А. Е. Товпенец

**Формирование лидерских качеств режиссера
театрализованных представлений и праздников**

Статья посвящена теме формирования лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников. Режиссер должен обладать не только профессиональными компетенциями, но и быть мобильным, уметь адаптироваться в изменяющихся предлагаемых обстоятельствах, принимать и анализировать поступающую информацию, обладать способностью оптимально разрешать возникающие проблемы. Сегодня в области творческой деятельности режиссер как никогда должен обладать способностью к лидерству, он должен продуктивно руководить творческим коллективом, в состав которого входит как постановочная группа, так и артистический цех. В статье рассматриваются проблемы лидерства и лидерских качеств, теоретические аспекты формирования лидерских качеств режиссера, лидерские качества режиссера театрализованных представлений и праздников, как средство совершенствования творческой деятельности постановочной группы.

Ключевые слова: режиссер, режиссура, лидерские качества, лидер, творческая деятельность, театрализованные представления, постановочная группа, артист, исполнитель

Anatoly E. Tovpenetc

**Formation of leadership qualities of the director
of theatrical performances and holidays**

The article is devoted to the topic of the formation of leadership qualities of the director of theatrical performances and holidays. The director must have not only professional competencies, but also be mobile, be able to adapt to changing proposed circumstances, accept and analyze incoming information, and can optimally solve emerging problems. Today, in the field of creative activity, the director must have the ability to lead more than ever, he must productively lead the creative team, which includes both the production group and the artistic workshop. The article deals with the problems of leadership and leadership qualities, the theoretical aspects of the formation of the director's leadership qualities, the leadership qualities of the director of theatrical performances and holidays, as a means of improving the creative activity of the production group.

Keywords: director, directing, leadership qualities, leader, creative activity, theatrical performances, production group, artist, performer

DOI 10.30725/2619-0303-2021-2-120-126

Актуальность темы формирования лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников заключается в востребованности режиссера профессионально компетентного и мобильного. В современных условиях он должен обладать способностью быстро адаптироваться в новых обстоятельствах. Режиссер должен уметь ориентироваться в информационных потоках, оптимально разрешать возникающие проблемы. Профессиональная режиссерская деятельность является идеальной средой для проявления лидерских качеств.

Режиссер театрализованных представлений и праздников осуществляет человекотворческую и культуроразвивающую функции. Это подразумевает то, что в творческом процессе создания и осуществления праздничного события ему необходимо «профессиональное доминирование», ведь этот процесс направлен на развитие постановочной группы и артистического коллектива, посредством вовлечения в различные виды творчества, в мир культуры.

Владение режиссером театрализованных представлений и праздников педагогической

культурой в области творческой деятельности говорит о том, что он должен и обязан обладать способностью к лидерству.

Педагогическая культура режиссера театрализованных представлений и праздников обеспечивает не только его меру ответственности, готовность к непрерывному самосовершенствованию, не только качество владения творческими технологиями, но и гуманистическую направленность профессиональной творческой деятельности. Такое понимание педагогической культуры режиссера театрализованных представлений и праздников позиционирует ее как основу и отправную точку к эффективной творческой профессиональной деятельности.

Одной из основ профессиональной, творческой деятельности режиссера театрализованных представлений и праздников является искусство управления людьми. Только лишь режиссерского образования недостаточно для того, чтобы осуществлять эффективное управление. А. Пиччеи, руководитель «Римского клуба», подчеркивал, что «плохое управление скоро будет угрожать человеческой цивилизации в целом» [1].

М. Вудкок и Д. Френсис называют лидерство решающим и уникальным управленческим качеством, которое определяет эффективность работы руководителя. Лидерство определяется как способность режиссера театрализованных представлений и праздников максимально использовать творческие, административные, технические и другие ресурсы для достижения конкретного результата – успешной реализации творческого проекта. Лидерство, как таковое, повышает управленческое влияние на постановочную группу, артистов и исполнителей, которая выражается в четком и полноценном выполнении режиссерских требований. «Авторитет руководителя – важный фактор надежности управления, его приметами являются доверие, согласие и уважение со стороны подчиненных» [2].

