



ФГОС ВО
(версия3++)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«МЕТОДИКА РУКОВОДСТВА И УПРАВЛЕНИЯ
РЕСУРСАМИ СТУДИИ»**

**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
«Методика руководства и управления ресурсами студии»

программа бакалавриата
«Руководство студией кино-, теле-, видеотворчества»
по направлению подготовки /
51.03.02 Народная художественная культура
квалификация: бакалавр

Челябинск
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине «Методика руководства и управление ресурсами студии» составлен в соответствии с требованиями ФГОСВО по направлению подготовки 51.03.02 Народная художественная культура.

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

Фонд оценочных средств по дисциплине «Методика руководства и управление ресурсами студии» как составная часть ОПОП на заседании совета хореографического факультета рекомендован к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 4 от 17.04.2023.

Экспертиза проведена 15.05.2023, акт № 2023 / НХК РКТ

Фонд оценочных средств по дисциплине «Методика руководства и управление ресурсами студии» как составная часть ОПОП утвержден на заседании Ученого совета института протокол № 08 от 29.05.2023.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Методика руководства и управление ресурсами студии» продлен на заседании Ученого совета института:

Учебный год	№ протокола, дата утверждения
2024/25	Протокол №11 от 27.05.24
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.25
2026/27	Протокол №10 от 25.05.26
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 остаточ-

	ных знаний
Модель АПИМ	<p>Уровневая модель представлена в трех взаимосвязанных блоках заданий:</p> <p>– 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»;</p> <p>– 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.</p> <p>– 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, проследивать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения.</p> <p>– Блок 4. Задания на уровне «знать», «уметь», «владеть» представлены в форме открытых вопросов, предполагающих краткий свободный ответ.</p>
Количество тестовых заданий	<p>Не каждую компетенцию должно быть разработано 30 заданий, в т. ч.</p> <p>Блок 1 – 5 тестовых заданий;</p> <p>Блок 2 – 5 тестовых заданий;</p> <p>Блок 3 – 4 кейса</p> <p>Блок 4 – 16 открытых вопросов</p>
Время тестирования (мин)	90 мин.
Планируемые результаты освоения	ПК-1; ПК-2; ПК-7; ПК-11; ПК-15
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки 51.03.02 Народная художественная культура, 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

ПК-1. Способность выполнять функции художественного руководителя этнокультурного центра, клубного учреждения и других учреждений культуры

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	

1.1	<p><i>Что из перечисленного не относится к специфическим функциям менеджмента в учреждении культуры?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p><i>Какая из форм социально-культурного взаимодействия в работе учреждения культуры традиционно не рассматривается в качестве обмена опытом?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. мастер-классы; 2. лекции; 3. проблемные семинары; 4. творческие лаборатории; 5. организационно-деятельностные игры; 6. индивидуальные стажировки 	146
1.3	<p><i>В учреждениях культуры с применением концепции IdeaManagement обычно не используются:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. система поиска талантов; 2. методы генерации идей; 3. дизайн-мышление; 4. формирование положений 	14
1.4	<p><i>К основным видам ресурсов учреждений культуры в классическом понимании не относятся:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. технологические; 2. материальные; 3. правовые; 4. сырьевые 	4
1.5	<p><i>Неэффективным в управлении персоналом учреждения культуры является...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>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</p>	

