проведения – 4 часа

Типичными задачами самооценок руководителя являются:

1. определение своего соответствия выполняемой работы.
2. выявление степени своей пригодности для ранее не выполняемой им работы.

На отдельных листках бумаги отметьте по 11-ти бальной шкале силу желания заниматься работами, перечисленными в прилагаемых 3-х таблицах

Таблица 1.

Я хотел бы	Сила желаемого									
быть руководителем результат х 10=%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Умноженный результат на 10 и Вы получите процентное выражение силы вашего желания заниматься руководящей работой.

Таблица 2.

[illegible]

Суммируйте баллы и запишите в строке «всего». Результат будет отражать (в %) степень вашего желания выполнять все перечисленные в бланке виды управленческой деятельности.

Таблица 3.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

50	Заниматься установлением постоянных связей с работниками других организаций и предприятий.										
	ИТОГО:										
	ВСЕГО:										

Посчитайте суммы баллов по каждой группе и переведите в проценты путём умножения суммы баллов на 2. поставьте результаты в столбцах «Итого». Затем подсчитайте общую сумму баллов и переведите в проценты путём деления общей суммы баллов на 5. запишите в строке «Всего».

Итоги самооценок на всех 3-х бланках сравните друг с другом.

Практическая работа 3.

К теме: Контроль как функция управления

«Причинно-следственная диаграмма»

Время проведения – 6 часов

В настоящее время причинно-следственная диаграмма, являясь одним из семи инструментов контроля качества, используется во всем мире применительно не только к показателям качества продукции, но и к другим областям диаграмм. Можно предложить процедуру ее построения, состоящую из следующих основных этапов.

Этап 1. Определите показатель качества, т.е. тот результат, который вы хотели бы достичь.

Этап 2. Напишите выбранный показатель качества в середине правого края чистого листа бумаги. Слева направо проведите прямую линию («хребет»), а записанный показатель заключите в прямоугольник. Далее напишите главные причины, которые влияют на показатель качества, заключите их в прямоугольники и соедините с «хребтом» стрелками в виде «больших костей хребта» (главных причин).

Этап 3. Опишите вторичные причины, влияющие на главные причины («большие кости») и расположите их в виде «средних костей», примыкающих к «большим». Напишите причины третичного порядка, которые влияют на вторичные причины, и расположите их в виде «мелких костей», примыкающих к «средним».

Этап 4. Проранжируйте причины (факторы) по их значимости, используя для этого диаграмму Парето, и выделите особо важные, которые предположительно оказывают наибольшее влияние на показатель качества.

Этап 5. Нанесите на диаграмму всю необходимую информацию: ее название; наименование изделия, процесса или группы процессов; имена участников процесса; дату и т.д.

Практическая работа 4.

К теме «Основные школы менеджмента»

Синергетический подход в организациях социально-культурной сферы.

Время проведения – 4 часа

Основываясь на материале лекций, рассмотрите закон синергии применительно к системе учреждений культуры. Приведите конкретные примеры.

Практическая работа 5.

К теме «Содержание и сущность менеджмента в сфере культуры»

Организационная культура учреждения: сравнительный анализ теорий.

Время проведения – 4 часа

Используя материал лекций, сделайте сравнительный анализ моделей организации (в таблице) по Веберу, Минцбергу, Файолю, Барнард.

3.3. Вопросы для самоконтроля по разделам дисциплины

Раздел 1. Становление и развитие науки управления социокультурной деятельностью в России.

- 1.1. Современные подходы к управлению учреждением культуры
- 1.2. Эволюция менеджмента как научной дисциплины: общая характеристика, этапы, значение в реформировании современного управления
- 1.3. Системный и ситуационный подход как концепции менеджмента: характеристика» значение в современном управлении.
- 1.4. Школы управления как научные концепции менеджмента: характеристика, значение в современном управлении.
- 1.5. Процессный подход в менеджменте. Функции менеджмента, их общая характеристика.
- 1.6. Понятие «организация» в менеджменте: определение, общие характеристики (ресурсы, технология, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда, необходимость управления). Учреждение культуры как организация.

