



ФГОС ВО
(версия3++)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ»**

ЧЕЛЯБИНСК 2026

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Кафедра социально-культурной деятельности

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Менеджмент в социокультурной сфере»

программа бакалавриата
«Арт-проектирование»
по направлению подготовки
51.03.01 Культурология
квалификация: бакалавр

Челябинск2026

Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в социокультурной сфере» составлен в соответствии с требованиями ФГОСВО по направлению подготовки 51.03.01 Культурология.

Автор-составитель: Е. В. Семенова, зав. кафедрой социально-культурной деятельности, к.п.н., доцент

Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в социокультурной сфере» как составная часть ОПОП на заседании совета *культурологического* факультета рекомендован к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 08 от 22.04.2023.

Экспертиза проведена 15.05.2023, акт № 2023/К

Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в социокультурной сфере» как составная часть ОПОП утвержден на заседании Ученого совета института протокол № 08 от 29.05.2023.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в социокультурной сфере» продлен на заседании Ученого совета института:

Учебный год	№ протокола, дата утверждения
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026
2027/28	

1. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) представлен:

- ФОС в составе рабочей программы дисциплины;
- комплектом аттестационных педагогических измерительных материалов;
- материалами, необходимыми для оценки умений и владений (практико-ориентированные задания, используемые в период проведения промежуточной аттестации).

2. ФОС В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ФОС в соответствии с Положением «О порядке разработки и утверждении основных профессиональных образовательных программ – программ бакалавриата, специалитета и магистратуры» (утв. Ученым советом, протокол № 7 от 22.04.2019, приказ 83-п от 24.04.2019) входит в состав рабочей программы дисциплины (раздел № 6) и включает следующие пункты и подпункты:

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Таблица 6, 7.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

6.2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования Таблицы 8, 9

6.2.2. Описание шкал оценивания.

6.2.2.1. Описание шкалы оценивания ответа на зачете. Таблица 10.

6.2.2.2. Описание шкалы оценивания Таблица 11.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

6.3.1. Материалы для подготовки к зачету. Таблица 12, 13.

6.3.2. Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине.

6.3.3. Методические указания по выполнению курсовой работы.

6.3.4. Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций.

6.3.4.1. Планы семинарских занятий.

6.3.4.2. Задания для практических занятий.

6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий.

6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольных работ (контрольного урока).

6.3.4.5. Тестовые задания.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций.

3. КОМПЛЕКТ АТТЕСТАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Спецификация АПИМ

Цель АПИМ	Оценка учебных достижений
Функция АПИМ	Контроль, диагностика
Вид контроля	Текущий контроль знаний обучающихся. Возможно применение в рамках промежуточной аттестации и проверки

	остаточных знаний
Модель АПИМ	Уровневая модель представлена в трех взаимосвязанных блоках заданий: – Блок 1. Задания на уровне «знать» в форме «выбор одного, двух и более правильных ответов из предложенных» выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно»; – Блок 2. Задания на уровне «знать» и «уметь» в форме «установление соответствия (последовательности)», в которых нет явного указания на способ выполнения, для их решения обучающийся самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. – Блок 3. Задания на уровне «знать», «уметь», «владеть» представлены в форме кейс-задания, содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая междисциплинарные знания. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее из описания реальной ситуации и совокупности сформулированных к ней вопросов. Выполнение обучающимся кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. – Блок 4. Задания на уровне «знать», «уметь», «владеть» представлены в форме открытых вопросов, предполагающих краткий свободный ответ.
Количество тестовых заданий	Не каждую компетенцию должно быть разработано 30 заданий, в т. ч. Блок 1 – 5 тестовых заданий; Блок 2 – 5 тестовых заданий; Блок 3 – 4 кейса Блок 4 – 16 открытых вопросов
Время тестирования (мин)	90 мин.
Планируемые результаты освоения	УК-3, УК-6
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки 51.03.01 Культурология, рабочая программа дисциплины
Разработчики	Е. В. Семенова, зав. кафедрой социально-культурной деятельности, к.п.н., доцент
Экспертиза тестовых заданий	Проведена в рамках общей экспертизы ОПОП

Банк заданий с ответами

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
-------------	---------	-------------------------

Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<i>Что из перечисленного не относится к специфическим функциям менеджмента в социально-культурном взаимодействии?</i> 1. прогнозирование социально-культурных потребностей населения; 2. формирование социально-культурных потребностей личности и общества; 3. сохранение социально-культурных потребностей общества; 4. удовлетворение социально-культурных потребностей личностей	3
1.2	<i>Какая из форм социально-культурного взаимодействия традиционно не рассматривается в качестве обмена опытом?</i> 1. мастер-классы; 2. лекции; 3. проблемные семинары; 4. творческие лаборатории; 5. организационно-деятельностные игры; 6. индивидуальные стажировки	146
1.3	<i>При реализации командной работы с применением концепции IdeaManagement обычно не используются:</i> 1. система поиска талантов; 2. методы генерации идей; 3. дизайн-мышление; 4. формирование положений	14
1.4	<i>К основным видам ресурсов командной работы в проектах в классическом понимании не относятся:</i> 1. технологические; 2. материальные; 3. правовые; 4. сырьевые	4
1.5	<i>Неэффективно в управлении человеческими ресурсами в командной работе является...</i> 1) обеспечение равных возможностей для всех сотрудников 2) сокрытие информации о кандидате от менеджера по найму 3) предоставление обратной связи сотрудникам в частном порядке 4) содействие разнообразию и инклюзивности на рабочем месте	2,3
Блок 2	Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1A2B3B	

2.1	Соотнесите каждую командную роль участника проекта и соответствующий ей тип по Р. М. Белбину. <table><tr><th>Роль</th><th>Тип</th></tr><tr><td>1. Исследователь ресурсов</td><td>А. Люди</td></tr><tr><td>2. Специалист</td><td>Б. Действия</td></tr><tr><td>3. Реализатор</td><td>В. Идеи</td></tr></table>	Роль	Тип	1. Исследователь ресурсов	А. Люди	2. Специалист	Б. Действия	3. Реализатор	В. Идеи	1A2B3Б		
Роль	Тип											
1. Исследователь ресурсов	А. Люди											
2. Специалист	Б. Действия											
3. Реализатор	В. Идеи											
2.2	Соотнесите каждую командную роль участника проекта и соответствующий ей тип по Р. М. Белбину. <table><tr><th>Роль</th><th>Тип</th></tr><tr><td>1. Завершитель</td><td>А. Люди</td></tr><tr><td>2. Координатор</td><td>Б. Действия</td></tr><tr><td>3. Аналитик</td><td>В. Идеи</td></tr></table>	Роль	Тип	1. Завершитель	А. Люди	2. Координатор	Б. Действия	3. Аналитик	В. Идеи	1Б2A3B		
Роль	Тип											
1. Завершитель	А. Люди											
2. Координатор	Б. Действия											
3. Аналитик	В. Идеи											
2.3	Соотнесите каждую теорию лидерства в команде и соответствующий ей период возникновения. <table><tr><th>Теория</th><th>Период</th></tr><tr><td>1. Личностных качеств</td><td>А. 50-е гг. XX в.</td></tr><tr><td>2. Поведенческие</td><td>Б. конец XIX – начало XX в.</td></tr><tr><td>3. Влияния</td><td>В. 20-е гг. XX в.</td></tr></table>	Теория	Период	1. Личностных качеств	А. 50-е гг. XX в.	2. Поведенческие	Б. конец XIX – начало XX в.	3. Влияния	В. 20-е гг. XX в.	1B2A3Б		
Теория	Период											
1. Личностных качеств	А. 50-е гг. XX в.											
2. Поведенческие	Б. конец XIX – начало XX в.											
3. Влияния	В. 20-е гг. XX в.											
2.4	Соотнесите каждую теорию лидерства в команде и соответствующую ей практическую ситуацию проекта. <table><tr><th>Теория</th><th>Период</th></tr><tr><td>1. Великого человека</td><td>А. выбор стиля в зависимости от значимых переменных</td></tr><tr><td>2. Вероятностные</td><td>Б. Учет фактора эффективности лидера</td></tr><tr><td>3. Взаимоотношени й</td><td>В. корпоративное мифотворчество</td></tr></table>	Теория	Период	1. Великого человека	А. выбор стиля в зависимости от значимых переменных	2. Вероятностные	Б. Учет фактора эффективности лидера	3. Взаимоотношени й	В. корпоративное мифотворчество	1B2A3Б		
Теория	Период											
1. Великого человека	А. выбор стиля в зависимости от значимых переменных											
2. Вероятностные	Б. Учет фактора эффективности лидера											
3. Взаимоотношени й	В. корпоративное мифотворчество											
2.5	Школы менеджмента развивались, «приращивая» ресурс эффективности командной деятельности. Приведите в соответствие название школы и ее характеристику <table><tr><th>Школа</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. человеческих отношений</td><td>А. организация – открытая система</td></tr><tr><td>2. научного управления</td><td>Б. адаптация к изменениям</td></tr><tr><td>3. стратегического управления</td><td>В. мотивация</td></tr><tr><td>4.</td><td>Г. взаимодействие с внешней средой</td></tr></table>	Школа	Характеристика	1. человеческих отношений	А. организация – открытая система	2. научного управления	Б. адаптация к изменениям	3. стратегического управления	В. мотивация	4.	Г. взаимодействие с внешней средой	1B2AГ3Б
Школа	Характеристика											
1. человеческих отношений	А. организация – открытая система											
2. научного управления	Б. адаптация к изменениям											
3. стратегического управления	В. мотивация											
4.	Г. взаимодействие с внешней средой											
Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания											
3.1	Принято выделять административные, экономические и социально-психологические методы управления командой в социокультурном проекте. К какой из названных групп относится приказ о премировании за	Ко всем и ни к одной в полной мере. Стимулирование действительно, если										

