



5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРА СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД

УДК 37.01

<http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-2118-121-129>

Н. В. Шарковская

Московский государственный институт культуры,
Химки, Московская область, Российская Федерация,
e-mail: 7948493@mail.ru

А. И. Юдина

Московский государственный институт культуры,
Химки, Московская область, Российская Федерация,
e-mail: yudinaannaivanovna@mail.ru

Л. Л. Алексеева

Московский государственный институт культуры,
Химки, Московская область, Российская Федерация,
e-mail: klara63@list.ru

Аннотация. Представлено авторское определение понятия «кreatивный потенциал менеджера социально-культурной деятельности» как открытой, динамично развивающейся системы индивидуально-психологических особенностей, когнитивных возможностей и ценностных ориентаций личности менеджера, обладающего органической целостностью, выражющейся в мотивационной готов-

ШАРКОВСКАЯ НАТАЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА – доктор педагогических наук, профессор кафедры социально-культурной деятельности, Московский государственный институт культуры

ЮДИНА АННА ИВАНОВНА – доктор педагогических наук, профессор, проректор по учебно-методической и воспитательной деятельности, Московский государственный институт культуры

АЛЕКСЕЕВА ЛАРИСА ЛЕОНИДОВНА – доктор педагогических наук, доцент, эксперт управления научной работой, Московский государственный институт культуры

SHARKOVSKAYA NATALIA VLADIMIROVNA – DSc in Pedagogy, Professor at the Department of Social and Cultural Activities, Moscow State Institute of Culture

YUDINA ANNA IVANOVNA – DSc in Pedagogy, Professor, Vice-Rector for Educational, Methodological and Educational Activities, Moscow State Institute of Culture

ALEKSEEVA LARISA LEONIDOVNA – DSc in Pedagogy, Associate professor, expert in scientific work management, Moscow State Institute of Culture

© Шарковская Н. В., Юдина А. И., Алексеева Л. Л., 2024



ности к выполнению функциональных ролей в организации социально-культурной деятельности. Выбор общекультурных условий, принципов успешного развития креативного потенциала личности менеджера сопряжен с его структурой и функциями, а также – спецификой организации социально-культурной деятельности. Критерии, показатели и реальные уровни развития креативного потенциала личности менеджера определялись на основе аналитического обзора теоретико-методологических положений концепции психологии творчества (Я. А. Пономарев), концепции психологической структуры креативности у взрослых (Т. А. Барышева), концептуальных направлений теории социально-культурной деятельности (Н. Н. Ярошенко). Доминирующие приоритеты поступательного развития креативного потенциала менеджера в социально-культурной деятельности выделены автором на основе применения конкретно-методологических подходов.

Ключевые слова: личность менеджера, социально-культурная деятельность, полифункциональные роли менеджера, технологии управления, активные формы, методы интерактивного обучения.

Для цитирования: Шарковская Н. В., Юдина А. И., Алексеева Л. Л. Формирование креативного потенциала менеджера социально-культурной деятельности: личностно-ориентированный подход // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2024. №2 (118). С. 121–129. <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-2118-121-129>

FORMATION OF THE CREATIVE POTENTIAL OF A MANAGER OF SOCIAL AND CULTURAL ACTIVITIES: A PERSON-ORIENTED APPROACH

Natalia V. Sharkovskaya

Moscow State Institute of Culture,
Khimki, Moscow Region, Russian Federation,
e-mail: 7948493@mail.ru

Anna I. Yudina

Moscow State Institute of Culture,
Khimki, Moscow Region, Russian Federation,
e-mail: yudinaannaivanovna@mail.ru

Larisa L. Alekseeva

Moscow State Institute of Culture,
Khimki, Moscow Region, Russian Federation,
e-mail: klara63@list.ru

Abstract. The author's definition of the concept of "creative potential of a manager of socio-cultural activities" as an open, dynamically developing system of individual psychological characteristics, cognitive capabilities and value orientations of a manager's personality with organic integrity and expressing motivational readiness to perform functional roles in the organization of socio-cultural activities is presented. The choice of general cultural conditions, principles of successful development of the creative potential of the manager's personality is associated with its structure and functions, as well as the specifics of the organization of socio-cultural activities. Criteria, indicators and real levels of development of the creative potential of the manager's personality were determined on the basis of an analytical review of the theoretical and methodological provisions of the concept of psychology of creativity (Ya.A. Ponomarev), the concept of the psychological structure of creativity in adults (T.A. Barysheva), conceptual directions of the theory of socio-cultural activity (N.N. Yaroshenko). The dominant priorities of the progressive development of the creative potential of the manager in socio-cultural activities are highlighted by the author on the basis of the application of specific methodological approaches.



