**Сирота Григорий, 310 гр.**

1. ***Что такое менеджмент?***

Под менеджментом понимается *система управленческой деятельности, обеспечивающей успешное функционирование самых различных социальных институтов – организаций, призванных осуществлять социально значимую деятельность*. Менеджмент имеет место практически во всех сферах жизнедеятельности общества (коммерческом и некоммерческом бизнесе, политике, науке, образовании, конфессиональной активности и т.д*.). Главная особенность менеджмента СКС заключается в том, что деньги зарабатываются преимущественно не на основе простой коммерции, а на основе привлечения средств заинтересованных доноров*: спонсорства, патронажа, благотворительности.

1. ***Отличие менеджмента от управления, от организации***

Управление – это работа по заданному плану, а организация – это объединение индивидов, единое целое для совместной жизнедеятельности.

1. ***Какие отношения у государства по отношению к культуре?***

Возможны 4 основные роли государства по отношению к культуре и искусству:

А) *“Помощник”* – когда государство всё своё внимание концентрирует на поддержании и развитии разнообразия как в некоммерческом профессиональном, так и в любительском творчестве, достигая этого поддержкой культурной деятельностью в целом. Источники финансирования оказываются разнообразными, а роль правительства состоит в поощрении этого разнообразия всеми силами, прежде всего законодательной и налоговой политикой.

Б) *“Патрон”* – когда государство концентрирует внимание том, чтобы обеспечить стандарты профессионального творчества и деятельности. Например, оно поощряет художественное мастерство с помощью стипендий и более активно участвует в культурной жизни, чем “помощник”.

В) *“Архитектор”* – когда помощь культуре и искусству со стороны государства является частью его программы повышения благосостояния общества. В основе его политики лежат стандарты общества. Поддержка выражается в долгосрочном прямом государственном финансировании.

Г) *“Инженер”* – когда государство владеет и распоряжается средствами осуществления культурной деятельности и художественного творчества. Например, оно поддерживает то искусство, которое отвечает его политическим целям и стандартам.

Культура обладает правом на поддержку со стороны государства, которое несёт юридические и моральные обязательства перед прошлым, настоящим и будущим за сохранение и развитие культурного наследия всех народов и этносов. Государственная политика в сфере культуры должна строиться на уважении человеческого достоинства, обеспечении свободы выбора каждым членом общества форм участия в культурной жизни и творчестве.

1. ***Какие основные задачи имеет менеджмент в социокультурной сфере?***
	* Менеджмент в сфере культуры заключается в создании организационных и экономических условий саморазвития культурной жизни.
	* Создание условий для саморазвития личности.
2. ***Виды менеджмента***
	* производственный
	* кадровый
	* инновационный
	* информационный
	* финансовый
	* маркетинг (пивговый)
	* налоговый
	* международный
	* торговый
	* ситуационный
	* стратегический
3. ***Какие функции могут быть у менеджмента в социокультурной сфере?***
	* Функция предвиденья (прогнозирование, расчёт; позволяет просчитать ситуацию вперед)
	* Функция организации (совокупность органов; упорядочивание; приведение различных систем в единое целое, реализация принятых решений)
	* Функция распорядительства (дифференцирование действий)
	* Функция согласованности
	* Функция контроля (процесс обеспечения достижения организацией своих целей)
4. ***Процессный подход к определению функций менеджмента в социокультурной сфере***

Функции это процессное явление, которое показывает, что есть управленческий цикл (спиралевидный).

- учет состояния объекта (диагностическая функция; просчётная функция)

- принятие решения

- планирование - конкретное выражение принятого решения

- организация выполнения плана

- коррегирование – коррекция для уравновешивания процесса (изменение с учетом новой ситуации)

- контроль

1. ***Производство социокультурного продукта как технологический процесс***

Технологический процесс производства социокультурного продукта можно представить в виде трёх условных блоков:

* + 1. *Логико-мыслительный блок функций.*

Его цель принятие решения, определить направление деятельности (стратегополагание).

Целеполагание: миссия, политика, тактика, прогнозирование, моделирование развития фирмы, проектирование, программирование, планирование.

*II.* *Технологический блок функций.*

Цель – создание продукта.

Его функции:

А) регулирование (разделение общих действий на частные), координирование (упорядочивание действия)

Б) мотивирование и стимулирование.

