

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н.Костина
«20» «08» 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Менеджмент в сфере культуры»

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль «Менеджмент непроизводственной сферы»

Рабочая программа учебной дисциплины «Менеджмент в сфере культуры» для студентов второго курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент непромышленной сферы» очной и заочной форм обучения.

Автор(ы), разработчик(и):

доцент, д.иск.н, Е.Н.Ушаповская

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры

«Менеджмент непромышленной сферы»

Протокол заседания ПМК от

08.06.2017

№ 10

дата

Председатель ПМК


(подпись)

Я.В. Ободец

(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на заседании кафедры

«Менеджмент непромышленной сферы»

Протокол заседания кафедры от

09.06.2017

№ 15

дата

Заведующий кафедрой


(подпись)

В.В. Дорофиенко

(инициалы, фамилия)

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Целью изучения дисциплины «Менеджмент в сфере культуры» является формирование основополагающих знаний в области социокультурного менеджмента и обеспечение будущего специалисту профессионализм в выборе форм, средств и методов управления.

К задачам дисциплины можно отнести следующее:

- формирование у студентов представления о многообразии видов социокультурного менеджмента;
- изучение методологии решения конкретных социокультурных проблем управления социокультурным учреждением;
- привить практические навыки управления интеллектуальной и трудовой деятельностью персонала.

Код компетенции по ГОС	Наименование компетенции	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОК-2	Способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Знать: – сущность и специфику менеджмента в сфере культуры; – основы организации управления как процесса создания системы органов управления учреждений культуры;
ПК-2	Владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде	– структуру и функции органов управления учреждений культуры различных уровней; – основные положения и практический инструментарий менеджмента необходимые каждому специалисту, занятому в сфере деятельности культуры. Уметь: – применять правовые и нормативные акты, регулирующие деятельность органов управления и различные аспекты деятельности учреждений культуры. Владеть: – навыками управления деятельностью в сфере культуры; – способностью построения организационных структур управления учреждений культуры, их оптимизации с учетом современных тенденций в отрасли.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Менеджмент в сфере культуры» относится к его обязательным дисциплинам вариативной части.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

При изучении дисциплины «Менеджмент в сфере культуры» требуются знания и умения, полученные при изучении таких дисциплин: «Введение в специальность», «Социология».

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Менеджмент в сфере культуры», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Деловые коммуникации», «Рекламная деятельность», «Методы принятия управленческих решений», «Публичное управление».

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

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр №3	Семестр №3
Общая трудоемкость	3	108	108	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				54	8
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				36	4
Самостоятельная работа (всего)				54	100
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

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

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Основы методологии менеджмента в сфере культуры										
Тема 1.1. Сфера культуры и технология менеджмента	2		4	6	12	2		2	10	14
Тема 1.2. Технология планирования в сфере культуры	2		4	6	12				12	12
Тема 1.3. Современные информационные технологии и менеджмент в сфере культуры	2		4	6	12				12	12
Итого по разделу:	6		12	18	36	2		2	34	38
Раздел 2. Кадровое обеспечение менеджмента в сфере культуры										
Тема 2.1. Эффективность менеджмента в сфере культуры	2		4	6	12	2		2	10	14
Тема 2.2. Управление персоналом в сфере культуры	2		4	6	12				12	12
Тема 2.3. Профессиональная компетентность социокультурного менеджера	2		4	6	12				12	12
Итого по разделу:	6		12	18	36	2		2	34	38
Раздел 3. Источники финансирования социокультурной сферы										
Тема 3.1. Специфика поиска потенциальных спонсоров	2		4	6	12				10	10

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 3.2. Привлечение и аккумуляция финансовых средств (фандрайзинг)	2		4	6	12				12	12
Тема 3.3. Разработка проекта спонсорского пакета	2		4	6	12				10	10
Итого по разделу:	6		12	18	36				32	32
Всего за семестр:	18		36	54	108	4		4	100	108

