

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.02.2022 15:17:47
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА»
(ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «МЕНЕДЖМЕНТ»

РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

для студентов направления подготовки

51.03.03 СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

направленности (профиля) «Менеджмент социально-культурной деятельности»

\

Рабочая учебная программа по дисциплине «ТЕХНОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» включена в основную профессиональную образовательную программу направления подготовки 51.03.03 СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ направленности (профиля) «Менеджмент социально-культурной деятельности» решением Президиума Ученого совета

Протокол № 4 от 28.06.2018 г.

Начальник учебно-методического отдела  Н.М.Шемендюк
28.06.2018 г.

Рабочая учебная программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки 51.03.03 СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (уровень бакалавриата). Приказ Минобрнауки России от 11.08.2016 N 995 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.08.2016 N 43439)

Составитель: к.э.н., доцент Журавлева Т.А.

Согласовано:

Директор научной библиотеки Ор В.Н.Еремина «24» 05 2018г.

Согласовано:

Начальник управления информатизации В.В. Обухов «24» 05 2018г.

Рассмотрено на заседании кафедры «Менеджмент»

Протокол № 10 от «24» 05 2018г.

Зав. кафедрой П. В. Корчагин д.э.н., профессор П. В. Корчагин

Согласовано:

Начальник учебно-методического отдела Н.М.Шемендюк

«24» 05 2018г.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является: - формирование комплекса знаний, умений и навыков по технологии менеджмента социально-культурной деятельности оценки ее экономической оценки эффективности

1.2. В соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована образовательная программа указанного направления подготовки, содержание дисциплины позволит обучающимся решать следующую профессиональные задачи:

- в творческо-производственной деятельности:

- создание культурных программ и социально-культурных мероприятий, направленных на творческое развитие детей, подростков и взрослых, организацию свободного времени населения;

- участие в разработке и реализации социально-культурных технологий в учреждениях культуры, индустрии досуга и рекреации;

- обеспечение технологического процесса подготовки и проведения социально-культурных мероприятий (информационных, выставочных, праздничных) в учреждениях культуры;

- организационно-управленческой деятельности:

- участие в организации деятельности учреждений, организаций и объединений социально-культурной сферы, индустрии досуга и рекреации;

- осуществление менеджмента и маркетинга в сфере социально-культурной деятельности; продюсирование культурно-досуговых программ, организация и проведение различных форм социально-культурной деятельности населения (фестивали, конкурсы, смотры, праздники, программы социально-культурной анимации и рекреации, выставки)

1.3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Наименование компетенции
1	2
ПК-1	способностью эффективно реализовывать актуальные задачи государственной культурной политики в процессе организации социально-культурной деятельности
ПК-10	способностью осуществлять финансово-экономическую и хозяйственную деятельность учреждений культуры, учреждений и организаций индустрии досуга и рекреации
ПК-12	готовностью к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры
ПК-13	готовностью к осуществлению технологий менеджмента и продюсирования концертов, фестивалей, конкурсов, смотров, праздников и форм массовой социально-культурной деятельности

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Результаты освоения дисциплины	Технологии формирования компетенции по указанным результатам	Средства и технологии оценки по указанным результатам
Знает: ПК-1 актуальные задачи государственной	лекции с разбором конкретных ситуаций, практические (семинарские) занятия,	собеседование по проблемным вопросам

культурной политики ПК-10 финансово-экономическую и хозяйственную деятельность организаций ПК-12 творческо-производственную деятельность работников учреждений культуры ПК-13 технологий менеджмента социально-культурной деятельности	решение разноуровневых и проблемных задач, самостоятельная работа	
Умеет: ПК-1 реализовывать актуальные задачи государственной культурной политики ПК-10 организовывать финансово-экономическую и хозяйственную деятельность учреждений культуры, учреждений и организаций индустрии досуга и рекреации ПК-12 организовать творческо-производственную деятельность работников учреждений культуры ПК-13 продюсировать концерты, фестивали, конкурсы, смотры, праздники и другие формы массовой социально-культурной деятельности на основе технологий менеджмента	лекции с разбором конкретных ситуаций, практические (семинарские) занятия, решение разноуровневых и проблемных задач, самостоятельная работа	собеседование по проблемным вопросам, тестирование
Имеет практический опыт: ПК-1 эффективной реализации актуальных задач государственной культурной политики в процессе организации социально-культурной деятельности ПК-10 осуществления и реализации практике финансово-экономической и хозяйственной деятельности учреждений культуры, учреждений и организаций индустрии досуга и рекреации ПК-12 осуществления организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры ПК-13 осуществления технологий менеджмента и продюсирования концертов, фестивалей, конкурсов, смотров, праздников и форм массовой социально-	лекции с разбором конкретных ситуаций, практические (семинарские) занятия, решение разноуровневых и проблемных задач, самостоятельная работа	собеседование по проблемным вопросам, тестирование

культурной деятельности		
-------------------------	--	--

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Ее освоение осуществляется в __8__ семестре.

