

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Востряков Лев Евгеньевич,
д.полит.н.

lev-vostriakov@yandex.ru

6 февраля 2017 г.

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Лекции:

6 февраля–3 апреля 2017 г.

Семинары:

10 апреля–5 июня 2017 г.

БРС: посещаемость – до 30 баллов
семинары – до 40 баллов
аттестация – до 30 баллов

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Учебная дисциплина «**Основы менеджмента социально-культурной деятельности**» тесно связана с

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

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,
 - Пифийские в Дельфах

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

Литература:

- Ариарский, М.А. Социально-культурная деятельность как предмет научного осмысления / М.А. Ариарский. – СПб.: Арт-студия «Концерт», 2008. – 791 с.
- Герчиков, И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчиков. – М.: Академия, 2007. – 453 с.
- Друкер, П. Менеджмент. Вызов XXI века. / П. Друкер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 256 с.
- Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер. – М.: «Вильямс», 2007. – 272 с.
- Друкер, П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер. – 3-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер [и др.], 2013.
- Коленько, С.Г. Менеджмент в сфере культуры и искусства: учебник и практикум / С.Г. Коленько, 2016. – 370 с.

Основы менеджмента социально-культурной деятельности

- Менеджмент в сфере культуры / под ред. И.М. Болотникова, Г.Л. Тульчинского. – СПб.: СПб ГУКИ, 2007. – 448 с.
- Переверзев, М.П. Менеджмент в сфере культуры и искусства / М.П. Переверзев, Т.В. Косцов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 192 с.
- Чижиков В.М. Введение в социокультурный менеджмент / В.М. Чижиков, В.В. Чижиков. – М.: Изд-во МГУКИ, 2006. – 384 с.
- Чижиков В.М. Теория и практика социокультурного менеджмента: Учебное пособие / В.М. Чижиков, В.В. Чижиков.. – 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

Электронные ресурсы:

- «Справочник руководителя учреждения культуры»: журнал. – Режим доступа: <http://www.mcfr.ru/publish/page14html>
- Культура: экономика, управление, право: журнал ИГ Юрист. – Режим доступа: <http://www.lawinfo.ru/ru/catalog/detail.php>
- Обсерватория культуры: журнал РГБ. – Режим доступа: <http://infoculture.rsl.ru/NIKLib/home/resr/r>
- ART-Менеджер: журнал. – Режим доступа: <http://www.artmanager.ru>

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

Технология менеджмента зависит

- от социально-экономического развития общества
- конкретной сферы,
- информационного обеспечения,
- действующего законодательства

Теория управления: базовые понятия

Культура

«весь комплекс наиболее ярких духовных, материальных, интеллектуальных и эмоциональных черт, характеризующих общество или социальную группу. Культура включает в себя не только искусство и литературу, но и образ жизни, основные права человека, систему ценностей, традиции и мировоззрение»

(Стокгольм, 1998 г.)

Теория управления: базовые понятия

Культура

«совокупность формальных и неформальных институтов, явлений и факторов, влияющих на сохранение, производство, трансляцию и распространение духовных ценностей (этических, эстетических, интеллектуальных, гражданских и т.д.)»

(Основы ГКП РФ, 2014)

Теория управления: базовые ПОНЯТИЯ

Культура – конкретная сфера жизни общества
(*сфера культуры*) включает

- сохранение и использование культурно-исторического наследия,
- художественное образование и детское творчество,
- искусство, творческая (преимущественно художественная) деятельность, исполнительство, концертная деятельность,
- организация досуга и развлечений, любительство, этнографические искусства и ремесла,
- экономика культуры, право, финансирование, управление, информация, подготовка и переподготовка профессиональной среды и др.

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.),

Месопотамия (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. отвечают за организацию труда – менеджеры;
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 (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:

- «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

Эверетт Шостром
(*Shostrom, Everett L.*; 1921—1992):
Personal Orientation Inventory

Краткий индекс самоактуализации
и
Элвин Джоунс
(*Jones, Alvin*) и
Рик Крэндалл
(*Crandall, Rick*):

	не согл асен	не согл асен отча сти	согл асен отча сти	согл асен

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

Теория организационной мотивации, основанная на потребностях

Исторические этапы развития менеджмента

Фредерик Герцберг

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

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 невысокими амбициями и более высоко ценит безопасность

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 (*Likert , Rensis; 1903–1981*)

«Система-4»:

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

- процесс выдвижения 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

Типология 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»:

Основная задача высшего руководства фирмы – решение стратегических задач в условиях изменяющейся внешней среды.

Основными стратегиями являются:

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

Исторические этапы развития менеджмента

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

В России:

Кароль **Адамецкий** (1866–1933)

Московское техническое училище: методика «рационализации трудовых движений»

Платон Михайлович **Керженцев** (1881–1940)

Алексей Капитонович **Гастев** (1882–1941)

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