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Раздел 1. Основы методологии менеджмента в сфере культуры				
Тема 1.1. Сфера культуры и технология менеджмента	Понятия культуры. Состав социокультурной сферы. Особенности менеджмента в сфере культуры. Понятие менеджмента в сфере культуры. Классификация услуг в сфере культуры.	Семинарское занятие №1 1. Культура и сфера культуры. 2. Социокультурная сфера. 3. Понятие менеджмента в сфере культуры	2	2
		Семинарское занятие №2 1. Система механизмов менеджмента. 2. Особенности менеджмента в сфере культуры. 3. Услуги в сфере культуры.	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 1.2. Технология планирования в сфере культуры	Классификация планов в сфере культуры (по содержанию, по степени директивности, в зависимости от уровня принятия планового решения). Сущность понятия разработки плана. Определение направлений работ, нуждающихся в дополнительной поддержке, инициировании. Понятие и сущность культурных программ. Сущность методов планирования в сфере культуры	Семинарское занятие №3 1. Виды планов в сфере культуры. 2. Организация плановой деятельности. 3. Технология планирования в сфере культуры.	2	
		Семинарское занятие №4 1. Планирование социокультурной деятельности. 2. Формирование культурных программ. 3. Определение приоритетной поддержки и развития культуры.	2	
Тема 1.3. Современные информационные технологии и менеджмент в сфере культуры	Современные информационные технологии в сфере культуры: перечень, сущность, применение. Уровень развития информационной инфраструктуры культурной деятельности. Эффективность формирования и реализации культурной политики. Задачи эффективного использования новых технологий в сфере культуры. Проблемы современных технологий, которые применяются в сфере культуры.	Семинарское занятие №5 1. Современные информационные технологии в сфере культуры. 2. Процессы информатизации сферы культуры. 3. Региональные интернет-ресурсы культурной деятельности.	2	
		Семинарское занятие №6 1. Эффективность использования информационных технологий в сфере культуры. 2. Информационные технологии как маркетинговые инструменты в сфере культуры. 3. Проблемы использования современных технологий в сфере культуры.	2	
Раздел 2. Кадровое обеспечение менеджмента в сфере культуры				

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 2.1. Эффективность менеджмента в сфере культуры	Сущность эффекта и эффективности. Три основные вида эффективности. Три методики анализа эффективности.	Семинарское занятие №7 1. Эффект и эффективность. 2. Виды эффективности. 3. Методы анализа эффективности. Семинарское занятие №8 1. Классификация методик и методических приемов, ориентированных на анализ эффективности организаций учреждений культуры. 2. Инновации в сфере культуры. 3. Проектный подход к оценке эффективности культуры.	2	2
			2	
Тема 2.2. Управление персоналом в сфере культуры	Понятие персонала учреждений сферы культуры. Состав системы работы с персоналом в сфере культуры. Понятие и сущность внутрифирменного сопротивления. Основные методы использования технологий нововведений. Две основные направленности руководства как лидерства. Виды и методы стимулирования персонала в сфере культуры.	Семинарское занятие №9 1. Особенности персонала учреждений сферы культуры. 2. Формирование кадрового резерва учреждений сферы культуры. 3. Формирование организационной культуры в организации. Семинарское занятие №10 1. Система работы с персоналом. 2. Управление сопротивлениями. 3. Лидерство и стили руководства.	2	
			2	
Тема 2.3. Профессиональная компетентность социокультурного менеджера	Гуманизация образования и профессиональное мастерство специалиста. Самореализация личности и профессиональное мастерство. Профессиональное мастерство как целостная система.	Семинарское занятие №11 1. Характеристика компонентов мастерства специалиста социокультурной сферы. 2. Психолого-педагогические условия формирования профессиональных качеств специалиста	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
		социокультурной сферы. 3. Арт-менеджмент. Семинарское занятие №12 1. Профессиональная компетентность менеджера. 2. Креативность как профессионально важное качество специалиста социально-культурной деятельности. 3. Социальный, юридический, экономический статус специалиста.	2	
Раздел 3. Источники финансирования социокультурной сферы				
Тема 3.1. Специфика поиска потенциальных спонсоров	Технологии работы со спонсорами. Поиск компаний. Установление контакта со спонсором.	Семинарское занятие №13 1. Поиск потенциальных спонсоров. 2. Спонсорство СМИ. 3. Спонсорство бизнеса.	2	
		Семинарское занятие №14 1. Информационное спонсорство. Суть. Особенности. 2. Спонсорская реклама и PR. 3. Дизайн письма-обращения к потенциальным спонсорам.	2	
Тема 3.2. Привлечение и аккумулярование финансовых средств (фандрайзинг)	Понятие и сущность фандрайзинга, фандрайзинговой кампании. Задачи фандрайзера. Условия обеспечения успеха фандрайзинга. Информационное обеспечение фандрайзинга. Специальные мероприятия: перечень, применение. Оценка эффективности конечных результатов фандрайзинга.	Семинарское занятие №15 1. Определение фандрайзинга. 2. Организационное и техническое обеспечение фандрайзинга. 3. Планирование фандрайзинговой компании.	2	
		Семинарское занятие №16 1. Корпоративный фандрайзинга. 2. Сущность краудфантинга.	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
		3. Эффективность фандрайзинга и краудфантинга.		
Тема 3.3. Разработка проекта спонсорского пакета	Понятие спонсоринга и спонсорства. Направления спонсоринга. Теоретические подходы к определению и разработке спонсорского пакета.	Семинарское занятие №17 1. Спонсорские градации как перечень всех спонсорских пакетов. 2. Позиции спонсорского пакета (описание, программа, сведения о поддержке, бюджет). 3. Реклама и PR для спонсоров.	2	
		Семинарское занятие №18 1. Рекламно-информационная поддержка спонсора. 2. Имидж поддерживающего предприятия как основа формирования имиджа спонсора. 3. Система гарантий спонсоров и организаторов.	2	