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Код компетенции(й)
	Предшествующие дисциплины	
1	Теория и практика социокультурного менеджмента	ОПК-2
2	Технологические основы социально-культурной деятельности	ОПК-1, ОПК-2
	Последующие дисциплины (практика)	
1	Преддипломная практика	ПК-1 – ПК-13

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу

Распределение фонда времени по семестрам и видам занятий

Виды занятий	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Итого часов	144 часа	-/-	144 часа
Зачетных единиц	4 з.е		4 з.е
Лекции (час)	18	-/-	4
Практические (семинарские) занятия (час)	28	-/-	10
Самостоятельная работа (час)	71	-/-	121
Экзамен, семестр /час.	6 семестр, 27 часов	-/-	8 семестр, 9 часов

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Содержание дисциплины

6 и 8 семестры соответственно очного и заочного обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)				Средства и технологии оценки (устный опрос, подготовка докладов, подготовка презентаций, собеседование, письменная работа, тест, индивидуальные задания и др.)
		Лекции, час	Практические (семинарские) занятия, час	Лабораторные работы, час	Самостоятельная работа, час	
1	Тема 1. Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, Специфика менеджмента СКД: в России. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД	4/1	6/2	/-/	20/30	Устный опрос, подготовка докладов
2	Тема 2.. Стратегическое,	4/1	8/3	/-/	20/31	Устный опрос, подготовка

	тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД. Технологии организации предприятий СКД. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере					докладов, подготовка презентации
3	Тема 3. Организационные отношения и оргкультура. Управление конфликтами. Методы принятия решений. Создание системы мотивации труда. Организация контроля за деятельностью подчиненных	4/1	6/3	/-/	11/30	Устный опрос, подготовка докладов, тестирование
4	Тема 4 Техника и технология управления организациями социокультурной направленности. Самоменеджмент. Система коммуникаций	6/1	8/2	/-/	20/30	Устный опрос, подготовка докладов, письменная работа
	Промежуточная аттестация по дисциплине	18/4	28/10	/-/	71/121	Экзамен

4.2.Содержание практических (семинарских) занятий

№	Наименование темы практических (семинарских) занятий	Объем часов	Форма проведения (решение разноуровневых и проблемных задач, семинар-дискуссия, круглый стол, защита творческих проектов, тестирование и др.)
1	Занятие 1. Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, Специфика менеджмента СКД: в России. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД	6/2	Подготовка докладов и сообщений по темам, решение разноуровневых и проблемных задач
2	Занятие 2.. Стратегическое, тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД. Технологии организации предприятий СКД. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере	8/3	Подготовка докладов и сообщений по темам, решение разноуровневых и проблемных задач, семинар-дискуссия
3	Занятие 3. Организационные отношения и оргкультура. Управление конфликтами. Методы принятия решений. Создание системы мотивации труда. Организация контроля за деятельностью подчиненных	6/3	Подготовка докладов и сообщений по темам, решение разноуровневых и проблемных задач, тестирование
4	Занятие 4 Техника и технология управления организациями социокультурной направленности. Самоменеджмент. Система коммуникаций	8/2	Подготовка докладов и сообщений по темам, решение разноуровневых и проблемных задач
	Итого	28/10	

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
Технологическая карта самостоятельной работы студента

Код реализуемой компетенции	Вид деятельности студентов (задания на самостоятельную работу)	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии оценки	Объем часов
ПК-1, ПК-10, ПК-12, ПК-13	Тематика докладов	доклад	собеседование	20/-
ПК-1, ПК-10, ПК-12, ПК-13	Примерный перечень вопросов для самостоятельной работы по подготовке к семинарским занятиям	групповое задание	обсуждение ответов	51/-
ПК-1, ПК-10, ПК-12, ПК-13	Подготовка к экзамену, самостоятельное изучение литературы, тест самопроверки	Результаты теста самопроверки	тест самопроверки	-/121
Итого за 8 семестр				71/121

Литература: 1-7+ интернет ресурсы

Содержание заданий для самостоятельной работы

Темы докладов

1. Специфика менеджмента предприятий СКД
2. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД
3. Взаимосвязь стратегического и тактического планирования.
4. Исследование среды предприятия сферы СКД
5. Технологии организации предприятий СКД
6. Типы организационных структур, их характеристика.
7. Специфика управленческого труда на предприятиях СКД.
8. Социально-психологический климат коллектива как продукт предметно-практических отношений
9. Особенности стимулирования в сфере СКД.
10. Динамика и технология управления конфликтами
11. Организационная культура на предприятиях СКД
12. Техника и технология управления организациями СКД
13. Контроль в процессе реализации своих творческих проектов и программ
14. Этика делового общения, психология менеджмента
15. Разработка коммуникационной стратегии предприятий СКД.
16. Электронный бизнес как движущий фактор развития менеджмента

Примерный перечень тестовых вопросов для самостоятельной работы к промежуточному контролю знаний

1. Одно из правил менеджмента по управлению карьерой гласит: Ваши решения в области карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между вашими интересами и интересами

- : вашего окружения
- : организации
- : других кандидатов на должность
- : кадровых служб

2:С точки зрения теории менеджмента тип совместной деятельности, которому свойственна особая ориентация на профессиональное развитие, решение проблем через консенсус, ярко выраженное сотрудничество со специалистами разных областей называется

- :О совместно-последовательный
- :О совместно-воздействующий
- :О совместно-индивидуальный
- :О совместно-творческий

3:К задачам системы управления организацией в экономическом аспекте относятся

- :организация взаимодействия трудовых и технических элементов в процессе производства продукции и (или) услуг
- :выявление резервов интенсификации применения имеющихся параметров производства и управления
- :использование резервов в процессе изготовления продукции и услуг
- изучение спроса, сегментирование рынка

4:Подсистема кадровой службы, занимающаяся управлением мотивацией поведения персонала, выполняет в организации такие функции, как