2.1	<p>Соотнесите каждую командную роль персонала учреждения культуры и соответствующий ей тип по Р. М. Белбину.</p> <table border="1" data-bbox="288 286 874 443"> <thead> <tr> <th>Роль</th> <th>Тип</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	Роль	Тип	1. Исследователь ресурсов	А. Люди	2. Специалист	Б. Действия	3. Реализатор	В. Идеи	1A2B3B		
Роль	Тип											
1. Исследователь ресурсов	А. Люди											
2. Специалист	Б. Действия											
3. Реализатор	В. Идеи											
2.2	<p>Соотнесите каждую командную роль персонала учреждения культуры и соответствующий ей тип по Р. М. Белбину.</p> <table border="1" data-bbox="288 542 724 698"> <thead> <tr> <th>Роль</th> <th>Тип</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>	Роль	Тип	1. Завершитель	А. Люди	2. Координатор	Б. Действия	3. Аналитик	В. Идеи	1B2A3B		
Роль	Тип											
1. Завершитель	А. Люди											
2. Координатор	Б. Действия											
3. Аналитик	В. Идеи											
2.3	<p>Соотнесите каждую теорию лидерства в команде и соответствующий ей период возникновения.</p> <table border="1" data-bbox="288 766 1015 994"> <thead> <tr> <th>Теория</th> <th>Период</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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.	1B2A3B		
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	<p>Соотнесите каждую теорию лидерства в команде и соответствующую ей практическую ситуацию деятельности персонала учреждения культуры.</p> <table border="1" data-bbox="288 1102 1015 1397"> <thead> <tr> <th>Теория</th> <th>Период</th> </tr> </thead> <tbody> <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. Взаимоотношений</td> <td>В. корпоративное мифотворчество</td> </tr> </tbody> </table>	Теория	Период	1. Великого человека	А. выбор стиля в зависимости от значимых переменных	2. Вероятностные	Б. Учет фактора эффективности лидера	3. Взаимоотношений	В. корпоративное мифотворчество	1B2A3B		
Теория	Период											
1. Великого человека	А. выбор стиля в зависимости от значимых переменных											
2. Вероятностные	Б. Учет фактора эффективности лидера											
3. Взаимоотношений	В. корпоративное мифотворчество											
2.5	<p>Школы менеджмента развивались, «приращивая» ресурс эффективности командной деятельности. Приведите в соответствие название школы и ее характеристику</p> <table border="1" data-bbox="288 1532 1015 1872"> <thead> <tr> <th>Школа</th> <th>Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <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></td> <td>Г. взаимодействие с внешней средой</td> </tr> </tbody> </table>	Школа	Характеристика	1. человеческих отношений	А. организация – открытая система	2. научного управления	Б. адаптация к изменениям	3. стратегического управления	В. мотивация		Г. взаимодействие с внешней средой	1B2AГ3B
Школа	Характеристика											
1. человеческих отношений	А. организация – открытая система											
2. научного управления	Б. адаптация к изменениям											
3. стратегического управления	В. мотивация											
	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 коман-	Ко всем и ни к одной в полной мере. Стимулирование										

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

		<p>оценка. <i>Затраты / результат = эффективность.</i> <i>Мысленный эксперимент или отработка «на себе».</i> <i>Фокус-группа.</i> <i>Внедрение.</i></p>
Блок 4		
4.1	<p><i>Назовите три ключевых принципа, которые должны соблюдать современные менеджеры, чтобы соответствовать профессиональным стандартам в работе учреждения культуры?</i></p>	<p>Этичность, ответственность, лояльность</p>
4.2	<p><i>Какой из следующих принципов является основным в коммуникациях персонала учреждения культуры и почему?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Честность и добросовестность 2. Прибыльность любой ценой 3. Личная выгода 4. Конкуренция доступными средствами 	<p>Честность и добросовестность определяют доверие к менеджеру, его профессионализму, его действиям. Это – основа репутации.</p>
4.3	<p><i>Какое из следующих действий считается базовым для руководителя учреждения культуры и почему?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Соблюдение законов и правил как базовый уровень, позволяющий фундаментально «приращивать» корпоративную социальную ответственность</p>
4.4	<p><i>Какая из следующих ситуаций представляет собой худший конфликт интересов для руководителя учреждения культуры и почему?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Использование идей компании-конкурента 2. Получение подарков от поставщиков 3. Принятие решений, которые выгодны партнерам 	<p>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</p>
4.5	<p><i>Какая из следующих мер может быть наиболее действенной для руководителя учреждения культуры в поддержке высоких результатов и как?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обучение проектным технологиям 2. Справочные он-лайн ресурсы 3. Системы отчетности о результатах проектной деятельности 	<p>В зависимости от жизненного цикла организации, может быть любая из мер более полезна. По факту, в перечне представлены варианты текущего, предварительного и итогового контроля</p>
4.6	<p><i>Каковы последствия неэффективного поведения руководителя учреждения культуры?</i></p>	<p>Потеря доверия и уважения, юридические санкции, ущерб репутации организации. Следствие – ресурсные потери</p>