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Ущаповская Е.Н. Менеджмент в сфере культуры: методические рекомендации для проведения семинарских занятий / Е.Н. Ущаповская. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонГУУ», 2017. – 44 с.

2. Лаврищева М.В. Менеджмент в сфере культуры: методические рекомендации для выполнения самостоятельной работы / сост. М. В. Лаврищева. – Донецк: ДонГУУ, 2015. – 35 с.

3. Ущаповская, Е.Н. Менеджмент в сфере культуры: конспект лекций / Е.Н. Ущаповская. – Донецк: ДонАУиГС, 2017.- 132 с (в электронном варианте, режим доступа <https://drive.google.com/drive/folders/0B66PkWjwU5AKUXVnZllpM2dqdc>).

Перечень вопросов для самоподготовки

1. Массовая культура и бизнес.
2. Эволюция технологии менеджмента в сфере культуры.
3. Компетентность современного менеджера в сфере культуры.

4. Система процессов менеджмента в сфере культуры.
5. Маркетинговый подход в менеджменте сферы культуры.
6. Проектирование организационной структуры управления учреждения сферы культуры.
7. Оценка качества работы менеджеров сферы культуры.
8. Особенности развития музейного дела в современных условиях.
9. Организация деятельности современного музея.
10. Направления развития музейного менеджмента.
11. Развитие производства промышленно-производственных товаров.
12. Менеджмент в производстве и реализации промышленно-производственных товаров.
13. Возрождение бизнеса в изобразительном искусстве.
14. Взаимоотношения профессиональных участников арт-рынка.
15. Перспективы развития арт-бизнеса в республике.
16. Понятие и структура шоу-бизнеса.
17. Организация производства в шоу-бизнесе.
18. Этика менеджмент в шоу-бизнесе.
19. Этапы развития отечественной киноиндустрии.
20. Менеджмент кинобизнеса.
21. Глобальные информационные технологии в кинобизнесе.
22. Менеджмент кинопроекта.
23. Особенности библиотечного менеджмента.
24. Организация деятельности современной библиотеки.
25. Подготовка кадров для учреждений в сфере культуры.
26. Повышение квалификации и переподготовка кадров для сферы культуры.
27. Менеджмент в индустрии звукозаписи.
28. Особенности издательско-полиграфического менеджмента.
29. Особенности менеджмента домов детского и юношеского творчества.
30. Менеджмент дворцов культуры.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Зайцева Н.А. Менеджмент в социально-культурном сервисе и туризме: учебник для студентов вузов / Н.А. Зайцева. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 236 с. – (Высшее профессиональное образование).
2. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: учебник для студентов вузов / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 263 с. – (Высшее образование).
3. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: учеб. пособие / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 384 с. – (Высшее образование).
4. Тульчинский Г. Л., Шекова Е. Л. Менеджмент в сфере культуры. Учебное пособие.— 4 е изд., испр. и доп. — СПб.: Лань, Планета музыки, 2009. — 528 с. — (Учебники для вузов. Специальная литература).
5. Райченко А.В. Административный менеджмент: учебник / А.В. Райченко. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 416 с.
6. Ерасов Б.С. Социальная культурология: учебник для студентов высших учебных