	высокие результаты труда? Предложите актуальный вариант классификации методов для сферы культуры. Свой ответ обоснуйте.	учитывает организационную культуру и СПК. Для отрасли целесообразно применять методы побуждения, убеждения и принуждения (в меньшей мере)
3.2	Ваши сотрудники – талантливы. Руководить ими сложно, но интересно. Однажды Вам в руки попала эта схема. Вы приняли решение реализовать это на практике командной работы. Предложите свои методы для каждого из элементов, которые бы сработали в Вашем коллективе.	Продуктивность: создание условий для выполнения задач (гигиенические факторы). Удержание: формирование пула развивающих задач. Компенсация и поощрение: инновационными профессиональными проектами. Определение таланта: диагностика востребованности по задачам индивидуального профессионального стиля. Наем и отбор: критериальная диагностика задач вакансии. Развитие и обучение: рефлексивный бенчмаркинг
3.3	Ваши сотрудники – креативны. Руководить ими сложно, но интересно. Однажды Вам в руки попала эта схема системы управления идеями в команде. Вы приняли решение реализовать это на практике. Предложите свои методы для каждого из элементов, которые бы сработали в Вашем коллективе.	Методы генерации идей, освоенные или желательные для освоения. Фиксация (в БД и БЗ). Дизайн-мышление. Оценка экономической и социальной эффективности. Методика РРП. Компильация и планирование. Независимая оценка
3.4	Вас посетила замечательная идея относительно возможного мероприятия. Однако посоветоваться и услышать командное мнение сейчас невозможно. Как Вы реализуете самооценку своей идеи, используя предложенную схему.	Кто и что предлагает в социуме с аналогичными идеями или форматом. Инверсия с целью идентификации идеи. SMART-оценка. Инверсионная SMART-оценка. Затраты / результат =

		эффективность. Мысленный эксперимент или отработка «на себе». Фокус-группа. Внедрение.
Блок 4		
4.1	Назовите три ключевых принципа, которые должны соблюдать современные менеджеры, чтобы соответствовать профессиональным стандартам в командной работе?	Этичность, ответственность, лояльность
4.2	Какой из следующих принципов является основным в командном взаимодействии и почему? 1. Честность и добросовестность 2. Прибыльность любой ценой 3. Личная выгода 4. Конкуренция доступными средствами	Честность и добросовестность определяют доверие к менеджеру, его профессионализму, его действиям. Это – основа репутации.
4.3	Какое из следующих действий считается базовым для менеджера команды и почему? 1. Обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды для сотрудников 2. Использование служебного положения для получения максимальной прибыли 3. Уважение конфиденциальности клиентов 4. Соблюдение законов и правил	Соблюдение законов и правил как базовый уровень, позволяющий фундаментально «приращивать» корпоративную социальную ответственность
4.4	Какая из следующих ситуаций представляет собой худший конфликт интересов для менеджера команды и почему? 1. Использование идей компании-конкурента 2. Получение подарков от поставщиков 3. Принятие решений, которые выгодны партнерам	Использование идей компании-конкурента – худшая из ситуаций, поскольку может стать фактором ослабления собственного проекта; остальные ситуации имеют либо ограниченный личный, либо стимулирующий партнерство круг влияния
4.5	Какая из следующих мер может быть наиболее действенной для менеджера в поддержке высоких командных результатов и как? 1. Обучение проектным технологиям 2. Справочные он-лайн ресурсы 3. Системы отчетности о результатах проектной деятельности	В зависимости от жизненного цикла организации, может быть любая из мер более полезна. По факту, в перечне представлены варианты текущего, предварительного и итогового контроля
4.6	Каковы последствия неэффективного поведения менеджера в команде?	Потеря доверия и уважения, юридические санкции,