4.7	<p><i>Какое из следующих действий считается неэффективным при принятии управленческих решений руководителем?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p><i>Какая из следующих ситуаций представляет собой наиболее острый конфликт интересов персонала учреждения культуры при принятии оперативных решений?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p><i>Какая из следующих обязанностей является ключевой для эффективного руководителя учреждения культуры?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p><i>Как эффективный руководитель учреждения культуры может справиться с конфликтом интересов?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p><i>Какое из следующих действий руководителя учреждения культуры является примером неэффективного поведения в командном лидерстве?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принятие решений на основе стереотипных предпочтений 2. Поощрение открытого общения и обратной связи 3. Признание заслуг сотрудников 4. Наказание за ошибки 	Наказание за ошибки. Ухудшает социально-психологический климат и снижает производительность труда
4.12	<p><i>Как эффективная корпоративная культура может справиться с неэтичным поведением персонала учреждения культуры?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p><i>Какое из следующих действий является худшим примером неэффективного поведения в деятельности персо-</i></p>	Ситуативно каждая из ситуаций может стать худ-

	<p><i>нала учреждения культуры? Почему?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соккрытие (донесение неполной) информации от сотрудников 2. Поощрение конкуренции между сотрудниками 3. Предоставление неполной информации клиентам 	<p>шей; все зависит от последствий для организации. В первом случае – основания для конфликта; во втором – деструктивность в поведении внутри команды; третий случай грозит потерей репутации</p>
4.14	<p><i>Вы хорошо знакомы с концепцией поколений. Насколько эффективно общаться с персоналом учреждения культуры по-разному, в зависимости от их возраста?</i></p>	<p>Личные контакты допустимы; но в рамках должностных обязанностей будет рационально придерживаться принятых в организации этических норм</p>
4.15	<p><i>«Начальник всегда прав». Обоснуйте ответ примером из конкретного проекта</i></p>	<p>Да, если берет на себя ответственность</p>
4.16	<p><i>«Клиент всегда прав». Обоснуйте ответ примером из конкретного проекта</i></p>	<p>Да, если он имеет полную информацию</p>

ПК-2. Способность руководить художественно-творческой деятельностью коллектива народного художественного творчества с учетом особенностей его состава, локальных этнокультурных традиций и социокультурной среды

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<p><i>Особенность руководства художественно-творческой деятельностью коллектива в отличие от других видов деятельности предполагает ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. нормативно-правовое законодательство; 2. равное вознаграждение; 3. централизованный подход у руководству; 4. учет субъективной ситуации 	4
1.2	<p><i>Творческие коллективы не оказывают влияние на социокультурную среду посредством:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. продвижения собственного продукта; 2. средств массовой информации; 3. опосредованного воздействия на социум; 4. исключительно прямого воздействия на социум 	4
1.3	<p><i>Принципиально важным в руководстве художественно-творческой деятельностью коллектива является:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) добровольность и общедоступность; 2) развитие инициативы; 3) преемственность и последовательность; 4) стимулирование организации социокультурной среды 	4
1.4	<p><i>Руководитель творческого коллектива может выяснить этнокультурные особенности подчиненных посредством (наименее ресурсозатратный метод):</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. изучения формальных документов сотрудника; 2. наблюдения; 3. беседы; 	3