заведений / Б.С. Ерасов. – Изд. 4-е. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 592 с.

7. Культура менеджмента (социально-психологические аспекты): монография / под ред. В.Н. Гончарова. – Донецк: СПД «Куприянов В.С.», 2007. – 210 с.

8. Михеева Н.А. Менеджмент в социально-культурной сфере: учеб. пособие / Н.А. Михеева, Л.Н. Галенская. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2007. – 170 с.

9. Социальная политика: учебник / под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 544 с.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Аги У. Самое главное в PR / У. Аги, Г. Кэмерон, Ф. Олт, Д. Уилкоккс; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 560 с.

2. Артемьева Т.В. Фандрайзинг. Привлечение средств на проекты и программы в сфере культуры и образования / Т.В. Артемьева, Г.Л. Тульчинский. – М.: Изд-во «Планета музыки», «Лань», 2010. – 288 с.

3. Гринберг А.С. Информационный менеджмент: учеб. пособие для вузов / А.С. Гринберг, И.А. Король. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.

4. Дриккер А.С. Эволюция культуры: информационный отбор: Науч. монография / А.С. Дриккер. – СПб.: Акад. проект, 2010. – 180 с.

5. Жаркова Л.С. Организация деятельности учреждений культуры: Учебник для студентов вузов культуры и искусств. – М.: Издательский дом МГУКИ, 2010. – 396 с.

6. Зеленина Л.Э. Программно-целевое планирование деятельности учреждений культуры / Л.Э. Зеленина, Г.Л. Тульчинский. – М.: [Б.и.], 2007. – 66 с.

7. Колбер Ф., Нантель Ж., Рич Дж.Д. Маркетинг культуры и искусства / Ф. Колбер, Ж. Нантель, Дж. Д. Рич; пер. с англ. Л. Мочаловой. – СПб: Изд. Васин А.И., 2007. – 256 с.

8. Марков А. П. Проектирование маркетинговых коммуникаций: рекламные технологии, связи с общественностью, спонсорская деятельность: учеб. пособие для вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 543 с.

9. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учеб.-практич. пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малув. – М.: Дашков и К, 2015. – 344 с.

10. Переверзев М.П., Косцов Т.В. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учеб. пособие / М.П. Переверзев, Т.В. Косцов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 192 с.

11. Столпер К.Л. Успешный фандрайзинг для учреждений культуры / К.Л. Столпер, К.Б. Хопкинс. – СПб., 1995. – 210 с.

12. Томпсон О.И. Новые технологии и культурное наследие: Учеб. пособие / О.И. Томпсон. – М.: Изд-во Ин-та им. И.Е. Репина, 2010. – 112 с.

13. Толочек В.А. Стили совместной деятельности / В.А. Толочек. – М., 2000.

14. Чижиков В.М., Чижиков В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебник. – М.: МГУКИ, 2008. – 611 с.