Раздел 2. Стратегическое управление социокультурной деятельностью

- 2.1. Экономические методы управления штатом учреждения культуры.
- 2.2. Концепция стратегического управления в учреждении культуры: сущность, эволюция, значение. Этапы разработки и компоненты реализации стратегического плана.
- 2.3. Формализованная и персонализированная модели управленческих отношений. Командный подход как вариант персонализированной модели.
- 2.5. Организационная структура управления; определение, типы, сферы применения бюрократических и адаптационных организационных структур.

2.6. Контроль как функция менеджмента: значение, виды, организация процесса контроля. Факторы эффективного контроля. Поведенческие аспекты контроля.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Посещение занятий, подготовка к ним и усвоение материала на лекциях, семинарах, практических занятиях, планомерная самостоятельная работа позволят обучаемым подойти к промежуточной аттестации подготовленным. Знания, накапливаемые постепенно, позволяют формировать соответствующие профессиональные компетенции как итог образовательного процесса.

Для систематизации знаний по дисциплине первоначальное внимание следует обратить на рабочую программу курса, которая включает в себя основные проблемы дисциплины (тематику занятий), в рамках которых и формируются вопросы для контроля и аттестации. Поэтому студент, заранее ознакомившись с программой курса, может лучше сориентироваться в последовательности освоения курса с позиций организации самостоятельной работы.

При организации процесса освоения дисциплины следует учитывать:

1. Планирование времени, отведенного на освоение дисциплины.

При планировании времени на освоение курса следует руководствоваться: структурой дисциплины, в которой указаны количество академических часов в разрезе каждой темы, вида занятий (лекционное, практическое, семинарское) и часы на самостоятельную работу; формой текущего контроля успеваемости (тесты, выполнение заданий); формой промежуточной аттестации (зачет и экзамен).

2. Последовательность действий при освоении дисциплины.

Изучение каждой темы дисциплины целесообразно начинать со знакомства с содержанием дисциплины в разрезе тем; затем следует этап подбора источников из числа рекомендуемых и подобранных самостоятельно (учебники, монографии, научные статьи, материалы конференций, статьи об опыте деятельности библиотек; информация с официальных сайтов библиотек и др.). Изучение источниковой базы может сопровождаться конспектированием. Целесообразно вести перечень проблемных вопросов как по существу темы, обусловленных пробелами в научном и правовом поле и проблемами практического характера, так и в случае затруднений с уяснением смысла изложенного в источниках материала (указанные вопросы могут быть разрешены самостоятельно, во время сессионных занятий или на консультации с преподавателем).

Подготовка студентов к семинарским занятиям по данной дисциплине заключается в самостоятельной работе с источниками, представленными в списках основной и дополнительной литературы и найденными студентами самостоятельно. Семинарские занятия проводятся в формах, предусмотренных

учебно-тематическим планом. На семинаре делаются доклады по темам занятий в виде выступлений, студент должен проявлять максимальную активность.

Для подготовки к практическим занятиям рекомендуется подробно изучить конспект лекций и материалы семинарских занятий, предшествующих практическому занятию. Также рекомендуется ознакомиться с технологией проведения практических занятий, которая включает следующие этапы: объяснение задания и навыков (компетенций), которые закрепляются в ходе его выполнения; знакомство с конкретными источниками информации для выполнения задания; обсуждение и уточнение вопросов в ходе анализа источников информации; совместный просмотр первичных результатов, оценка их соответствия по формальным и содержательным требованиям.

3. Использование учебно-методических материалов и работа с литературой.

Следует применять следующую последовательность источников для изучения тем дисциплины: нормативные правовые акты по дисциплине; комментарии к законодательным актам; научную и учебную литературу, а также другие источники.

4. Подготовка к текущему контролю успеваемости.