	4. анкетирования									
1.5	<p><i>Факторами, определяющими этнокультурные особенности творческого коллектива, не являются...</i></p> <p>1. климат; 2. конфессия; 3. этнический фактор; 4. ситуативные факторы</p>	4								
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	<p><i>Соотнесите методологию генерирования идей и соответствующий ей этап.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Методология</th> <th>Этап</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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	<p><i>Соотнесите метод генерации идей и ее содержание.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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	<p><i>Соотнесите метод генерации идей и ее содержание.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Аналогии</td> <td>А. идеи без критики</td> </tr> <tr> <td>2. Мозговой штурм</td> <td>Б. конец XIX – начало XX в.</td> </tr> <tr> <td>3. Шесть шляп</td> <td>В. последовательность состояний «в проблеме»</td> </tr> </tbody> </table>	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»	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 препина-									

	ния. Например, 3421	
2.4	<i>В результатах функционирования творческих коллективов заинтересованы (в порядке снижения субъективной заинтересованности):</i> 1. повышение результатов; 2. партнерство между стейкхолдерами; 3. сокращение ухода из коллективов; 4. рост вовлеченности и мотивации	4132
2.5	<i>Расположите в логике от частного к общему результаты деятельности творческих коллективов:</i> 1. получение опыта; 2. успешность; 3. решение проблем; 4. диагностика эффективности	1423
Блок 3	<i>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</i>	
3.1	<i>Творчество в менеджменте - это аспекты труда управленческого персонала, которые противопоставляются рутинным операциям и выполнению действий по четко заданным алгоритмам. Хороший менеджер должен быть творческой личностью, верить в свои способности и ценить их в других сотрудниках, уметь использовать и мобилизовывать их, несмотря на препятствия. Какие качества для этого нужны?</i>	<i>настойчивость, готовность к переменам, восприятие новых идей и новаторских решений, их систематическое внедрение и применение</i>
3.2	<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 коллегами. Что это?</i>	<i>Выгорание и, как следствие - формирование творческой профессиональной деструкции</i>
3.3	<i>Импровизация важна в менеджменте, так как она позволяет быстро реагировать на изменения и адаптироваться к новым ситуациям. Что это дает?</i>	<i>Опытные импровизаторы становятся драйверами компаний и помогают пережить кризисные моменты и сдвиги парадигм</i>
3.4	<i>«Поразить цели могут гораздо больше людей, но для этого гений должен цели обнаружить, а вот это уже удел немногих» Евгений Витальевич Антонюк А как обнаружить гения?</i>	<i>Отказ от «проторенных» путей и гармоничным результатом</i>
Блок 4		
4.1	<i>Эффективное управление структурами, процессами и ресурсами для достижения заданных целей с использованием нестандартных (творческих) подходов. Это средство повышения эффективности, источник инноваций и потенциал развития. Что это?</i>	Творческий менеджмент
4.2	<i>Что такое творчество в менеджменте?</i>	Творчество в менеджменте - это аспекты труда управленческого персонала, которые противопос-

