


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждено:
на заседании кафедры этики, культурологии
и связей с общественностью
от 18 июня 2018, протокол № 11

Согласовано:
Председатель УМК факультета философии
и социологии

зав. Кафедрой  /Л.А. Иткулова

 /З.Н. Хабибуллина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

дисциплина **Менеджмент в культуре**

Вариативная

программа бакалавриата

Направление подготовки (специальность)
51.03.01 – Культурология

Направленность (профиль) подготовки
Управление в сфере культуры

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель)
Доцент кафедры

этики, культурологии и связей с общественностью, к.пол.н.

 Насырова Е.В.

Для приема 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель / составители: Насырова Елена Валерьевна

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью протокол от «18» июня 2018 г. № 11

Зав. кафедрой  / Иткулова Л.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций¹ (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	ПК- 4 Способен управлять практической реализацией социокультурных проектов и программ в социокультурной сфере	ПК 4.1. Знать: основы менеджмента в социокультурной сфере; специфику современной организационной культуры.	Знать теоретические основы управления в социокультурной сфере, основные методы разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности
		ПК 4.2. Уметь: организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и оценивать результаты деятельности.	Уметь разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретические знания об особенностях социокультурной сферы.
		ПК 4.3 Владеть: навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Владеть: навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.
	ПК- 8 Способен применять на практике знание теоретических основ организационно-управленческой работы в социокультурной сфере	ПК 8.1. Знать: теоретические основы управления в социокультурной сфере	Знать: теоретические основы управления в социокультурной сфере

¹ Указывается только для УК и ОПК (при наличии).

		ПК 8.2. Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.
		ПК8.3. Владеть: навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Владеть: навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Менеджмент социокультурной деятельности» относится к вариативной части.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 семестре.

Курс нацелен на изучение теоретических основ и овладение практическими навыками управленческой деятельности в учреждениях культурной сферы.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотношенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ПК 4.1. Знать: основы менеджмента в социокультурной сфере; специфику современной организационной культуры.	Знать теоретические основы управления в социокультурной сфере, основные методы разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности	Не сформированы знания теоретических основ управления в социокультурной сфере, основных методов разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности	Сформированы фрагментарные знания теоретических основ управления в социокультурной сфере, основных методов разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности	Сформированы, но содержатся отдельные пробелы в знаниях теоретических основ управления в социокультурной сфере, основных методов разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности.	Сформированы комплексные и систематические знания теоретических основ управления в социокультурной сфере, основных методов разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности
ПК 4.2. Уметь: организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и	Уметь: организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями;	Не сформированы умения организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и оценивать результаты деятельности	Сформированы начальные умения организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и оценивать результаты деятельности	Сформированы, но содержатся отдельные пробелы в умениях организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и оценивать	Сформированы на высоком уровне умения организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями;

оценивать результаты деятельности	контролировать и оценивать результаты деятельности.			результаты деятельности	контролировать и оценивать результаты деятельности умения
ПК 4.3 Владеть: навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Владеть: навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Не сформированы навыки составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Сформированы только базовые навыки составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	В целом владеет но имеются пробелы в овладении навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Владеет навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.
ПК 8.1. Знать: теоретические основы управления в социокультурной сфере	Знать: теоретические основы управления в социокультурной сфере	Не сформированы знания теоретических основ управления в социокультурной сфере	Сформированы фрагментарные знания теоретических основ управления в социокультурной сфере	В целом сформированы, но имеются отдельные пробелы в знаниях теоретических основ управления в социокультурной сфере	Сформированы знания теоретических основ управления в социокультурной сфере
ПК 8.2. Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Не сформированы умения применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Сформированы начальные умения применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Сформированы, но содержатся отдельные пробелы в умениях применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Сформированы на высоком уровне умения применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.
ПК8.3. Владеть: навыками применения на практике знание теоретических	Владеть: навыками применения на практике знание теоретических	Не сформированы навыки применения на практике знания теоретических основ управления в	Сформированы только базовые навыки применения на практике знания теоретических основ управления в социокультурной сфере.	В целом сформированы но имеются отдельные пробелы в овладении навыками применения	Владеет навыками применения на практике знания теоретических основ

х основ управления в социокультурной сфере.	основ управления в социокультурной сфере.	социокультурной сфере.		на практике знания теоретических основ управления в социокультурной сфере.	управления в социокультурной сфере.
---	---	------------------------	--	--	-------------------------------------

Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (*для зачета*: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ПК 4.1. Знать: основы менеджмента в социокультурной сфере; специфику современной организационной культуры.	Знать теоретические основы управления в социокультурной сфере, основные методы разработки управленческих решений с учетом специфики деятельности	Доклад, устный опрос
ПК 4.2. Уметь: организовывать и координировать совместную работу, взаимодействие между различными подразделениями и организациями; контролировать и оценивать результаты деятельности.	Уметь разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретические знания об особенностях социокультурной сферы.	Доклад, устный опрос

ПК 4.3 Владеть: навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Владеть: навыками составления должностных инструкций, планов, графиков, отчетов для координации, контроля и оценки этапов реализации социокультурных проектов и программ.	Доклад, устный опрос
ПК 8.1. Знать: теоретические основы управления в социокультурной сфере	Знать: теоретические основы управления в социокультурной сфере	Доклад, устный опрос
ПК 8.2. Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Доклад, устный опрос
ПК8.3. Владеть: навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Владеть: навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере.	Доклад, устный опрос

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (*для экзамена*: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10; *для зачета*: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

(*для экзамена*:

- от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;
- от 60 до 79 баллов – «хорошо»;
- от 80 баллов – «отлично».

для зачета:

- зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие и характеристика сферы культуры как объекта управления
2. Виды организаций культуры
3. Система менеджмента в организациях сферы культуры
5. Культурная политика и государственное регулирование в сфере культуры
6. Внешняя и внутренняя культурная политика Российской Федерации
7. Определение приоритетов поддержки и развития культуры
8. Система управления персоналом
9. Лидерство и стили управления
10. Стимулирование и мотивация персонала в организациях культуры
11. Менеджер сферы культуры
12. Особенности организационных структур управления творческими коллективами культуры
13. Общие понятия эффективности и эффекта управления
14. Методики оценки эффективности
15. Характеристики непосредственных результатов управления как показатели эффективности
16. Учет, отчетность и контроль эффективности труда менеджеров и специалистов в сфере культуры и искусства
17. Содержание труда руководителя учреждения культуры, специфические формы контроля.
18. Бизнес-планирование как функция управления
19. Организация плановой деятельности
20. Составные элементы бизнес-плана и их характеристика
21. Культурные программы как метод управления
22. Менеджмент в изобразительном искусстве
23. Менеджмент музейного дела
24. Менеджмент в области театральной деятельности
25. Менеджмент в области шоу-бизнеса
26. Менеджмент в области кинематографии
27. Место и роль международных отношений в сфере культуры в общей структуре международного сотрудничества.

Вопросы к практическим занятиям

Модуль 1. Менеджмент и виды культурной деятельности.

Тема 1. Возникновения менеджмента как науки.

Научные идеи и теории деятельности. Действия и деятельность, мотивы деятельности, классификация потребностей. Саморегуляция и социальная направленность процесса. Коллективная деятельность людей; правила социальной организации; личностные качества субъекта. Хозяйствующие структуры и деятельность. Взаимодействие структур: процесс практики, внутренний ресурс и потенциал. Ресурсы и возможности как виды структурных обстоятельств.

Тема 2. Менеджмент и виды деятельности.

Принципы и методы управленческой деятельности. Сферы культурной деятельности. Советский подход к управлению. Социальная адаптация личности к рыночной экономике. Формирование частнособственнического сознания. Становление рыночных отношений. Отношение к реформам: тенденции социальной дифференциации населения. Влияние западного опыта на формирование современного управления. Становления отечественного предпринимательства

Тема 3. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.

Понятие и сущность политики государства. Культура и политика. Определенная и целенаправленная культурная политика государства XIX – XX в.в. Негативные последствия «Культурной революции». Направления идеологического и культурно-воспитательного воздействия на формирование исполнителя команд вышестоящих инстанций..

Тема 4. Функции государства в управлении социокультурной сферой.

Основные задачи культурного строительства послевоенного периода. Доступность как основная черта культурной политики государства в потреблении культурных и духовных ценностей. Ориентиры культурной политики в постсоветский период.

Модуль 2. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.

Тема 5. Кадровые и информационные ресурсы социокультурного менеджмента.

Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки. Персонал учреждений культуры. Кадровая политика предприятия. Общие и универсальные требования к работникам сферы культуры. Содержание и методы подбора компетентного персонала. Работа с информацией о кандидатах. Требования к расстановке кадров. Принятие решения о найме и оформление соответствующих документов. Санкции. Система последовательных мер воздействий на персонал.

Тема 6. Модели социокультурного управления.

Профессиональная компетентность менеджера культуры. Особенности деятельности менеджера культурной деятельности. Специфические требования, обусловленные особенностями культурной деятельности и ее конкретных субъектов. Сопричастный менеджмент и его особенности. Профессионализм и компетентность. Показатели профессиональной компетентности менеджера социально-культурной деятельности. Взаимосвязь знаний и деятельности менеджера. Виды знаний, определяющие компетентность менеджера. Структура профессиональной компетентности. Профессиональное мышление менеджера. Типы мышления. Этические нормы менеджера социально-культурной деятельности. Взаимоотношения менеджера и исполнителя. Этика взаимоотношений менеджера с представителями. Понятие "профессия менеджера". Характеристика мотиваций традиционной и инновационной личности менеджера.

Тема 7. Культура менеджмента и организационная культура фирмы.

Понятие и сущность "планирование" деятельности культурных учреждений. Планирование – функция менеджера. Организация, руководство и контроль. Заявление о миссии культурного учреждения. Этапы процесса планирования. Стратегические цели и планы учреждения в целом. Тактические цели и планы. Типы культурных учреждений, их миссия и характеристика планируемой деятельности. Виды планов в сфере культуры различаются в зависимости 1) от содержания планируемой деятельности, 2) уровня принятия плановых решений, 3) степени директивности и 4) сроков, на которые они рассчитаны. Стратегическое и тактическое планирование.

Тема 8. Региональные системы управления социокультурной деятельностью

Характеристика основных компонентов организационной культуры в регионах: информационный дизайн, архитектурный дизайн, оформительский дизайн, внешний облик сотрудников. Компоненты психологии управления, которые определяют организационную культуру и фирменный стиль в регионах.

Тема 9. Соответствие культурной политики задачам государства в условиях новой социально-политической системы

Культура менеджмента и организационная культура фирмы. Понятие и сущность организационной культуры. Характеристика основных типов организационных культур. Корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации.

Критерии оценки (в баллах):

- 15 баллов выставляется студенту, если принимает активное участие в обсуждении темы, очень хорошо отвечает на вопросы и умеет формулировать и отстаивать свою точку зрения;
- 10 баллов выставляется студенту, если принимает участие в обсуждении темы, хорошо отвечает на вопросы;
- 5 баллов выставляется студенту, если хорошо отвечает на вопросы;
- 0 баллов выставляется студенту, если не готов к занятию.

В целях успешной подготовки, проведения практических занятий и эффективного самостоятельного изучения рекомендованных тем обучающимся необходимо соблюдать следующие основные методические положения.

Цели практических занятий: научить обучающихся творчески мыслить, анализировать текущую социально-экономическую и политическую ситуации, выявлять существенные черты исторических процессов.

Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и другими материалами; формирование у обучающихся умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий. Работа обучающихся по подготовке к занятию должна быть выполнена письменно, по желанию - в тезисной форме.

Занятия проходят в следующих основных формах: интерактива, решения задач, тестирования, свободного опроса обучающихся по заданным вопросам и др. Занятия могут происходить и в форме реферативного доклада, рассчитанного на 10-15 минут. Структурно он должен состоять из трех частей: вводной, основной и заключительной. В вводной части доклада обычно раскрывается научно-практическое значение темы сообщения, перечисляются основные вопросы содержания доклада. В основной части излагается материал, приводятся точки зрения на выдвинутую проблему. Желательно высказать собственное мнение обучающегося по излагаемой теме. В заключительной части доклада делается краткое обобщение выступления и выводы. Такая схема доклада помогает обучающемуся более полно и глубоко усвоить и осветить в докладе узловые положения обсуждаемой темы, стимулирует привитие обучающимся творческой способности, активности и инициативы.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется студенту, если выступил с докладом и презентацией, очень хорошо отвечает на вопросы и умеет развернуть дискуссию по обозначенной проблеме;
- 7 баллов выставляется студенту, если выступил с докладом, хорошо разбирается в материале, сумел ответить на вопросы;
- 4 балла выставляется студенту, если он выступил с докладом, но плохо знаком с материалом, не ответил на все вопросы;
- 0 баллов выставляется студенту, если не ответил на дополнительные вопросы, не готов к занятию.

