

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ КОНСАЛТИНГА, АУДИТА И ОБРАЗОВАНИЯ»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ООО «МАКАО»  
В.А. Зеленев  
«20» января 2020 года



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular blue stamp. The stamp contains the following text: 'ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ' (top arc), 'ИНН 6454107860' (top inner arc), '«МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ КОНСАЛТИНГА, АУДИТА И ОБРАЗОВАНИЯ»' (center), 'ОГРН 1166451073171' (bottom inner arc), and 'г.САРАТОВ' (bottom arc). There are small asterisks on either side of the city name.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
образовательной программы  
дополнительного профессионального образования  
**«Менеджмент в социально-культурной сфере»**

**Вид обучения**

Повышение квалификации

**Документ о квалификации**

Удостоверение о повышении квалификации

**Общая трудоемкость**

72 часа

**Форма обучения**

Очно-заочная с элементами электронного обучения и дистанционными образовательными технологиями

САРАТОВ 2020

## **Раздел 1. Характеристики учебных занятий**

**1.1 Цели и задачи учебных занятий.** Целью изучения программы является ознакомление слушателей с современными технологиями управления деятельностью учреждений социально-культурной сферы. Программа призвана формировать понимание специфики менеджмента социально-культурной сферы, способствовать осознанию общих закономерностей менеджмента и особенностей данной деятельности, заданных спецификой сферы культуры, пониманию приемов бизнеса и некоммерческой социальной практики в сфере культуры.

Основные задачи программы:

- систематизация знаний слушателей об управленческой деятельности;
- ориентация на готовность к осуществлению основных видов профессиональной деятельности в управлении учреждениями социально-культурной сферы (разработка и реализация социально-культурных программ; организация и постановка культурно-массовых мероприятий, театрализованных представлений, культурно-досуговых программ);
- освоение слушателями правовых актов, регулирующих деятельность в области культуры, трудового права;
- приобретение ими знаний в области осуществления финансово-экономической и хозяйственной деятельности учреждений культуры;
- освоение слушателями современных технологий ведения просветительской и управления образовательной деятельностью в социально-культурной сфере.

**1.2 Требования к подготовленности обучающегося к освоению содержания учебных занятий (пререквизиты).** К освоению программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное / высшее образование / получающие среднее профессиональное / высшее образование. Целевой аудиторией являются работники социально-культурной сферы,

осуществляющие профессиональную деятельность в сфере управления организациями, такими как дома культуры, клубы, библиотеки, музеи и пр.: руководители муниципальных учреждений культуры, руководители муниципальных образовательных учреждений культуры, руководители структурных подразделений, специалисты учреждений культуры.

### **1.3 Перечень результатов обучения**

В результате изучения программы обучающийся должен:

Знать:

- содержание теоретических и методологических концепций менеджмента в социально-культурной сфере;
- сущность и структуру технологий социально-культурной деятельности;
- направления государственной культурной политики в Российской Федерации;
- способы организации работы маркетинговых служб;
- средства, формы и методы технологического процесса.

Уметь:

- реализовывать технологии менеджмента в сфере социально-культурной деятельности;
- разрабатывать цели и приоритеты творческо-производственной деятельности учреждений культуры, реализующих социально-культурные технологии (культурно-просветительные, культуроохранные, культурно-досуговые, рекреативные);
- анализировать современную социокультурную ситуацию;
- анализировать и интерпретировать тексты по менеджменту культуры;
- оценивать практические возможности методов и стратегий менеджмента;

- оценивать эффективность менеджмента в сфере культуры и искусства;
- использовать правовые и нормативные документы в работе учреждений культуры.

Владеть:

- понятийным аппаратом менеджмента;
- основами управления персоналом в организации;
- навыками освоения технологий фандрейзинга, поиска спонсоров и благотворителей в сфере культуры;
- навыками работы с информационными технологиями в сфере культуры и искусства;
- методами и механизмами планирования в сфере культуры и искусства;
- навыками работы с нормативными документами, научной литературой и практическими заданиями.

