

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Быстров Денис Викторович
Должность: проректор по учебной и воспитательной работе
Дата подписания: 10.04.2023 10:54:11
Уникальный программный ключ:
e65bf62efcec8b729439c34a5fda0a9490dbfb01

Министерство культуры Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургская государственная консерватория
имени Н. А. Римского-Корсакова»
Кафедра режиссуры музыкального театра

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной и воспитательной работе

_____ Д. В. Быстров
31.05.2022

Организация театрального дела в России

Рабочая программа дисциплины

Специальность
52.05.02 Режиссура театра
(уровень специалитета)
Специализация
Режиссер музыкального театра

Форма обучения
Очная

Санкт-Петербург
2022

Рабочая программа дисциплины «Организация театрального дела в России» составлена на основании требований Образовательного стандарта Консерватории по УГСН 52.00.00 Сценические искусства и литературное творчество (специалитет), утвержденного приказом ректора Консерватории от 25.01.2022 №23, и с учетом требований ФГОС ВО по специальности 52.05.02 Режиссура театра (уровень специалитета), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 ноября 2017 № 1116.

Автор-составитель: кандидат культурологии А.А. Гибадуллин

Рецензент: Народный артист России, зав. Кафедрой режиссуры оперного театра профессор С.Л. Гаудасинский

Рабочая программа дисциплины утверждена
на заседании кафедры режиссуры музыкального театра
«23» мая 2022 г., протокол № 3.

СОДЕРЖАНИЕ

<u>1. Цели и задачи изучения дисциплины</u>	4
<u>2. Место дисциплины в структуре ОПОП</u>	4
<u>3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы</u>	4
<u>4. Объём курса и виды учебной работы</u>	5
<u>5. Содержание дисциплины</u>	5
<u>5.1. Тематический план</u>	5
<u>5.2. Содержание программы</u>	6
<u>6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины</u>	11
<u>6.1. Список литературы</u>	11
<u>6.2. Интернет-ресурсы</u>	11
<u>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</u>	12
<u>8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости обучающихся</u>	12
<u>8.1. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения</u>	12
<u>8.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания</u>	12
<u>8.3. Критерии оценивания сформированности компонентов компетенций</u>	12
<u>8.4. Контрольные материалы</u>	14
<u>Приложение 1.</u>	15
<u>Приложение 2</u>	15

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Цель курса

Цель курса – ознакомление студентов театральных специальностей с основами организации театрального дела в России, формирование представлений о деятельности театра как организации.

Задачи курса

Задачи курса – дать будущему работнику театра представление о принципах менеджмента в этой сфере, помочь ему осознать место сценического искусства в современной социально-культурной ситуации, изучить основы производственной деятельности театра, государственного регулирования культурной деятельности, основные понятия законодательства об авторских и смежных правах, трудового законодательства, особенности его применения в сфере искусства.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организация театрального дела в России» входит в вариативную часть блока 1 ОПОП подготовки специалистов по специальности 52.05.02 Режиссура музыкального театра. Курс «Организации театрального дела в России», наряду с такими курсами, как «Постановочная работа режиссера в музыкальном театре», является одной из важнейших составляющих профессиональной и общеобразовательной подготовки будущего режиссёра. С одной стороны, будущим деятелям театра необходимо осознать место сценического искусства в изменяющемся мире, в новой социально-культурной и социально-экономической ситуации.

Вместе с тем знания в сфере организации театрального дела позволяют выпускнику театрального вуза компетентно участвовать в творческо-производственном процессе, дают ему необходимую правовую и организаторскую оснащённость, возможность целостного, объективного, обоснованного взгляда на театральный процесс.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в рамках компонентов компетенций
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знать: — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов;

	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию проекта, учитывая результаты мониторинга; — создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и возможные области их применения; — предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения
--	---

<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> — суть понятия «стратегия сотрудничества»; — особенности поведения выделенных групп людей;
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели; — использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели; — демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуального поведения в конфликте, предложить и применить конструктивные методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика выполнения работы; — стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> — основными навыками работы в команде; — навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели; — навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