		ущерб репутации организации. Следствие – ресурсные потери
4.7	<i>Какое из следующих действий считается неэффективным при принятии командных решений?</i> 1. Рассмотрение всех заинтересованных сторон 2. Использование неполной информации 3. Принятие стратегических решений, основанных на личном мнении 4. Учет долгосрочных последствий решений	Стратегические решения, основанные на личном мнении страдают от неполной информации, поскольку не учитывают интересы всех заинтересованных сторон
4.8	<i>Какая из следующих ситуаций представляет собой наиболее острый конфликт интересов участников команды при принятии оперативных решений?</i> 1. Менеджер принимает решение о покупке оборудования у компании, в которой у него есть финансовая заинтересованность 2. Менеджер принимает решение о повышении зарплаты своему другу 3. Менеджер принимает решение о сокращении штата, которое затронет его собственный функционал	По степени остроты внутриличностного конфликта менеджера. Первая ситуация связана с личной финансовой заинтересованностью; в основе второй – дружеские отношения (социальная заинтересованность); третья ситуация – управленческий интерес
4.9	<i>Какая из следующих обязанностей является ключевой для эффективного руководителя команды?</i> 1. Уважение достоинства и прав членов команды 2. Обеспечение справедливого и беспристрастного общения 3. Сохранение конфиденциальности и соблюдение границ	Уважение профессионализма сотрудников. Остальное – норма.
4.10	<i>Как эффективный руководитель команды может справиться с конфликтом интересов?</i> 1. Раскрыть конфликт и действовать по решению команды 2. Скрыть конфликт и принять решение, которое принесет пользу команде 3. Передать решение другому лицу 4. Игнорировать конфликт	Любое из решений будет верным в разных ситуациях (ситуативность: время, место, задача, процесс, ресурсы, люди и др.)
4.11	<i>Какое из следующих действий является примером неэффективного поведения в командном лидерстве?</i> 1. Принятие решений на основе стереотипных предпочтений 2. Поощрение открытого общения и обратной связи 3. Признание заслуг сотрудников 4. Наказание за ошибки	d
4.12	<i>Как эффективная корпоративная культура может справиться с неэтичным поведением членов проектной команды?</i> 1. Игнорировать поведение 2. Наказать сотрудников, нарушивших этические нормы 3. Провести расследование и принять соответствующие меры 4. Поощрять сотрудников сообщать о неэтичном поведении	В соответствии с корпоративными нормами, расследование и/или сообщение о неэтичном поведении могут быть решением; в общем случае этическими управленческими действиями являются: получение достоверной информации о случившемся и принятие мер предотвращения таких

		ситуаций в будущем
4.13	Какое из следующих действий является худшим примером неэффективного поведения в командной деятельности? Почему? 1. Соккрытие (донесение неполной) информации от сотрудников 2. Поощрение конкуренции между сотрудниками 3. Предоставление неполной информации клиентам	Ситуативно каждая из ситуаций может стать худшей; все зависит от последствий для организации. В первом случае – основания для конфликта; во втором – деструктивность в поведении внутри команды; третий случай грозит потерей репутации
4.14	Вы хорошо знакомы с концепцией поколений. Насколько эффективно общаться с членами команды по-разному, в зависимости от их возраста?	Личные контакты допустимы; но в рамках должностных обязанностей будет рационально придерживаться принятых в организации этических норм
4.15	«Начальник всегда прав». Обоснуйте ответ примером из конкретного проекта	Да, если берет на себя ответственность
4.16	«Клиент всегда прав». Обоснуйте ответ примером из конкретного проекта	Да, если он имеет полную информацию

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	Саморазвитие должно быть осмысленным. Что такое теория Jobs-To-Be-Done? 1) Анализ конкуренции на рынке. 2) Игнорирование истинной мотивации пользователей. 3) Приоритет процесса выполнения задачи, а не результат. 4) Фокус на задачах, которые нужно решить	4
1.2	Профессиональное саморазвитие - это: 1) профессиональные знания и умения; 2) накопление опыта практической деятельности; 3) профессиональное совершенствование и приобретение мастерства; 4) высокий уровень общей и технологической культуры.	3
1.3	Какой этап профессионального становления личности влияет на формирование интересов, нравственных ценностей и идеалов? 1) профессиональное мастерство; 2) профессиональное творчество; 3) профессиональная компетентность; 4) профессиональное развитие	3
1.4	Результатом Вашего профессионального творчества является:	4