**1.4 Перечень и объём активных и интерактивных форм учебных занятий.** Реализация программы осуществляется исключительно с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

## Раздел 2. Организация, структура и содержание учебных занятий

### Учебный план

№ п/п	Наименование дисциплин	Общее число часов по дисциплине	Аудиторных часов, всего	В том числе:		Форма контроля
				Лекции	Самостоятельная работа	
1	Государственная культурная политика в Российской Федерации	12	12	8	4	Зачет
2	Фандрейзинг в сфере культуры	18	18	14	4	Зачет

3	Управление персоналом и трудовое право в сфере культуры	16	16	12	4	Зачет
4	Информационные технологии в сфере культуры и искусства	12	12	8	4	Зачет
5	Эффективность менеджмента в сфере культуры и искусства	12	12	8	4	Зачет
<b>ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ</b>		<b>2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>Итоговый аттестационный экзамен: итоговое тестирование</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>72</b>				

### Календарный учебный график

№ п/п	Наименование модулей	Общая трудоемкость, в акад. часах	Учебные недели <sup>1</sup>
1	Государственная культурная политика в Российской Федерации	12	1
2	Фандрейзинг в сфере культуры	18	1
3	Управление персоналом и трудовое право в сфере культуры	16	1-2
4	Информационные технологии в сфере культуры и искусства	12	2
5	Эффективность менеджмента в сфере культуры и искусства	12	2
6	<b>Итоговая аттестация</b>	2	2

#### **Тема 1. «Государственная культурная политика в Российской Федерации».**

*Цель дисциплины: способствовать освоению слушателями знаний и способов деятельности в условиях современной государственной культурной политики; подготовить слушателей к практической управленческой деятельности в учреждении социально-культурной сферы; сформировать у них понимание особенностей функционирования элементов системы социально-культурной сферы в сложившихся реалиях государственной политики.*

Определение государственной культурной политики. Государственная культурная политика РФ. Основания для выработки государственной культурной политики. Цели и принципы и задачи государственной

<sup>1</sup> Учебные недели отсчитываются с момента зачисления в Образовательную организацию

культурной политики. Комплексное совершенствование системы управления. Ожидаемые результаты реализации государственной культурной политики. Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года. Современное состояние и сценарии реализации Стратегии. Цели, задачи и приоритетные направления реализации Стратегии. Целевые показатели реализации Стратегии. Механизмы реализации Стратегии. Этапы реализации Стратегии. Ожидаемые результаты реализации Стратегии.

## **Тема 2. «Фандрейзинг в сфере культуры».**

*Цель дисциплины: познакомить слушателей с особенностями процесса фандрейзинга в сфере культуры.*

Определение, сущность и виды фандрайзинга в сфере культуры. Роль фандрайзинга в финансовом обеспечении организаций сферы культуры. Механизмы осуществления фандрайзинга в сфере культуры. Осуществление информационного обеспечения фандрайзинга. Планирование фандрайзинговой деятельности. Этический кодекс фандрайзера как необходимое условие совершенствования данной деятельности.

## **Тема 3. «Управление персоналом и трудовое право в сфере культуры».**

*Цель дисциплины: сформировать у слушателей представления о концептуальных основах трудового права и управления персоналом как современных наук, а также знаний, умений и навыков в области трудового права и управления персоналом, необходимых в профессиональной деятельности.*

Кадровая политика в сфере культуры. Деятельность учреждений культуры различных форм собственности. Персонал в сфере культуры и кадровая политика. Управление персоналом и трудовое право. Соотношение интересов и механизмов регулирования. Специфика экономических методов управления персоналом в сфере культуры.

#### **Тема 4. «Информационные технологии в сфере культуры и искусства».**

*Цель дисциплины: раскрыть роль внедрения информационных технологий в сферу культуры и искусства.*

Исторический аспект внедрения информационных технологий в сферу культуры и искусства. Современные информационные технологии и менеджмент в сфере культуры. Интернет в сфере культуры и искусства. Реклама и Public Relations.

#### **Тема 5. «Эффективность менеджмента в сфере культуры и искусства».**

*Цель дисциплины: научить оценивать эффективность менеджмента в сфере культуры и искусства для её поддержания на должном уровне в целях более эффективного управления.*

Эффект и эффективность. Виды эффективности. Уровни анализа эффективности менеджмента в сфере культуры и искусства. Методы анализа эффективности менеджмента в сфере культуры и искусства.

### **Раздел 3. Обеспечение учебных занятий.**

#### **3.1. Методическое обеспечение.**

**3.1.1. Методические указания по освоению дисциплины.** Освоение рекомендованной основной и дополнительной литературы. Вы получаете доступ к обучающим материалам: учебники, лекции, практические экспертные заключения, которые изучаете согласно учебному плану.