4. Объём курса и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	СЕМЕСТР
		9
Аудиторные занятия (всего)	34	34
Лекционные	24	24
Практические	10	10
Самостоятельная работа (всего)	38	38
Вид промежуточной аттестации ¹		ЭКЗ
Общая трудоёмкость: часы	72	72
Зачетные единицы	2	2

5. Содержание дисциплины

5.1. Тематический план

№ п/п	Наименование тем и разделов курса	Всего часов	Аудиторные занятия (час.), в том числе		Самостоятельная работа (час.)
			практические	семинары	
9 семестр					
1	Тема 1. Театр в современной социально-культурной ситуации.	4	2		2
2	Тема 2. История организации театрального дела в России	4		2	2
3	Тема 3. Сеть и структура театров и организаций других видов исполнительских искусств.	4		2	2
4	Тема 4. Организационно-правовые основы театрального дела	4		2	2
5	Тема 5. Финансирование театров.	4		2	2
6	Тема 6. Планирование в театре. Организация новых постановок	4		2	2
7	Тема 7. Организация показа спектаклей	4		2	2
8	Тема 8. Маркетинг в театральном деле	5		2	3
9	Тема 9. Основы ценообразования в театре	5	2		3
10	Тема 10. Public Relations в театре	5		2	3
11	Тема 11. Фандрейзинг в театре	5		2	3

¹ Часы для проведения консультаций и промежуточной аттестации включены в общее количество часов, выделенных на самостоятельную работу студентов.

12	Тема 12. Спектакль и его элементы как объекты авторского и смежных прав	5	2		3
13	Тема 13. Трудовые отношения в театре	7	2	2	3
14	Тема 14. Деятельность организаций исполнительских искусств за рубежом.	7	2	2	3
15	Тема 15. Использование информационных технологий в организациях исполнительских искусств	5		2	3
	Всего:	72	10	24	38

5.2. Содержание программы

Тема 1. Театр в современной социально-культурной ситуации

Искусство и художественная культура. Социальное бытование искусства. Социальные функции художественной культуры. Рыночные отношения в сфере художественной культуры; особенности и границы их распространения.

Культурная политика. Художник, публика, государство, общество как участники культурного процесса. Концепции, типы и модели культурной политики. Культурная политика России в историческом контексте и в контексте мирового опыта. Сфера культуры. Структура органов управления культурой.

Театр как социальный институт. Генезис и эволюция театральных форм в контексте социального бытования театра. Социальные функции театра.

Тема 2. История организации театрального дела в России

Зарождение российского театра. Европейский и российский театр – сравнительный анализ истоков и места в обществе. Российское театральное законодательство. Придворный театр. Система императорских театров в XVIII-XX веках. Казенные театры. Театральная монополия. Частные антрепризы, городские театры, актерские товарищества в отечественной театральной истории. Коммерческие театральные проекты в начале XX века. Национализация театрального дела. Государственная культурная политика советского периода и театр. Формирование театральной сети в советское время. Новые виды театральных организаций – ТЮЗы, кукольные театры. Национальные театры и подготовка национальных кадров. Унификация организационно-правовых форм.

Театральный эксперимент. Театральные преобразования реформационного периода конца XX века. Многообразие организационно-правовых форм театрального искусства в постсоветский период.

Социальные функции российского театра на различных этапах развития общества. Современные проблемы театрального дела и направления преобразований в отрасли.

Тема 3. Сеть и структура театров и организаций других видов исполнительских искусств.

Формирование сети театров. Виды театрального искусства и виды театров. Театры как организации различных видов собственности. Государственные (федеральные и региональные) театры, муниципальные театры. Антреприза. Репертуарный театр и театр-проект. Структура и функции подразделений театров разных видов.

Концертные организации, их сеть и основные принципы структурного построения. Общее и специфическое в деятельности театра и других организаций исполнительских искусств. Характеристика основных подразделений театра, концертной организации, цирка.

Кино- и телестудии. Их структура и отношения с театрами.

Театральные агентства, продюсерские центры и другие организации инфраструктуры в сфере исполнительских искусств.

