

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**
**ГОУК ЛНР «ЛУГАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ ИМЕНИ М. МАТУСОВСКОГО»**

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.А.Федоричева

29.08. 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ ПРОЕКТОВ**

Уровень основной образовательной программы – магистратура

Направление подготовки – 51.04.03 Социально-культурная деятельность

Статус дисциплины – вариативная

Учебный план 2018 года

Описание учебной дисциплины по формам обучения

		Очная						Заочная								
Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ.(семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Форма контроля	Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ.(семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Контрольная работа	Форма контроля
2	3	72/2, 0	34	10	24	38	Экзамен	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего		72/2, 0	34	10	24	38	Экзамен	Всего		-	-	-	-	-	-	-

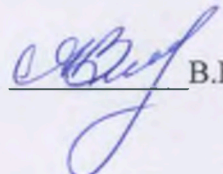
Рабочая программа составлена на основании учебного плана с учетом требований ООП и ГОС ВО, утвержденного Министерством образования и науки Луганской Народной Республики.

Программу разработал  Е.В. Казакова, старший преподаватель кафедры менеджмента

Рассмотрено на заседании кафедры менеджмента (ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М.Матусовского»)

Протокол № 1 от 28.08 2019 г.

Зав. кафедрой

 В.В.Аронова

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Управление персоналом социально-культурных проектов» является вариативной частью дисциплин ООП ГОС ВО (уровень магистратуры) и адресована студентам 2 курса (3 семестр) направления подготовки 51.04.03 – «Социально-культурная деятельность» профиль «Управление проектами в социально-культурной сфере» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского». Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента.

Дисциплина имеет предшествующие логические и содержательно-методические связи с широким спектром дисциплин социально-культурного и экономического направлений. Содержание дисциплины «Управление персоналом социально-культурных проектов» ориентирует студентов на изучение проблем функционирования области управления персоналом, на изучение теоретической базы и умение применять ее для решения практических задач.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов и консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т. п.);
- письменная (письменный опрос, выполнение практических заданий и т. д.).

И итоговый контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2,0 зачетных единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 10 часов, практические занятия – 24 часов, самостоятельная работа – 38 часа.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является предоставление студентам базового комплексного представления о подходе, процедурах, эффективного формирования и управления персоналом социально-культурных проектов.

Задачи дисциплины:

- совершенствовать компетенции в сфере управления персоналом социально-культурных проектов;
- дать навыки в сфере использования инструментария формирования команд социально-культурных проектов;
- закрепить умения в области прикладных компьютерных программ для разработки социально-культурных проектов.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Курс входит в вариативную часть профессионального блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность.

Основывается на базе дисциплин: «Управление знаниями», «Основы системного подхода», «Теория и практика социально-культурного проектирования», «Управленческая экономика».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Обеспечение проекта в социально-культурной сфере», «Выполнение проекта», «Современные методы управления проектами».

4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО направления подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность

Общекультурные компетенции (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-5	способность свободно пользоваться государственным языком Луганской Народной Республики и иностранным языком как средством делового общения
ОК-7	способность использовать на практике навыки и умения в организации научно-исследовательских, научно-производственных работ и творческих проектов, в управлении научным и творческим коллективом, влиять на формирование целей команды, воздействовать на ее социально-психологический климат в нужном для достижения целей направлении, оценивать качество результатов деятельности

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК - 1	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Профессиональные компетенции (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-19	способность владеть приемами и методами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:

- концепцию управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом;
- необходимые предпосылки обеспечения деятельности системы управления персоналом, основные формы работы с персоналом, принципы и способы управления конфликтами в коллективе;
- сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала;
- сущность, задачи и факторы планирования карьеры, содержание процессов индивидуального и организационного планирования карьеры, последовательность и правила прохождения отдельных этапов трудоустройства;
- цели и факторы обучения и развития персонала, формы и виды развития сотрудников, методы обучения сотрудников, принципы и содержание организационного развития технологию проектирования обучающейся организации;
- механизм оценки деятельности сотрудников, сущность, цели, объект, предмет и субъектов оценки, методы оценки деятельности, содержание процедуры оценки деятельности, правила проведения оценочного интервью;
- структуру системы вознаграждения сотрудников, факторы, формирующие вознаграждение сотрудников, особенности вознаграждения управляющих;

- обеспечение безопасности труда на рабочем месте и поддержание здоровья сотрудников;
- трудовые отношения и внутренние отношения между членами трудового коллектива, современные стратегии профсоюзного движения, организацию переговорного процесса между работодателем и профсоюзом, факторы независимости администрации от профсоюзов, дисциплинарные взыскания, основы регулирования конфликтов и трудовых споров.