Основной задачей текущего контроля успеваемости обучающихся является повышение качества знаний, приобретение и развитие ими навыков самостоятельной работы.

Текущий контроль знаний обучающихся по дисциплине может иметь следующие виды: устный опрос на лекциях, практических занятиях; проверка выполнения письменных самостоятельных работ и домашних заданий; тестирование.

Для эффективной подготовки к текущему контролю по дисциплине необходимо использовать рекомендованную основную и дополнительную литературу, конспекты лекций, разработки студентов, выполненные в результате подготовки и выполнения семинарских и практических занятий.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций и этапы их формирования

Согласно ФГОС №1183 от 06.12.2017 г. по направлению подготовки 51.04.06 «Культурология» в рамках изучения дисциплины «Теория и методология менеджмента в сфере культуры» у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции: ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-7.

Этапы формирования компетенции:

Начальный – на этом этапе формируются знания и инструментальные основы компетенции, осваиваются основные категории, формируются базовые умения. Магистрант имеет общие, но не структурированные знания о методах и приемах исследования библиотечно-информационной деятельности. В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение исследовать

социокультурную деятельность, изучая особенности социально-экономического развития общества. Если магистрант отвечает этим требованиям, имеет общие, но не структурированные знания о методах и приемах организации комплексных научных исследований в сфере культуры, можно говорить об освоении им начального уровня компетенций.

Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о методах и приемах поиска приобретения новых навыков исследования культурологических процессов указывают на основной этап, обеспечивающий формирование компетенций. Если магистрант обладает навыками проведения простого исследования на качественном уровне, то это тоже основной этап формирования компетенции. На основном этапе знания, умения, навыки, обеспечивающие формирование компетенции, значительно возрастают, но еще не достигают итоговых значений. На этом этапе магистрант осваивает аналитические действия с предметными знаниями по дисциплине, способен самостоятельно решать учебные задачи, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя саморегуляцию в ходе работы, переносить знания и умения на новые условия. Успешное прохождение этого этапа позволяет достичь среднего уровня сформированности компетенции.

На **завершающем** этапе достигаются итоговые показатели по заявленной компетенции, то есть осваивается весь необходимый объем знаний, магистрант овладевает всеми умениями и навыками в сфере заявленной компетенции. Он способен использовать эти знания, умения, навыки при решении задач повышенной сложности и в нестандартных условиях. На этом этапе в рамках компетенции приобретены навыки ситуационного управления, прогнозирования и выявления тенденций развития факторов внешней среды, оказывающих непосредственное влияние на социокультурную деятельность. Магистрант способен проводить исследования, несмотря на сложную нестандартную ситуацию, адекватно обстоятельствам, демонстрируя итоговый уровень сформированности компетенции. Показателями успешности освоения данной учебной дисциплины при проведении итогового контроля являются набор освоенных компетенций знаний, умений и навыков:

- сформированное систематическое умение планировать работу в социокультурном коллективе, учитывая особенности изменений во внешней среде, личностные и профессиональные особенности членов коллектива в контексте изменений факторов внешней среды;

- умение последовательно осуществлять стратегическое планирование в сфере культуры.

Общие критерии оценки ответов магистрантов

Оценка «отлично»	Оценка «хорошо»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно»
оценивается ответ, если обучающийся имеет системные полные знания и умения по	оценивается ответ, в котором отсутствуют незначительные элементы	оценивается неполный ответ, в котором отсутствуют значительные элементы содержания или	оценивается ответ, при котором обучающиеся демонстрируют отрывочные, бессистемные знания,

Оценка «отлично»	Оценка «хорошо»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно»
<p>поставленному вопросу.</p> <p>Содержание вопроса излагает связно, в краткой форме, раскрывает последовательно суть изученного материала, демонстрируя прочность и прикладную направленность полученных знаний и умений, не допускает терминологических ошибок и фактических неточностей</p>	<p>содержания или присутствуют все необходимые элементы содержания, но допущены некоторые ошибки, иногда нарушалась последовательность изложения.</p>	<p>присутствуют все вышеизложенные знания, но допущены существенные ошибки, нелогично, пространно изложено основное содержание вопроса.</p>	<p>неумение выделить главное, существенное в ответе, допускают грубые ошибки</p>

5.2. Показатели и критерии оценивания компетенций

Промежуточная аттестация реализуется в ходе сдачи обучающимися очной формы обучения зачёта и экзамена.