- :введение в должность и адаптация новых работников
- :анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений
- :нормирование и тарификация трудового процесса
- :разработка систем оплаты труда

5:В менеджменте к моральным формам стимулирования относят

- :участие в соревновании на звание лучшего работника
- :заработную плату
- :оплату медицинской страховки
- :грамоту за успехи в работе

6:Многократным дублированием функций управления характеризуется организационная структура управления

- :штабная
- :дивизиональная
- :проектная
- :функциональная

7:В теории менеджмента Файоль считается основоположником подхода к управлению

- :целевого
- :кибернетического
- :процессного
- :ситуационного

8:Организационный аспект самоменеджмента в основном охватывает уровень структуризации современных корпораций и автономные временные коллективы

- :верхний
- :внешнеэкономический
- :средний
- :нижний

9:В теории менеджмента к основным признакам активной кадровой политики организации относят

- :способность кадровой службы корректировать исполнение программ с учетом действия внешних и внутренних факторов
- :наличие у руководства средств воздействия на ситуацию
- :наличие у руководства обоснованных прогнозов развития персонала разработать целевые антикризисные кадровые программы

10:Координационные действия по управлению производственно-хозяйственным механизмом в организации осуществляются посредством

- :вынесения решения соответствующих вопросов на общее собрание акционеров этой организации
- :снижения затрат на производство и реализацию продукции

- :внедрения эффективной системы премирования
- :проведения совещаний, личных контактов между руководителями

Примерный перечень вопросов для самостоятельной работы по подготовке к экзамену

1. Социально-культурная деятельность и управление.
2. Природа социокультурного менеджмента.
3. Виды социокультурного менеджмента.
4. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.
5. Социокультурная деятельность как объект управления.
6. Социокультурная деятельность как самоуправляемая система.
7. Модели управления социокультурной деятельностью.
8. Основные принципы формирования инновационной модели управления социокультурной деятельностью.
9. Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, возможность его использования в России.
10. Менеджмент в социокультурных учреждениях.
11. Специфика менеджмента СКД: цели и задачи управления предприятием
12. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД
13. Стратегическое, тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД.
- 14.Основные технологии планирования деятельности учреждений социокультурной сферы.
- 15.Организация управления и финансирование в социокультурной сфере.
16. Технологии организации предприятий СКД.
- 17.Технологии предпринимательства и экономического обеспечения в социально-культурной сфере: спонсорство (фандрайзинг), благотворительность, меценатство и др.
18. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере
19. Методы принятия решений.
- 20.Управление кадрами в социокультурном учреждении.
21. Организационные отношения и оргкультура.
22. Создание системы мотивации труда
- 23.Материальные и духовные продукты социокультурной деятельности
- 24.Формы управленческих отношений в коллективе.
25. Стиль работы руководителя
26. Социокультурное программирование в системе управленческих технологий.
27. Профессиональная компетентность менеджера социально-культурной деятельности.
28. Система подготовки менеджеров социально-культурной деятельности.
29. Организация контроля за деятельностью подчиненных
30. Управление конфликтами
31. Техника и технология управления организациями социокультурной направленности
32. Методы менеджмента социокультурной сферы
33. Этика делового общения, психология менеджмента
34. Система коммуникаций
- 35.Информационные системы в социокультурном менеджменте.
36. Самоменеджмент
37. Разработка коммуникационной стратегии предприятий СКД.
- 38.Специфика управленческого труда на предприятиях СКД

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Инновационные образовательные технологии

Вид образовательных технологий, средств передачи знаний, формирования	№ темы / тема лекции	№ практического (семинарского) занятия/наименование темы

умений и практического опыта		
Обсуждение проблемной ситуации	Тема 2.. Стратегическое, тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД. Технологии организации предприятий СКД. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере	Занятие 2.. Стратегическое, тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД. Технологии организации предприятий СКД. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере Занятие 4 Техника и технология управления организациями социокультурной направленности. Самоменеджмент. Система коммуникаций
Разбор конкретных ситуаций	Тема 3. Организационные отношения и оргкультура. Управление конфликтами. Методы принятия решений. Создание системы мотивации труда. Организация контроля за деятельностью подчиненных	Занятие 3 Организационные отношения и оргкультура. Управление конфликтами. Методы принятия решений. Создание системы мотивации труда. Организация контроля за деятельностью подчиненных
Слайд-лекция	Тема 1 Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, Специфика менеджмента СКД: в России. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД	Занятие 1 Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, Специфика менеджмента СКД: в России. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД

В начале семестра студентам необходимо ознакомиться с технологической картой дисциплины, выяснить, какие результаты освоения дисциплины заявлены (знания, умения, практический опыт). Для успешного освоения дисциплины студентам необходимо выполнить задания, предусмотренные рабочей учебной программой дисциплины и пройти контрольные точки в сроки, указанные в технологической карте (раздел 11). От качества и полноты их выполнения будет зависеть уровень сформированности компетенции и оценка текущей успеваемости по дисциплине. По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации, если это предусмотрено технологической картой дисциплины. Списки учебных пособий, научных трудов, которые студентам следует прочесть и законспектировать, темы практических занятий и вопросы к ним, вопросы к экзамену и другие необходимые материалы указаны в разработанном для данной дисциплины учебно-методическом комплексе.

Основной формой освоения дисциплины является контактная работа с преподавателем - лекции, практические занятия, консультации (в том числе индивидуальные), в том числе проводимые с применением дистанционных технологий.