Keywords: the personality of the manager, socio-cultural activities, multifunctional roles of the manager, management technologies, active forms, methods of interactive learning.

For citation: Sharkovskaya N. V., Yudina A. I., Alekseeva L. L. Formation of the creative potential of a manager of social and cultural activities: a person-oriented approach. *The Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts (Vestnik MGUKI)*. 2024, no. 2 (118), pp. 121–129. (In Russ.). <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-2118-121-129>

В социально-культурной деятельности исследование педагогических проблем развития креативности личности приобретает особую значимость, так как определяет актуализацию научно-познавательного интереса к сущности креативного потенциала менеджера – детерминанты его личностной и профессиональной самореализации в учреждениях культуры. Смена целевых установок учреждений культуры и, соответственно, ориентация на развитие креативного потенциала менеджера на этапе модернизационных процессов общества априори предполагают согласование функций управления и условий для выражения менеджером себя как личности.

Переход от модели информационного обеспечения систем управления к креативному менеджменту в учреждениях культуры соответствует специфике социально-культурной деятельности как историко-культурного, специализированного вида человеческой деятельности. В процессе этого особого в своих педагогических характеристиках вида социального творчества осуществляется личностная интерпретация и одновременно трансляция предметного содержания культурных ценностей, смысложизненных стратегий в подсистеме «специалист – посетитель учреждений культуры» [10, с. 154].

Вектор изучения сущности креативного потенциала менеджера в социально-культурной деятельности представлен с разных теоретических позиций, в том числе:

- a) роли целеполагания в совершенствовании управления организационным процессом учреждений культуры;
- б) взаимосвязи технологий и диагностических средств при выявлении уровня креативного потенциала менеджера;

- в) различия и взаимовлияния терминов «творчество», «кreativность»;
- г) воздействия креативного потенциала на продуктивность инновационных форм и методов социально-культурной деятельности.

В этой связи особую актуальность приобретает изучение проблемных вопросов, связанных с раскрытием специфики креативного потенциала менеджера в аспекте его фиксации на профессиональных действиях [7, с. 72] как в свете методологических подходов к решению управлеченческих проблем, так и в плане изменения организационных структур учреждений культуры. Среди них следующие вопросы:

- Как осуществляется процесс развития креативного потенциала менеджера?
- В чем выражается проявление креативного потенциала в управлеченческой практике учреждений культуры?
- Как креативный потенциал сопряжен с системным и личностно-ориентированным подходами в профессиональной подготовке будущих менеджеров социально-культурной сферы?
- Каковы структурные компоненты креативного потенциала менеджера?

Следует отметить, что наличный состав постоянных и переменных составляющих структуры креативного потенциала менеджера не имеет одновариантного интерпретирования в социально-культурной деятельности. По мнению ряда исследователей (Востряков Л. Е., Суминова Т. Н., Тульчинский Г. Л., Чижиков В. М., Чижиков В. В., Шекова Е. Л. и др.), креативный потенциал – комплексная характеристика уровня развития умственных, творческих возможностей личности, ее ре-



сурсов. Это понятие, интегрирующее инновационные технологии, активные методы, виды творческой активности субъекта, качество умственных действий, обращенных на решение когнитивных, эмоциональных задач духовно-нравственной направленности. В целом – это интегрированная система интеллектуальных ресурсов личности, способных реализоваться в культурной деятельности.

На наш взгляд, креативный потенциал менеджера – открытая, динамично развивающаяся система индивидуально-психологических особенностей, когнитивных возможностей и ценностных ориентаций личности менеджера, обладающих органической целостностью и выраждающих мотивационную готовность его к выполнению функциональных ролей в управлении качеством организации социально-культурной деятельности. При этом выбор полифункциональных ролей – прежде всего, «генератора творческих идей», «профессионально независимого эксперта», «координатора социокультурных проектов», «автономного инноватора» – определяется должностными обязанностями менеджера. При этом немаловажную роль играют также «типы социально-педагогического взаимодействия: непосредственного / опосредованного» [3, с. 112–114] с персоналом, посетителями и бизнес-партнерами, каждый из которых проявляет фактический уровень информационно-коммуникативной активности, корпоративных отношений к предмету их личных контактов в профессиональных ситуациях.