На зачёте оценка «зачтено» ставится при условии успешного выполнения самостоятельной работы обучающегося, удовлетворительных ответов на практических занятиях, успешного прохождения теста (количество правильных ответов не менее 2/3 от общего объёма вопросов).

В процессе ответа на зачёте магистрант должен показать способность к публичной коммуникации, способность вести дискуссию и владение профессиональной терминологией.

Оценка «не зачтено» ставится при условии невыполнения самостоятельных заданий в течение семестра, при неудовлетворительном прохождении теста (количество правильных ответов менее 2/3) и итогового собеседования по вопросам зачёта.

Формой промежуточной аттестации является экзамен. Экзамен проводится в форме собеседования по билетам. Экзаменационный билет содержит два теоретических вопроса и одно практическое задание. На подготовку ответов отводится 25 минут. Оценка знаний производится по 5-балльной шкале. В случае неудовлетворительной оценки магистрант имеет право пересдать экзамен в установленном порядке. Для успешной сдачи экзамена необходимо подготовить сообщение, раскрывающее содержание терминов и понятий на основе изучаемого материала; правильно ответить на вопросы теста. На завершающем этапе в рамках промежуточной аттестации обучающиеся готовят ответы на вопросы, обобщающие учебный материал изучаемой дисциплины, а также реферативное сообщение.

Критериями успешности освоения магистрантом данной учебной дисциплины при проведении текущего и **итогового контроля** являются:

1. Количество правильных ответов на текущем тестировании и по экзаменационному билету.

2. Активность и адекватность поведения на семинарских занятиях, выполнение каждым обучающимся всех практических работ, осмысленность и самостоятельность суждений, проявленных в ходе устного опроса.

3. Демонстрация знания профессиональных терминов, понятий, категорий и теорий.

4. Наличие собственного видения рассматриваемой проблемы, сформированного на основе изучения и анализа научных работ, выполнения практических заданий.

Для эффективной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо использовать рекомендованную основную и дополнительную литературу, конспекты лекций, записи, сделанные в ходе подготовки к семинарским и практическим занятиям, выполненные рефераты.

5.3. Материалы для оценки и контроля результатов обучения

Вопросы для экзамена	Формируемые компетенции
1. Социально-психологические проблемы управления персоналом учреждения культуры.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
2. Управление социокультурным коллективом (проблемы формирования и развития).	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
3. Роль руководителя в управлении учреждением культуры.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
4. Формирование кадров социокультурных менеджеров.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
5. Современная концепция развития методической деятельности учреждений культуры	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
6. Методы управления учреждением в СКС.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
7. Личность руководителя учреждения культуры	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
8. Организационная структура управления социокультурной организацией: формирование и совершенствование.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
9. Правовое обеспечение управленческой деятельности.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
10. Роль коллегиальных органов управления	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
12. Основы управленческого общения.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
13. Формирование социально-психологического климата в коллективе учреждения культуры.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8

14. Социокультурный менеджмент: значение, сущность, перспективы развития.	ПК-3, ПК-4, ПК-6, ПК-8
---	------------------------

Тестовые задания

Тест 1

по теме «Исторические этапы развития менеджмента»

(отметьте правильные ответы)

1. Какие из знаний и умений необходимы менеджеру?

- а) умение рассчитывать заработную плату
- б) умение планировать деятельность
- в) знать формы мотивации людей
- г) методы моделирования организационных структур

2. Какие из способностей менеджеру не нужны?