	1) формирование личности, интересов, склонностей, нравственных ценностей и идеалов; 2) создание нового оригинального продукта в ходе профессиональной деятельности; 3) свободное владение содержанием профессионального труда, глубокое знание своего дела; 4) свободный выбор методов и способов достижения результата									
1.5	Уровень мастерства, которого достиг человек на пути профессионального самосовершенствования, называется: 1) профессионализмом; 2) профессиональной обученностью; 3) профессиональной компетентностью; 4) профессиональной умелостью	1								
Блок 2	Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В									
2.1	Профессиональное развитие связано с творчеством, инициировать которое способны методы генерации идей. Соотнесите методологию генерирования идей и соответствующий ей этап. <table><tr><th>Методология</th><th>Этап</th></tr><tr><td>1. Дизайн-мышление</td><td>А. установка связей</td></tr><tr><td>2. CRAFT</td><td>Б. эмпатия</td></tr><tr><td>3. Латеральное мышление</td><td>В. поля внедрения</td></tr></table>	Методология	Этап	1. Дизайн-мышление	А. установка связей	2. CRAFT	Б. эмпатия	3. Латеральное мышление	В. поля внедрения	1Б2В3А
Методология	Этап									
1. Дизайн-мышление	А. установка связей									
2. CRAFT	Б. эмпатия									
3. Латеральное мышление	В. поля внедрения									
2.2	Профессиональное развитие связано с творчеством, инициировать которое способны методы генерации идей. Соотнесите метод генерации идей и ее содержание. <table><tr><th>Метод</th><th>Содержание</th></tr><tr><td>1. Мозговой штурм</td><td>А. Аналогии и метафоры</td></tr><tr><td>2. Синектика</td><td>Б. разделение на группы и предложение альтернатив</td></tr><tr><td>3. Морфологический анализ</td><td>В. Матрица комбинаций</td></tr></table>	Метод	Содержание	1. Мозговой штурм	А. Аналогии и метафоры	2. Синектика	Б. разделение на группы и предложение альтернатив	3. Морфологический анализ	В. Матрица комбинаций	1Б2А3В
Метод	Содержание									
1. Мозговой штурм	А. Аналогии и метафоры									
2. Синектика	Б. разделение на группы и предложение альтернатив									
3. Морфологический анализ	В. Матрица комбинаций									
2.3	Профессиональное развитие связано с творчеством, инициировать которое способны методы генерации идей. Соотнесите метод генерации идей и ее содержание.	1В2А3Б								

	Метод	Содержание	
	1. Аналогии	А. идеи без критики	
	2. Мозговой штурм	Б. конец XIX – начало XX в.	
	3. Шесть шляп	В. последовательность состояний «в проблеме»	
	Расположите следующие события (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр, которыми обозначены события (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности, без пробелов и знаков препинания. Например, 3421		
2.4	<i>Профессиональное развитие связано с творчеством, на основании формируемых и реализуемых алгоритмов профессиональных действий. Перечислите метода SCAMPER в логическом порядке:</i> 1. комбинировать; 2. применить; 3. модифицировать; 4. заменить; 5. адаптировать 6. поменять местами 7. удалить		4153276
2.5	<i>Профессиональное развитие связано с творчеством, на основании формируемых и реализуемых алгоритмов профессиональных действий. Расположите в логической последовательности этапы метода фокальных объектов:</i> 1. выбор случайных объектов; 2. присоединение свойств случайных объектов к фокальной фигуре; 3. развитие ассоциаций и поиск смысла в сочетаниях; 4. выделение основных свойств случайного объекта; 5. оценка эффективности сочетаний и фильтрация; 6. выбор фокального объекта		614235
Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания		
3.1	<i>Постепенное накопление изменений в структуре деятельности и личности, которые негативно сказываются на продуктивности труда, взаимодействии с другими участниками процесса и развитии личности. Проявляется в отрицательном отношении к себе, творческой деятельности и качестве взаимодействия с</i>		<i>Выгорание и, как следствие - формирование творческой профессиональной деструкции</i>

	коллегами. Это то, что каждому необходимо вовремя зафиксировать и предпринять действия для устранения возможных негативных последствий. Что это?	
3.2	Анастасия, предприниматель и наставник курса «Управление командой», считает, что профессиональное развитие необходимо начинать с самого детства. Она рекомендует детям пробовать разные виды деятельности, чтобы определить свои интересы и склонности. Приведите аргумент «против» такого подхода	В некоторых ситуациях видимая сложность решения профессионально ориентированных задач может отпугнуть ребенка от, возможно, своего призвания. Таким же образом может сработать социальная поддержка, которую ребенок может воспринимать как социальное давление
3.3	Юлия, HR-специалист, рассказывает о том, как смена профессии может быть связана с профессиональным развитием. Она отмечает, что иногда люди меняют профессию, чтобы расширить свои знания и навыки, адаптироваться к новым требованиям рынка труда или просто изменить направление деятельности. Предложите эффективные прием против стагнации в рамках прежней профессии	Процессная импровизация может стать драйверами компаний и помочь пережить кризисные моменты и сдвиги парадигм
3.4	Профессор Эвальд Зеер выделяет семь основных этапов профессионального развития: аморфная оптация, оптация, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная профессионализация и профессиональное мастерство. Каждый этап характеризуется определёнными задачами и возможностями для развития личности в профессиональной сфере. Насколько возможно «выйти» на финальный этап во время вузовского обучения?	При соответствующих учебных условиях (проектные методы, например) и активное участие в профессионализирующих процессах. Пассивный подход, с другой стороны, не позволит выйти даже на этап профессионализации
Блок 4		
4.1	Каждый из нас в той или иной мере использует методы тайм-менеджмента. Но с разными подходами. Что такое проактивный подход в тайм-менеджменте?	Проактивный подход в тайм-менеджменте означает, что человек активно влияет на свою жизнь и действует вопреки внешним обстоятельствам
4.2	Планируя свою деятельность, мы поступаем так, как привыкли. Что такое контекстное планирование?	Контекстное планирование - это техника, которая включает просмотр списка задач при приближении определённого контекста
4.3	В любой деятельности каждый человек отталкивается от своих приоритетов. Что такое матрица Эйзенхауэра?	Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив задачи по двум критериям: важности и срочности
4.4	Каждый из нас время от времени достигает своих целей. Что такое воронка шагов в стратегии достижения SMART-цели?	Воронка шагов - это стратегия достижения SMART-цели, которая предполагает постепенное