Представленные формулировки понятия «креативный потенциал менеджера» имеют эвристическую значимость для оптимизации поиска решений организационно-плановых задач, связанных не только с выполнением менеджером мульти-монофункций управления (информационной, адаптационной, целевой, прогностической, стимулирующей, контрольной, самооценивания реального/востребованного уровня аналитических, проектных, рефлексивных компетенций в единстве с профессиональными качествами), но и с подбором вариантов моделей делового общения

и делового этикета с целью трансляции социокультурного опыта в ходе многостороннего институционального сотрудничества. Варьировать стратегии генерации решений данного типа задач позволяет практическое применение комплекса методов, в том числе методов поведенческой эмпатии, коллективных экспертных оценок, мультимедиа-визуализации, востребованной справочной информации о реальных услугах в системе менеджмента качества учреждений культуры.

Выступая стержнем личностного роста менеджера, креативный потенциал, развиваясь в процессе выбора технологий управления и инновационных форм социокультурной мотивации персонала и проявляясь в результатах профессионального творчества (предметных созидательных действиях по планированию внутрикорпоративного повышения квалификации, повышению эффективности системы аттестации персонала, становлению профессиональной карьеры, формированию кадрового резерва в учреждениях культуры), предопределяет реализацию коммуникативной толерантности, социальной инициативности, персональной ответственности за корректирование способов принятых решений.

В соответствии со структурой креативного потенциала менеджера и спецификой организации социально-культурной деятельности нами сформулированы общекультурные (в том числе психолого-педагогические) условия его успешного развития в учреждениях культуры:

- наличие предметно-пространственной среды в конкретном учреждении культуры в качестве средства повышения корпоративной культуры – трансформирующегося управленческого фактора, детерминирующего, прежде всего, организационное поведение сотрудников;
- создание благоприятного макро / микро социально-психологического климата, основанного на доверии [9, с. 159] в профессиональном коллективе, стержневого для процесса сотворчества в педагогических подсистемах



- «менеджер – персонал», «менеджер – посетитель – посетители»;
- применение творческих групповых методов при прогнозировании моделей конструктивного нахождения решений несистемных проблемных задач, при распознавании типов нестандартных профессиональных ситуаций и поиске оптимальных способов выхода из них;
- организация управляемого процесса с учетом совершенствования персонал-технологий, коуч-технологий, технологий бережливого производства и цифровой трансформации сферы культуры; мониторинг их воздействия на разработку профилей профессионально значимых качеств личности менеджера.

Теоретический анализ специальной литературы, а также изучение и обобщение социально-педагогического опыта разного типа учреждений культуры Москвы и Московской области – таких как культурный центр «ЗИЛ», Центральный парк культуры и отдыха им. М. Горького, дворец культуры «Родина», историко-архитектурный художественный и ландшафтный музей-заповедник «Царицыно», центральная библиотека им. Н. А. Некрасова, Московский многофункциональный культурный центр – позволили сформулировать доминирующие *принципы* развития креативного потенциала как личностного ресурса менеджера социально-культурной деятельности.

1) Принцип системного управления в учреждениях культуры. Данный принцип определяет степень конструктивности межличностных и деловых отношений в структуре социокультурного менеджмента, возможность принятия и реализации менеджером рациональных управляемых решений, организацию включенного участия персонала в процессе управления; координацию действий по достижению поставленных целей. Базовыми составляющими данного принципа являются: осознанность менеджера за результаты управляемых действий, ориентация

на качество производимого культурного продукта, эффективное применение инновационных технологий, в том числе технологий эдьютийнента, геймификации.

2) Принцип конгруэнтности рационально-логического и эмоционально-образного компонентов творческого мышления менеджера. Суть данного принципа в активизации личностного саморазвития менеджера, перевод эмоциональных откликов на наличие проблемной ситуации в стадию поиска разработки ее продуктивного разрешения, направленность рационально-логического компонента на оценку параметров проблемной ситуации, определение динамики восприятия креативной идеи по ее осмыслению, овладение логическими приемами мышления. Процесс взаимодействия эмоционально-чувственного восприятия и логического мышления актуализирует степень выраженности творческих способностей менеджера.