По дисциплине часть тем (разделов) изучается студентами самостоятельно. Самостоятельная работа предусматривает подготовку к аудиторным занятиям, выполнение заданий (письменных работ, творческих проектов и др.) подготовку к промежуточной аттестации экзамену.

На лекционных и практических (семинарских) занятиях вырабатываются навыки и умения обучающихся по применению полученных знаний в конкретных ситуациях, связанных с будущей профессиональной деятельностью. По окончании изучения дисциплины проводится промежуточная аттестация экзамену.

Регулярное посещение аудиторных занятий не только способствует успешному овладению знаниями, но и помогает организовать время, т.к. все виды учебных занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

6.1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на практических (семинарских) занятиях

Практические занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- обсуждение вопросов в аудитории, разделенной на группы обучающихся либо индивидуальных;
- выполнение практических заданий, задач

Содержание заданий для практических занятий

Практическая работа № 1 Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, Специфика менеджмента СКД: в России. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД

Содержание задания 1: внимательно прочитайте утверждения и отметьте неверные: Менеджмент (теория управления) не является самостоятельной наукой.

Результат в управлении определяется часто в зависимости от совокупности ряда труднопрогнозируемых стихийных обстоятельств.

Результат в управлении в большей степени связан с теорией управления, а не искусством применения его на практике.

Менеджмент определяется только как функция (вид деятельности), то есть не интеграционный процесс.

Законы в теории управления нельзя абсолютизировать, это не догма, а принципы отбора необходимой информации для принятия решений менеджером.

Организацию можно определить как систематизированное сознательное объединение действий людей, преследующих достижение определённых личных целей.

Управление является составляющей организации.

Набор (состав, перечень) функции управления не зависит от размеров организации.

В отношении конкретной организации управление имеет координирующую роль.

Проектирование любой работы начинается с построения структуры организации.

Менеджеры – это те, кто имеет предметом и продуктом труда принятие управленческих решений.

Организация живёт, функционирует только потому, что в ней работают люди.

Стремление к цели персонала формирует цели организации.

Работа в организации не приводит к потере личной независимости в обмен на достижение цели.

Коммуникации (деловые контакты) являются важным организационным процессом.

Управление направлено в первую очередь на изменение организационной культуры.

Системный подход к изучению управления основан на изменении переменных, создающих только внешнюю среду организации.

Менеджмент обязательно включает изучение взаимодействия человека и организации.

Не существует ни одной организации без постоянного взаимодействия с внешней средой.

Менеджмент пронизывает всю организацию, касаясь и затрагивая практически все сферы её деятельности.

Содержание задания 2: составить сообщения по предложенным вариантам

Сущность, содержание и формы исследований в менеджменте: принципы проведения, содержание процесса, формы организации.

Исследование среды предприятия сферы СКД: понятие среды, характер факторов ее функционирования, возможности и угрозы внешней среды, сильные и слабые стороны внутренней среды, матрицы SWOT анализа.

Исследования рынка предприятий СКД: понятие конъюнктуры рынка, этапы ее исследования, назначение конъюнктурного прогноза, его виды, методы конъюнктурного прогноза.

Исследования потребителей сферы СКД: модель поведения потребителей; факторы, оказывающие влияние на потребителей; методы оценки степени удовлетворенности (неудовлетворенности) потребителей.

Содержание задания 3: провести исследование по предлагаемому варианту

Порядок проведения:

Группа разбивается на подгруппы по 2-3 человека для разработки бизнес - проектов. Каждая группа должна самостоятельно разработать бизнес - проект предприятия СКД.

При выборе типа предприятия (дом культуры, деятельность кружков, массовые мероприятия и их проведение) и услуг, производимых им, следует учитывать информацию, полученную в результате исследования потребителей, а также конкурентную обстановку в городе.

Каждая группа должна провести анализ внешней среды предприятия: определить возможности и угрозы внешнего макро- и микро- окружения, степень динамизма и сложности факторов внешней среды. Провести анализ внутренней среды и сформулировать возможные сильные и слабые стороны предприятия. Результатом проведенного исследования является построение матрицы SWOT-анализа.

Содержание задания 4: Приведите совокупность нетрадиционных методов менеджмента, привнесенных в социально-культурную деятельность представителями родовых наук - социологами, психологами, педагогами, экономистами и др.

Содержание задания 5: сделать доклады по ниже представленным темам

1.Содержание и виды планирования деятельности предприятий СКД.

2.Взаимосвязь стратегического и тактического планирования.

3.Сущность стратегического планирования и его элементы.

Литература: 1, 5, 6, +интернет ресурсы

Практическая работа № 2 Стратегическое, тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД. Технологии организации предприятий СКД. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере

Содержание задания 1: Разработать план работы предприятия СКД

План работы предприятия может включать несколько разделов:

организационная деятельность;

производственная деятельность;

маркетинговая деятельность;

финансовая деятельность;

хозяйственная деятельность;

мероприятия социального характера.

Содержание задания 2: Используя образец формы плана, разработайте примерный план (придумайте 3-4 пункта для каждого раздела) предприятия на полугодие.

№ п/п	мероприятие	Срок исполнения (дата, период)	исполнитель	Объем затрат, тыс.руб.
1	2	3	4	5

Этап 1. Группа студентов делится на подгруппы по 3-5 человек. Каждая подгруппа разрабатывает свой план. Данный этап продолжается около 45 минут.