Тема 4. Организационно-правовые основы театрального дела

Нормативно-правовая база театрального дела. Гражданское законодательство Российской Федерации. Юридические и физические лица. Коммерческие и некоммерческие организации. Организационно-правовые формы. Правовые аспекты создания новых, реорганизации, ликвидации действующих организаций. Порядок учреждения театра. Действия учредителя. Учредительный договор, его содержание, порядок подписания. Порядок регистрации и реорганизации театра.

Законодательство и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации о культуре. Система отношений театра и учредителя (учредителей); взаимные права и обязанности.

Тема 5. Финансирование театров.

Социально-культурное содержание государственного и негосударственного финансирования театра. Причины необходимости экономической поддержки театра.

Система финансирования театров и других организаций культуры в России. Бюджетный кодекс Российской Федерации и правовая основа бюджетного финансирования театров – государственных и муниципальных учреждений. Источники финансирования. Структура доходов и расходов театра.

Предпринимательская деятельность некоммерческих организаций культуры. Особенности налогового регулирования в сфере культуры. Основные проблемы и перспективы налоговой политики.

Типы и модели финансирования сферы культуры за рубежом. Опыт США, Великобритании, Франции, Германии. Взаимосвязи моделей финансирования с моделями театральной деятельности.

Тема 6. Планирование в театре. Организация новых постановок.

Планирование как процесс. Производственно-финансовый план театра.

Смета доходов и расходов. Статьи доходов, их структура. Статьи и структура расходов.

Структура творческо-производственного процесса в репертуарном театре. План репертуарного предложения. Частотное планирование текущего репертуара.

Формирование репертуара. Планирование и организация подготовки новых постановок: этапы, технология, взаимодействие внутритеатральных подразделений и отношения с внешними партнерами.

Инновационные виды культурной деятельности. Культурные проекты. Структура управления культурным проектом.

Тема 7. Организация показа спектаклей

Методы и критерии формирования прокатной афиши. Прокат спектаклей, концертных и цирковых программ. Понятие кассовых и гарантийных спектаклей. Посещаемость.

Модели проката в русском репертуарном театре и в условиях бродвейской модели.

Реклама в театре и пропаганда театрального искусства. Формы и методы продвижения театральных билетов. Виды и формы рекламы. Абонементная система. Современные технологии ведения билетного хозяйства.

Тема 8. Маркетинг в театральном деле

Особенности маркетинга в культуре. Некоммерческий маркетинг Структура аудитории театра. Социально-демографические характеристики аудитории. Социологические исследования в театральной сфере, их формы, прагматический и научный смысл.

Маркетинг как метод формирования аудитории. Стратегия и концепция маркетинга. Маркетинговый инструментарий. Продукт, цена, место продаж, продвижение, PR, персонал как инструменты маркетинга. Автономность культурного продукта.

Реклама. Соотношение спроса и предложения в театральном деле, воздействие на потребителя. Пропаганда театрального искусства; содержание и границы возможностей. Мотивы посещения театра и их использование в рекламно-пропагандистской деятельности. Новые формы рекламы, пропаганда театра средствами массовой коммуникации.

Тема 9. Основы ценообразования в театре

Основные понятия ценообразования. Соотношение спроса и предложения на рынке. Ценовая эластичность. Психологические основы ценообразования. Эффект престижа. Ценовая дифференциация и ценовая дискриминация.

Ценообразование в театре. Ценовая политика, ценовые игры. Цена билета как социальный регулятор потребления. Платежеспособный спрос.

Цена как маркетинговый инструмент.

Тема 10. Public Relations в театре.

Public Relations как система связей с общественностью. Нормативно-правовая база взаимодействия со средствами массовых коммуникаций. Формы и направления деятельности по связям с общественностью. PR организации как формирование публичности. Стратегия коммуникаций. Информационный повод.

Основные методы взаимодействия со СМИ в практике public relations. Правила написания пресс-релиза, подборка материалов для прессы, основные правила подготовки и проведения пресс-конференции. Специальные события в public relations, кризисные public relations, планирование и критерии оценки эффективности комплексной PR и рекламной кампании, основные виды исследований при проведении PR-компаний.

Тема 11. Фандрейзинг в театре

Традиции благотворительности в российской, европейской и американской культурах. Психологические и деловые мотивы спонсорства и меценатской помощи.