В) контроль (контролируется ход решения)

* 1. *Реализационный блок функций.*

Его задача – продвижение товара на рынок (реклама, Pr)

1. ***Рычаги управления (механизмы)***
	* организационно- административный (ОАМ)
	* экономический (ЭМ)
	* работа с персоналом (П)
	* информационный механизм (ИМ)

 *Схема – соотношение четырёх механизмов*

***10. Принятие решения***

Любой менеджмент это прежде всего принятие решения. *Менеджер должен быть решительным человеком в силу своей должности*. Он постоянно должен принимать решения по различным вопросам: хозяйственным, коммерческим, кадровым и т.д. Принятые решения должны дополняться контролем их исполнения, т.к. решение и контроль взаимодополняют и предполагают друг друга. Решения часто связаны с планированием. Решения в виде приказов, распоряжений, а также планирование, контроль, учёт и отчётность, напрямую связаны с подготовкой, принятием, утверждением, с документооборотом. *Необходимо контролировать ход принятого решения*.

***11. Персональный менеджмент***

Ещё недавно люди в управленческом контексте рассматривались в духе марксистской политэкономии – как часть производительных сил (рабочая сила, кадровое обеспечение, трудовые резервы и т.п.). В этом плане они выступали в качестве обезличенных кадров, которые необходимо готовить, подбирать и стимулировать. СССР – страна с колоссальным экономическим потенциалом потерпела сокрушительный экономический крах в силу полного пренебрежения личностным фактором, человеческой жизнью вообще, попытками построить утопическое общество сугубо административным принуждением. В результате у нескольких поколений было отбито умение и желание ответственно трудиться. Современные “персонал – ориентированные технологии” это прежде всего *формирование и развитие мотивации к активной деятельности, систематическому поиску нового и совершенствованию качества результатов труда*. Для современного менеджера должно быть важно создание команды единомышленников, способной к агрессивному поведению на рынке. Только в этом случае фирма может рассчитывать на успех.

В менеджменте проекты и программы создаются конкретными людьми, на основе общности их интересов. Если не будет общности интересов, то любой менеджмент, будь то на уровне малого бизнеса или в масштабах страны, будет несостоятельным. Поэтому работа с персоналом должна рассматриваться как самостоятельный механизм менеджмента, действие которого способно приносить радикальные результаты. Этот механизм можно определить как *систему работы по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учёту, формированию и развитию мотивации к инициативному и ответственному труду*.

***12. Экономический механизм***

Экономический механизм – система ресурсного обеспечения (прежде всего материально – технических ресурсов и финансовых), хозяйственного содержания, хозяйственного расчёта и экономического стимулирования. Экономическое стимулирование (а это организация заработной платы, материального поощрения или наказания) является формой хозяйственного расчёта. Управлять без экономического механизма невозможно.

***13. Информационные и административные механизмы в менеджменте социокультурной сферы***

Информационный механизм.

Соотношение и взаимосвязь управленческих решений, планирования, контроля, учёта и отчётности, документооборота образует информационный механизм. Его суть заключается в *порождении соответствующей информации и документальном её оформлении*.

Административный механизм. Это система распределения полномочий (прав и обязанностей), фиксируемой в организационных документах (уставах, положениях, должностных инструкциях). Административный механизм иногда понимается как аппарат управления или как бюрократия в безоценочном смысле. Главное в административном механизме – *распределение полномочий, выраженность этого распределения*, то есть кто кому подчиняется, кто кого контролирует и по каким вопросам и т.д., в организационных документах.

***14. Сущность PR***

**Pr** - это такая разновидность социально-психологи­ческого менеджмента, в котором на основе точной и пол­ной информации, полученной в результате анализа тен­денций политического, социально-экономического разви­тия (страны, региона или отдельных отраслей, предпри­ятий) и соблюдения общепризнанных этических норм и об­щественных интересов планомерно и непрерывно осуще­ствляется комплекс мероприятий по достижению обоюд­ного доверия, гармоничных и взаимовыгодных отношений между фирмой (организацией) и обществом (его отдельны­ми группами), между ними и властью.

(Моисеев)

**Функции Pr**

1. аналитико-прогностическая (методика изучения партнеров, оценка обществ. мнения, подготовка массива данных).

2. организационно-технологическая (совокупность мер и действий по проведению Pr -кампаний, различного уровня деловых встреч, конференций с использованием техники).

3. информационно - коммуникативная (продуцирование, тиражирование информации при выполнении пропагандистско-рекламной и разъяснительной работы, необходимы не только для партнеров, но и поддержания климата внутри организации, поддержания фирменного стиля)

4. консультативно-методическая (помощь в организации и налаживании связей с общественностью, разработка концептуальных моделей сотрудничества и партнерства, программ, акций, кампаний Pr).

(Синяева)