- а) способность влиять на людей
- б) способность к длительной концентрации внимания и к чётким движениям

- в) способность к самосовершенствованию

- г) способность обучать других

3. Принципы менеджмента не меняются с течением времени (да, нет)

4. Гуманизация процессов труда – это принцип, который сформулирован:

- а) Ф. Тейлором
- б) А. Файолем
- в) Э. Мейо
- г) современной практикой менеджмента

5. Психологические методы – это методы властной мотивации (да, нет)

6. Принцип справедливости, сформулированный Файолем, означает:

- а) справедливую оплату труда
- б) сочетание доброты и законности в управлении
- в) справедливое применение санкций
- г) согласование интересов работника с интересами организации

7. Предоставление коллективу самостоятельности в вопросах распоряжения прибылью, фондами относится к:

- а) социальным методам управления
- б) психологическим методам управления
- в) экономическим методам управления

8. В количественной школе широко применяются математические методы (да, нет).

9. Представителем административной школы является Э. Мейо (да, нет)

10. Какие из рекомендаций соответствуют идеям «Школы человеческих отношений»:

- а) вознаграждение за производительный труд

- б) создание работникам организации возможности общаться
- в) отделение планирования от других видов работ
- г) консультации с работниками

11. В рамках какого подхода в центре внимания находятся обстоятельства, оказывающие влияние на организацию в данный момент?

- а) процессного
- б) ситуационного
- в) системного
- г) все ответы неверны.

Тест 2

По теме «Коммуникации в управлении»

(найдите и отметьте неверные утверждения)

1. Целью коммуникационного процесса является передача информации
2. Кодирование идеи происходит в ходе её формулирования
3. Канал превращает идею в сообщение
4. Одновременный обмен устной и письменной информацией более эффективен
5. Декодирование происходит на этапе передачи сообщения
6. Обратная связь облегчает передачу информации
7. Шум искажает смысл сообщения на любом этапе коммуникационного процесса
8. Оценка работы – это способ обратной связи
9. Коммуникации создают формальную структуру организации
10. Выбор средства сообщения ограничивается единственным каналом
11. Между восприятием и коммуникацией нет прямой связи
12. Коммуникация – это передача информации от одного лица другому
13. Коммуницировать можно только с помощью нематериальных средств
14. Поставки являются формой коммуникации между организациями
15. Семантика является межличностным барьером в коммуникации
16. Время используется как невербальная коммуникация
17. Умение слушать просто необходимо менеджеру
18. Принуждение не связано с сокрытием информации
19. Обмен информацией предполагает её восприятие
20. Формализация обедняет коммуникации

5.4. Методические материалы по оцениванию результатов обучения

Текущий контроль осуществляется на семинарах по итогам работы и по выполнению предлагаемых преподавателем самостоятельных заданий. Дополнительно оценивается степень активности магистрантов в совместных обсуждениях по учебному материалу, дополнения и сделанные ими выводы. Промежуточный контроль осуществляется в середине освоения программы дисциплины на зачётном занятии. Итоговый контроль осуществляется на экзамене.

Формой аттестации по дисциплине «Теория и методология менеджмента в сфере культуры» для магистрантов ОФО является экзамен в 3 семестре. Промежуточной формой аттестации является зачет во 2 семестре.

5.4.1. Содержание текущего, промежуточного и итогового контроля

1. Проверка усвоения учебного материала, представленного на лекциях и семинарских занятиях;
2. Проверка знаний и умений, полученных в ходе самостоятельной подготовки магистрантов к разным типам занятий;
3. Проверка знаний и навыков владения основным терминологическим аппаратом и понятиями социокультурного менеджмента;
4. Проверка умения магистрантов анализировать и сопоставлять основные теории менеджмента, понимать специфику и особенность менеджмента в социально-культурной сфере.
5. Проверка навыков коммуникативных технологий в сфере культуры и образования, способность к публичной коммуникации.

5.4.2. Формы контроля результативности изучения дисциплины

Реферат – продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде анализа научной литературы, логически построенное и связное; использование таблиц, схем и рисунков. Критерием выступает также полнота и глубина изложенного материала.