Примерные тесты по дисциплине

Тест.

1. Менеджмент – это а) искусство; б) наука; в) искусство и наука.
2. Для любого бизнесмена определяющим признаком является то, что он а) является собственником ценных бумаг; б) работает ради получения прибыли; в) руководит коммерческим предприятием; г) берет на себя личную ответственность за совершение сделок; д) имеет самостоятельность в ведении хозяйственных операций; е) живет мыслями о своем бизнесе.
3. Рутинные технологии требуют усиления операционного контроля: а) нет; б) да.
4. Видение руководителя о будущем организации является прямым следствием осуществления изучения и анализа ее ресурсов: а) да; б) нет.
5. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие: а) неправильной последовательности действий; б) консервативности людей; в) внешних обстоятельств; г) недостатка ресурсов для осуществления изменений; д) спешки.
6. Организационные изменения требуют: а) упрощения процедуры подбора персонала; б) по требованию законодательства; в) во избежание ошибок при замещении вакансий; г) создания благоприятного психологического климата; д) повышения мотивации и закрепления работников.
7. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является: а) наличие лидера; б) размер; в) групповое единomyслие; г) наличие ролевой структуры; д) наличие синергетического эффекта.
8. Одна из важнейших функций корпоративной культуры – это: а) укрепление дисциплины; б) формирование благоприятного психологического климата в организации; в) поддержание социальной стабильности в организации; г) правильное распределение вознаграждений; д) создание благоприятного имиджа компании.
9. Преимуществами функциональной структуры управления являются (выберите несколько): а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала; б) ясность в распределении полномочий и ответственности; в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета; г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса; д) создание условий для децентрализации в структуре управления.
10. Процесс принятия решений начинается с: а) формулировки миссии предприятия; б) постановки управленческих целей; в) выявления проблемы; г) определения лица, ответственного за принятие решений; д) идентификации функциональной сферы, где принимается решение.
11. Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат делегированию: а) да; б) нет.
12. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным: а) да; б) нет.
13. Линейное программирование применяется для: а) построения «стратегической линии» развития; б) упорядочения распределения линейных и штабных полномочий; в) организации горизонтальных взаимодействий при управлении проектами; г) анализа программ в матричных структурах; д) оптимального распределения ограниченных ресурсов.
14. Суть делегирования состоит: а) в установлении приоритетов; б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена; в) передаче ответственности на более низкий уровень управления; г) в доверии к своим подчиненным; д) поручении подчиненному принять какое-либо решение.
15. Основной характеристикой организации как открытой системы является: а) обмен ресурсами с внешней средой; б) сильное лидерство; в) способность адаптировать методы

ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения; г) правильный подбор персонала; д) готовность пересмотреть свою миссию.

16. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является: а) удовлетворенность партнеров по коммуникации; б) доброжелательная атмосфера общения; в) желание сторон продолжать коммуникации; г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения; д) точность формулировок.

17. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом: а) да; б) нет.

18. Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти (расставьте источники в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет, 5 – низший приоритет): а) харизма; б) власть, основанная на вознаграждении; в) власть, основанная на принуждении; г) экспертная власть; д) эталонная власть.

19. Корпоративная культура основана: а) на принятых в обществе формах поведения; б) правилах, определяемых руководством организации; в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях; г) особенностях производства; д) законодательстве.

20. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта: а) на стадии движения; б) при «новом замораживании» ситуации; в) при «размораживании» ситуации; г) для облегчения манипулирования; д) для упрощения процедуры увольнения работников.

21. К компетенции службы персонала относятся функции (выберите несколько)? а) распределение властных полномочий; б) обучение персонала; в) определение потребностей в повышении квалификации персонала; г) изменение организационной структуры; д) управление конфликтами в организации.

22. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента (выберите несколько): а) трудовая мотивация; б) системный подход к организации; в) подбор персонала; г) отношение к власти; д) стиль лидерства.

23. Стресс на рабочем месте требует: а) устранения; б) поддержания; в) обращения к врачу; г) смены работы; д) регулирования.

24. Преимуществами матричной структуры управления являются (выберите несколько): а) упрощение управленческих коммуникаций; б) гибкость и адаптивность; в) усиление управленческой вертикали; г) улучшение использования интеллектуальных ресурсов; д) межфункциональная интеграция деятельности.