		выполнение задач, двигаясь от крупных к мелким
4.5	<i>Как в своей профессиональной оценке можно использовать SWOT-анализ?</i>	Для определения своих сильных и слабых сторон, а также оценке своей реакции на изменения для принятия более эффективных решений
4.6	<i>Знание концепции ситуационного лидерства позволит быть Вам как руководителю быть более эффективным. Почему?</i>	Понимание готовности и способности сотрудников к выполнению задачи с целью реализации максимально эффективного поведения
4.7	<i>Как понимание двухфакторной теории Ф. Герцберга позволит сформировать лучшие условия для стимулирования Вашей творческой активности?</i>	Творческая активность стимулируется мотивирующими факторами, а не гигиеническими. Вопрос в формулировке смыслов активности
4.8	<i>Что может препятствовать реализации Вами управленческой роли?</i>	Препятствиями могут быть стереотипы мышления, недостаток времени и ресурсов, а также сопротивление со стороны подчинённых
4.9	<i>Какому стилю управления конфликтами Вы отдаете предпочтение и почему?</i>	Уступка, борьба, уклонение, компромисс, сотрудничество - ситуативно.
4.10	<i>Какой личностный фактор является основой для эффективного менеджмента личных ресурсов?</i>	Индивидуальный стиль - работник становится уникальным в решении профессиональных задач
4.11	<i>Как Вы планируете бороться с рутинной в профессиональной деятельности?</i>	Безэмоциональным отношением к процессу
4.12	<i>Какие качества определяют эффективный самоменеджмент?</i>	порядочность, высокая мораль, внимательность, организованность
4.13	<i>Что такое самоменеджмент?</i>	Самоменеджмент - это объективная необходимость для каждого человека, желающего эффективно распоряжаться своим временем и становиться более продуктивным в работе
4.14	<i>Какие принципы лежат в основе самоменеджмента?</i>	Основные принципы самоменеджмента включают системность, установление приоритетов, продуктивность, планирование времени и контроль результатов
4.15	<i>Как дробление задач помогает в самоменеджменте?</i>	Дробление больших задач на меньшие позволяет снизить риск недостижения результата
4.16	<i>Что такое приоритеты в самоменеджменте?</i>	Приоритеты - это порядок выполнения задач, при котором сначала выполняются важные задачи, а затем - менее значимые

4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЙ И ВЛАДЕНИЙ

**(ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)**

Тема 1. Понятия современного менеджмента

Кейс по теме «Профессиональная этика и миссия учреждения культуры»

Ситуация. Вы являетесь директором публичной библиотеки, которая недавно получила крупное пожертвование от местного благотворителя. Благотворитель просит, чтобы библиотека назвала в его честь новое крыло, которое будет использоваться для размещения коллекции редких книг.

Миссия библиотеки заключается в обеспечении равного доступа к информации и ресурсам для всех членов сообщества. Вы обеспокоены тем, что принятие пожертвования и наименование крыла в честь благотворителя может создать впечатление предвзятости и подорвать доверие сообщества.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при принятии решения о том, принять ли пожертвование и назвать крыло в честь благотворителя?
- Как вы можете сбалансировать миссию библиотеки по обеспечению равного доступа с необходимостью признания щедрости благотворителя?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы защитить репутацию библиотеки и ее миссию?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не примете этическое решение?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика библиотекаря подчеркивает беспристрастность, объективность и конфиденциальность.
- Принятие пожертвования и наименование крыла в честь благотворителя может создать впечатление предвзятости и подорвать доверие сообщества.
- Вы обеспокоены тем, что это может привести к восприятию библиотеки как учреждения, которое отдает предпочтение богатым и влиятельным людям.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике и помогает вам справиться с дилеммой между признанием щедрости благотворителя и необходимостью сохранения беспристрастности и обеспечения равного доступа.

Кейс по теме «Профессиональная этика и миссия учреждения культуры»

Ситуация. Вы являетесь куратором в художественном музее, который получил в дар коллекцию произведений искусства, происхождение которых вызывает сомнения. Коллекция была приобретена предыдущим куратором, который, как считается, нарушил этические нормы при ее приобретении.

Миссия музея заключается в сохранении и представлении произведений искусства, а также в продвижении знаний и понимания искусства. Вы обеспокоены тем, что выставление коллекции с сомнительным происхождением может нанести ущерб репутации музея и его миссии.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при принятии решения о том, выставлять ли коллекцию с сомнительным происхождением?