Этап 2. На этом этапе подгруппы представляют разработанные ими планы и убеждают в конкурентоспособности своей идеи. На представление и обсуждение планов подгрупп выделяется 45 минут.

Содержание задания 3: подготовить доклады по темам

1.Понятие организационной структуры управления, её элементы, принципы проектирования.

2.Типы организационных структур, их характеристика.

3.Механические структуры. Основные характеристики рациональной бюрократии.

4.Централизованные и децентрализованные структуры.

Литература: 3, 4, 7+интернет ресурсы

Практическая работа № 3 Организационные отношения и оргкультура. Управление конфликтами. Организационные отношения и оргкультура. Управление конфликтами. Методы принятия решений. Создание системы мотивации труда. Организация контроля за деятельностью подчиненных

Содержание задания 1: составить доклады по предложенным вариантам

1.Соотношения и взаимодействия в менеджменте.

2.Характеристика социально-психологического климата коллектива как продукта предметно-практических отношений.

Содержание задания 2: ответьте на вопросы

Какова сущность человеческих отношений в коллективе.

Факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата.

Оргкультура. Организационные отношения.

Содержание задания 3: приведите пример модели проведения переговоров по 4-м этапам:

подготовка к переговорам – интересы, возможности, законность, законность, обязательства, отношение, общение;

проведения переговоров – не реагировать, обезоружить, смените игру, пусть с вами будет легко согласиться, пусть им будет трудно сказать нет;

решение проблемы (завершение переговоров);

анализ итогов деловых переговоров.

Содержание задания 4: составьте ситуацию на основе отношений человека к работе на подсознательном уровне, учитывая методику Ф. Харриса и Р. Морана, которые предлагают рассматривать оргкультуру на основе 10 характеристик:

осознание себя и своего места в организации;

коммуникационная система и язык общения;

внешний вид, одежда и представление себя на работе;

что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;

осознание времени, отношение к нему и его использование;

взаимоотношения между людьми;

ценности и нормы;

вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;

процесс развития работника и обучение;

трудовая этика и мотивирование.

Содержание задания 5: составить сообщения по предложенным вариантам

1.Конфликты в деятельности менеджера предприятия СКД.

2.Динамика и технология управления конфликтами.

3.Методы разрешения конфликтов.

Содержание задания 6: разберите задание и ответьте на вопросы

Конфликты в коллективе могут стоить менеджеру немалых нервов, фирме – убытков. Поэтому лучше, если руководителю удастся вовремя их распознавать и делать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;

сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;

во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам.

Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовётся о нём.

Каждый из этих приказов – серьёзный настораживающий сигнал, но уладить конфликт ещё не поздно. Для этого придётся чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

- скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчинённых;
- высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;
- недооценивать профессионализм своих коллег.

Вопросы:

Что должен делать менеджер для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?

Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять?

Каковы должны быть ваши действия как менеджера при разрешении конфликта?

Содержание задания 7: Составьте алгоритм (последовательность) действий менеджера при управлении конфликтом, пронумеровав нижеперечисленные действия номерами от 1 до 7:

В идеале считается, что менеджер должен не устранять конфликт, а управлять им. При этом его действия осуществляются в определенной последовательности.

- анализ конфликта;
- ограничение числа участников конфликта;
- выбор средств и методов разрешения конфликта;
- принятие мер по ликвидации (ограничению) последствий конфликта;
- работа по разрешению конфликта;
- анализ последствий конфликта;
- изучение причин (источников) конфликта.

Содержание задания 8: Оцените ниже приведенную ситуацию определите причины конфликта, выскажите мнение о возможных путях его преодоления.

В отделе предприятия работал менеджер по маркетингу. Пришел новый руководитель отдела, и с первых дней они не ладили. Возник конфликт. В результате — хороший работник был уволен.

Объяснения уволенного работника: «Руководитель отдела забрал себе нашу комнату, холодильник и вентилятор. Не зная специфики нашего предприятия, постоянно поучает, вмешивается в работу».

Руководитель отдела в адрес работника высказал следующие замечания: «Часто отлучается с работы, не советуется с руководителем, огрызается, на замечания не реагирует, неуживчив, всех критикует».

Содержание задания 1: провести обсуждение по предложенным вариантам

Вариант 1.

Как Вы представляете формальную и неформальную организации? В чем их принципиальные отличия? Оказывает ли неформальная организация воздействие на формальную структуру управления? Если да, то раскройте механизм такого воздействия на конкретных примерах. На выполнение данного задания студентам выделяется около 10-15 минут.

Вариант 2.

Для реализации планов предприятия каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство прежде всего обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Всё это обеспечивается путём делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий.

Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учётом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его времени и способности

ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими».

Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий.

Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения.

Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определённых задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент. На выполнение данного задания студентам выделяется около 25 минут.

Содержание задания 2: ответьте на вопросы

Если вы – менеджер, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?

Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?

Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?

Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

На выполнение данного задания студентам выделяется около 10-15 минут.

Содержание задания 3: составить сообщения по предложенным вариантам

1. Мотивация и стимулирование.

2. Теории мотивации.

3. Особенности стимулирования в сфере СКД.

Содержание задания 4: Внимательно прочитайте утверждения и отметьте неверные:

Мотивы определяют не только цель, но и пути её достижения.

Определение средств достижения цели в процессе мотивации предшествует возникновению потребности.

Теории мотивации только объясняют, как человек делает свой выбор в той или иной ситуации.