К сожалению, не все режиссеры театрализованных представлений и праздников понимают важность лидерских качеств в руководстве. Именно поэтому выбранная нами тема крайне актуальна. Сегодня накопленный опыт профессиональной подготовки режиссера театрализованных представлений и праздников нуждается в теоретическом переосмыслении, в поиске методологических и технологических подходов. Деятельность режиссера театрализованных представлений и праздников – добровольна, она требует сознательного отношения к освоению специальности, развитию профессиональных способностей и качеств. Режиссеры осуществляют информационно-просветительскую, творческо-развивающую, учебно-воспитательную деятельность. Социальным «продуктом» успешного режиссера театрализованных представлений и праздников является не только праздничное событие, но и успешная деятельность постановочной группы, творческих коллективов и исполнителей.

На сегодняшний день задача состоит в том, чтобы раскрыть потенциал и развить лидерские качества режиссера театрализованных представлений и праздников, от которых зависит повышение качества управления постановочной группой, артистами и исполнителями, задействованными в реализации творческого проекта. В данной статье мы попробуем раскрыть особенности управления режиссерско-постановочной группой; дать психолого-педагогический портрет режиссера театрализованных представлений и праздников; выявить значение лидерских качеств режиссера в процессе совершенствования деятельности постановочной группы.

Лидерство, являясь одновременно и процессом, и результатом создания режиссером творческого проекта, неразрывно связано с вопросом самореализации личности. Требования к профессиональным качествам режиссера театрализованных представлений и праздников выявили необходимость в лидерских качествах.

Режиссеры театрализованных представлений и праздников являются лидерами в решении организационных, административных, технических, художественно-творческих и многих других задач.

Теоретические аспекты формирования лидерских качеств руководителя

Режиссер театрализованных представлений и праздников задумывает и реализует творческие программы и проекты, целью которых является не только организация общения и досуга, но и культурно-воспитательный аспект. Главная и основная проблема деятельности режиссера театрализованных представлений и праздников – объединение энтузиастов и специалистов многожанровых творческих и технических направлений одной идеей в единое целое, способное целенаправленно и эффективно служить основанием, базой для реализации данных постановок. Проблема режиссуры театра масс дня сегодняшнего заключается в максимальной эффективности отражения в содержании и форме реальных потребностей зрителя.

Психолого-педагогический портрет режиссера театрализованных представлений и праздников

При формировании постановочной группы, которая будет осуществлять творческий проект, при привлечении тех или иных артистов и исполнителей, которые будут воплощать режиссерский замысел, режиссеру важно изучить предполагаемого члена творческой команды как личность, понять его потребности и мотивы.

«Психологи рекомендуют при руководстве людьми придерживаться некоторых психологических правил:

- поддержание у подчиненных чувства самоуважения. Сначала нужно похвалить подчиненного и только потом давать указания по улучшению работы;

- внимание проблемам, а не личностям;

- активное использование методов подкрепления положительных реакций на желательные действия или отрицательных на нежелательные. На изменение поведения людей руководителю реагировать нужно сразу же, ибо отсроченная реакция вызывает лишнюю путаницу;

- выдвижение ясных требований, поддержание постоянного контакта с людьми, прочных обратных связей» [3].

Руководствуясь этими правилами, режиссер театрализованных представлений и праздников может и должен добиваться от каждого члена постановочной группы, от всех артистов и исполнителей желаемых результатов. Режиссер должен учитывать, что «как и с кем работать» – напрямую зависит от отличительных черт характера как подчиненного, так и его самого. Одним необходим простой совет, вторым наставничество, третьим – прямое руководство, постановка четких задач и

требований. И, конечно же, если эти задачи выполняются на должном, профессиональном уровне – не забывать поощрять.

Ядром психологической структуры личности режиссера-лидера являются как творческие, так и организаторские способности. Специалисты школы профессора Л. И. Уманского выделяют три основные подструктуры: 1. «Организаторская проницательность». Она заключается в так называемых психологической изобретательности, практической направленности интеллекта и психологическом такте. 2. «Эмоционально-волевая действенность». Здесь главенствуют энергичность, требовательность и критичность. 3. «Склонность к организаторской деятельности», состоящая из готовности к такой деятельности и самочувствия (тонуса) в самом процессе.

Психологический тип, стиль руководства режиссера напрямую зависят от того, как развиты у него эти структуры. Стиль определяется сочетанием следующих компонентов: директивность, коллегиальность и попустительство. Та или иная выраженность каждого из них, оцененных по десятибалльной шкале, формирует определенный стиль руководства: чистый, смешанный или комбинированный.