15. Чумиков, А. Н. Актуальные связи с общественностью: сфера, генезис, технологии, области применения, структуры : учеб.- практ. пособие / А. Н. Чумиков, М. П. Бочаров. - М.: Юрайт, Высшее образование, 2009. – 720, [1] с.: ил., [8] л. ил., табл.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Российский государственный социальный университет www.rgsu.net; <http://soc.lib.ru/su/>; <http://www.ecsocman.edu.ru/socis/>; <http://www.isras.ru/socis.html>.

2. <http://drupal.psychosfera.ru> – на сайте доступен электронный журнал.

3. <http://ssopir.ru/> – сайт Союза Социальных Работников и Социальных Педагогов.

4. <http://www.sozrabota.ru/> – неофициальный сайт с пополняемой библиотекой учебной литературы по социальной работе на русском языке (учебники, статьи,

программы и т.п.).

5. <http://www.socialwork-archive.org/> – архив видео-материалов, посвященных социальной работе. Все материалы переводятся создателем сайта. Помимо видео, также имеются ссылки на аудио-материалы, художественные и документальные фильмы о социальной работе. Архив пополняется и расширяется.

6. <http://www.socialwork.ru/3w78rmf09a.html> – подборка материалов по социальной работе для студентов на сайте Факультета социологии и социальной работы Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского.

7. <http://www.socialworktoday.com> – американский журнал «Социальная работа сегодня». Выкладываются полнотекстовые статьи из каждого номера. Есть архив старых номеров.

8. <http://www.socialworker.com/> – сайт американского журнала «Новый социальный работник», рассчитан на студентов. В разделе Download – pdf-файлы с журналами.

9. <http://www.socialworkchat.org/index.php> – сайт объединяет в себе чат и форум социальных работников и студентов социальной работы. В форуме рассматриваются любые вопросы – от выбора университета до уровня зарплаты, от работы с отдельными группами клиентов до этики социальной работы. За каждый раздел форума отвечает отдельный социальный работник. В чате по расписанию, указанному на сайте, происходят встречи по различным темам, к примеру: «Вопросы частной практики», «Социальная справедливость», «Социальная работа с пациентами, больными раковыми заболеваниями» и т.п. Иногда для общения приглашаются специальные гости. Важным препятствием для участия в чате, помимо возможного незнания языка, является разница во времени с США.

10. <http://socialworkpodcast.com/> – подкаст о социальной работе. Автор подкаста проводит серию интервью с социальными работниками об их работе с зависимостями, депрессией, об исследованиях в сфере социальной работы, др. Помимо аудио выкладываются полные тексты интервью и список литературы по теме, с которой можно ознакомиться.

11. www.vusnet.ru – Библиотека РГИУ (Российского гуманитарного Интернет-университета). Книги по философии, психологии, религиоведению, экономике, социологии и др. гуманитарным наукам.

12. Методика исследований в социальной работе // <http://ellib.library.isu.ru/showdoc.php?id=1798>, февраль 2011 г.

13. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. – М., 2001. – 288 с. – Режим доступа: <http://www.klex.ru/8sp>

14. Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. – Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ». – М.: Московский общественный научный фонд; Центр социальной политики и гендерных исследований, 2007. – 234 стр. – Режим доступа: <http://www.mpsf.org/files/books/nd1451.pdf>

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

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Образовательную деятельность обеспечивают электронные версии учебников и учебно-методических пособий, базы данных Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, библиографические и полнотекстовые ресурсы свободного доступа, отражаемые в каталоге Интернет-ресурсов.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

– Программы демонстрации видеоматериалов (проигрыватель «Windows Media

Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point») и т.п.