- Как вы можете сбалансировать миссию музея по сохранению и представлению произведений искусства с необходимостью придерживаться этических норм?

- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы защитить репутацию музея и его миссию?

- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не примете этическое решение?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика куратора подчеркивает честность, прозрачность и ответственность.

- Выставление коллекции с сомнительным происхождением может нанести ущерб репутации музея и его миссии по продвижению знаний и понимания искусства.

- Вы обеспокоены тем, что это может привести к потере доверия к музею и снижению его авторитета.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике и помогает вам справиться с дилеммой между сохранением и представлением произведений искусства и необходимостью придерживаться этических норм.

Тема 2. Концепции управления человеческими ресурсами в творческих коллективах

Ситуация. Вы являетесь менеджером в крупной креативной компании. Вы заметили, что один из ваших сотрудников, Василий, постоянно опаздывает на работу и не выполняет свои обязанности в срок. Вы также слышали от других сотрудников, что Василий груб с коллегами и клиентами.

Вы обеспокоены поведением Василия, поскольку оно нарушает профессиональную этику и корпоративную культуру вашей компании. Вы хотите решить эту проблему, но не уверены, как это сделать этично и эффективно.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при решении этой проблемы?

- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы этично решить эту проблему?

- Как вы можете сбалансировать необходимость поддержания профессиональной этики с необходимостью поддержания позитивной и поддерживающей рабочей среды?

- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не решите эту проблему?

Дополнительная информация:

- Корпоративная культура вашей компании подчеркивает честность, уважение и ответственность.

- Джон является ценным сотрудником с сильными техническими навыками.

- Вы обеспокоены тем, что поведение Джона может негативно повлиять на моральный дух и производительность команды.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике и корпоративной культуре вашей компании.

Ситуация. Вы являетесь руководителем отдела в крупной креативной компании. Вы недавно узнали, что одна из ваших подчиненных, Мария, сообщила о неэтичном поведении своего коллеги, Петра. Петр обвиняется в том, что он присвоил себе авторство идеи Марии и представил ее как свою собственную.

Вы обеспокоены этим обвинением, поскольку оно нарушает профессиональную этику и подрывает доверие в команде. Вы хотите расследовать это дело справедливо и беспристрастно, но также не хотите создавать враждебную или мстительную рабочую среду.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при расследовании этого обвинения?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы провести этическое и беспристрастное расследование?
- Как вы можете сбалансировать необходимость поддержания профессиональной этики с необходимостью поддержания позитивной и поддерживающей рабочей среды?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не расследуете это обвинение должным образом?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика вашей компании подчеркивает честность, целостность и справедливость.
- Мария и Петр являются ценными членами команды с сильными навыками.
- Вы обеспокоены тем, что это обвинение может негативно повлиять на моральный дух и производительность команды.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике лидерства и корпоративной культуре вашей компании.

Тема 3. Теория и практика разработки управленческих решений в сфере культуры и искусства

Ситуация. Вы являетесь менеджером музея, который известен своей коллекцией произведений искусства мирового уровня. Недавно вам предложили приобрести картину, которая, как считается, была украдена из частной коллекции во время Второй мировой войны.

Продавец картины утверждает, что приобрел ее законным путем, но у вас есть основания полагать, что это не так. Если вы купите картину, это может принести музею значительную прибыль и престиж. Однако вы также обеспокоены тем, что покупка краденого произведения искусства может нанести ущерб репутации музея и его этическим принципам.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при принятии решения о покупке картины?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы принять этическое и ответственное решение?
- Как вы можете сбалансировать необходимость приобретения ценных произведений искусства с необходимостью поддержания профессиональной этики и репутации музея?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не примете этическое решение?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика музея подчеркивает честность, прозрачность и ответственность.
- Музей имеет репутацию надежного и этичного учреждения в сообществе.
- Вы обеспокоены тем, что покупка краденого произведения искусства может подорвать доверие общественности к музею.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике менеджера учреждения культуры и корпоративной культуре музея.

Кейс по теме "Профессиональная этика управления конфликтами"

Ситуация. Вы являетесь руководителем отдела маркетинга в крупной креативной компании. В последнее время в вашей команде возник конфликт между двумя старшими менеджерами: Анной и Борисом.

Анна утверждает, что Борис ведет себя агрессивно и неуважительно по отношению к ней и другим членам команды. Она также обвиняет его в том, что он присваивает себе ее идеи и заслуги. Борис отрицает эти обвинения и утверждает, что Анна слишком чувствительна и не может справиться со стрессом.