Уметь:

- работать со специальной литературой фундаментального и прикладного характера;
- разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом,
- систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом;
- проводить системный анализ управления персоналом социально-культурных проектов;
- обосновывать выводы и предложения по совершенствованию технологий управления персоналом.

5. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Названия смысловых модулей и тем	Количество часов					
	очная форма					
	всего	в том числе				
		л	п	лаб	инд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.	7	1	2	-	-	4
Тема 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта.	10	2	4	-	-	4
Тема 3. Психологические особенности командообразования.	9	1	2	-	-	6
Тема 4. Особенности управления командой социокультурного проекта.	7	1	2	-	-	4
Тема 5. Организационная структура социокультурных проектов.	7	1	2	-	-	4
Тема 6. Создание организационных структур управления социокультурными проектами.	10	2	4	-	-	4
Тема 7. Построение офиса управления социокультурными проектами.	11	1	4	-	-	6
Тема 8. Практические подходы к организации офиса управления социокультурными проектами.	11	1	4	-	-	6
Всего часов	72	10	24	-	-	38

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.

Сущность управления персоналом. Основные понятия в управлении персоналом. Структура системы управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методология управления персоналом проекта.

Тема 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта.

Принципы и стадии развития команды проекта. Стадии жизненного цикла команды. Управление развитием и деятельностью команды. Требования, предъявляемые к участникам команд. Планирование работы команды. Контроль и координация деятельности команды.

Тема 3. Психологические особенности командообразования.

Основные понятия командообразования. Принципы командообразования. Этапы командообразования. Формы, методы и методические приемы командообразования. Оценка личностных и деловых качеств. Вербальная и невербальная диагностика образа человека. Смыслоразнонаправленные ориентации. Направленность личности.

Тема 4. Особенности управления командой социокультурного проекта.

Функции менеджера проекта. Состав команды проекта. Особенности управления персоналом в инновационных организациях.

Тема 5. Организационная структура социокультурных проектов.

Основные понятия. Типология организационных структур. Принципы построения организационных структур.

Тема 6. Создание организационных структур управления социокультурными проектами.

Влияние организационной структуры на проект. Разработка OBS-структуры проекта. Матрица ответственности.

Тема 7. Построение офиса управления социокультурными проектами.

Офис управления проектами и его задачи. Формирование портфеля проектов. Стадии формирования офиса управления проектами.

Тема 8. Практические подходы к организации офиса управления социокультурными проектами.

Организация специализированной структуры по управлению проектами (проектного офиса). Особенности организации офиса управления социокультурными проектами.

7. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям. Основными формами самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Управление персоналом социально-культурных проектов» является работа над темами для самостоятельного изучения и подготовка докладов к практическим занятиям, а также написание курсовой работы.

СР включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания в виде подготовки презентации, доклада по изучаемой теме;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

7.1. ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Тема 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.

1. Основные принципы управления персоналом.
2. Специфика команды проекта как человеческого ресурса.
3. Стратегия формирования и кадровое планирование команды.

Термины: человеческий ресурс, персонал, управление персоналом, команда, кадровое управление командой.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Какие существуют главные задачи системы управления персоналом проекта в современных условиях (перечислить)?
3. Какие компоненты включает система управления проектом?
4. Какими основными параметрами характеризуется система управления персоналом проекта?
5. Чем определяется, в конечном итоге, эффективность управления персоналом команды?
6. От чего зависит эффективность использования каждого отдельного члена команды?
7. В чем состоит специфика человеческих ресурсов (перечислить)?
8. Основные профессионально важные качества менеджера по персоналу в команде проекта?
9. Назовите основные части стратегии формирования команды проекта.
10. Суть кадрового планирования в команде?