Для повышения эффективности управления творческим коллективом необходимо определение психологического портрета режиссера. *Плохо относиться к человеку невыгодно* – эта идея является основной в психологии управления. Управление творческим коллективом подразумевает тот факт, что люди по-разному приспосабливаются к жизненным условиям, и это необходимо учитывать. На практике было выявлено три типа *адаптации человека. Первый тип легко приспосабливается к окружающей обстановке и наиболее эффективен в принятии решений. Второй тип прекрасно чувствует себя в четких рамках, обозначенных решениями, запретами, правами и обязанностями. Такой тип прекрасно проявляет себя в реализации решений. Третий тип выступает идеальным генератором идей. Этому способствует довольно-таки плохая адаптация к иерархической системе.*

Поведение каждого члена постановочной группы, артиста или исполнителя определяется многими факторами:

Продуктивность творческого общения, нацеленного на успешную реализацию проекта, его комфортность, в немалой степени зависит от режиссера, от его стиля руководства.

«Под стилем руководства понимается совокупность принимаемых руководителем методов воздействия на подчиненных, а также форма (манеру, характер и т. д.) исполнения этих методов. Это понятие призвано отразить не вообще поведение руководителя, а только устойчивые,

постоянные его характеристики, сохраняющиеся в различных ситуациях» [4].

Выделяется три основных стиля руководства: административный или командный; экономический или договорной; социально-психологический.

Указанные типы, при своих плюсах, не лишены и минусов. Их использование зависит от конкретной ситуации, как в постановочной группе, так и в артистическом цехе.

Важно учитывать, что идеальный выбор сочетания этих типов зависит от конкретного места, конкретного времени и конкретного творческого коллектива. Именно такой, оптимальный комплекс должен обеспечить максимальную эффективность работы и постановочной группы, и артистов, и исполнителей. Важно учитывать, что при выборе метода управления его неотъемлемой частью также становятся «любимые» навыки делового общения самого режиссера. И, именно тогда, рождается неповторимая природа делового общения режиссера с постановочной группой. Это и называют стилем руководства.

Немецкий психолог К. Левин создал типологию индивидуальных стилей руководства. В ней выделены три ведущих стиля: авторитарный (командный, директивный или административный стиль руководства), демократический (коллегиальный, договорной, он же социально-психологический стиль руководства), нейтральный (попустительский, анархический или бессистемный стиль руководства). Считаем необходимым остановиться на характеристике такого стиля управления, о котором пишут и говорят мало. Это – харизматический стиль.

Основой этого стиля является привлекательность режиссера. «Этот стиль достаточно феноменальный по своей сущности и связан с приписыванием личности свойств, которые вызывают к нему глубокое уважение и безграничную веру в его возможности. Эти качества личности относятся к таким, которые трудно определить (очарование, притягивание, даже магнетизм» [5].

Харизматичный режиссер, во-первых, заостряет внимание на главных вопросах, он привлекает членов постановочной группы для планирования творческого процесса и решения возникающих проблем, во-вторых, такого режиссера можно назвать «рисковым», но риск этот основывается на тщательных расчетах возможного успеха. В-третьих, харизматичный режиссер – понимающий, сопереживающий, активно слушающий руководитель. В-четвертых, такого режиссера отличает последовательность и надежность поведения, открытое вы-

сказывание своих взглядов и соблюдение их в поступках. И, наконец, в-пятых, харизматичный режиссер не только проявляет заботу о своей команде, он «взращивает» чувство собственного достоинства и самоуважения у каждого члена творческого коллектива.

«Харизма – это власть, построенная не на логике, не на давней традиции, а на силе личных качеств или способностей лидера. Власть примера или харизматическое влияние определяется отождествлением исполнителя с лидером или влечение к нему, а также от потребности исполнителя в принадлежности и уважении» [6].

Основные приметы харизматичной личности заключаются в следующем:

- внутренняя природа,
- обмен энергией;
- независимость характера;
- хорошие риторические способности;
- достойная и уверенная манера поведения.

Поведение режиссера театрализованных представлений и праздников имеет свои особенности, которые зависят как от самой творческой среды, так и от морально-этических отношений всех членов постановочной группы, артистов и исполнителей в этой среде.

Лидерские качества режиссера театрализованных представлений и праздников как средство совершенствования творческой деятельности постановочной группы, артистов и исполнителей

Стили руководства тесно связаны с понятием лидер. Лидерство является одним из важных и самых эффективных механизмов реализации власти. Режиссер театрализованных представлений и праздников должен обладать способностью эффективно использовать все имеющиеся источники для того, чтобы созданное видение будущего проекта стало реальностью. Режиссер в данном случае использует власть как средство в достижении поставленной цели – успешной реализации творческого проекта.