3) Принцип детерминированности развития креативного потенциала социально значимыми качествами личности менеджера. Посып данного принципа в том, что успешность социально-культурной деятельности обусловлена выраженностью взаимных связей интеллектуальных (профессиональная интуиция, любознательность, творческая активность, эрудиция) и волевых (целеустремленность, жизненный оптимизм, осознанная смелость, самоконтроль) качеств личности менеджера в управляемом процессе учреждений культуры. Организация целенаправленного процесса развития креативного потенциала менеджера неотделима от целостного развития его личности средствами традиционных и инновационных социально-культурных технологий.

4) Принцип ориентированности управляемого процесса на развитие в единстве профессиональных знаний и умений, сознания и деятельности менеджера. Согласно данному принципу варьирующаяся сочетаемость перцептивных форм знания и эмоционально-чувственных образов предвосхищает осуществление мотивированного



поведения менеджера. Достижение успешной реализации принципа обусловлено организацией социально-культурной деятельности, в процессе которой менеджер убеждался бы в важности репрезентативности профессиональных знаний, социально-управленческих концепций, обеспечивающих надежность и достоверность полученной информации о конкретном субъекте и объекте управления, аprobации мобилизационных умений в социальных действиях – нормативных, рациональных, креативных, стандартных.

Вышеуказанные принципы в своей общности ориентированы на разработку методических и организационных вопросов, касающихся применения инновационных технологий развития креативного потенциала менеджера в учреждениях культуры. К ним следует отнести технологии управления человеческими ресурсами, формирования управлеченческих команд, кадровые технологии, тренинги прогнозирования поведения в учреждениях культуры, технологии проектирования немонетарного поощрения персонала, кейс-технологии, информационные технологии, в том числе web-технологии и прочие.

При разработке критериев развития креативного потенциала личности менеджера социально-культурной сферы нами использовались теоретико-методологические положения *концепции психологии творчества Я. А. Пономарева* (творчество как многообразное развивающее взаимодействие субъекта с объектом, ведущее к их изменениям; специфический механизм разных стадий развития способностей субъекта, объекта) [6]; *концепции психологической структуры креативности у взрослых Т. А. Барышевой* (креативность как системное психическое образование, имеющее многомерное и многоуровневое строение, определяющее базовую симптоматику креативности у взрослых) [1]; *концептуальные направления теории социально-культурной деятельности Н. Н. Ярошенко* (ценостно-смысловая основа парадигм социально-культурной деятельности; феноменологический дискурс

современной теории социально-культурной деятельности) [13].

Соответственно, в качестве основных критериев, их показателей, характеризующих существенный смысл исследуемого феномена, были приняты следующие:

- *критерий сформированности культуры творческого мышления личности менеджера*, проявляющийся в реализации функций творческого мышления – аналитической, ценностно-смысловой, развивающей – с целью качественной диагностики управленческого процесса, активизации и передачи профессиональных знаний о способах осмысления значимости оптимального планирования и проектирования нового творческого продукта;
- *критерий динамичности профессионального самосознания менеджера* как социальная основа профессионального имиджа менеджера, выраженный в виде системы представлений о личностных качествах, когнитивных способностях, навыках профессионального мастерства, типах социокультурного взаимодействия, условиях повышения уровня общей самооценки [12];
- *критерий развитости коммуникативных, организационных способностей менеджера*, характеризующийся наличием индивидуального стиля организации управления – самоконтроля, социокультурной мобильности, открытости / закрытости коммуникативного мира в процессе разработки новых технологий реализации социально-культурной деятельности.

С учетом данных критериев и показателей нами выделены следующие характеристики уровней развития креативного потенциала личности менеджера:

Оптимальный уровень: стабильно высокая степень просоциальной мотивации и четкое осмысление значимости целей саморазвития креативного потенциала; произвольность и развитость психических про-



цессов – внимания, памяти, воображения, оказывающих влияние на креативность; социальная и личная ответственность за принимаемые управленческие решения; поисковая активность предметных практических действий, соразмерных создавшейся проблемной ситуации; нивелирование эмоциональных, смысловых барьеров в принятии творческих решений.