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Доступ к электронным библиотечным ресурсам ГОУ ВПО ДонАУиГС
<http://vk.com/lib406>

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

ЭБС издательства «Лань» <http://e.lanbook.com>

ЭБС университетская библиотека online <http://www.biblioclub.ru>

<http://www.lib.asu.ru> – сайт научной библиотеки АлтГУ

<http://www.isras.ru> – сайт института социологии РАН

<http://www.elibrary.ru> – научная электронная библиотека

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Основными формами промежуточного контроля знаний являются:

обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;

решение ситуационных задач, тестов и их обсуждение с точки зрения умения формулировать выводы, вносить рекомендации и принимать адекватные управленческие решения;

выполнение контрольных заданий и обсуждение результатов;

участие в дискуссии по проблемным темам дисциплины и оценка качества анализа проведенной научно-исследовательской работы;

написание рефератов;

самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины в форме зачета, позволяет оценить уровень сформированности компетенций и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы, тестовых заданий и т.п.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по государственной шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

90-100% – «5»,

75-89% – «4»,

60-74% – «3»,

менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Задание 1

Коммерческое предприятие в 2008 г. получило налогооблагаемую прибыль в размере 20 млн. руб. Фирма входит в список предприятий, которым соответствующие министерства дают разрешение использовать часть налога на прибыль на благотворительную помощь.

Вопрос: Какую сумму фирма может выделить из суммы налога на прибыль на благотворительность?

Задание 2

Коммерческая организация заключила спонсорский договор с городским театром. На основании данного договора предприятие перечислило на расчетный счет театра 1500 тыс. руб. В 2009 г. других рекламных расходов у предприятия не было. Бухгалтерия предприятия отнесла данные расходы на статью «Реклама» и включила эту сумму в расходы, снижающие налогооблагаемую прибыль.

Общий объем дохода предприятия за этот год составил 100 млн. руб. Расходы (включая спонсорские) составили за год 80 млн. руб.

Представленная к налогообложению прибыль – 30 млн. руб.

Вопрос: Правильно ли это?

Задание 3

Некоммерческая организация – частный театр – в связи с проведением реконструкции распродаёт часть основных производственных фондов, приобретённых за счёт доходов от уставной деятельности.

Вопросы:

а) Считается ли полученная выручка от реализованного оборудования прибылью?

б) Как рассчитать стоимость продаваемых ценностей, чтобы не получить убыток и в то же время не платить налог на прибыль, т. е. «выйти в ноль»?

Критерии оценки результатов решения задачи:

Оценка	Критерии оценки
5	Решение задачи верное и выбран рациональный путь решения
4	Ход решения задачи и ответ верный, но было допущено несколько негрубых ошибок
3	Ход решения задачи верный, но была допущена одна или две ошибки, приведшие к неправильному ответу

2	При решении задачи получен неверный ответ, связанный с грубой ошибкой, отражающей непонимание студентом сути задания или если решение задачи отсутствует полностью
---	--

Тестовые задания

1. Учреждения культуры важны тем, что они:

- а) осуществляют социально значимую деятельность;
- б) приносят доход;
- в) обеспечивают нравственное воспитание.

2. Социально-культурная сфера включает в себя деятельность:

- а) коммерческую;
- б) некоммерческую;
- в) коммерческую и некоммерческую.

3. Соотношение и взаимосвязь управленческих решений, планирования, контроля, учета и отчетности обеспечивается механизмом в сфере культуры:

- а) информационным;
- б) экономическим;
- в) организационным.

4. Государственное регулирование деятельности в сфере культуры – это:

- а) принятие законодательных норм и гарантий;
- б) контроль выполнения законодательства;
- в) выделение средств госбюджета.

5. Средства госбюджета, выделяемые на деятельность в сфере культуры, могут получать:

- а) только государственные учреждения и организации;
- б) частные лица и инициативные группы;
- в) общественные организации.

6. Мировой опыт финансирования, поддержки и развития сферы культуры показал существование трех основных типов экономики культуры в зависимости от механизма ее финансирования:

- а) романский;
- б) германский;
- в) англо-американский.

7. Можно выделить две крайние позиции по отношению к проблеме определения приоритетов:

- а) американский и постсоветский;
- б) американский и германский;
- в) германский и постсоветский.

8. В настоящее время в сфере культуры сложилось несколько групп методов планирования:

- а) аналитическое и нормативное планирование;
- б) целевое обоснование планов и планирование материального и финансового обеспечения;
- в) планирование организационного обеспечения.