Собеседование на зачёте и экзамене - средство контроля для выявления объёма знаний магистранта по конкретному вопросу курса. Критериями оценки являются: глубина и прочность усвоения знаний, умение применять знания в конкретной ситуации, умение логически выстроить ответ, сформированность профессионально значимых личностных качеств, умение поддерживать беседу.

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Основная и дополнительная литература

Основная литература

1. Кириллова, Н.Б. К-431 Менеджмент социокультурной сферы: [учебное пособие] / Н.Б. Кириллова – 2 изд. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2012. – 186 с.
2. Салазкина, Л.П. Теоретические основы управления социально-культурной сферой: учебное пособие / Л.П. Салазкина. - Кемерово: КемГУКИ, 2008. - 196 с. - ISBN 978-5-8154-0155-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227898> .
3. Сулова, И.М. Менеджмент библиотечно-информационной деятельности: Учебник для вузов культуры и искусства / И.М. Сулова, В.К. Ключев; под общ. ред. И.М. Суловой; МГУКИ. – СПб: Профессия, 2010. – 600 с.

4. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Т.В. Науменко, Е.В. Егоров и др.; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и к°», 2015. - 496 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02423-8; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375813> .

Дополнительная литература

1. Зекунов, А.Г. Обеспечение функционирования системы менеджмента качества: учебное пособие / А.Г. Зекунов, В.Н. Иванов. - Москва: АСМС, 2012. - 176 с. - ISBN 978-5-93088-117-2; То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=137053>

2. Ресурсы управления социокультурными процессами: Сборник научных трудов / Науч. ред. В.М. Чижиков. М.: МГИК, 2015. - 121 с.

6.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

В соответствии с лицензионными нормативами обеспечения библиотечно-информационными ресурсами библиотека организует индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, к учебным материалам Электронно-библиотечных систем (ЭБС):

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн». Издательство: ООО «НексМедиа». Принадлежность сторонняя. www.biblioclub.ru. Количество ключей (пользователей): 100% on-line. Характеристики библиотечного фонда, доступ к которому предоставляется договором: доступ к базовой части ЭБС.

2. БД Электронная Система «Культура». База Данных Электронная Система «Культура». Принадлежность сторонняя. <http://www.e-mcfr.ru>.

3. Web ИРБИС Хабаровский государственный институт искусств и культуры (электронный каталог). Международная ассоциация пользователей и разработчиков электронных библиотек и новых информационных технологий (ассоциация ЭБНИТ). Принадлежность сторонняя. <http://irbis.hgiik.ru>.

4. eLIBRARY.ru – Научная электронная библиотека. ООО Научная электронная библиотека. Принадлежность сторонняя. <http://elibrary.ru/> Лицензионное соглашение № 13863 от 03.10.2013 г. – бессрочно.

5. Электронно-библиотечная система ФГБОУ ВО «ХГИК». ФГБОУ ВО «ХГИК». Принадлежность собственная. Локальный доступ. <http://carta.hgiik.ru>. Приказ по Институту № 213-об от 07.10.2013 г.

6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Электронная библиотека. ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика», Министерство образования и науки РФ. Принадлежность сторонняя. Свободный доступ. <http://window.edu.ru>

7. Единая коллекция Цифровых Образовательных Ресурсов. ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». Принадлежность сторонняя. Свободный доступ. <http://school-collection.edu.ru>

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов, ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». Принадлежность сторонняя. Свободный доступ. <http://fcior.edu.ru>

Для подготовки курсовых, выпускных и научных работ обучающиеся могут использовать полнотекстовую базу данных WebofScience. Режим доступа: электронный, из внутренней сети института. Официальный сайт: webofknowledge.com

6.3. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Программно-информационное обеспечение учебного процесса соответствует требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовой работы, занятий практического типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется следующее программное обеспечение:

–лицензионное проприетарное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office (в состав пакета входят: Word, Excel, PowerPoint, FrontPage, Access)

