**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ**

**ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Факультет | Культурологический |
| 2 | Направление подготовки  | 51.04.02 Народная художественная культура |
| 3 | Наименование дисциплины | Современные управленческие технологии в этнокультурной сфере |
| 4 | Курс обучения | 1 |
| 5 | ФИО преподавателя | Баскаков В.А. |
| 6 | Способ обратной связи с педагогом  | – электронная почта vab-61@mail.ru  |
| 7 | Дополнительные материалы (файлы, ссылки на ресурсы и т.п.) |  |
| 8 | Срок предоставления выполненного задания | - по окончании периода дистанционного взаимодействия |

**Инструкция для студентов по выполнению задания**

Все задания должны быть выполнены в полном объеме в соответствии с требованиями и в указанный срок (см. таблицу). В случае затруднения при выполнении задания Вы можете обратиться к преподавателю за консультацией, используя тот способ связи, который указан в таблице.

Задание № 1

1. Прочитайте текст, представленный в приложении.
2. Используйте его для анализа управленческих ситуаций. Определите, какие приемы мотивации будут наиболее эффективны в конкретной ситуации. Предложите собственные варианты мотивации работников.

*Ситуация 1.*

Руководитель ушел на больничный. Вас назначили вместо него. Необходимо мобилизовать сотрудников на проведение Дня дружбы народов. Для этого требуется организовать взаимодействие с разными национально-культурными центрами города. В Вашем подчинении находятся следующие сотрудники:

- режиссер

- сценарист

- методист по народному творчеству

- программист

- ведущий мероприятий

- аккомпаниатор

*Ситуация 2.*

Вас назначили руководителем научно-методического отдела Дома культуры. На это место претендовал другой сотрудник с большим стажем работы и пользующийся уважением в коллективе. В процессе работы нарастает напряжение в Ваших отношениях с коллегами. Не исключены конфликты. Необходимо предложить ряд мер по сглаживанию ситуации.

*Ситуация 3.*

Вы – директор районного дома культуры. В связи с подготовкой к Дню города администрацией района экстренно поставлена задача подготовить детский праздник на базе общеобразовательной школы. На Ваше обращение подключиться к подготовке к празднику сотрудники отвечают, что много своей запланированной ранее работы. Определите Ваши действия.

*ПРИЛОЖЕНИЕ*

#

# Можно ли сохранить нужного сотрудника, если действительно нет возможности увеличить ему зарплату?

(Андрей Павлов, Санкт-Петербург)

Если ничего не предпринимать, то есть вероятность его по­терять. Что же предпринять? Снижать эту самую вероятность.

Необходимо понять, что есть широкий класс управленче­ских решений, которые не наверняка дают положительных! ре­зультат, но это не повод от них отказываться. Если можно понизить вероятность отрицательного исхода, то это надо де­лать, не впадая в максимализм: раз это не наверняка, то и делать не буду! Ведь «Бог помогает тому, кто сам себе помо­гает!» Давайте снижать вероятность ухода:

• начнем его привлекать к обсуждению положения, перс­пектив и стратегии фирмы, чтобы он имел больше оснований переживать за фирму и ее будущее, а чуть меньше — за себя. Чтобы нам не надо было ему даже и объяснять, что повысить ему зарплату сейчас нет никакой возможности. При этом он должен воочию убедиться, что и в расходах на самих себя мы тоже скромны;

• будем больше интересоваться его работой, деталями ее проблематики и его решениями, чтобы он постоянно ощущал важность своей деятельности для фирмы и заинтересованное внимание руководства;

• поможем ему стать неформальным лидером, снабжая его информацией, интересной для его товарищей по работе или для его профессионального окружения — коллег из других фирм;

• официально утвердим для него «как особо ценного работ­ника» некоторые разумные привилегии. Например, право рабо­ты по гибкому графику, использования инфраструктуры, предназначенной назначенной для руководства;

• обратим внимание и на семью подчиненного, чтобы она знала и гордилась тем, как его ценят на работе;

• позаботимся о его рабочем месте, чтобы ему было тепло, светло и спокойно. Чтобы, если он курит, то было рядом под­ходящее для этого место, а если не курит, чтобы возле его сто­ла никто не дымил;

• осуществим перестановку мебели, пересадку сотрудников таким образом, чтобы он имел возможность чаще контактиро­вать с приятными для него людьми и реже с неприятными;

• установим с ним более тесные человеческие отношения, для чего периодически можем с ним обедать, возможно, даже пригласим к себе домой, чтобы быть для него не только на­чальником, но и человеком, которому он своим уходом со­здаст не только производственную, но и человеческую пробле­му (что соответствует истине);

• будем публично цитировать его высказывания не только на производственную тему, но и о жизни вообще. Для этого научимся его внимательно слушать;

• сделаем его «наставником» кого-либо из молодых сотруд­ников необременительным образом, вменив, по существу, мо­лодому сотруднику быть при нем «ординарцем»;

• отметим коллективом день его рождения, чтобы он по­чувствовал свою ценность для коллег. Не столько пышно, сколь­ко хорошо продуманными словами-тостами, искренностью улы­бок, неподдельной радостью, что такой человек работает в на­шем коллективе.

Да вы и сами можете продолжить этот список. Не хлебом единым жив человек!