9. Нормативное планирование:

- а) облегчает менеджмент;
- б) затрудняет менеджмент, ставя ему рамки;
- в) является государственным вмешательством в бизнес-процессы.

10. Фандрайзинг – это:

- а) обеспечение основных фондов;
- б) обеспечение оборотных средств;
- в) обеспечение зарплаты исполнителям.

11. Условиями успешного фандрайзинга являются:

- а) хорошая реклама проекта;
- б) хорошая репутация и привлекательный имидж организации;
- в) большой круг личных знакомств.

12. Разработка проектов начинается с:

- а) определения целей;
- б) выявления актуальных проблем;
- в) поиска необходимых средств.

13. После получения позитивного ответа от потенциального донора на предложение следует:

- а) разработать бюджет проекта;
- б) подготовить проект договора;
- в) оформить письмо с благодарностью.

14. Главным ресурсом в сфере культуры является:

- а) общность интересов, их актуализация, активизация и мобилизация;
- б) финансовые;
- в) человеческие.

15. Эффективность формирования и реализации культурной политики главным образом зависит от:

- а) уровня развития информационной инфраструктуры культурной деятельности;
- б) результатов деятельности учреждений культуры;
- в) желания и возможности населения региона участвовать в сфере культуры.

16. Взаимосвязанный комплекс направлений деятельности и механизмов, обеспечивающий объединение усилий и ресурсов участников культурного процесса и качество предоставляемых ими продуктов и услуг - это:

- а) социальная инфраструктура региона;
- б) информационная инфраструктура культурной деятельности;
- в) сфера культуры.

17. Категория работников, которым в силу их способностей, профессиональных знаний и умений, опыта и компетентности поручено осуществлять деятельность учреждений культуры и руководство ими - это:

- а) персонал учреждений культуры;
- б) руководящее звено в персонале учреждений культуры;
- в) деятели культуры.

18. Различаются три основных вида оценок работы персонала:

- а) текущие, эпизодические, периодические;

- б) предварительные, текущие, заключительные;
- в) текущие, эпизодические, заключительные.

19. Технология нововведения пользуется тремя основными методами управления внутрифирменным сопротивлением:

- а) принудительное, адаптивное и антикризисное;
- б) принудительное, адаптивное и кризисное;
- в) принудительное, кризисное и антикризисное.

Тематика рефератов

1. Система управленческой деятельности. Механизмы управления в сфере культуры.
2. Сфера культуры: виды деятельности, организации, особенности менеджмента.
3. Вклад сферы культуры в социально-экономическое развитие и профессиональное самоопределение работников культуры.
4. Эволюция современного менеджмента и сфера культуры.
5. Источники финансирования деятельности учреждений культуры.
6. Понятие и значение фандрайзинга.
7. Организационное и информационное обеспечение фандрайзинга.
8. Проведение фандрайзинговой кампании.
9. Специальные события и мероприятия как формы фандрайзинга.
10. Государственное регулирование поддержки и развития культурной деятельности: зарубежный и отечественный опыт.
11. Глобализация и развитие культуры региона.
12. Определение приоритетов развития сферы культуры.
13. Некоммерческие организации сферы культуры: виды, роль и значение.
14. Культурная программа как экономический метод управления и социальной защиты.
15. Культура и бизнес.
16. Спонсорство, патронаж и благотворительность. Мотивы и формы. сотрудничества, проблемы развития.
17. Традиционная и массовая культуры, «высокое» и «новое» искусство: особенности менеджмента.
18. Организационное обеспечение фандрайзинга.
19. Информационное обеспечение фандрайзинга.
20. Этапы фандрайзинговой кампании.
21. Специальные мероприятия в фандрайзинге.
22. Организация разработки программы или проекта.
23. Технология разработки региональных культурных программ.
24. Аналитические методы планирования. Ситуационный и маркетинговый анализ.
25. Роль, значение и требования к содержанию бизнес-плана.
26. Нормы и нормативы в сфере культуры.
27. Методы планирования организационного обеспечения.
28. Балансовый метод планирования. Виды балансов.
29. Учёт и отчётность в сфере культуры: роль, виды и организация.
30. Контроль в управлении учреждением культуры.
31. Организация и проведение инспекторской проверки.
32. Реинжиниринг бизнес-процессов.
33. Управление нововведением. Методы управления сопротивлением.
34. Культура руководства: содержание, функции, критерии.
35. Культура делового общения. Национальные и этнические деловые особенности.