Литература: [4, С. 119-156; 8, С. 301-304; 12, С. 500-503; 16, С. 332-336; 22, С. 255-286].

Тема 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта.

1. Понятие команды проекта, ее состав.
2. Формирование команд: типы команд, подходы к комплектованию команд.

3. Стадии жизненного цикла команды проекта.
4. Особенности управления командой проекта.
5. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта.
6. Распределение ролей.
7. Стил ь управления командой.
8. Сотрудничество членов команды.
9. Привлечение добровольцев для краткосрочных и долгосрочных проектов.
10. Управление развитием и деятельностью команды проекта.

Термины: команда, команда проекта, управление командой проекто й, инициализация, стил ь управления, роль в команде.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Как правильно подбирать команду для социального проекта?
3. Какие сложности могут возникнуть в процессе взаимодействия оплачиваемых сотрудников и добровольцев?
4. Какую роль играет обучение и развитие персонала команды?
5. Как вы понимаете этот термин «развитие персонала», и какие задачи ставятся по развитию персонала?
6. Какие существуют формы обучения (повышения общего профессионально-квалификационного уровня членов команды)?
7. Назовите основные цели оценки персонала при подборе членов команды.
8. Каковы основные критерии оценки персонала (перечислите 5-6 наиболее важных)?
9. Какие существуют наиболее популярные методы оценки персонала?

Литература: [2, С. 189-192; 6, С. 297-308; 8, С. 337-361; 11, С. 134-146; 16, С. 336-352; 21, С. 44-48; 22, С. 255-286; 24, С. 60-68].

Тема 3. Психологические особенности командообразования.

1. Основные принципы командообразования.
2. Создание команды. Роли в команде.
3. Основные отличия рабочей группы от команды.
4. Управление конфликтной ситуацией.

Термины: группа, коллектив, рабочая группа, командообразование, контактность, целостность, стабильность, устойчивость, вознаграждение , мотивация , потребности , ролевой подход , состав , тип управления , конфликт.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Запишите несколько ваших личных ассоциаций, связанных с понятием «команда». Проанализируйте полученный список. Какие ассоциации имеют отношение к вашей профессиональной или учебной деятельности? Какими качествами должна обладать, на ваш взгляд, идеальная команда, команда вашей мечты? Дайте определение такой команды. Не каждая группа становится командой или коллективом. Произойдет это или нет, зависит от многих факторов. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование вашей команды. Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом которой вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т. п.).

3. Решите практическую ситуацию: 1. Разделитесь на группы по 5–7 человек. Придумайте название команды, ее девиз. Выберите командира. Обсудите, что конкретно ваша команда могла бы сделать для улучшения окружающей жизни. 2. Обсудите всей группой идеи каждой команды и выберите одну из них для реализации. 3. В командах определите план реализации вашей идеи, определите ответственного за выполнение каждого пункта плана и затем всей группой наметьте совместный план действий. 4. Создайте советы дела, отвечающие за реализацию каждого пункта плана, включив в каждый совет дела по одному представителю от команды. 5. Советам дела определить последовательность выполнения плана и необходимые для этого средства. Определить ответственных за каждый этап выполнения задачи и обеспечение средствами для выполнения каждого этапа. Определить роль каждой команды на каждом этапе выполнения задания и через представителей каждой команды довести задание до их команд. 6. Начните реализацию общего плана действий.

Литература: [3, С. 80-91, 176-185; 6, С. 308-315; 8, С. 73-74; 16, С. 353-360; 21, С. 44-48; 22, С. 16-18, 34-38, 255-286; 24, С. 60-68].

Тема 4. Особенности управления командой социокультурного проекта.

1. Управление посредством создания проектных команд.
2. Использование конфликтов в инновационном управлении.
3. Функции менеджера проекта.
4. Структура системы управления командой проекта.

Термины: состав, структура, эффективная команда, система.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Что понимается под термином «способность выполнять соответствующие функции»?
3. Предложите алгоритм управления командой проекта.
4. Назовите основные части стратегии формирования команды проекта.
5. Суть кадрового планирования в команде?