Идеология и технология фандрейзинга. Стратегия фандрейзинга. Виды доноров. Субсидии фондов. Корпоративные пожертвования. Базы данных, анализ списка потенциальных доноров. Формы ходатайства о взносах. Работа с донорами. Клубы друзей организаций исполнительских искусств. Благотворительные фонды в сфере культуры.

Тема 12. Спектакль и его элементы как объекты авторского и смежных прав.

Понятие интеллектуальной собственности. Авторское право и смежные права. Нормативно-правовая основа защиты прав авторов и исполнителей в России и в мире. Особенности авторского права в России, Европе, Америке.

Объекты и субъекты авторского права. Авторский договор. Авторы спектакля и авторы аудиовизуального произведения. Защита авторских и смежных прав. Формы авторского вознаграждения: гонорар и обязательные отчисления. Организации, управляющие имущественными правами авторов и исполнителей на коллективной основе. Права исполнителей. Имущественные и неимущественные права. Соавторство.

Отношения между театром и драматургом, композитором, балетмейстером. Отчетность, связанная с использованием авторских произведений. Роль литературной части во взаимоотношениях с авторами. Функции авторских обществ. Взаимоотношения с агентствами, представляющими интересы авторов. Субъекты смежных прав. Организации, управляющие имущественными правами авторов и исполнителей на коллективной основе.

Тема 13. Трудовые отношения в театре.

Правовая и организационная регламентация управления персоналом в ОИИ. Виды и формирование персонала ОИИ. Структура персонала и специфика труда в театре. Правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда.

Творческая востребованность артиста и характеристика его загрузки. Структура труппы стационарного театра, режим деятельности, репертуарное предложение и объективные закономерности загрузки артистов.

Особенности формирования трупп театров.

Особенности управления персоналом в концертных и цирковых организациях. Виды трудовых и гражданско-правовых договоров, гражданско-правовые договоры с постановщиками. Коллективные договора в ОИИ.

Договоры с артистом театра, концертной организации, цирка. Договоры с режиссером, художником, хореографом. Права ОИИ в области оплаты труда.

Действующая схема должностных окладов. Доплаты, надбавки и другие надтарифные выплаты, критерии их распределения. Определение порядка оплаты труда в трудовом договоре. Оплата труда артистического и художественного персонала. Формы и система оплаты труда в постановочной части театра и других подразделениях. Оплата труда административно-управленческого персонала.

Пенсии для творческих работников.

Тема 14. Деятельность организаций исполнительских искусств за рубежом.

Государственная культурная политика за рубежом: типы и экономические механизмы. Финансирование, налоговая политика в области культуры.

Организационно-экономические модели функционирования организаций исполнительских искусств. Особенности функционирования ОИИ в разных странах.

Международные организации в области культуры. Проблемы и перспективы международной деятельности российских ОИИ.

Тема 15. Использование информационных технологий в организациях исполнительских искусств.

Использование компьютерных технологий в бухгалтерской и управленческой деятельности театра. Организация документооборота. Организация и ведение билетного хозяйства. Информационные технологии в работе административно-управленческого и художественного персонала, в литературной части.

Базы данных, необходимые организациям исполнительских искусств. Отраслевые и всемирные сети. Возможности информационных технологий для обеспечения художественно-постановочного процесса в ОИИ. Возможности повышения квалификации персонала с помощью информационных технологий.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Нормативно-правовые акты:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ.
https://old.rusneb.ru/catalog/000199_000009_02000019565/
2. Постановление Правительства РФ от 21.03.1994 № 218 «О минимальных ставках авторского вознаграждения за некоторые виды использования произведений литературы и искусства».
<https://rgdoc.ru/industry/documents/zakonodatelstvo/4679-o-minimalnykh-stavkakh-avtorskogo-voznagrazhdeniya-za-nekotorye-vidy-ispolzovaniya-proizvedeniy-lite/>