Показатели и критерии оценки реферата

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
1. Новизна реферата	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	соответствие содержания теме реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал.	30
3. Обоснованность выбора источника	– круг, полнота использования литературных источников по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов).	20
4. Соблюдение требований к оформлению	– правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата.	20
5. Грамотность	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.	10

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний,**умений, навыков и/или опыта деятельности**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Менеджмент в сфере культуры» осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля.

Текущий контроль организуется в формах:

- устного опроса (фронтальной беседы, индивидуального опроса, докладов);
- контрольных работ;
- проверки письменных заданий (решения задач, рефератов);
- тестирования.

Промежуточный контроль осуществляется в форме зачета. Каждая форма промежуточного контроля включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения студентами знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

9. Методические рекомендации (указания) для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Менеджмент в сфере культуры» является одной из важнейших

дисциплин общепрофессионального цикла при подготовке кадров в области менеджмента и ставит своей целью приобретение знаний и навыков, необходимых для будущей профессиональной деятельности. Методика изучения дисциплины строится из следующих элементов:

- теоретические аудиторные занятия;
- семинарские аудиторные занятия;
- самостоятельная работа.

В преподавании дисциплины используются преимущественно традиционные образовательные технологии:

- лекции;
- семинарские занятия.

Цель лекции – сообщение новых знаний, систематизация и обобщение накопленных, развитие познавательных и профессиональных интересов.

Семинар – вид групповых занятий по какой-либо научной, учебной и другой проблематике, активное обсуждение участниками заранее подготовленных сообщений, докладов и т.п.

Семинарские занятия расширяют и закрепляют знания, заложенные в теории предмета. На них выносятся вопросы, особенно необходимые для практики, или проблемные вопросы, которые возможно решить только в процессе сотрудничества. Среди обязательных требований к семинару – предварительное ознакомление студента с темой, вопросами и литературой по данной теме.

Студенту необходимо уделять больше внимания изучению не только лекционного материала, но и дополнительной специальной литературы. Для более эффективной работы с источниками студенту предлагается осуществлять конспектирование рекомендованной литературы.

Знание дисциплины предполагает владение основными понятиями и определениями курса и умение проиллюстрировать его примерами. При этом обращается внимание на очень важное для специалистов требование, как грамотная устная и письменная речь. Чтобы соответствовать этому требованию, студенту необходимо больше уделять внимание изучению не только лекционного материала, но и дополнительной специальной литературы. Для более эффективной работы с источниками студенту предлагается осуществлять конспектирование рекомендованной литературы.

Прорабатывая материал лекций, студент обязан отметить в конспекте утверждения, определения, выводы, смысл или обоснованность которых ему непонятны, и обратиться к рекомендуемой литературе за разъяснениями. Если рекомендуемая литература не содержит необходимых объяснений, необходимо обратиться к преподавателю с вопросом на семинарском занятии или во время, выделенное для индивидуальных консультаций. Если на семинаре задан вопрос, имеющий частное значение или слабо связанный с обсуждаемой темой, преподаватель имеет право назначить студенту индивидуальную консультацию в пределах времени, устанавливаемых действующим учебным планом.

Студент обязан в полном объеме использовать время самостоятельной работы, предусмотренное настоящей рабочей программой, для изучения соответствующих разделов дисциплины, и своевременно обращаться к преподавателю в случае возникновения затруднений при выполнении самостоятельной работы.

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

При изучении дисциплины необходимы лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием имеющемся в ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

Оформление сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета.

Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД

«Менеджмент в сфере культуры»

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

(профиль «Менеджмент непроеизводственной сферы»)

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)
Реквизиты протокола заседания кафедры от _____ № _____ дата _____