Литература: [8, С. 362-366; 11, С. 134-146; 21, С. 80-82; 24, С. 60-68].

Тема 5. Организационная структура социокультурных проектов.

1. Задачи и функции организационной структуры управления социально-культурных проектов.
2. Типология организационной структуры управления социально-культурных проектов.

Термины: субъекты управления, объекты управления, процессы управления проектами, организационная структура.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Какие задачи организационной структуры управления социально-культурных проектов Вам известны?
3. Перечислите и дайте характеристику функций организационной структуры управления социально-культурных проектов.
4. Приведите примеры организационной структуры управления.

Литература: [[11](#), С. 111-133; [12](#), С. 495-499; [16](#), С. 71-92; [20](#), С. 118-121; [22](#), С. 261-267].

Тема 6. Создание организационных структур управления социокультурными проектами.

1. План управления обеспечением проекта персоналом.
2. Разработка OBS-структуры социально-культурных проектов.
3. Формирование матрицы ответственности.

Термины: OBS-структура, вертикальные связи, горизонтальные связи, матрица ответственности.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Опишите в общем виде комплекс продвижения мероприятия.
3. Какие соображения положены в основу определения количественной потребности команды в персонале?
4. Какие соображения положены в основу определения качественной потребности команды в персонале?
5. Дайте характеристику основного правила построения матрицы ответственности.

Литература: [[6](#), С. 284-293; [16](#), С. 71-92; [20](#), С. 118-121; [22](#), С. 261-267].

Тема 7. Построение офиса управления социокультурными проектами.

1. Жизненный цикл управления портфелем проектов.
2. Фаза отбора портфеля проектов.

Термины: проектный офис, жизненный цикл портфеля проектов .

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Какие составные элементы входят в разработку организационного плана комплектации персоналом команды проекта?
3. Опишите фазы жизненного цикла управления портфелем проекта.

Литература: [[2](#), С. 193-196; [6](#), С. 293-297; [16](#), С. 93-104; [22](#), С. 7-11].

Тема 8. Практические подходы к организации офиса управления социокультурными проектами.

1. Основные требования к организации проектного офиса.
2. Особенности организации офиса управления социокультурными проектами.
3. Схема проектирования проектного офиса (офиса проекта).

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Дайте характеристику базовых задач офиса управления проектами.
3. Перечислите основные требования к организации проектного офиса.
4. Опишите схему проектирования проектного офиса.

Литература: [[2](#), С. 193-196; [6](#), С. 293-297; [16](#), С. 93-104; [22](#), С. 7-11].

7.2.ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Сущность управления персоналом.
2. Основные понятия в управлении персоналом.
3. Структура системы управления персоналом.
4. Принципы управления персоналом.
5. Формирование и развитие команды социокультурного проекта.
6. Принципы и стадии развития команды проекта.
7. Стадии жизненного цикла команды.
8. Управление развитием и деятельностью команды.
9. Требования, предъявляемые к участникам команд.
10. Планирование работы команды.
11. Контроль и координация деятельности команды.
12. Психологические особенности командообразования.
13. Основные понятия командообразования.
14. Принципы командообразования.
15. Этапы командообразования.
16. Формы, методы и методические приемы командообразования.
17. Оценка личностных и деловых качеств.
18. Вербальная и невербальная диагностика образа человека.
19. Смыслоразнонаправленности. Направленность личности.
20. Особенности управления командой социокультурного проекта.
21. Функции менеджера проекта.
22. Состав команды проекта.
23. Особенности управления персоналом в инновационных организациях.
24. Организационная структура социокультурных проектов.
25. Типология организационных структур.
26. Принципы построения организационных структур.
27. Создание организационных структур управления социокультурными проектами.
28. Влияние организационной структуры на проект.
29. OBS-структуры проекта.
30. Матрица ответственности.
31. Офис управления проектами и его задачи.
32. Формирование портфеля проектов.
33. Стадии формирования офиса управления проектами.
34. Практические подходы к организации офиса управления социокультурными проектами.
35. Организация специализированной структуры по управлению проектами (проектного офиса).
36. Особенности организации офиса управления социокультурными проектами.

8. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

При изучении дисциплины «Управление персоналом социально-культурных проектов» применяются различные интерактивные и компьютерные методы обучения. Интерактивные технологии обучения включают лекции (научные, социальные, интегративные и др.) и практические занятия (диспуты, учебные дискуссии, технологии проектного обучения и др.). Компьютерные технологии обучения предполагают сбор, переработку, хранение и передачу информации от преподавателя к студенту и наоборот. Использование интерактивных методов обучения является одним из самых эффективных, результативных методов оптимального усвоения нового и закрепления пройденного материала. Интерактивные методы можно рассматривать как наиболее современную форму активных методов обучения. Суть активных методов обучения, направленных на формирование умений и навыков, состоит в том, чтобы обеспечить выполнение студентами тех задач, в процессе решения которых они самостоятельно овладевают умениями и навыками, развивая творческие и коммуникативные способности личности, формируя личностный подход к возникающей проблеме.

В процессе обучения используются следующие активные методы:

- работа в малых группах (обсуждение практических ситуаций);
- использование принципа диалогового общения (метод дебатов);
- метод проектов (обсуждение существующих теоретических и практических проблем освоения дисциплины, разбор реальных практических проектов и оценка их эффективности).

В ходе проведения лекции студенты конспектируют материал, излагаемый преподавателем, записывая подробно базовые определения и понятия.

Практические занятия проводятся с помощью обучающих тренингов, решения кейсов, применения тестовых технологий, решение творчески прикладных ситуаций, проведения современных мультимедийных презентаций.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

9.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЭКЗАМЕНЕ:

Оценка	Характеристика знания предмета и ответов
Отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач
Хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
Удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
Неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

10. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, УЧЕБНАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. [ICB IPMA Competence Baseline Version 3.0. — \[б. м.\] : \[б. и.\], 2010. — 212 с.](#)
2. [Афанас'ев, М. В. Управління проектами : навч.-метод. посібник / М. В. Афанас'єв, І. В. Гонтарєва. — Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. — 272 с.](#)
3. [Веснин, В. Р. Менеджмент : учебник / В. Р. Веснин. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2012. — 616 с.](#)
4. [Виханский, О. С. Стратегическое управление : учебник / О. С. Виханский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Гардарики, 1998. — 296 с.](#)
5. [Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 3-е изд. — М. : Гардарики, 2003. — 528 с.](#)
6. [Гонтарєва, І. В. Управление проектами : учеб. пособие / І. В. Гонтарєва, Д. А. Новикова. — М. : ЛИБРОКОМ, 2009. — 384 с.](#)
7. [Основы социокультурного проектирования : учеб.-метод. пособ. / сост. О. В. Макеева. — Новосибирск : НГПУ, 2015. — 111 с.](#)
8. [Грей, К. Ф. Управление проектами : практическое руководство / К. Ф. Грей, Э. У. Ларсон. — М. : Дело и Сервис, 2013. — 528 с.](#)
9. [ДеКарло, Д. Экстремальное управление проектами = eXtreme Project Management / Дуг ДеКарло ; пер. с англ. М. С. Финогенова. — М. : Компания р.т. Office, 2005. — 588 с.](#)
10. [Дитхелм, Г. Управление проектами. Т. 1 : Основы / Г. Дитлхелм. — В 2 т. — СПб. : Бизнес-пресса, 2004. — 400 с.](#)
11. [Дульзон, А. А. Управление проектами : учеб. пособ. / А. А. Дульзон — 3-е изд., перераб. и доп. — Томск : НИТПУ, 2010. — 334 с.](#)
12. [Епифанов, А. А. Менеджмент для магистров : учеб. пособие / под ред. д.э.н., проф. А. А. Епифанова, д.э.н., проф. С.Н. Козьменко. — Суми : Университетская книга, 2003. — 762 с.](#)
13. [Информационные технологии управления проектами : учеб.-метод. пособие для бакалавров, Ч. 1 : Использование системы Microsoft Project Standart 2010 для управления проектами / сост. В. В. Лебедев, Л. В. Шестакова. — Пермь : \[б. и.\], 2012. — 58 с.](#)
14. [Корпоративная культура и управление персоналом : учебно-методический комплекс / сост. Н. Д. Алексеева. — Тальятти : \[б. и.\], 2012. — 117 с.](#)
15. [Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учеб. пособ. / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — СПб. : Питер, 2004. — 395 с.](#)
16. [Мазур, И. И. Управление проектами : учеб. пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Одельрогге; под общ. ред. И.И. Мазура. — 2-е изд. — М. : Омега-Л, 2004. — 664 с.](#)
17. [Модели и методы мультипроектного управления / В. Н. Бурков, О. Ф. Квон, Л. А. Цитович. — М. : ИПУ РАН, 1997. — 62 с.](#)
18. [Новиков, Д. А. Управление проектами : организационные механизмы / Д. А. Новиков. — М. : ПМСОФТ, 2007. — 140 с.](#)