25. Качество продукции или услуг определяется: а) стандартами, принятыми в отрасли; б) высшим менеджментом организации; в) экономичностью организационной структуры; г) ценой продукции или услуг; д) реакцией потребителей.

Критерии оценки в баллах:

В качестве рубежного контроля проводится тестирование, в котором представлено 25 вопросов. Тестирование проводится – на 1 и 2 рубежном контроле.

- 25 баллов выставляется студенту, если более 19 верных ответов из возможных 25;
- 15 баллов выставляется студенту, если от 15 до 18 верных ответов;
- 10 баллов выставляется студенту, если от 10 до 14 верных ответов;
- 5 баллов выставляется студенту, если от 5 до 9 верных ответов;
- 0 баллов выставляется студенту, если верных ответов менее 5.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебная дисциплина обеспечена учебно-методической документацией и материалами. Ее содержание представлено в локальной сети вуза и на сайте факультета философии и социологии БашГУ <http://www.bashedu.ru/o-fakultete-filosofii-i-sotsiologii> Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам в компьютерном классе факультета

философии и социологии БашГУ, а также к Электронной библиотеке БашГУ по адресу:
<http://lib.bashedu.ru>.

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

Основная литература:

1. **Астафьева, Ольга Николаевна.** Культурология : учебник / О. Н. Астафьева, Т. Г. Грушевицкая, А. П. Садохин .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 .— 487 с.
2. **Никитич, Л.А.** Культурология : теория, философия, история культуры: учебник [Электронный ресурс] / Л.А. Никитич .— М. : Юнити-Дана, 2015 .— 560 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01316-9 .— <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=115402>.
3. Багновская, Н.М. Культурология : учебник / Н.М. Багновская. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 420 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-00963-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453418>
4. **Торосян, В. Г.** Культурология [Электронный ресурс] : история мировой и отечественной культуры : учебник / В.Г. Торосян .— М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015 .— 960 с. — ISBN 978-5-4475-2558-3 .— <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363009>>.
5. Рева, В.Е. Коммуникационный менеджмент : учебное пособие / В.Е. Рева. - Пенза : Пензенский государственный университет, 2003. - 161 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39409>

Дополнительная литература:

1. Коленько, С. Г. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учебник и практикум для академического бакалавриата Юрайт // ЭБС Юрайт, 2017 <https://biblio-online.ru/book/01614073-0E04-4568-A838-D10E7F2613F0>
2. Коленько, С. Г. Менеджмент в сфере культуры и искусства : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Г. Коленько. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 370 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-5667-2. <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-sfere-kultury-i-iskusstva-385808>
3. Шекова Е.Л., Тульчинский Г.Л., Евланов В.Н., Новаторов Э.В. Менеджмент и маркетинг в сфере культуры: практикум: учебное пособие. СПб.: Издательство "Лань", Издательство "ПЛАНЕТА МУЗЫКИ", 2012 <https://e.lanbook.com/book/3820> <https://biblio-online.ru/book/BDF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7>
4. Черняева И.В. Менеджмент культуры: Программа и методические рекомендации Барнаул: Издательство АлтГУ, 2012 <http://elibrary.asu.ru/handle/asu/5640>
5. Фонд Фулбрайта - благотворительная организация <http://www.fulbright.ru/ru>
6. Благотворительный фонд "Возрождение библиотеки России" <http://www.pavlovskart.spb.ru/russian/friends/>
7. Благотворительный Фонд «Наследие» <http://www.sibfo.ru/dynamic/cnews/index.php?action=print&nart=366>
8. Международный Фонд Культурных Инициатив Маэстро Темирканова www.temirkanov.com

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

Перечень программного обеспечения:

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Бессрочная. №104 от 17.06.2013 г.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Бессрочная. №114 от 12.11.2014 г
3. Консультант Плюс. Договор № 28826 от 09.01.2019 г. Лицензии бессрочные.

