

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Востряков Лев Евгеньевич,

д.полит.н.

lev-vostriakov@yandex.ru

18 ноября 2016 г.

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

«Основы менеджмента социально-культурной деятельности»:

срок сдачи КР – 25 ноября

лекция: 18 ноября, 6 час

семинары: 25 ноября, 2 час

30 ноября, 2 час

экзамен: 30 ноября

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

«Технологии менеджмента социально-культурной деятельности»:

лекция: 25 ноября, 4 час

семинары: 29 ноября и 6 декабря – по 6 час.

зачет: 7 декабря

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

29 ноября – международный форум в рамках партнерства «Северного измерения» в области культуры «Культура как фактор роста»

Ведет пленарное – А.Ю. Манилова, зам министра культуры РФ

«Амбассадор» (Римского-Корсакова, 5–7)

www.ndpucrussia2016.com

«Культура как фактор роста»

4 секции:

- Драйвер регионального развития: креативный туризм и культурные маршруты.
- Креативные кластеры для устойчивого развития туризма. Искусство созидания.
- Цифровые технологии как способ расширения доступа к культурному наследию.
- Креативная гастрономия и стратегии регионального туризма

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Учебная дисциплина «**Основы менеджмента социально-культурной деятельности**»

тесно связана с

- общей теорией управления,
- теорией и историей социально-культурной деятельности

БРС: посещаемость – до 30 баллов
 контрольная работа – до 30 баллов
 ответ на семинаре – от 5 до 10 баллов
 ответ на экзамене – до 30 баллов

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Целостной теории управления до начала XX в. не существовало

Успешные управленческие практики насчитывают более 2,5 тысячелетий:

- Феспис из Икарии (Thespis) в 534 г. осуществил первую постановку в рамках Великих Дионисий
- древнегреческие фестивали – Панафинейские игры в Афинах, Олимпийские – в Олимпии, или Пифийские в Дельфах

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Литература:

- Ариарский М.А. Социально-культурная деятельность как предмет научного осмысления. – СПб.: Арт-студия «Концерт», 2008. – 791 с.
- Герчиков И.Н. Менеджмент. – М.: Академия, 2007. – 453 с.
- Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: «Вильямс», 2007. – 272 с.
- Истомина Е.П. Управленческие решения. – СПб.: Андреевский издательский дом, 2005. – 247 с.
- Менеджмент в сфере культуры / под ред. И.М. Болотникова, Г.Л. Тульчинского. – СПб.: СПб ГУКИ, 2007. – 448 с.

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Литература:

- Переверзев М.П., Косцов Т.В. Менеджмент в сфере культуры и искусства. М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.
- Чижиков В.М., Чижиков В.В. Введение в социокультурный менеджмент. – М.: Изд-во МГУКИ, 2006. – 384 с.
- Чижиков В.М., Чижиков В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебное пособие. – М.: МГУКИ, 2008 – 382с.
- Шекова Е.Л. Управление учреждениями культуры в современных условиях: учебное пособие. – СПб.: изд-во Лань, 2014. – 416 с.

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Теория управления: научные истоки и базовые понятия

План:

1. Менеджмент: базовые понятия
2. Исторические этапы развития менеджмента

Теория управления: базовые понятия

Оксфордский словарь английского языка:

менеджмент (management) –

- *способ, манера обращения с людьми;*
- *власть и искусство управления;*
- *особого рода умелость и административные навыки;*
- *орган управления, административная единица*

Теория управления: базовые понятия

Менеджмент – система управленческой деятельности, обеспечивающая успешное функционирование социальных институтов – организаций, призванных осуществлять социально значимую деятельность

Теория управления: базовые понятия

В сфере культуры функционируют коммерческие и некоммерческие организации.

Согласно ГК РФ,
коммерческие организации – основной целью имеют **получение прибыли**

Некоммерческие организации не имеют в качестве основной цели деятельности извлечение прибыли и не распределяют полученную прибыль между участниками. Их деятельность **направлена на достижение культурных, образовательных, научных, благотворительных и иных общественно-полезных целей**

Исторические этапы развития менеджмента

Первая управленческая «революция» – начало III тыс. до н.э., Древний Египет

Второй этап – деятельность царя Хаммурапи (1760 г. до н.э.), Вавилон

Третья стадия – это VI–V в. до н.э., Вавилон

Четвертый этап управленческих перемен – XVII–XVIII вв.