		тавляются рутинным операциям и выполнению действий по чётко заданным алгоритмам
4.3	<i>Каким должен быть эффективный менеджер творческого коллектива?</i>	Хороший менеджер должен быть творческой личностью, верить в свои способности и ценить творчество других сотрудников, уметь использовать и мобилизовать творческий потенциал, несмотря на ограничения
4.4	<i>Какие навыки и качества важны для менеджера в творческой команде?</i>	Для менеджера важна гибкость и адаптивность, которые отражают уровень владения динамикой ситуации для достижения планового результата
4.5	<i>Что такое менеджмент как искусство?</i>	Менеджмент как искусство рассматривает творческие коллективы как сложные системы, требующие учёта множества параметров внутренней и внешней среды, ее динамичность, а также акцентирует внимание на роли интуиции и опыта в принятии решений (без алгоритмов)
4.6	<i>Какова роль творчества в менеджменте?</i>	Творческий подход позволяет менеджерам адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды, разрабатывать стратегии поведения организации и обеспечивать соблюдение интересов всех сторон
4.7	<i>Как творчество влияет на эффективность работы менеджера?</i>	Творчество способствует инновационному мышлению, гибкости и адаптивности, что позволяет менеджерам успешно решать сложные задачи и достигать поставленных целей
4.8	<i>Какие проблемы могут возникнуть при использовании творчества в менеджменте?</i>	Препятствиями могут быть стереотипы мышления, недостаток времени и ресурсов, а также сопротивление изменениям со стороны подчинённых
4.9	<i>Как менеджеры могут преодолеть проблемы творческого менеджмента?</i>	Менеджеры должны развивать критическое мышление, учиться быстро фиксировать новую информацию и связывать её с уже имеющейся, а также активно искать новые идеи и подходы к решению проблем
4.10	<i>Какова роль творчества в развитии карьеры менеджера?</i>	Это основы для формирования индивидуального стиля - работник становится «неповторимым»
4.11	<i>Как менеджеры могут стимулировать творчество в своих командах?</i>	Менеджеры могут стимулировать творчество, создавая благоприят-

		ную атмосферу, поддерживая открытый диалог, поощряя обмен идеями и предоставляя возможность экспериментировать и рисковать
4.12	<i>В чём заключается специфика управления творческим коллективом?</i>	Специфика управления творческим коллективом заключается в обязательности применения индивидуального подхода к каждому члену творческого коллектива
4.13	<i>Какие проблемы возникают перед менеджерами творческих коллективов?</i>	Менеджеры сталкиваются с проблемами систематизации хаотического процесса творческой деятельности, согласования его с жёсткими рамками заказов и графиками, сохранения творческого компонента при конвейерной работе и грамотного выстраивания отношений с сотрудниками, результаты работы которых зависят от настроения
4.14	<i>Какие методы управления неэффективны в креативной сфере?</i>	Традиционные директивные методы управления неэффективны в креативной сфере, поэтому менеджерам необходимо проявлять гибкость и адаптироваться к особенностям творческой работы, изменяя соотношения методов принуждения, побуждения и убеждения
4.15	<i>Какие навыки и качества необходимы менеджеру для успешного управления творческим коллективом?</i>	Менеджер должен обладать навыками корректировки активностей, бережного отношения к атмосфере взаимопонимания и творчества, чёткого контроля графиков выполнения заказов без давления и умения выстраивать работу с клиентами так, чтобы исполнители не создавали продукт в режиме жёстких ограничений времени и цейтнота
4.16	<i>Как учитывать специфику организации при управлении творческим коллективом?</i>	Стиль управления коллективом зависит от особенностей организации, таких как масштаб деятельности, численность коллектива, внешняя и внутренняя политика организации, приоритеты компании

ПК-7. Способен выполнять функции педагога образовательной студии кино-, теле-, видеотворчества учреждений образования и культуры, реализовывать задачи воспитания различных групп населения посредством создания аудиовизуальных произведений в традициях народной художественной культуры

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<p><i>Педагог студии, обучаясь, развивается и сам. Какой этап цикла Колба включает в себя получение нового опыта или переосмысление существующего?</i></p> <p>1) Конкретный опыт. 2) Мышление и наблюдение. 3) Абстрактная концептуализация. 4) Активное экспериментирование</p>	3
1.2	<p><i>На каком этапе цикла Колба участники студии применяют полученные знания на практике?</i></p> <p>1) Конкретный опыт. 2) Мышление и наблюдение. 3) Абстрактная концептуализация. 4) Активное экспериментирование</p>	4
1.3	<p><i>Что является основной целью цикла Колба?</i></p> <p>1) Развитие критического мышления студентов. 2) Формирование навыков анализа и синтеза информации. 3) Создание связи между теорией и практикой. 4) Развитие творческих способностей студентов</p>	3
1.4	<p><i>Что является ключевым элементом цикла Колба?</i></p> <p>1) Взаимодействие студента с преподавателем. 2) Самостоятельное изучение материала студентами. 3) Применение полученных знаний на практике. 4) Постоянное обновление и адаптация знаний</p>	4
1.5	<p><i>Какие этапы включает цикл обучения по Хани и Мамфорду?</i></p> <p>1) Испытывать, вести журнал, анализировать, рефлексировать. 2) Испытывать, анализировать, рефлексировать, применять знания. 3) Испытывать, анализировать, применять знания, рефлексировать. 4) Воспринимать, понимать, фиксировать, синтезировать</p>	3
Блок 2	Расположите следующие события (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр, которыми обозначены со-	