**3.1.2. Методическое обеспечение самостоятельной работы.** Списки основной и дополнительной литературы, статьи по теме исследования, электронные ресурсы.

**3.1.3. Методика проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации и критерии оценивания.** Форма промежуточной аттестации – зачет. Оценка «зачтено» ставится при ответе, который соответствует отличной, хорошей и удовлетворительной оценке.

Критерии оценивания:

– «отлично» – получает обучающийся, если он демонстрирует глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, грамотно, логично излагает ответ, умеет связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения, при ответе формулирует самостоятельные выводы и обобщения. Освоил все практические навыки и умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

– «хорошо» – получает обучающийся, если он вполне освоил учебный материал, ориентируется в изученном материале осознанно, применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности или ответ неполный. Освоил все практические навыки и умения, предусмотренные программой, однако допускает некоторые неточности.

– «удовлетворительно» – получает обучающийся, если он обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности, не умеет доказательно обосновать свои суждения. Владеет лишь некоторыми практическими навыками и умениями, предусмотренными программой.

**3.1.4. Методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации (контрольно-измерительные материалы, оценочные средства).**

**Типовые формы заданий для промежуточной аттестации в форме зачета.**

**3.1.4.1. Типовые вопросы к зачету по теме 1 «Государственная культурная политика в Российской Федерации».**

1. Цели и задачи государственной культурной политики. Объекты и субъекты культурной политики.

2. Модель государственной культурной политики РФ. Программы культурной политики РФ (федеральные и региональные).

3. Цели, задачи и приоритетные направления Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 года.



#### **3.1.4.4. Типовые вопросы к зачету по теме 4 «Фандрейзинг в сфере культуры».**

1. Фандрейзинг: понятие, классификация, цели. Отличительные особенности фандрейзинга в сфере культуры.
2. Информационное и техническое обеспечение фандрейзинга.
3. Национальная гильдия фандрейзеров России, её задачи, направления и принципы деятельности.

#### **3.1.4.5. Типовые вопросы к зачету по теме 5 «Управление персоналом и трудовое право в сфере культуры».**

1. Состав персонала учреждений культуры. Требования, предъявляемые к работникам в сфере культуры.
2. Нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения в сфере культуры.
3. Составляющие экономических методов системы управления персоналом.

#### **3.1.4.6. Типовые вопросы к зачету по теме 6 «Информационные технологии в сфере культуры и искусства».**

1. Роль информационных и компьютерных технологий в сфере культуры и искусства. Новые формы «поддачи культуры».
2. Программное обеспечение работы сферы культуры и искусства.
3. Public Relations как одна из функций управления. PR-акции: планирование, этапы, примеры.

#### **3.1.4.7. Типовые вопросы к зачету по теме 7 «Эффективность менеджмента в сфере культуры и искусства».**

1. Понятие эффективности. Виды эффективности. Основные характеристики эффективности в сфере культуры.
2. Основные методики оценки показателей эффективности.
3. Показатели социальной эффективности: социальный индекс Вайсброда, коэффициент социальной рентабельности.

#### **3.1.5. Методика проведения итоговой аттестации и критерии**

**оценивания.** Итоговая аттестация проводится в форме тестирования.

Критерии оценивания:

«2» – до 10 верных ответов.

«3» – от 11 до 18 верных ответов.

«4» – от 19 до 24 верных ответов.

«5» – от 25 до 30 верных ответов.

### **3.1.5.1. Методические материалы для итоговой аттестации.**

#### **ТЕСТ**

***Выберите источник «информационного массива» социального проектирования***

- статистические данные
- материалы социологических исследований
- анализ периодической печати
- все ответы верны

***Социальное проектирование – это ...***

- процесс создания прототипа, прообраза социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений
- форма опережающего отражения действительности
- предвидение тенденций и перспектив возможного развития социальных систем, объектов, общественных явлений, процессов
- форма регулирования социальных процессов в обществе, связанных с жизнедеятельностью населения