Конфликт обострился и начал влиять на производительность и моральный дух команды. Вы обеспокоены тем, что, если конфликт не будет решен, он может привести к более серьезным проблемам.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при управлении этим конфликтом?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы разрешить конфликт этичным и беспристрастным образом?
- Как вы можете сбалансировать необходимость поддержания профессиональной этики с необходимостью поддержания позитивной и поддерживающей рабочей среды?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не разрешите этот конфликт должным образом?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика вашей компании подчеркивает уважение, честность и справедливость.
- Анна и Борис являются опытными и ценными членами команды.
- Вы обеспокоены тем, что этот конфликт может негативно повлиять на репутацию компании и доверие клиентов.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике управления конфликтами и корпоративной культуре вашей компании.

Тема 4. Эффективный менеджмент организации

Ситуация. Вы являетесь генеральным директором успешной креативной компании. Ваша компания известна своим инновационным мышлением и приверженностью этическим принципам.

В последнее время вы столкнулись с дилеммой, связанной с запуском нового продукта. Исследовательская группа вашей компании разработала революционный продукт, который может значительно улучшить качество жизни людей. Однако вы узнали, что

один из ваших главных конкурентов также разрабатывает аналогичный продукт и близок к его выпуску.

Вы понимаете, что если вы выпустите свой продукт первым, это даст вашей компании значительное конкурентное преимущество. Однако вы также обеспокоены тем, что выпуск продукта слишком рано может поставить под угрозу его качество и безопасность.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при принятии решения о запуске продукта?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы принять этическое и ответственное решение?
- Как вы можете сбалансировать необходимость достижения успеха с необходимостью поддержания профессиональной этики и репутации вашей компании?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не примете этическое решение?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика вашей компании подчеркивает честность, прозрачность и ответственность.
- Ваша компания имеет репутацию надежного и этического партнера в отрасли.
- Вы обеспокоены тем, что выпуск некачественного или небезопасного продукта может нанести ущерб репутации вашей компании и доверию клиентов.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике лидерства и корпоративной культуре вашей компании.

Кейс по теме «Профессиональная этика эффективного менеджера»

Ситуация:

Вы являетесь менеджером в крупной корпорации. Ваша команда работает над важным проектом, и вы знаете, что один из членов команды, Максим, обладает навыками и опытом, необходимыми для успешного завершения проекта. Однако Максим также известен своим неэтичным поведением, таким как присвоение чужих заслуг и распространение слухов о коллегах.

Вы обеспокоены тем, что включение Максима в команду может поставить под угрозу моральный дух команды и репутацию проекта. Однако вы также признаете, что его навыки могут быть бесценными для достижения целей проекта.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при принятии решения о том, включать ли Максима в команду?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы сбалансировать необходимость достижения целей проекта с необходимостью поддержания этических стандартов?
- Как вы можете управлять поведением Джона и гарантировать, что оно не нанесет ущерба команде или проекту?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не примете этическое решение?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика менеджера подчеркивает честность, справедливость и ответственность.
- Эффективный менеджер должен уметь создавать и поддерживать этическую рабочую среду.

- Вы обеспокоены тем, что неэтичное поведение Максима может создать токсичную атмосферу в команде и подорвать доверие к проекту.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике менеджера и способствует достижению целей проекта.

Кейс по теме «Профессиональная этика неэффективного менеджера»

Ситуация. Вы являетесь сотрудником в крупной организации, возглавляемой неэффективным менеджером, Светланой. Светлана некомпетентна, неорганизована и часто принимает необдуманные решения. Она также создает токсичную рабочую среду, унижая сотрудников и поощряя неэтичное поведение.

Вы обеспокоены тем, что неэффективное управление Светланы наносит ущерб моральному духу команды, производительности и репутации организации. Вы также считаете, что ее поведение противоречит профессиональной этике менеджера.

Вопросы:

- Каковы этические соображения, которые необходимо учитывать при работе под руководством неэффективного менеджера?
- Какие шаги вы можете предпринять, чтобы справиться с неэтичным и неэффективным поведением вашего менеджера?
- Как вы можете защитить себя и своих коллег от негативных последствий неэффективного управления?
- Какие потенциальные последствия могут возникнуть, если вы не примете этическое решение?

Дополнительная информация:

- Профессиональная этика менеджера подчеркивает честность, справедливость и ответственность.
- Неэффективный менеджер может создать токсичную рабочую среду и нанести ущерб моральному духу команды и производительности.
- Вы обеспокоены тем, что неэтичное поведение Светланы может привести к потере доверия к организации и снижению ее репутации.

Инструкции:

Проанализируйте ситуацию и ответьте на поставленные вопросы. Предложите этическое и эффективное решение, которое соответствует профессиональной этике и помогает вам справиться с неэффективным управлением.

Лист изменений в ФОС по дисциплине

В ФОС по дисциплине внесены следующие изменения:

Учебный год	Реквизиты протокола Ученого совета	Номер раздела, подраздела	Содержание изменений и дополнений
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024		
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025		
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026		
2027/28	Протокол № ДД.ММ.ГГГГ		