6.1. Список литературы

1. Котлер Ф., Шефф Д. Все билеты проданы. / Ф. Котлер, Д. Шефф. - М.: Классика-XXI, 2004. – 688 с.
https://old.rusneb.ru/catalog/000199_000009_005371150/
2. Культурный менеджмент и культурная политика: Коллективная монография. / Ред. Н.К. Ваганова - СПб.: СПГАТИ, 2003. – 181 с.
https://old.rusneb.ru/catalog/000199_000009_006769037/

6.2. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства культуры Российской Федерации. — [Электронный ресурс]. URL : <http://www.mkrf.ru/> (дата обращения: 20.06.2015).
2. Официальный сайт Комитета по культуре Администрации Санкт-Петербурга. — [Электронный ресурс]. URL : <http://www.spbculture.ru/ru/>. (дата обращения: 24.06.2015).
3. Портал информационной поддержки руководителей учреждений культуры. — [Электронный ресурс]. URL : <http://www.cultmanager.ru/> (дата обращения: 24.06.2015).
4. [Театральная библиотека teatr-lib.ru/opis.html](http://teatr-lib.ru/opis.html).
5. [Электронно-библиотечная система «Лань» e.lanbook.com](http://e.lanbook.com)
6. Национальная электронная библиотека www.rusneb.ru

51. **Материально-техническое обеспечение дисциплины**
Учебные аудитории с необходимым количеством посадочных мест, оснащенные учебно-методическими материалами, видеопроектором / телевизором.

8. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости обучающихся

8.1. Формируемые компетенции и индикаторы их достижения

Компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в рамках компонентов компетенций
<p>УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию проекта, учитывая результаты мониторинга; — создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и возможные области их применения; — предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая

	<p>материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии);</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения
<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> — суть понятия «стратегия сотрудничества»; — особенности поведения выделенных групп людей; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели; — использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели; — демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуального поведения в конфликте, предложить и применить конструктивные методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика выполнения работы; — стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной

	работы, распределении поручений и составлении графика работы
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> — основными навыками работы в команде; — навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели; — навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

8.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Текущий контроль осуществляется в форме контрольной работы и аттестации. Промежуточный контроль проходит в виде экзамена в форме устного ответа студента по двум вопросам.

Процедура экзаменов и зачетов регламентируется Положением о порядке проведения промежуточной аттестации и текущем контроле успеваемости обучающихся в Санкт-Петербургской государственной консерватории имени Н. А. Римского-Корсакова.

8.3. Критерии оценивания сформированности компонентов компетенций

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного

Индикаторы достижения компетенции	Уровни сформированности компетенции			
	Нулевой	Пороговый	Средний	Высокий
Вид аттестационного испытания для оценки компонента компетенции: Устный ответ на вопросы билета				
<i>Знать:</i> — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов;	<i>Не знает</i> — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов;	<i>Знает частично</i> — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов;	<i>Знает в достаточной степени</i> — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов;	<i>Знает в полной мере</i> — методологические основы управления проектами; — сущность и технологии осуществления этапа планирования проекта в своей профессиональной сфере; — принципы, критерии и правила подготовки научных статей и докладов;

**Вид аттестационного испытания для оценки компонента компетенции:
Устный ответ на вопросы билета**

<p><i>Уметь:</i> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию проекта, учитывая результаты мониторинга;</p>	<p><i>Не умеет</i> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию проекта, учитывая результаты мониторинга;</p>	<p><i>Умеет, допуская фактические ошибки и неточности,</i> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию</p>	<p><i>Умеет в достаточной мере</i> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию проекта, учитывая</p>	<p><i>Умеет свободно</i> — разработать концепцию проекта в рамках обозначенной профессиональной проблемы; — документально представить концепцию проекта в соответствии с принятыми; — реализовать этап планирования проекта в своей профессиональной сфере; — документально оформить результаты этапа планирования проекта; — организовать работу команды по реализации проекта в соответствии с планом-графиком; — организовать мониторинг хода выполнения проекта в соответствии с разработанным планом-графиком; — внести коррективы в реализацию проекта, учитывая</p>
--	--	--	--	--