***Моральный принцип, предписывающий желание помочь другим – это ...***

- альтруизм
- толерантность
- честолюбие
- эмпатия

***Какая этическая категория передает моральную необходимость***

***выполнения общественно полезных обязанностей?***

- благо
- долг
- счастье
- честь

***Какому условию НЕ должен соответствовать социальный проект?***

- должен быть создан на научной основе
- должен соответствовать личным целям руководителя
- должен выражать социальный заказ
- должен выражать общепринятые социальные ценности

***Средства мотивации труда НЕ включают в себя ...***

- вознаграждения
- проведение производственных совещаний
- повышение квалификации персонала
- обеспечение условий для самовыражения

***Что НЕ характеризует систему управления?***

- длительность работы
- прямые связи
- обратные связи
- субъект управления

***Что такое планирование?***

- отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации
- перспективу развития
- состояние организации
- интеграцию видов деятельности

***Как в теории менеджмента можно определить термин «Лидерство»?***

- это победа в конфликте

- это условия функционирования организации
- это размер заработной платы руководителя
- это способность оказывать влияние на личность и группы людей

*Склонность и внутреннее влечение к какому-нибудь делу или профессии, обоснованные наличием необходимых для дела способностями, называют ...*

- самореализация
- призвание
- предназначение
- лидерство

*Какой термин отражает личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми?*

- харизма
- авторитет
- внушение
- руководство

*Что НЕ относится к фундаментальным принципам административной этики?*

- гуманизм
- законность
- справедливость
- бюрократизм

*Что следует понимать под категорией «персонал»?*

- не полный личный состав наемных работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции
- технический состав организации, выполняющий различные производственно-хозяйственные функции

- руководящий состав организации, выполняющий различные производственно-хозяйственные функции

- полный личный состав наемных работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции

***Профессиональная пригодность – это ...***

- совокупность психических и психофизиологических особенностей, которые человеку необходимо приобрести для осуществления эффективной деятельности

- совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек не обладает для осуществления эффективной деятельности

- совокупность психических и психофизиологических особенностей, которые человеку необязательно приобретать для осуществления эффективной деятельности

- совокупность психических и психофизиологических особенностей, которыми человек обладает для осуществления эффективной деятельности

***Какую потребность удовлетворяет заключение трудовых договоров?***

- в самореализации
- в безопасности
- в стремлении к власти
- в стремлении к независимости

***Какой из ниже перечисленных пунктов НЕ относится к основным факторам мотивации труда?***

- продвижение по службе
- уровень заработной платы
- стаж работы
- условия труда

### ***Адаптация – это ...***

- содействие быстрому ознакомлению человека с работой
  - привыкание работника к организации, в которой он работает
  - взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение в новые профессиональные и социально-экономические условия труда
- система мер по информации, консультации, подбору, которая помогает человеку войти в организацию

### ***Переподготовка персонала – это ...***

- получение нового специального образования, которое predeterminedено потребностями научно-технического прогресса и социального развития
- учеба, которая направлена на развитие, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности
- получение новое специальное образование, совершенствование знаний, умений и навыков в конкретной сфере деятельности
- учеба, которая направлена на развитие личных социально-психологических качеств работника

### ***Что такое производительность труда?***

- объём производства товаров
- качество производства товаров
- количество продукции в единицу времени
- интервал между спадами и подъёмами реализации продукции

### ***Тактическое планирование организации заключается в ...***

- планировании объемов работ, загрузки подразделений и исполнителей, построении календарных графиков проведения работ по отдельным исполнителям, подразделениям, проектам и всей совокупности планируемых работ, графиков загрузки оборудования и исполнителей, распределения работ по отдельным календарным периодам

- формировании плана развития организации, определяющего мероприятия по обновлению продукции, совершенствованию технологии и организации производства

- поиске и согласовании наиболее эффективных путей и средств реализации принятой стратегии развития организации

- поиске потенциальных потребителей

***Как называют процесс по привлечению внешних, сторонних для компании ресурсов, которые необходимы для реализации какой-либо задачи, выполнения проекта или с целью деятельности в целом?***

- фандрайзинг

- факторинг

- франчайзинг

- форфейтинг

***Каким способом фандрайзер собирает средства?***

- через продажу сувениров, памятных значков, билетов на мероприятие

- в виде гранта или субсидии

- с помощью отчислений процента за проданный товар

- все ответы верны

***Какие сведения в трудовом договоре не указываются?***

- Ф.И.О. работника

- Ф.И.О. родителей работника

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)