М. Вудкок и Д. Френсис называют лидерство «решающим и уникальным управленческим качеством, которое определяет эффективность работы руководителя. Ведущие исследователи определяют лидерство как способность руководителя максимально использовать человеческие и другие ресурсы для достижения конкретного результата. За счет лидерства повышается сила управленческого влияния на подчиненных, которая выражается в более полном и точном выполнении директивных указаний» [7]. Авторитет режиссера театрализованных представлений и праздников – «важный фактор надежности управления, его приметами являются доверие,

согласие и уважение со стороны подчиненных» [7].

Харизматичный режиссер влияет на постановочную группу путем личностной привлекательности. Со стороны творческого коллектива это вызывает открытую, искреннюю поддержку и, соответственно – признание лидерства. Харизму также можно назвать «властью примера», когда уникальные личные качества режиссера соединяются со стилем его руководства. Это дает неоспоримое преимущество эффективнее влиять на постановочную группу, артистов и исполнителей. И, именно такой режиссер, по праву может считаться харизматичным.

Харизматичного режиссера отличает наличие уверенности в себе, понимание путей решения творческих и административных вопросов, умение донести суть этих решений постановочной группе, и тем самым побудить их к действию.

Режиссер воплощает в жизнь грандиозные замыслы, и это всегда требует особого прилива энергии. Мотивируя и вдохновляя постановочную группу и артистический коллектив, режиссер заражает их своим видением будущей постановки. Но происходит это не за счет того, что, и членов постановочной группы, и артистов, и исполнителей принуждают двигаться в нужном направлении. Все дело в том, что призыв режиссера позволяет и постановочной группе, и артистам, и исполнителям удовлетворить их стремление к самоуважению, необходимости испытывать чувство сопричастности к общему делу, жажде достижения и общественного признания. Эти призывы проникают в глубину души и вызывают в ней энергичный отклик.

Личные качества режиссера театрализованных представлений и праздников – это, в первую очередь, честность и порядочность, скромность и справедливость, принципиальная позиция во всех вопросах, защита исповедуемых им ценностей, умение противостоять давлению как «сверху», так и «снизу». Как истинный лидер, режиссер должен владеть различными техниками мотивации. Представляя постановочной группе свое видение будущей постановки, он должен учитывать, какие моральные ценности и традиции свойственны этому конкретному коллективу. В глазах постановочной группы, артистов и исполнителей это делает работу более весомой. Также режиссер должен включать в обсуждение постановочную группу. Понимание того, что к их мнению о возможных путях осуществления режиссерского замысла прислушиваются, дает возможность постановочной группе ощущать, что она оказывает влияние на успех в реализации проекта. Еще один важный метод мотивации – поддержка усилий как постановочной группы, так и

артистов, и исполнителей по воплощению творческого проекта в жизнь. Это способствует профессиональному росту и повышению самооценки. Также этому способствует поощрение и поддержка личных достижений членов постановочной группы, артистов и исполнителей. Все это позволяет ощутить каждому члену творческого коллектива, что он является частью успешной команды, в которой ценится его вклад в реализацию проекта. Если режиссер будет следовать этим простым правилам, сама работа станет для его команды источником вдохновения.

Бесспорным является утверждение, что режиссер должен обладать и профессиональными качествами – системой специальных знаний и практических навыков. Сюда же относятся знания, посвященные как общим, так и техническим, экономическим, правовым, информационным и многим другим вопросам.

Режиссер обязан быть творческой личностью. Он должен обладать верой не только в свои организаторские и творческие способности, но и верить в способности других. Также режиссер обязан обладать навыками мобилизации и использования этих способностей.

Творческий процесс невозможен без способностей находить и анализировать документальный и художественный материал, без умения соединить этот материал посредством монтажа. Открывая свои находки и решения постановочной группе режиссер, безусловно, ожидает обратной связи. И здесь важно держать себя честно и откровенно, не ставить все под сомнение. Не бояться того, что может угрожать его устоявшимся взглядам.

Умение понимать и принимать позиции своих коллег, умение находить творческих единомышленников, которые смогут внести определенный вклад в реализацию творческого проекта, являются теми уникальными способностями, которые должен воспитывать себе режиссер.