<p>— создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и возможные области их применения;</p>	<p>— создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и возможные области их применения;</p>	<p>проекта, учитывая результаты мониторинга; — создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и</p>	<p>результаты мониторинга; — создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и возможные</p>	<p>результаты мониторинга; — создать бесконфликтную рабочую атмосферу, брать ответственность на себя; — формулировать научные положения и выводы, на основе фактов делать обобщения; — подготовить научную статью в рецензируемый журнал и доклад на научную (научно-практическую, научно-методическую) конференцию; — увидеть суть критических суждений относительно представляемой работы и может предложить возможное направление ее совершенствования в соответствии с поступившими рекомендациями и замечаниями; — увидеть практическую целесообразность (значимость) полученных результатов и возможные</p>
--	--	---	---	---

— предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии);	— предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии);	возможные области их применения; — предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии);	области их применения; — предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии);	области их применения; — предложить алгоритм внедрения результатов проекта, учитывая материальные, кадровые и иные ресурсы внедряющей организации. Участвует во внедрении (при его наличии);
---	---	--	--	--

**Вид аттестационного испытания для оценки компонента компетенции:
Устный ответ на вопросы билета**

<i>Владеть:</i> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения	<i>Не владеет</i> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения	<i>Слабо владеет</i> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения	<i>В целом владеет</i> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения	<i>В полной мере владеет</i> — навыком разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы, формулировки цели, задачи, актуальности, значимости (научной, практической, методической и иной в зависимости от типа проекта), ожидаемых результатов и возможных сфер их применения
--	--	---	---	---

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикаторы достижения компетенции	Уровни сформированности компетенции			
	Нулевой	Пороговый	Средний	Высокий
Вид аттестационного испытания для оценки компонента компетенции: Устный ответ на вопросы билета				

<p><i>Знать:</i> — суть понятия «стратегия сотрудничества»;</p> <p>— особенности поведения выделенных групп людей;</p>	<p><i>Не знает</i> — суть понятия «стратегия сотрудничества»;</p> <p>— особенности поведения выделенных групп людей;</p>	<p><i>Знает частично</i> — суть понятия «стратегия сотрудничества»;</p> <p>— особенности поведения выделенных групп людей;</p>	<p><i>Знает в достаточной степени</i> — суть понятия «стратегия сотрудничества»;</p> <p>— особенности поведения выделенных групп людей;</p>	<p><i>Знает в полной мере</i> — суть понятия «стратегия сотрудничества»;</p> <p>— особенности поведения выделенных групп людей;</p>
<p>Вид аттестационного испытания для оценки компонента компетенции: Устный ответ на вопросы билета</p>				
<p><i>Уметь:</i> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми</p>	<p><i>Не умеет</i> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми</p>	<p><i>Умеет, допуская фактические ошибки и неточности,</i> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми</p>	<p><i>Умеет в достаточной мере</i> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми</p>	<p><i>Умеет свободно</i> — выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели;</p> <p>— демонстрирует адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми</p>

<p>работает/взаим одействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуально го поведения в конфликте, предложить и применить конструктивны е методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательн ых шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и составлении</p>	<p>работает/взаим одействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуально го поведения в конфликте, предложить и применить конструктивны е методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательн ых шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и составлении</p>	<p>особенностей поведения и мнений людей, с которыми работает/взаим одействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуально го поведения в конфликте, предложить и применить конструктивны е методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательн ых шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной</p>	<p>мнений людей, с которыми работает/взаим одействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуально го поведения в конфликте, предложить и применить конструктивны е методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательн ых шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной распределении</p>	<p>с которыми работает/взаим одействует, в том числе посредством корректировки своих действий; — выбирать оптимальную стратегию индивидуально го поведения в конфликте, предложить и применить конструктивны е методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; — дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий; — составить план последовательн ых шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; — совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и</p>
---	---	---	--	--