- наименование работодателя

***Дайте определение понятию «заработная плата» – ...***

- это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты

- это универсальный эквивалент стоимости работы
- это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

- нет правильного варианта ответа

***Как называются программы для работы со звуком, предназначенные для создания музыки?***

- графические редакторы
- кодеры
- секвенсоры
- звуковые редакторы

***Видеоредактор – это...***

- компьютерная программа, включающая в себя набор инструментов, которые позволяют осуществлять монтаж видео- и звуковых файлов на компьютере

- компьютерная программа, включающая в себя набор инструментов, которые позволяют осуществлять монтаж только звуковых файлов на компьютере

- компьютерная программа, включающая в себя набор инструментов, которые позволяют осуществлять монтаж только графических файлов на компьютере



- компьютерная программа, включающая в себя набор инструментов, которые позволяют осуществлять просмотр только видеофайлов на компьютере

***Как называется основной показатель финансовых результатов предприятия, который характеризует его экономический эффект?***

- прибыль (убыток) от продаж
- валовая прибыль
- чистая прибыль
- прибыль до налогообложения (общая бухгалтерская прибыль)

***Какой из видов барьеров для общения НЕ выделяют?***

- психологический
- мировоззренческий
- социальный
- технический

***Какой закон регулирует правоотношения, возникающие при передаче информации?***

- «О государственной тайне»
- «Об обязательном экземпляре документов»
- «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
- «О связи»

***Исключительное авторское право действует течение ...***

- всей жизни автора и 70 лет после его смерти
- всей жизни автора
- 50 лет после создания уникального произведения
- 20 лет после создания уникального произведения

## **3.2. Кадровое обеспечение.**

**3.2.1. Образование и (или) квалификация преподавателей и иных лиц, допущенных к проведению учебных занятий. К проведению занятий**

должны допускаться преподаватели, имеющие базовое образование или ученую степень (или ученое звание), соответствующее профилю преподаваемой дисциплины.

**3.2.2. Обеспечение учебно-вспомогательным и (или) иным персоналом.** Не требуется.

**3.3. Материально-техническое обеспечение.**

**3.3.1. Характеристики аудиторий (помещений, мест) для проведения занятий.** Не требуется.

**3.3.2. Характеристики аудиторного оборудования, в том числе неспециализированного компьютерного оборудования и программного обеспечения общего пользования.** Компьютер с подключением к сети интернет. Список стандартного ПО на оборудовании: Microsoft Windows 7/XP/8/10 и выше, Microsoft Office 2007, LibreOffice 6.2.2, АнтивирусKaspersky, Endpoint Security 11, Adobe Reader 11, Adobe Flash Player, Forefront TMG Client, NetControl, Google Chrome.

**3.3.3. Характеристики специализированного оборудования.** Специализированное оборудование не требуется.

**3.3.4. Характеристики специализированного программного обеспечения.** Специализированное программное обеспечение не требуется.

**3.3.5. Перечень и объёмы требуемых расходных материалов.** Не требуется.

**3.4. Информационное обеспечение.**

**3.4.1. Список обязательной литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // Система ГАРАНТ. – [Электронный ресурс] – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/10103000/paragraph/14366:8>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // КонсультантПлюс. – [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

3. Закон РФ от 9 октября 1992 г. №3612-І «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» // Система ГАРАНТ. – [Электронный ресурс] – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/104540/paragraph/37616:7>

4. Основы государственной культурной политики (утв. Указом Президента РФ от 24 декабря 2014 г. №808) // Система ГАРАНТ. – [Электронный ресурс] – URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70828330/paragraph/1:24>

5. Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 февраля 2016 г. №326-р) // Правительство РФ. – [Электронный ресурс] URL: <http://static.government.ru/media/files/AsA9RAyYVAJnoBuKgH0qEJA9IxP7f2xm.pdf>

6. Артамонов, Д.С. Фандрайзинг: теория и практика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению «Реклама и связи с общественностью» / Д.С. Артамонов; Саратовский нац. исследовательский гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2016. – 110 с.: табл.

7. Кудинова, А.В. Современная визуальная культура: фотография, реклама, интернет: Учебное пособие для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 50.03.01 Искусства и гуманитарные науки / А.В. Кудинова; М-во культуры Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. образования «Краснодарский 26 гос. ин-т культуры», Фак. социально-культурной деятельности и туризма, Каф. арт-бизнеса и рекламы. – Краснодар: Краснодарский гос. ин-т культуры, 2016. – 151 с.