19. [Управление инновационными проектами : учеб. пособие / под. ред. проф. В. Л. Попова. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 336 с.](#)
20. [Рач, В. А. Управління проектами : практичні аспекти реалізації стратегій регіонального розвитку : навч. посіб. / В. А. Рач, О. В. Россошанська, О. М. Медведева. — К. : "К.І.С.", 2010. — 276 с.](#)
21. [Романова, М. В. Управление проектами : учеб. пособие / М. В. Романова. — М. : ИД "ФОРУМ"; ИНФРА-М, 2007. — 256 с.](#)
22. [Руководство к Своду знаний по управлению проектами \(Руководство РМВОК\) : включает библиографические справки и алфавитный указатель. — \[б. м.\] : Projekt Management Institute, 2013. — 613 с.](#)
23. [Теория и практика управления персоналом : учеб. пособ. / Г. Щекин. — 2-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — 280 с.: ил.](#)
24. [Типовые решения в управлении проектами / Д. К. Васильев., А. Ю. Заложнев. — М. : ИПУ РАН, 2003. — 75 с.](#)

Дополнительная литература:

25. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. — М. : Ин-т практ. психологии, 1996.
26. Кузьмин, И. А. Психотехнологии и эффективный менеджмент / И. А. Кузьмин. - М. : ТШБ, 1992.
27. Курбатов, В. И. Стратегия делового успеха / В. И. Курбатов. — Ростов-н/Д : Феникс, 1995.
28. Мэнсер, М. Тайм-менеджмент. Эффективное управление временем / Мартин Мэнсер. — М. : София, 2011. — 128 с.
29. [Товб, А. С. Управление проектами: стандарты, методы, опыт / А. С. Товб, Г. Л. Ципес. — М. : ЗАО «Олимп—Бизнес», 2003. — 240 с.](#)
30. Управление персоналом : учеб. / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М. : Банки и биржи, 1998. — 239 с.
31. Управление проектом. Основы проектного управления : учебник / под ред. проф. М. Л. Разу. — 4-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2012. — 760 с.
32. Устинов, А. Н. Теория организации : учеб. - метод. комплекс / А. Н. Устинов, В. А. Селезнев. — изд. 3-е, перераб.и доп. — М. : Изд. центр ЕАОИ, 2008. — 166 с.
33. [Фатхутдинов, Р. А. Разработка управленческого решения : учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. — 3-е изд., доп. — М. : Интел-Синтез, 1999. — 240 с.](#)

Интернет-источники:

34. Федеральный портал «Российское образование»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edu.ru/>.
35. Электронная гуманитарная библиотека: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gumfak.ru/>.

11.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебные занятия проводятся в аудиториях согласно расписанию занятий. Для проведения лекционных и практических занятий используются специализированное оборудование, учебный класс, который оснащён аудиовизуальной техникой для показа лекционного материала и презентаций студенческих работ.

Для самостоятельной работы студенты используют литературу читального зала библиотеки ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М. Матусовского», имеют доступ к ресурсам электронной библиотечной системы Академии, а также возможность использования компьютерной техники, оснащенной необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой и нормативной поисковой системой, имеющий выход в глобальную сеть Интернет.