Перечень информационных справочных систем:

— ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;

— ЭБС издательства «Лань»;

— ЭБС «Электронный читальный зал»;

<http://pr.web-3.ru>

<http://www.e-xecutive.ru>

<http://www.piar.ru>

http://www.pressclub.host.ru/PR_Lib/

<http://pr-info.ru>

<http://pr-life.ru>

<http://www.raso.ru>

<http://www.7st.ru>

<http://www.soob.ru>

<http://www.prnews.>

<http://www.rwr.ru>

<http://studlib.com/>

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2), аудитория № 407 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2)</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 407 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4)</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: аудитория № 407 (помещение,</p>	<p>Лекции</p> <p>Практические занятия</p> <p>Индивидуальные и групповые консультации,</p>	<p>Аудитория № 406 Учебная мебель, доска Аудитория № 407 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 406 Учебная мебель, доска Аудитория № 407 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 407 Учебная мебель, доска. Аудитория № 421 Лаборатория ИТ Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор BenQ</p>

<p>ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2), Аудитория № 421 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2)</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4 помещ. 2), аудитория № 407 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2), Аудитория № 421 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2).</p> <p>5. помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3/4, помещ. 2)</p>	<p>промежуточная аттестация.</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>MX660, экран настенный Classic Norma 244*183. Учебная мебель, шкафы, компьютер (Системный блок Power Cool\ Core i3-8100 (3,6)\8Gb\HDD 1 Тб\DVD-RW\450W\ Win 10 Pro\ кл-ра USB\ Мышь USB\ LCD Монитор 21,5 (15 штук))</p> <p>Аудитория № 406 Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 407 Учебная мебель, доска.</p> <p>Аудитория № 421 Лаборатория ИТ Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор BenQ MX660, экран настенный Classic Norma 244*183. Учебная мебель, шкафы, компьютер (Системный блок Power Cool\ Core i3-8100 (3,6)\8Gb\HDD 1 Тб\DVD-RW\450W\ Win 10 Pro\ кл-ра USB\ Мышь USB\ LCD Монитор 21,5 (15 штук))</p> <p>Читальный зал №5 Учебная мебель, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p> <p>ПО: 1.Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Бессрочная лицензия. Договор №114 от 12.11.2014 г. 2.Windows 10. Предустановленная. Бессрочная лицензия. Договор № 004 от 19.03.2019 г. 3.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Бессрочная лицензия. Договор №104 от 17.06.2013 г.</p>
---	--	--

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Менеджмент в социокультурной деятельности» на 6 семестр
очной формы обучения

Рабочую программу осуществляют:

лекции и практические занятия: доцент, канд. полит. наук Насырова Елена Валерьевна

Вид работы	Объем дисциплины Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	108/3
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	65,2
лекционных	32
практических	32
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	6,8

Форма контроля:
экзамен 5 семестр

№п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР	ЛР	СР		
	2	3	4	5	6	8	9
1	<p>Модуль 1. Менеджмент и виды культурной деятельности.</p> <p><i>Тема 1. Возникновения менеджмента как науки. Научные идеи и теории деятельности. Действия и деятельность, мотивы деятельности, классификация потребностей. Саморегуляция и социальная направленность процесса. Коллективная деятельность людей; правила социальной организации; личностные качества субъекта. Хозяйствующие структуры и деятельность. Взаимодействие структур: процесс практики, внутренний ресурс и потенциал. Ресурсы и возможности как виды структурных обстоятельств.</i></p>	4	4		0	Знакомство с рекомендуемой литературой. Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия.	Выступление по теме практического занятия.
2	<p><i>Тема 2. Менеджмент и виды деятельности. Принципы и методы управленческой деятельности. Сферы культурной деятельности. Советский подход к управлению. Социальная адаптация личности к рыночной экономике. Формирование частнособственнического сознания. Становление рыночных отношений. Отношение к реформам: тенденции социальной дифференциации населения. Влияние западного опыта на формирование современного управления. Становления отечественного предпринимательства</i></p>	4	4		0	Знакомство с рекомендуемой литературой. Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия.	Выступление по теме практического занятия.
3	<i>Тема 3. Социокультурный менеджмент как компонент</i>	4	4		1	Знакомство с	Выступление по