8. Кузнецова, Н.В. Менеджмент: Учебное пособие / Н.В. Кузнецова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова. – Магнитогорск:

Изд-во Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова, 2017. – 309 с.: ил., табл.

9. Никитина, О.А. Социокультурное проектирование: Учебное пособие / О.А. Никитина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет». – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2017. – 103 с.: ил., табл.

10. Орлова, Э.А. Эффективные социокультурные программы и проекты / Э.А. Орлова; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Гос. акад. славянской культуры», Ин-т социальной и культурной антропологии. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015. – 342 с.

11. Основы менеджмента: Учебное пособие / Под ред. А.А. Радугина. – М.: Центр, 2000. – 430 с.

12. Основы фандрайзинга. Теория и практика: Учебное пособие / В.А. Данилов; Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева. – М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2018. – 162 с.

13. Прокопчук, А.В. Технология планирования в социально-культурной сфере: Учебное пособие для бакалавров и магистров, обучающихся по направлению «Социально-культурная деятельность» / А.В. Прокопчук; Федеральное агентство морского и речного трансп., Федеральное бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Морской гос. ун-т им. адм. Г.И. Невельского». – Владивосток: Морской гос. ун-т им. адм. Г.И. Невельского, 2015. – 47 с.: ил., табл.

14. Тебекин, А.В. Теория менеджмента: Учебник / А.В. Тебекин. – М: КНОРУС, 2016. – 695 с.

15. Тульчинский, Г.Л. Менеджмент в сфере культуры: Учебное пособие / Г.Л. Тульчинский, Е.Л. Шекова. – 4-е изд., испр. и доп. – СПб.: Лань, 2009. – 544 с.

16. Флиер, А.Я. Культурология для культурологов: Учебное пособие для магистрантов и аспирантов, докторантов и соискателей, а также преподавателей культурологии. – М.: Академический Проект, 2000. – 496 с.

17. Шекова, Е.Л. Управление учреждениями культуры в современных условиях: Учебное пособие. – СПб.: Лань, 2014. – 413 с.

### **3.4.2. Список дополнительной литературы**

1. Астафьева, О.Н. Культурная политика: динамика теоретических подходов и фундаментальных концептуализаций / О.Н. Астафьева // Исторические повороты культуры: сборник научных статей (к 70-летию профессора И.В. Кондакова) / Общ. ред. и сост. О.Н. Астафьевой. – М.: Согласие, 2018. – С. 86-102.

2. Бугров, Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом / Л.Ю. Бугров // Российская юстиция, 2002. – №5. – С. 18-20.

3. Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент: Учебник. – 4-е изд. – М.: Экономистъ, 2005. – 528 с.

4. Гомбоева, Л.В. В поисках креатива / Л.В. Гомбоева // Информационные технологии в сфере культуры: материалы секции «Культура» IV Байкальского информационного форума (17-19 июля 2013 г.). – Улан-Удэ: Нац. б-ка Респ. Бурятия, 2013. – С. 48-53.

5. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 3-е изд. – Нижний Новгород: НИМБ, 2010. – 730 с.

6. Зеленская, Е.М. Оценка эффективности деятельности учреждений культуры: на примере театральных учреждений: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05 / Зеленская, Е.М.; Место защиты: Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экон.». – М., 2018. – 321 с.: ил.

7. Медведкова, Н.М. Оценка эффективности деятельности учреждения культуры // Справочник руководителя учреждения культуры, 2009. – №10. – С. 18-26.
8. Мескон, М.Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
9. Методические рекомендации по применению методики оценки эффективности деятельности учреждений культурно-досугового типа субъектов Российской Федерации. – [Электронный ресурс] URL: <http://www.mcfr.ru/journals/91/244/45959/45965/>
10. Рейнбах, Е.Ю. Сущность и формы реализации региональной культурной политики // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия «Гуманитарные и социальные науки»: научный журнал. – Орёл: изд-во ФГБОУ ВПО «Орловский государственный университет». – 2015. – №5(68). – С.184-188
11. Татаринов, А.А. Воздействие трудового права на повышение эффективности человеческого фактора / А.А. Татаринов // Трудовое право в России и за рубежом, 2017. – №2. – С. 55-57.