Adobe Creative Suite 6 Master Collection (в состав пакета входят: Photoshop CS6 Extended, Illustrator CS6, InDesign CS6, Acrobat X Pro, Dreamweaver CS6, Flash Professional CS6, Flash Builder 4.6 Premium Edition, Dreamweaver CS6, Fireworks CS6, Adobe Premiere Pro CS6, After Effects CS6, Adobe Audition CS6, SpeedGrade CS6, Prelude CS6, Encore CS6, Bridge CS6, Media Encoder CS6);

–свободно распространяемое программное обеспечение:

Набор офисных программ Libre Office

аудиопроигрыватель AIMP

видеопроектор Windows Media Classic

интернет-браузер Chrome.

Для самостоятельной подготовки студентов к занятиям по дисциплине требуется обращение к программному обеспечению Microsoft Windows, MicrosoftOffice, в том числе для подготовки мультимедийных презентаций по темам семинаров в программе PowerPoint. Для создания конечных нередактируемых версий документа рекомендуется использовать AcrobatXPro, входящий в состав пакета AdobeCreativeSuite 6 MasterCollection.

При изучении дисциплины обучающиеся имеют возможность использования информационно-справочных систем «Культура» и «Гарант», Всероссийскую отраслевую справочную систему «Информо», реферативных

и библиометрических баз данных рецензируемой литературы Web of Science и Scopus, в соответствии с заключенными договорами.

На всех компьютерах в институте установлено лицензионное антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security. Необходимым условием информационной безопасности института является обязательная проверка на наличие вирусов внешних носителей перед их использованием с помощью Kaspersky End point Security.

Перечисленное программное обеспечение обновляется по мере выхода новых версий программ в рамках соответствующих лицензий и соглашений.

6.4. Материально-техническая база

Материально-техническое обеспечение реализуемой дисциплины соответствует требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в учебном процессе используются следующие специальные помещения:

- специализированный кабинет библиотечно-информационной деятельности (213а), включающий мультимедийный презентационный комплекс в составе проектора, активной акустической системы, персонального компьютера, столы, стулья, стол письменный для преподавателей, доска настенная, аудиторная.

Для самостоятельной работы предназначена ауд. 209 (читальный зал библиотеки с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза), специализированный кабинет библиотечно-информационной деятельности (213а).

Аудитория 209 оснащена следующим оборудованием:

- персональные компьютеры, столы, стулья, книжные шкафы, книжный и документальный фонд, телевизор

Аудитория 213а оснащена мультимедийным презентационным комплексом в составе проектора, активной акустической системы, персонального компьютера, столы, стулья, стол письменный для преподавателей, доска настенная, аудиторная.

При необходимости в учебном процессе используются комплекты переносных демонстрационных комплексов (ноутбук, проектор, экран).

Все компьютеры Института объединены в локальную сеть, с каждого из них возможен выход в глобальную сеть Интернет. Институт использует выделенный канал со скоростью 10 Мб/с. Для студентов имеется возможность выхода в сеть Интернет с мобильных устройств посредством сети WiFi, которая установлена в читальном зале Института.

Проведение лекций по дисциплине «Теория и методология менеджмента БИД» сопровождается слайд-презентациями.

7. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Воспитание обучающихся при освоении ими основных профессиональных образовательных программ (далее – ОПОП) осуществляется на основе рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, включаемых в ОПОП.

Цель воспитательной работы – создание условий для активной жизнедеятельности обучающихся, их гражданского самоопределения, профессионального становления и индивидуально-личностной самореализации в созидательной деятельности для удовлетворения потребностей в нравственном, культурном, интеллектуальном, социальном и профессиональном развитии.

Задачи воспитательной работы: развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности, приобщение к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям; воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности; воспитание положительного отношения к труду, формирование культуры и этики профессионального общения; формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности; воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социокультурной среде; повышение уровня культуры безопасного поведения.