Регламентированный уровень: недостаточно полная степень реализации просоциальной мотивации и осмыслиения важности целей саморазвития креативного потенциала; разные фазы устойчивости проявления видов активного воображения, их закрепленности в структуре личности менеджера, социальной желательности развития творческих способностей, но нет стремления к достижению результативности процесса эмоционально-волевой саморегуляции; инициативных практико-ориентированных действий, соразмерных только с ситуациями прогнозируемого риска; минимизации количества конкретных барьеров, сдерживающих осуществление творческих решений.

Стартовый уровень: низкая степень просоциальной мотивации и осмыслиения значимости целей саморазвития креативного потенциала; локальность реализации видов активного воображения, устойчивости внимания; наличие значительного спектра психологических барьеров, сдерживающих принятие творческих решений; отсутствие социальной желательности выхода за пределы принятия стереотипных распоряжений; склонение от персональной ответственности за принятие управленческих решений, приводящих к требуемым результатам.

Для исследования наличного уровня развития креативного потенциала личности менеджера нами в 2023/2024 учебном году была осуществлена экспериментальная работа (констатирующий этап), в которой участвовало 104 студента очного и заочного отделений кафедры социально-культурной деятельности Московского государственного института культуры.

По критерию сформированности культуры творческого мышления личности менеджера уровень сформированности аналитических способностей диагностирования этапов управленческого процесса, осознания необходимости проектирования технологических основ нового творческого продукта определялся по опроснику Мак-Вильямс Н. «Самооценка творческих характеристик личности», адаптированному Туник Е. Е. [8], тесту С. Медника «Творческое мышление (RAT)». Регламентированный уровень зафиксирован у 18, 31% респондентов.

Уровень развития целостных представлений менеджера о востребованных профессиональных и личностных качествах, типах социокультурного взаимодействия по критерию динамичности профессионального самосознания менеджера измерялся результатами анкетирования на тему «Профессионально-личностные качества креативного менеджера», проектной методикой «Авторское завершение предложения». Оптимальным уровнем обладали 8, 96% респондентов.

Исследование способности менеджера к креативному администрированию посредством самоконтроля, социокультурной мобильности по критерию развитости коммуникативных, организационных способностей менеджера осуществлялось на основе методики «Управляемая проекция» (В. В. Столин), проектной методики «Рисуночный тест» на тему «Креативный менеджер в сфере культуры». Стартовый уровень установлен у 13, 92% респондентов.

В целом, анализ результатов психологопедагогического диагностирования показал, что основная часть респондентов находится на регламентированном уровне развития креативного потенциала (39, 56%), значительная часть (42, 61%) на стартовом уровне и небольшая часть респондентов (17, 83%) на оптимальном уровне развития креативного потенциала. Таким образом, нами делается вывод о том, что в педагогическом процессе вузовской профессиональной подготовки важна системная организация развития креативного потенциала будущих менеджеров с учетом применения педагогических, в том числе образова-



тельных, игровых и тренинговых технологий, структурно-логических схем, а также активных форм и методов интерактивного обучения. Так, в курсе преподавания учебных дисциплин «Ресурсная база социально-культурной деятельности», «Технологические основы социально-культурной деятельности», «Основы научных исследований» (бакалавриат), «Научные школы менеджмента социально-культурной деятельности», «Социально-культурная инноватика», «Организация опытно-экспериментальной работы в учреждениях культуры» (магистратура) и других нами используются следующие технологии и активные формы, методы интерактивного обучения:

- **дискуссии** (панельная дискуссия в виде заседания экспертов, семинар как информационный обмен предметно-тематическими сообщениями, эвристические диалоги);
- **лекции** (проблемная лекция, бинарная лекция, лекция с заранее запланированными ошибками, динамические слайд-лекции);
- **техники скорочтения и управления запоминанием информации** (рефлекторное чтение «по себе», консервация и закрепление смысла информации, релокация информации в зрительные образы и запечатление их в рабочей памяти);
- **тренинговые технологии** (тренинг само-презентации, коммуникации, интеллект-тренинг: техники концентрации внимания, тренинг творческого мышления и развития памяти);
- **метод погружения**, ориентированный на углубленное исследование управляемого процесса на основе аналитических и прогностических умений менеджера;
- **метод микрооткрытий**, основанный на сочетаемости эвристических приемов «парадокса», «параллелей», «диапазона» в сочетании с методами «аквариума», брейнсторминга;
- **метод синектики**, базирующийся на принципах диалогичности, связи со-

знания и организационного поведения менеджера при решении актуальных управляемых проблем на основе аналогий: личной, прямой, символической, фантастической [5, с. 92–95];

- **организационно-обучающие, ролевые игры**, в том числе: а) ролевая игра «Шесть шляп мышления» по решению креативных задач [2], б) футуропрактика в развитии креативного потенциала личности [4].