Режиссер должен уметь обеспечивать сопричастность постановочной группы, артистов и исполнителей к творческому процессу. Он должен считаться с желанием членов команды добиться определенного положения и способствовать их реализации. Для этого необходимо искать и использовать нестандартные подходы.

Заострим внимание на организаторских качествах режиссера театрализованных представлений и праздников, а именно: целеустремленность. Она заключается не только в том, чтобы устанавливать цели, но и в том, чтобы их добиваться. Сегодня от режиссера театрализованных представлений и праздников требуются ясные и обоснованные цели. Отсутствие таковых ведет к недостатку твердости и решимости. При изменении внешних или внутренних обстоятельств эти цели должны быть

скорректированы. Это позволит режиссеру «не выпасть из обоймы»; деловитость. Режиссер должен уметь четко и своевременно ставить творческие и административные задачи, принимать решения и контролировать их исполнение; энергичность. Режиссер должен обладать умением зарядить постановочную группу, артистов и исполнителей своей уверенностью и стремлением действовать;

Для суждения об эффективности того или иного режиссера, необходимы определенные критерии. И их определение гораздо сложнее, чем может показаться на первый взгляд. Что необходимо брать за точку отсчета? Творческие показатели постановочной группы, особенности артистов и исполнителей, деятельность самого режиссера, или что-то еще?

Об одном режиссере мы можем слышать: «Отличный, сильный режиссер, но постановочная группа – никуда не годится, с такими «профессионалами» чего добьешься?». Или: «Режиссер слабенький, но команда у него отличная, благодаря ей все и получается». И многие другие варианты... Безусловно это противоположные точки зрения на эффективность режиссера театрализованных представлений и праздников. Но их можно объединить, взяв, как активность самого режиссера, так и показатели эффективности возглавляемой им постановочной группы. Должны заметить, что практически реализовать такой подход к оценке эффективности руководства очень трудно. Кроме того, невозможно согласиться с теми, кто старается отделить успешную или, напротив, неудачную работу постановочной группы, артистов и исполнителей от действий режиссера. Справедливо будет согласиться с А. И. Китовым, считающим, что деятельность режиссера «не может оцениваться только по каким-то ее собственным параметрам. Подлинным критерием ее оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей» [8].

Для определения стилей и создания психологического портрета режиссера театрализованных представлений и праздников, можно пользоваться известной психологической методикой Г. Айзенка и К. Леонгарда для определения темперамента и характера. Также в решении этой задачи помогут тесты из большого опросника Р. Б. Кеттела, посвященные выявлению наиболее важных качеств для руководителя, и направленных на выраженность эмоций и эмоциональную устойчивость. Такой анализ позволяет выявить, какой (с научной точки зрения) режиссер театрализованных представлений и праздников может считаться эффективным.

В соответствии с основными психологическими характеристиками, можно выделить три типа

режиссеров: «равновесный», «авторитарный» и «либеральный».

Конечно, существуют и смешанные типы, однако в работе над собой режиссеру надо стремиться к формированию качеств равновесного типа, который является наиболее успешным.

Методика Г. Айзенка и Р. Амтхауэра на особенности структуры интеллекта, в которой подобраны методики по оценке качеств руководителя и стиля его деятельности, включает в себя несколько тестов:

- «Кто Вы: администратор или лидер?»;
- «Проверьте, какой вы руководитель?»;
- тест для руководителя «Ваш служебный темперамент».

Эти методики могут послужить при создании психологического портрета режиссера.

Таким образом, режиссер театрализованных представлений и праздников может считаться эффективным, если возглавляемый им творческий коллектив в лице как постановочной группы, так артистов и исполнителей имеет высокие показатели по соответствующим психологическим и непсихологическим критериям групповой эффективности.

Заключение

Сущность вышеизложенного сводится к тому, что лидерство является уникальным индивидуально-личностным ресурсом режиссера театрализованных представлений и праздников.

Режиссер выступает лидером в решении художественных, социальных, творческих, административных задач. Лидерство является неотъемлемой частью социально-культурной и творческой деятельности. Оно проявляется в организации деятельности постановочной группы, артистов и исполнителей, слиянии их усилий и мотивировании всего творческого коллектива к успеху.

При рассмотрении теоретических аспектов формирования лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников можно сделать вывод о том, что режиссер обязан быть высоко образованным организатором. Он должен ценить творческие способности членов постановочной группы, артистов и исполнителей, уметь эти способности мобилизовать и использовать.