Особенности и традиции Института обуславливают следующие основные направления воспитательной работы: патриотическое, гражданское, духовно-нравственное, культурно-творческое, научно-образовательное, профессионально-трудовое, волонтерское (добровольческое), экологическое, физическое. Виды деятельности обучающихся в воспитательной системе образовательной организации: проектная деятельность (как коллективное творческое дело), волонтерская деятельность, учебно-исследовательская и научно-исследовательская деятельность, досуговая, творческая и социально-культурная деятельность и др.

Воспитательный потенциал учебно-исследовательской и научно-исследовательской деятельности реализуется в процессе развития исследовательской компетентности обучающихся на протяжении всего срока их обучения в Институте. Результаты студенческой научно-исследовательской деятельности проходят апробацию в рамках научных и научно-практических конференций различного уровня, в т.ч. конференций, организованных Институте.

Социально-культурная и творческая деятельность обучающихся реализуется при организации и проведении значимых событий и мероприятий гражданско-патриотической, научно-исследовательской, социокультурной и физкультурно-спортивной направленности. Виды творческой деятельности обучающихся в Институте: музыкальное творчество, хореографическое творчество, театральное творчество, научное творчество, медиапроекты и др.

Волонтерская деятельность обучающихся – широкий круг направлений созидательной деятельности, включающий различные формы гражданского участия. По инициативе обучающихся и при их активном участии в Институте осуществляет свою деятельность добровольческий отряд «Мы».

Реализацию Рабочей программы воспитания помогает обеспечивать взаимодействие с различными социальными институтами, субъектами воспитания. Особое значение для воспитательного процесса имеет организация практической деятельности обучающихся с целью развития профессиональных компетенций в условиях Института и профильных учреждений, и организаций.

8. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В процессе изучения дисциплины и осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья применяются адаптированные формы обучения с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей.

Обучение лиц с ограниченными возможностями и инвалидов организуется как совместно с другими обучающимися на лекционных и практических занятиях, так и по индивидуальному учебному плану. Во время приемной кампании, а также во время сдачи различных форм промежуточной и государственной итоговой аттестации в Институте созданы необходимые условия для оказания технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (при необходимости может быть допущено присутствие в аудитории ассистентов, сопровождающих лиц, собаки-поводыря и т.п.).

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, при необходимости, могут быть обеспечены электронными и печатными образовательными ресурсами с учетом их индивидуальных потребностей. Для реализации доступной среды при необходимости в учебном процессе могут быть задействованы документ-камера для увеличения текстовых фрагментов и изображений (для лиц с нарушениями зрения) и переносная индукционная система для слабослышащих «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором.

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» предоставляет обучающимся с ОВЗ (по зрению) ряд возможностей для обеспечения эффективности процесса обучения. При чтении масштаб страницы сайта можно увеличить с помощью специального значка на главной странице. Можно использовать полноэкранный режим отображения книги или включить озвучивание непосредственно с сайта при помощи программ экранного доступа (например, Jaws , «Balabolka»). Скачиваемые фрагменты в формате pdf, имеющие высокое качество, могут использоваться тифлопрограммами для

голосового озвучивания текстов, могут быть загружены в тифлоплееры, а также скопированы на любое устройство для комфортного чтения.

Сервис ЭБС «Цитатник» помогает пользователю извлечь цитату и автоматически формирует корректную библиографическую ссылку, что особенно актуально для лиц с ограниченными возможностями и облегчает процесс написания курсовой или выпускной квалификационной работы.

Для подготовки к занятиям обучающиеся с ОВЗ (по зрению) могут использовать мобильное приложение ЭБС «Лань», предназначенное для озвучивания текста книги. Режим доступа: электронный, приложение скачивается обучающимся самостоятельно с сайта e.lanbook.ru, необходимое условие: быть зарегистрированным в ЭБС «Лань». Используется свободно распространяемая программа экранного доступа Nvda.

Подробнее об организации доступной среды см. соответствующий раздел основной профессиональной образовательной программы.