В своей совокупности указанные технологии, активно-творческие формы и методы ориентированы на достижение многофункционального решения педагогических задач как средств реализации креативного потенциала личности менеджера в социально-культурной деятельности [11, с. 130]. Прежде всего, решений, развивающих дивергентное мышление, долговременную и оперативную память, апперцепцию, творческое воображение; социально-воспитывающих решений, обеспечивающих духовно-нравственное становление личности менеджера, ценностные ориентации в мире культуры и искусства, культуру деловых отношений, соблюдение общественных норм и правил поведения; познавательных – развивающих познавательную активность, культурный кругозор, любознательность, способность к профессиональному самовыражению, рациональность и интуицию в управляемом процессе, целевую установку на применение новшеств в сфере культуры.

Итак, рассмотрев сущность и специфику креативного потенциала как личностного ресурса менеджера, следует выделить доминирующие приоритеты его поступательного развития в современных учреждениях культуры:

- совершенствование технологий управления ресурсной базой учреждений культуры на основе использования методологических подходов – системно-деятельностного, аксиологического, полисубъектного и средового;
- оптимизация процесса организации межличностного взаимодействия ме-



- неджеров социально-культурной деятельности с партнерами учреждений культуры средствами перспективных цифровых технологий в профессиональном сетевом сообществе;
- применение инновационных форм и методов социокультурной мотивации в подсистеме «менеджер – персонал» учреждений культуры, в том числе электронных библиотек, обучающих систем на основе мультимедий-

ных технологий, профессионального коучинга, этических кодексов, наставничества;

- проектирование системы педагогического сопровождения, в том числе виртуальной поддержки социально-профессионального самоопределения будущих менеджеров, раскрывающей готовность к прогнозированию этапов карьерного роста в учреждениях культуры.

С п и с о к л и т е р а т у р ы

1. Барышева Т. А. Психология развития креативности: теория, диагностика, технологии: монография. Санкт-Петербург: ВВМ, 2016. 316 с.
2. Боно Эдвард де. Гениально! Инструменты решения креативных задач; пер. с англ. Москва: Альпина Паблишер, 2015. 349 с.
3. Бордовская Н. В. Диалектика педагогического исследования: монография. Москва: КНОРУС, 2020. 512 с.
4. Долгополов Н. Б. Футуропрактика: танцы с будущим. Москва: Буки Веди, 2016. 619 с.
5. Нельке М. Техники креативности / М. Нельке; пер. с нем. М. Э. Реш. 5-е издание, стер. Москва: Омега -Л, 2013. 133 с.
6. Пономарев Я. А. Психология творения: избранные психологические труды. Москва: Московский психолого-социальный институт. Воронеж: МОДЭК, 1999. 475 с.
7. Практика обучения действием. Под ред. М. Педлер; пер. с англ. под ред. О. С. Виханского. Москва: Гардарики, 2000. 333 с.
8. Туник Е. Е. Лучшие тесты на креативность: диагностика творческого мышления: Санкт-Петербург: 2013. 320 с.
9. Чиксентмихай М. Правильный бизнес. Лидерство, состояние потока и создание смысла; пер. с англ. Е. Перова. Москва: Карьера Пресс, 2014. 320 с.
10. Шарковская Н. В. Базовые педагогические детерминанты содержания современной социально-культурной деятельности // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2021. № 1 (99). С. 152–160.
11. Шарковская Н. В. Креативный потенциал личности менеджера – базис развития профессиональной социально-культурной деятельности // Культурное пространство: генезис и трансформации. Тезисы докладов VIII всероссийской научно-практической конференции памяти профессора С. Н. Иконниковой. Санкт-Петербург, СПбГИК. 25–26 октября 2023 г. С. 130–131.
12. Шарковская Н. В. Профессиональный имидж менеджера как фактор эффективной организации социально-культурной деятельности // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2021. № 6 (104). С. 125–132.
13. Ярошенко Н. Н. История и методология теории социально-культурной деятельности: учебник / Изд. 2-е, исп. и доп., Москва: МГУКИ, 2013. 455 с.

*

Поступила в редакцию 21.02.2024