Маслоу считал, что человек рассматривает сразу несколько разных потребностей, находящихся между собой в комплексном взаимодействии.

Потребность в соучастии требует создания для человека условий более широкого взаимодействия с другими людьми.

Мотивация – это то, что побуждает человека к деятельности только изнутри.

Иерархия потребностей в теории Маслоу относится в равной мере ко всем людям.

Мотиваторы изменяют поведение человека.

Все потребности человека находят осознанное удовлетворение.

Через стимулы вызывается действие определённых мотивов.

Потребность в самовыражении, по Маслоу, означает уважение человека другими сотрудниками в организации.

Не все цели обладают мотивационной силой.

Мотивирование составляет основу управления организацией.

Возможности использования заработной платы как стимулирующего средства ограничены.

Теории мотивации уделяют внимание анализу факторов, лежащих в основе мотивации.

Содержание задания 5: ответьте на вопросы

1. С помощью каких технологий контроля менеджеры социально-культурной сферы имеют возможность не только констатировать, но и обеспечить достижение конкретных целей и практических результатов?

2. Среди множества типологий управленческого контроля, какие две наиболее распространенные в практике учреждений культуры, образования, досуга?

3. Какие процедуры предусматривает управленческий контроль?

Литература: 1, 3, 4, 7+интернет ресурсы

Практическая работа № 4 Техника и технология управления организациями социокультурной направленности. Самоменеджмент. Система коммуникаций

Содержание задания 1: Внимательно прочитайте утверждения и отметьте неверные:

Влияние – это вещественное и нравственное действие.

Власть является влиянием в сторону изменения поведения.

Власть руководителя не зависит от степени свободы подчинённого.

Власть не существует, если ею не пользоваться.

Власть является способностью, но не возможностью влиять на других.

Власть используется как социальный термин.

Понимание отношения власти ситуационно.

Авторитет строится только на неформальной власти.

Должностная основа власти строиться на ситуационном её делегировании вниз по иерархии управления.

Харизма не влияет на формирование личностной основы власти.

Личностная основа власти находится в руках вышестоящего начальника.

Основа власти – это то, через что определённая власть используется.

Специализация ограничивает экспертную власть.

Право на власть может быть единственным источником власти.

Власть информации и экспертная власть связаны способностью использовать имеющиеся данные.

Право принятия решения как власть принадлежит только руководителю.

Вознаграждение и принуждение ослабляют власть.

Ресурсы и связи неэффективны применительно к формированию источников власти.

Лидерство связывается с эффективностью влияния.

Лидер использует власть для достижения целей организации.

Содержание задания 2: Прочитайте ситуацию и примите решение.

«Вы руководитель отдела (штат 9 чел.) на предприятии СКД. Ваш отдел пользуется хорошей репутацией. В отделе сложились доверительные взаимоотношения. Вместе с тем общеотраслевой спад, новые ставки аренды помещений заставляют пойти на серьёзные сокращения штата. Предприятие возглавил новый директор, который принял решение о создании новой структуры управления и сокращении штатов каждого отдела. Вам дали понять, что отделу придётся расстаться с двумя работниками. Самый старший работник вашего отдела достиг пенсионного возраста, так что один кандидат на сокращение уже есть. Придётся ликвидировать ещё одно рабочее место, но возраст работников не может быть решающим фактором. Сотрудники внезапно стали соперниками в борьбе за оставшиеся места, и вы предвидите ужасные её последствия для коллектива отдела, причём не только для тех, кому придётся уйти из отдела, но и для «теплых семейных» взаимоотношений тех, кто останется».

Вам необходимо принять решение:

А) выбрать двоих самых старших по возрасту;

Б) выбрать двух человек, которые, как вы считаете, хуже других справляются с работой;

В) попытаться обойти правила. Обсудить ситуацию с коллективом отдела, возможно, работники согласятся на уменьшение зарплаты, чтобы никто не остался без работы;

Г) передать полномочия по принятию решения самим работникам, что позволит сохранить «семейную» атмосферу;

Д) что ещё?

Содержание задания 3: составьте сообщения по ниже приведенным темам

1. Система самоменеджмента

2. Специфика управленческого труда на предприятиях СКД.

3. Эффективное руководство и функции менеджера оценка труда руководителя.

Содержание задания 4: Составьте свое резюме

Содержание задания 5: ответьте на вопросы

1. Какое влияние оказывает эмоциональное и рассудочное поведение в менеджменте?

2. Каковы способы положительного влияния на работу в коллективе?
3. Лидерство и авторитет менеджера: сущность и формы.
4. Стиль руководства, классификация стилей, подходы к классификации стилей, сравнительная характеристика стилей руководства.
5. Факторы, влияющие на стиль и эффективность деятельности менеджера.
6. Взаимоотношения власти, полномочий и ответственности.
7. Виды полномочий рядового менеджера.
8. Модель менеджера в современных условиях.

Содержание задания 6: разработайте коммуникационную стратегию

Для этого необходимо:

Установить цели коммуникаций.

Определить структуру комплекса коммуникаций - сочетание отдельных элементов продвижения (рекламы, личной продажи, пропаганды и стимулирования сбыта) в комплексе коммуникационной стратегии предприятия.

Разработать бюджет комплекса коммуникаций: определить сумму средств по каждому из элементов комплекса.

Содержание задания 7:

Используя образец формы плана, составьте примерный рабочий план подготовки рекламного предприятия.