Пятая «революция» – кон. XIX–нач. XX вв.

Исторические этапы развития менеджмента

Основатель школы **научного управления**
– Фредерик Уинслоу **Тейлор** (*Taylor , Frederick Winslow ; 1856–1915*)

«*Управление предприятием*» (1903 г.),

«*Принципы научного управления*» (1911 г.)

Принципы теории Тейлора:

- 1. ответственность за организацию труда – на менеджерах;**
- 2. научные методы труда;**
- 3. отбор работников**
- 4. обучение работников**
- 5. контроль**

Исторические этапы развития менеджмента

Отец *административной*

«классической школы управления» –

Анри **Файоль** (*Fayol, Henri*; 1841–1925)

«Общее и практическое управление», 1916

Принципы управления А. Файоля:

- Структурные принципы
- Принципы процесса
- Принципы конечного результата

Исторические этапы развития менеджмента

Макс Вебер (*Weber, Maximilian Carl Emil*;
1864–1920)

– *теория бюрократической организации:*
идеальная организация обеспечит скорость,
точность, порядок, определенность,
непрерывность и предсказуемость

Исторические этапы развития менеджмента

Основные элементы идеальной рациональной бюрократии Вебера:

- разделение труда на базе функциональной специализации;
- хорошо определенная иерархическая система распределения власти;
- система правил и норм, определяющих права и обязанности работников;
- стандартный набор правил и процедур поведения в конкретных ситуациях;

Исторические этапы развития менеджмента

Основные элементы идеальной рациональной бюрократии Вебера (продолжение):

- безличностные отношения (не человека с человеком, а роли с ролью);
- координация осуществляется сверху вниз;
- прием в организацию на основе компетентности и потребности организации;
- профессиональная карьера в организации на основе компетентности и широких знаний организации

Исторические этапы развития менеджмента

Школа человеческих отношений

Мэри Паркер Фоллетт (*Follett, Mary Parker*;
1868–1933)

Элтон Мэйо (Mayo, George Elton; 1880–1949)

М. Паркер Фоллетт: управлять – «обеспечить выполнение работы с помощью других лиц»
Была одним из инициаторов исследований в г. Хотторн (близ Чикаго) на заводе Вестерн Электрик (1924–1932) – Хотторнские эксперименты

Исторические этапы развития менеджмента

Э. Мэйо «**Человеческие проблемы промышленной цивилизации**» (1933)

Исходные принципы доктрины Мэйо:

- человек – это «социальное животное», включенное в контекст поведения группы;
- жесткая иерархия и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой;
- руководители должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию

Исторические этапы развития менеджмента

Реализация доктрины Мэйо возможна с помощью:

- социально-психологических инструментов воздействия на персонал:
 - благоприятный моральный климат,
 - демократический стиль управления;
- группового (коллективного) вознаграждения работников.

Для повышения производительности труда предлагалось:

- «паритетное управление»;
- «гуманизация труда»
- «групповые решения»;
- «просвещение работников»

Исторические этапы развития менеджмента

Школа поведенческих наук

Крис Арджирис (*Argyris, Chris*; 1923—2013)

Ренсис Лайкерт (*Likert, Rensis*; 1903–1981)

Дуглас МакГрегор (*McGregor, Douglas*;
1906–1964)

Абрахам Маслоу (*Maslow, Abraham Harold*;
1908–1970)

Фредерик Герцберг (*Herzberg, Frederick Irving*;
1923–2000)

Исторические этапы развития менеджмента

Абрахам Харальд Маслоу: «Пирамида Маслоу»



Исторические этапы развития менеджмента

По Маслоу, средний человек удовлетворяет свои потребности в следующей степени:

85% — физиологические,

70% — безопасность и защита,

50% — любовь и принадлежность,

40% — самоуважение

и 10% — самоактуализация

Исторические этапы развития менеджмента

Эверетт

Шостром

(*Shostrom, Everett L.*; 1921—1992):

Personal

Orientation

Inventory

Краткий индекс самоактуализации

и Элвин Джоунс

(*Jones, Alvin*) и

Рик Крэндэлл

вопрос	не согласен	не согласен отчасти	согласен отчасти	согласен

Исторические этапы развития менеджмента

Особенности самоактуализированных личностей:

1. *Более эффективное (правильное и беспристрастное) восприятие реальности, включая других людей.*
2. *Приятие себя, других и природы.*
3. *Непосредственность, простота и естественность.*
4. *Центрированность на проблеме.*
5. *Независимость: потребность в уединении.*

Исторические этапы развития менеджмента

Фредерик Герцберг (*Herzberg, Frederick Irving*; 1923—2000)

«**Еще раз о том, как вы стимулируете своих работников**» // *Harvard Business Review*. 1968

1. Потребности:

- * *гигиенические факторы* (связаны с окружающей средой: управление, политика администрации, условия труда, межличностные отношения, заработок, неуверенность в стабильности работы, влияние работы на личную жизнь)
- * *мотивации* (связаны с характером и сущностью работы: интерес к работе и заданиям, ответственность, достижение и признание успеха, профессиональный рост и деловая карьера):

Исторические этапы развития менеджмента

Фредерик Герцберг (1923—2000)

2. наличие гигиенических факторов всего лишь предотвращает возникновение чувства неудовлетворенности работой;
3. мотивации активно воздействуют на поведение человека;
4. для того чтобы мотивировать подчиненных, руководитель должен сам вникнуть в сущность работы

Исторические этапы развития

менеджмента

Дуглас МакГрегор (*McGregor, Douglas*;
1906–1964)

«Человеческое лицо предприятия» (1957)

Основные положения теории X:

- средний индивид обладает врожденной неприязнью к труду и по возможности избегает его;
- большинство людей относятся к работе с антипатией, руководитель обязан принуждать подчиненных к труду, контролировать и направлять их действия, угрожать нерадивым наказанием;
- средний человек предпочитает, чтобы им управляли, он не желает брать на себя ответственность, обладает относительно

Исторические этапы развития менеджмента

Дуглас МакГрегор (1906—1964), Теория У:

- врожденная неприязнь к труду у среднего индивида ошибочна (поскольку физические и умственные усилия индивидов так же естественны, как игра или отдых);
- неправомерно рассматривать внешний контроль и угрозы наказаний как единственный способ побуждения индивида (человек, стремящийся к целям, которые он разделяет, демонстрирует эффективное самоуправление и самоконтроль);
- в определенных условиях индивид не только принимает на себя ответственность, но готов исполнить дополнительные обязательства;
- большинство работников способны проявлять высокий уровень воображения, изобретательности и мастерства;
- интеллектуальный потенциал среднего индивида используется не полностью

Исторические этапы развития менеджмента

Уильям Оучи (*Ouchi, William G.*; 1943–)
«концепция Z»

- пожизненная занятость работников,
- забота о работниках, в том числе об их социальной жизни,
- решения, принимаемые на основе консенсуса,
- медленное карьерное продвижение,
- отличная передача информации,
- преданность компании и активная забота о достижении высокого качества.

Исторические этапы развития менеджмента

Ренсис Лайкерт (1903–1981)

«Система-4»:

Наиболее эффективно управление, которое строится на мотивациях, проявляющихся через:

- процесс выдвигания высоких производственных целей,
- групповое принятие решений на всех уровнях,
- контроль акцентируется на самоконтроле и решении проблем,
- децентрализацию

Исторические этапы развития менеджмента

Генри Минцберг (*Mintzberg, Henry; 1939—*)

«Структура-5»:

Пять координационных механизмов, обеспечивающих согласованное управление:

- взаимное регулирование,
- прямое управление,
- стандартизация рабочих процессов,
- стандартизация выпуска,
- стандартизация рабочих навыков

Исторические этапы развития менеджмента

Генри Минцберг

Типы организаций:

1. Предпринимательская организация;
2. Машинная организация;
3. Профессиональная организация;
4. Инновационная организация;
5. Миссионерская организация.

Исторические этапы развития менеджмента

Игорь Ансофф (*Ansoff, Igor*; 1918—2002):
«теория организационного потенциала»

Основные стратегии организаций:

- достижение экономичности использования ресурсов,
- обеспечение конкурентоспособности,
- активная политика в области нововведений

Питер Дракер (*Drucker, Peter Ferdinand* ; 1909—2005)

Исторические этапы развития менеджмента

Платон Михайлович **Керженцев (1881–1940)**,
Алексей Капитонович **Гастев (1882–1941)**

Александр Александрович **Богданов (Малиновский) (1873–1928)**

Тектология: Всеобщая организационная наука, 1913–1917