<p>графика выполнения работы;</p> <p>— стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы</p>	<p>графика выполнения работы;</p> <p>— стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы</p>	<p>работы, распределении поручений и составлении графика выполнения работы;</p> <p>— стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы</p>	<p>поручений и составлении графика выполнения работы;</p> <p>— стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы</p>	<p>составлении графика выполнения работы;</p> <p>— стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы</p>
<p>Вид аттестационного испытания для оценки компонента компетенции:</p> <p>Устный ответ на вопросы билета</p>				
<p><i>Владеть:</i></p> <p>— основными навыками работы в команде;</p> <p>— навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели;</p> <p>— навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p><i>Не владеет</i></p> <p>— основными навыками работы в команде;</p> <p>— навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели;</p> <p>— навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p><i>Слабо владеет</i></p> <p>— основными навыками работы в команде;</p> <p>— навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели;</p> <p>— навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p><i>В целом владеет</i></p> <p>— основными навыками работы в команде;</p> <p>— навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели;</p> <p>— навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>	<p><i>В полной мере владеет</i></p> <p>— основными навыками работы в команде;</p> <p>— навыками выработки стратегии сотрудничества и организации работы команды на ее основе для достижения поставленной цели;</p> <p>— навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>

**Оцениваемые компоненты промежуточной аттестации и диапазон баллов
оценивания компонентов компетенций**

Оцениваемые компоненты	Баллы (макс. Количество – 100 баллов)			
	нулевой	пороговый	средний	высокий
а) грамотность изложения материала при собеседовании	0-13	13-17	18-22	23-25
б) логика изложения материала при устном ответе	0-13	13-17	18-21	22-25
в) содержание и полнота ответа на поставленные дополнительные вопросы	0-12	12-16	17-21	22-25
г) культура устной речи	0-12	12-16	17-21	22-25
	50	70	85	100

Шкала оценивания:

Баллы	Оценки
86 – 100	Отлично
71 – 85	Хорошо
51 – 70	Удовлетворительно
0 – 50	Неудовлетворительно

Оценка «отлично» выставляется в случае, если студент свободно владеет фактическим материалом по заданному вопросу, логично и грамотно обосновывает свою точку зрения.

Оценка «хорошо» выставляется в случае, когда студент, владея материалом вопроса, знает его фактическую сторону, умеет правильно сделать выводы из своего ответа, но допускает отдельные ошибки или неточности, недостаточно логично доказывает свою точку зрения. Также данная оценка выставляется в случае, если студент затрудняется дать полный, исчерпывающий ответ на один из вопросов билета или дополнительный вопрос.

Для получения оценки «отлично» или «хорошо» обязательно умение студента изложить материал правильным литературным языком, без применения вульгаризмов, жаргонных или просторечных выражений, с соблюдением норм русского языка.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, когда студент слабо владеет материалом вопроса, допускает значительные пробелы в изложении фактического материала или демонстрирует отрывочные знания

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент демонстрирует либо полное незнание материала билета, либо наличие бессистемных, отрывочных знаний, связанных с поставленными перед ним вопросами только частично, и проявляет беспомощность при ответе на дополнительные или наводящие вопросы.

Фактором, влияющим на снижение оценки ответа, является также малограмотная речь с использованием жаргонных и просторечных выражений, неумение правильно пользоваться музыкальными терминами

8.4. Контрольные материалы

Вопросы к экзамену

1. Социальные функции художественной культуры.
2. Художник, публика, государство, общество как участники культурного процесса.
3. Театр как социальный институт.
4. Нормативно-правовая база театрального дела.
5. Коммерческие и некоммерческие организации.

- 6.Порядок учреждения, реорганизации и ликвидации театра.
- 7.Понятие учредителя театра, учредительный договор.
- 8.Устав театра, его структура.
- 9.Организационно-правовые формы организаций исполнительских искусств.
- 10.Социально-экономическая сущность субсидирования театра.
- 11.Особенности налогового регулирования в сфере культуры.
- 12.Соотношение спроса и предложения на рынке театральных услуг.
- 13.Эластичность цены театрального билета.
- 14.Цена билета как социальный регулятор потребления.
- 15.Применение скидок и специальных цен в театре.
- 16.Идеология и технология фандрейзинга в театре.
- 17.Структура театральной аудитории.
- 18.Продукт, цена, место продаж, продвижение, PR, персонал как инструменты маркетинга.
- 19.Мотивации посетителей организаций исполнительских искусств.
- 20.Производственно-финансовый план театра.
- 21.Смета доходов и расходов театрального проекта.
- 22.Формы и методы продвижения театральных билетов.
- 23.Виды театральной рекламы.
- 24.Нормативно-правовая база взаимодействия организаций исполнительских искусств со средствами массовых коммуникаций.
- 25.Авторский договор: структура и содержание.
- 26.Спектакль и элементы спектакля как объекты авторского и смежных прав.
- 27.Специфика трудовых отношений в театре.
- 28.Содержание трудового договора.
- 29.Коллективный договор как регулятор социально-трудовых отношений в театре.
- 30.Социальная защита творческих работников театра.