п/п	мероприятие	Срок исполнения (дата, период)	исполнитель	Объем затрат, тыс.руб.
1	2	3	4	5

Литература: 1, 2, 6, 7+ интернет ресурсы

7. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (экзамен)

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить уровень сформированности компетенций и результаты освоения дисциплины, представлены следующими компонентами:

Код оцениваемой компетенции	Тип контроля	Вид контроля	Количество Элементов, <i>шт.</i>
ПК-1, ПК-10, ПК-12, ПК-13	Текущий контроль	устный опрос по темам семинарских занятий	38
ПК-1, ПК-10, ПК-12, ПК-13	Текущий контроль	Выступление с докладами	16
ПК-1, ПК-10, ПК-12, ПК-13	Промежуточная аттестация (экзамен)	Компьютерный тест	Не менее 80, CDO «Moodle»

Литература: 1-7+ интернет ресурсы

7.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Результаты освоения дисциплины	Оценочные средства (перечень вопросов, заданий и др.)
Знает: ПК-1 актуальные задачи государственной культурной политики ПК-10 финансово-экономическую и хозяйственную деятельность организаций	1. Природа социокультурного менеджмента. 2. Виды социокультурного менеджмента. 3. Модели управления социокультурной деятельностью 4. Менеджмент СКД: понятия, сущность и функции менеджмента СКД, опыт менеджмента за рубежом, возможность его использования в России. 5. Менеджмент в социокультурных учреждениях.

ПК-12 творческо-производственную деятельность работников учреждений культуры ПК-13 технологий менеджмента социально-культурной деятельности	6. Организационные отношения и оргкультура. 7. Стиль работы руководителя 8. Методы менеджмента социокультурной сферы 9. Этика делового общения, психология менеджмента 10. Система коммуникаций 11. Информационные системы в социокультурном менеджменте. 12. Социально-культурная деятельность и управление. 13. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики. 14. Социокультурная деятельность как объект управления. 15. Социокультурная деятельность как самоуправляемая система. 16. Методы принятия решений. 17. Материальные и духовные продукты социокультурной деятельности 18. Формы управленческих отношений в коллективе. 19. Самоменеджмент 20. Организация контроля за деятельностью подчиненных 21. Управление конфликтами 22. Специфика управленческого труда на предприятиях СКД
Умеет: ПК-1 реализовывать актуальные задачи государственной культурной политики ПК-10 организовывать финансово-экономическую и хозяйственную деятельность учреждений культуры, учреждений и организаций индустрии досуга и рекреации ПК-12 организовать творческо-производственную деятельность работников учреждений культуры ПК-13 продюсировать концерты, фестивали, конкурсы, смотры, праздники и другие формы массовой социально-культурной деятельности на основе технологий менеджмента	23. Внутренняя и внешняя среда бизнеса в сфере СКД 24. Стратегическое, тактическое и текущее планирование на предприятиях СКД. 25. Основные принципы формирования инновационной модели управления социокультурной деятельностью. 26. Специфика менеджмента СКД: цели и задачи управления предприятием 27. Создание системы мотивации труда 28. Социокультурное программирование в системе управленческих технологий. 29. Профессиональная компетентность менеджера социально-культурной деятельности. 30. Система подготовки менеджеров социально-культурной деятельности.
Имеет практический опыт: ПК-1 эффективной реализации актуальных задач государственной культурной политики в процессе организации социально-культурной деятельности ПК-10 осуществления и реализации практике финансово-экономической и хозяйственной	31. Основные технологии планирования деятельности учреждений социокультурной сферы. 32. Техника и технология управления организациями социокультурной направленности 33. Разработка коммуникационной стратегии предприятий СКД. 34. Технологии предпринимательства и экономического обеспечения в социально-культурной сфере: спонсорство (фандрайзинг), благотворительность, меценатство и др. 35. Технологии управления субъектами в социально-культурной сфере 36. Управление кадрами в социокультурном учреждении.

деятельности учреждений культуры, учреждений и организаций индустрии досуга и рекреации ПК-12 осуществления организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры ПК-13 осуществления технологий менеджмента и продюсирования концертов, фестивалей, конкурсов, смотров, праздников и форм массовой социально-культурной деятельности	37. Организация управления и финансирование в социокультурной сфере. 38. Технологии организации предприятий СКД.
--	---

7.2. Методические рекомендации к определению процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Рабочая учебная программа дисциплины содержит следующие структурные элементы:

- перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины в процессе освоения образовательной программы;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы (далее—задания). Задания по каждой компетенции, как правило, не должны повторяться.

Требования по формированию задания на оценку ЗНАНИЙ:

- обучающийся должен воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты;
- применяются средства оценивания компетенций: тестирование, вопросы по основным понятиям дисциплины и т.п.

Требования по формированию задания на оценку УМЕНИЙ:

- обучающийся должен решать типовые задачи (выполнять задания) на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения;
- применяются следующие средства оценивания компетенций: простые ситуационные задачи (задания) с коротким ответом или простым действием, упражнения, задания на соответствие или на установление правильной последовательности, эссе и другое.

Требования по формированию задания на оценку навыков и (или) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- обучающийся должен решать усложненные задачи (выполнять задания) на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в определенных ситуациях;
- применяются средства оценивания компетенций: задания требующие многошаговых решений как в известной, так и в нестандартной ситуациях, задания, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, ситуационные задачи, проектная деятельность, задания расчетно-графического типа. Средства оценивания компетенций выбираются в соответствии с заявленными результатами обучения по дисциплине.