	<p>культурной политики.</p> <p>Понятие и сущность политики государства. Культура и политика. Определенная и целенаправленная культурная политика государства XIX – XX в.в. Негативные последствия «Культурной революции». Направления идеологического и культурно-воспитательного воздействия на формирование исполнителя команд вышестоящих инстанций..</p>					<p>рекомендуемой литературой.</p> <p>Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия.</p>	<p>теме практического занятия.</p>
4	<p><i>Тема 4.</i> Функции государства в управлении социокультурной сферой.</p> <p>Основные задачи культурного строительства послевоенного периода. Доступность как основная черта культурной политики государства в потреблении культурных и духовных ценностей. Ориентиры культурной политики в постсоветский период.</p>	4	4		2	<p>Знакомство с рекомендуемой литературой.</p> <p>Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия. Подготовка к тестированию.</p>	<p>Выступление по теме практического занятия.</p> <p>Тестирование.</p>
5	<p>Модуль 2.</p> <p>Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.</p> <p><i>Тема 5.</i> Кадровые и информационные ресурсы социокультурного менеджмента.</p> <p>Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки. Персонал учреждений культуры. Кадровая политика предприятия. Общие и универсальные требования к работникам сферы культуры. Содержание и методы подбора компетентного персонала. Работа с информацией о кандидатах. Требования к расстановке кадров. Принятие решения о найме и оформление соответствующих документов. Санкции. Система последовательных мер воздействий на персонал.</p>	4	4		0	<p>Знакомство с рекомендуемой литературой.</p> <p>Подготовка материала к докладу по теме практического занятия.</p>	<p>Выступление по теме практического занятия.</p>
6	<p><i>Тема 6.</i> Модели социокультурного управления.</p> <p>Профессиональная компетентность менеджера культуры.</p>	4	4		1	<p>Знакомство с рекомендуемой</p>	<p>Выступление по теме</p>

	Особенности деятельности менеджера культурной деятельности. Специфические требования, обусловленные особенностями культурной деятельности и ее конкретных субъектов. Сопричастный менеджмент и его особенности. Профессионализм и компетентность. Показатели профессиональной компетентности менеджера социально-культурной деятельности. Взаимосвязь знаний и деятельности менеджера. Виды знаний, определяющие компетентность менеджера. Структура профессиональной компетентности. Профессиональное мышление менеджера. Типы мышления. Этические нормы менеджера социально-культурной деятельности. Взаимоотношения менеджера и исполнителя. Этика взаимоотношений менеджера с представителями. Понятие "профессия менеджера". Характеристика мотиваций традиционной и инновационной личности менеджера.					литературой. Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия.	практического занятия.
7	<i>Тема 7. Культура менеджмента и организационная культура фирмы.</i> Понятие и сущность "планирование" деятельности культурных учреждений. Планирование – функция менеджера. Организация, руководство и контроль. Заявление о миссии культурного учреждения. Этапы процесса планирования. Стратегические цели и планы учреждения в целом. Тактические цели и планы. Типы культурных учреждений, их миссия и характеристика планируемой деятельности. Виды планов в сфере культуры различаются в зависимости 1) от содержания планируемой деятельности, 2) уровня принятия плановых решений, 3) степени директивности и 4) сроков, на которые они рассчитаны. Стратегическое и тактическое планирование.	4	4		0	Знакомство с рекомендуемой литературой. Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия.	Выступление по теме практического занятия.
8	<i>Тема 8. Региональные системы управления социокультурной деятельностью</i> Характеристика основных компонентов организационной	2	2		0	Знакомство с рекомендуемой литературой.	Выступление по теме практического

	культуры в регионах: информационный дизайн, архитектурный дизайн, оформительский дизайн, внешний облик сотрудников. Компоненты психологии управления, которые определяют организационную культуру и фирменный стиль в регионах.					Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия.	занятия.
9	<p><i>Тема 9. Соответствие культурной политики задачам государства в условиях новой социально-политической системы</i></p> <p>Культура менеджмента и организационная культура фирмы. Понятие и сущность организационной культуры. Характеристика основных типов организационных культур. Корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации.</p>	2	2		0,8	Знакомство с рекомендуемой литературой. Подготовка материала к выступлению по теме практического занятия. Подготовка к тестированию.	Выступление по теме практического занятия. Тестирование.

**Рейтинг-план дисциплины
«Менеджмент социокультурной деятельности»**

Направление подготовки 51.03.03 Социокультурная деятельность
Курс 3, семестр 6

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Модуль 1. Менеджмент и виды культурной деятельности.				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	2	5	0	10
2. Выступление по теме практического занятия	2	5	0	10
Рубежный контроль				
Контрольная работа		1	0	15
Модуль 2. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	2	5	0	10
2. Выступление по теме практического занятия	2	5	0	10
Рубежный контроль				
Тестирование		1	0	15
Поощрительные баллы				
Публикация статей			0	5
Подготовка проектов			0	5

Посещаемость				
Посещение лекционных занятий			0	-6
Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен		1	0	30