Приложение 1.

Методические рекомендации для преподавателей

Для проведения аудиторных занятий используются традиционные формы организации учебного процесса:

1) лекции (вводно-мотивационные, установочные, обзорно-исторические, монографические, обобщающие);

2) практические занятия (семинары).

Курс строится как лекционный. Лекции направлены на формирование представлений о эволюции социального восприятия сценического искусства в изменяющемся мире. Рассматривается обусловленность сценического искусства в России социально-культурными и социально-экономическими тенденциями. Знания в сфере организации театрального дела с экономической и правовой сторон позволят выпускнику вуза компетентно участвовать в творческо-производственном процессе, дают ему возможность целостного, объективного, обоснованного взгляда на театральный процесс.

Приложение 2

Методические указания обучающимся по освоению дисциплины

Для успешного и полного освоения дисциплины «Организация театрального дела в РФ» в самостоятельной работе студенту следует уделить особое внимание изучению первоисточников по проблематике курса.

Важным условием для полноценного освоения материала и его последующего практического применения в продюсерской деятельности является постоянное соотнесение изучаемых отраслевых проблем и примеров проблемных ситуаций с конкретными творческими организациями, в которых они возникают.

В самостоятельную работу студента по дисциплине включается изучение основной и дополнительной литературы, ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», указанных в настоящей программе. Учебными планами по данной дисциплине предусмотрена контрольная работа.

Контрольная работа представляет собой краткую разработку индивидуального творческого проекта. Работа должна содержать: краткое описание проекта (спектакля, выставки, печатного издания, концертной программы и т.п.), его бюджет и маркетинговый план с описанием сегмента аудитории и специфики используемого маркетингового инструментария. Примерный объем работы – 2-3 страницы.

В объем самостоятельной работы студента также включается подготовка к прохождению промежуточной аттестации по дисциплине.

В объем самостоятельной работы студента может включаться подготовка докладов.

Литература для самостоятельной работы

1. Дадамян, Г.Г. Социально-экономические проблемы театрального искусства. / Г.Г. Дадамян. - М.: ВТО, 1982. – 152 с.
2. Игнатьева Е. Л. Культура и право: нормативно-правовая база, регулирующая деятельность в сфере культуры // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2009. - № 1. – С. 40-46.
3. Иксанов, А.Г., Дымникова А.И. / А.Г. Иксанов, А.И. Дымникова. Как просить деньги на культуру / Реферат книги Кэролин Л.Столпер, Кэрен Брукс Хопкинс «Успешный фандрейзинг для учреждений культуры». - СПб.: Нотабене, 1995. - 86 с.
4. Ю. М. Орлов. Московский Художественный театр: 1898—1917 гг. : Творчество. Организация. Экономика. — М: Российский университет театрального искусства-ГИТИС, 2011. — 348 с.
5. Рубинштейн А.Я. Введение в экономику исполнительского искусства. / А.Я. Рубинштейн. - М. : Всесоюзное объединение Союзтеатр, 1991. – 383 с.
6. Сундстрем Л.Г. Планирование и организация творческо-производственного процесса в театре (Подготовка новых постановок): Учебное пособие. / Л.Г. Сундстрем. - М.-Л.: ЛГИТМиК, 1984. – 87 с.
7. Игнатьева Е. Л. Экономика культуры : Учебное пособие. 4-е изд., изм. и доп. — М. : Российский университет театрального искусства-ГИТИС, 2013. — 384 с.