Процедура выставления оценки доводится до сведения обучающихся в течение месяца с начала изучения дисциплины путем ознакомления их с технологической картой дисциплины, которая является неотъемлемой частью рабочей учебной программы по дисциплине.

В результате оценивания компетенций по дисциплине студенту начисляются баллы по шкале, указанной в рабочей учебной программе по дисциплине.

7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Успешность усвоения дисциплины характеризуется качественной оценкой на основе листа оценки сформированности компетенций, который является приложением к зачетно-экзаменационной ведомости при проведении промежуточной аттестации по дисциплине.

Критерии оценивания компетенций

Компетенция считается сформированной, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует *повышенному уровню* сформированности компетенции.

Компетенция считается сформированной, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует *пороговому уровню* сформированности компетенции.

Компетенция считается несформированной, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, не демонстрирует необходимых умений, доля невыполненных заданий, предусмотренных рабочей учебной программой составляет 55 %, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует *допороговому уровню*.

Шкала оценки уровня освоения дисциплины

Качественная оценка может быть выражена: в процентном отношении качества усвоения дисциплины, которая соответствует баллам, и переводится в уровневую шкалу и оценки «отлично» / 5, «хорошо» / 4, «удовлетворительно» / 3, «неудовлетворительно» / 2, «зачтено», «не зачтено». Преподаватель ведет письменный учет текущей успеваемости студента в соответствии с технологической картой по дисциплине.

Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности компетенций

Шкалы оценки уровня сформированности компетенции (й)		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	Не зачтено
пороговый	61-85,9	70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
		61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Коленько, С. Г. Менеджмент в сфере культуры и искусства. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] : учеб. для студентов по экон. и гуманитар. направлениям и специальностям / С. Г. Коленько. - М. : Юрайт, 2017. - 370 с. : ил.
2. Командышко, Е. Ф. Арт-менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. для вузов по направлению подгот. 51.03.03 "Соц.-культур. деятельность" (квалификация (степень) "бакалавр") / Е. Ф. Командышко. - Документ Bookread2. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 193 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=773560>.
3. Переверзев, М. П. Менеджмент в сфере культуры и искусства [Электронный ресурс] : учеб. пособие по направлению подгот. 50.03.01 "Искусства и гуманитар. науки" (квалификация (степень) "бакалавр") / Т. В. Косцов ; под ред. М. П. Переверзева. - Документ Bookread2. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 192 с. : ил. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=872435>.

Дополнительная литература:

4. Гордин, В. Э. Менеджмент в сфере услуг [Текст] : учеб. для вузов по дисциплине "Менеджмент в сфере услуг" по направлению "Менеджмент" / В. Э. Гордин, М. Д. Сушинская. Федер. агентство по образованию, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования "С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов". - СПб. : Бизнес-Пресса, 2007. - 271 с. : табл.
5. Зайцева, Н. А. Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме [Текст] : учеб. пособие для вузов по специальности "Соц.-культур. сервис и туризм" / Н. А. Зайцева. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Академия, 2005. - 235 с. : ил., табл.
6. Пищулов, В. М. Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме [Текст] : учеб. пособие для вузов по специальности "Соц.-культур. сервис и туризм" / В. М. Пищулов. - М. : Академия, 2010. - 239 с. : ил.
7. Щербакова, И. Как стать успешным промоутером. Концертный бизнес в России [Текст] : учеб. пособие по специальности "Менеджмент" / И. Щербакова, И. Бортнюк. - СПб. : Питер, 2011. - 192 с. : ил., табл.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы

1. HRM.RU. HR-менеджмент. Ведущий портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] . - Режим доступа: <http://hrm.ru/>. - Загл. с экрана.
2. PRO-personal.ru [Электронный ресурс] : сайт для специалистов по кадрам и упр. персоналом. - Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/>. - Загл. с экрана.
3. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : офиц. сайт компании «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>. - Загл. с экрана.
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/>. - Загл. с экрана.
5. ЭСМ. Экономика. Социология. Менеджмент. Федеральный образовательный портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/>. - Загл. с экрана.
6. HR-Portal: Сообщество HR-менеджеров [Электронный ресурс] : портал по упр. персоналом. - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>. - Загл. с экрана.
7. Портал по управлению персоналом «Сообщество HR-менеджеров» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>. - Загл. с экрана.
8. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elib.tolgaz.ru/>. - Загл. с экрана.
9. Электронно-библиотечная система Znanium.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. - Загл. с экрана.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Краткая характеристика применяемого программного обеспечения

№ п/п	Программный продукт	Характеристика	Назначение при освоении дисциплины
1	Microsoft Office	Офисное прикладное программное обеспечение	Для выполнения заданий по темам дисциплины

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для проведения занятий лекционного типа используются специальные помещения - учебные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

Для проведения практических занятий (занятий семинарского типа), групповых и индивидуальных консультаций используются специальные помещения - учебные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

Для текущего контроля и промежуточной аттестации используются специальные помещения - учебные аудитории, укомплектованные специализированной мебелью, и (или) компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для самостоятельной работы обучающихся используются специальные помещения - учебные аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

11. Примерная технологическая карта дисциплины Технологии менеджмента социально-культурной деятельности

кафедра «МЕНЕДЖМЕНТ»

преподаватель _____ направление подготовки 51.03.03 СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ направленность
(профиля) «Менеджмент социально-культурной деятельности»

[illegible]