Потенциал лидерства заключается, в первую очередь, в осознание своей уникальности, в том, чтобы стать самим собой и полностью использовать уникальные свойства, навыки, дарования, энергию.

К сожалению, не все современные режиссеры обладают подобными качествами. У некоторых из них происходит профессиональное выгорание творческих способностей, связанное с нехваткой

новых идей, впечатлений, с устаревшим взглядом на жизнь, с непониманием новых течений и взглядов молодого поколения, подрывом как физического, так и психологического здоровья, неумением и нежеланием владеть новыми технологиями в поиске информации, отсутствует внутренняя личная мотивация и заинтересованность в решении определенных проблем.

Существующий феномен личности режиссера предполагает существование соответствующей ему психологической структуры. При ее анализе необходимо рассматривать целый комплекс характеристик. Это и организаторские способности, и коммуникативные качества, и мотивационные факторы, волевая и эмоциональная сферы, личный характер, и многое другое. В результате обоснования развития лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников, определены основные требования к профессионализму.

Профессионализм включает в себя не только систему знаний и умений. Его неотъемлемой частью является способность применять полученные знания и умения, а также использовать личностные качества для успешной реализации творческого проекта.

Таким образом, можно сделать вывод, что сущность и специфика формирования лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников заключаются в следующем: развитие лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников. Здесь лидерские качества выступают в роли индивидуального ресурса, обеспечивающего его конкурентоспособность; опора на деятельность-этические принципы лидерской позиции режиссера театрализованных представлений и праздников. Здесь лидерские качества определяют его общественно-значимые цели, и, как следствие, непрерывное самосовершенствование, стремление к культуротворческой, преобразующей деятельности; актуализация личностно-творческого потенциала режиссера театрализованных представлений и праздников. Лидерские качества выступают как основной ресурс успешности.

Развитие лидерских качеств режиссера театрализованных представлений и праздников способствует: мотивации постановочной группы, артистов и исполнителей к повышению уровня квалификации; стимулированию постановочной группы, артистов и исполнителей к активной творческой деятельности; установлению стабильного психологического климата в постановочной группе; укреплению межличностных отношений в постановочной группе; повышению самооценки членов постановочной группы; стимулированию постановочной группы к принятию решений.

Список литературы

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 2002. 704 с.
2. Айзенк Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики. М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. 480 с.
3. Тульчинский Г. Л. Менеджмент в сфере культуры: учеб. пособие / С.-Петерб. гос. ун-т культуры и искусств. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Лань, 2003. 527 с.
4. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / пер. с англ. И. Ю. Авидон. СПб.: Речь, 2000. 407 с.
5. Болотников И. М., Перминова С. В. Менеджмент в сфере культуры: учеб. пособие / под общ. ред. И. М. Болотникова, Г. Л. Тульчинского. СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т культуры и искусств, 2007. 448 с.
6. Основы менеджмента // Экономическая библиотека. URL: <http://econom-lib.ru/1-125.php> (дата обращения: 3.06.2021).
7. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика. М.: Дело, 1991. 320 с.
8. Мардас А., Мардас О. Краткий курс практического менеджмента: методы эффектив. управления фирмой. СПб.: Литера, 2002. 159 с.

References

1. Mescon M. Kh., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of management: transl. from English. M.: Delo, 2002. 704 (in Russ.).
2. Eysenck G., Eysenck M. Studies of the human psyche. M.: EKSMO-Press, 2001. 480 (in Russ.).
3. Tulchinsky G. L. Management in the sphere of culture: textbook / Saint-Petersburg State Univ. of Culture and Arts. 2nd ed., rev. and add. SPb.: Lan', 2003. 527 (in Russ.).
4. Levin K.; Avidon I. Yu. (transl.). Resolution of social conflicts. SPb.: Rech', 2000. 407 (in Russ.).
5. Bolotnikov I. M., Perminova S. V.; Bolotnikov I. M. (ed.), Tulchinsky G. L. (ed.). Management in the sphere of culture: textbook. SPb.: Saint-Petersburg State Univ. of Culture and Arts, 2007. 448 (in Russ.).
6. Fundamentals of management. Economic library. URL: <http://econom-lib.ru/1-125.php> (accessed: Jun.3.2021) (in Russ.).
7. Woodcock M., Francis D. Emancipated manager: for the head-practice. M.: Delo, 1991. 320 (in Russ.).
8. Mardas A., Mardas O. Short course of practical management: methods of effective company management. SPb.: Litera, 2002. 159 (in Russ.).