	бытия (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности, без пробелов и знаков препинания. Например, 3421	
2.1	<i>Педагогически целесообразно этапы Talent management в организации работы персонала учреждения культуры реализовывать в следующем порядке:</i> 1. адаптация; 2. оценка; 3. планирование; 4. развитие; 5. удержание; 6. вознаграждение; 7. привлечение; 8. идентификация	37814265
2.2	<i>Перечислите влияющие на развивающий результат деятельности команды функции управления в логическом порядке:</i> 1. контроль; 2. активизация; 3. планирование; 4. координация; 5. организация	13524
2.3	<i>Организация процесса развития кадров допускает применением IdeaManagement в следующем порядке:</i> 1. критериальный фильтр; 2. технологическое планирование; 3. формирование пула решений; 4. креатив и дизайн методов; 5. оценка качества	43125
2.4	<i>Недостаточное внимание к развитию кадров в учреждении культуры приводит к ... риску (расположите по степени нарастающих угроз).</i> 1. отраслевой; 2. риск предприятия; 3. производственный; 4. репутационный	2341
2.5	<i>Установите логику изменений факторов развития сотрудника учреждения культуры по мере его профессионального развития.</i> 1) внешний обмен опытом; 2) внутренний обмен опытом; 3) внешнее обучение; 4) внутреннее обучение	2314
Блок 3	<i>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</i>	

3.1	<p>«Опасности успеха: кейс элитарности».</p> <p><i>Проблема: новый руководитель сталкивается с проблемой сопротивления коллектива изменениям и ощущением элитарности в студии.</i></p> <p>Решите ситуацию</p>	<p>Руководитель должен выявить ключевые проблемы и определить управленческие задачи, например, повышение мотивации педагогов и преодоление сопротивления изменениям</p>
3.2	<p><i>Проблема: директор учебной студии сталкивается с необходимостью обеспечить качественное образование для всех детей, включая тех, у которых есть проблемы или заболевания.</i></p> <p>Решите ситуацию</p>	<p>разработать управленческие решения, направленные на создание индивидуальных образовательных маршрутов для каждого ученика и обеспечение доступности качественного образования для всех детей</p>
3.3	<p><i>Проблема: педагоги студии сталкиваются с трудностями в применении дистанционных образовательных технологий из-за недостаточного владения компьютерными навыками.</i></p> <p>Решите ситуацию</p>	<p><i>предложить меры поддержки педагогов, такие как обучение новым технологиям, организация тренингов и семинаров, а также предоставление доступа к ресурсам и материалам для дистанционного обучения</i></p>
3.4	<p><i>Образовательные услуги в сфере культуры, предлагаемые на рынке, обладают различной субъективной ценностью. Как это можно учитывать при распределении задач педагогам студии?</i></p> <p>Проанализируйте предложенный текст. Сформулируйте свои идеи.</p>	<p>Различная квалификация, интересы должны быть учтены при распределении нагрузки</p>
Блок 4		
4.1	<p><i>Кто определяет численный состав объединения и продолжительность занятий?</i></p> <p>Какой конкретно ресурс это позволяет реализовывать? Что еще следует учитывать?</p>	<p>Административный ресурс. Руководитель студии. Также следует учитывать тренды востребованности курсов</p>
4.2	<p><i>Имеют ли педагоги право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний учащихся?</i></p> <p>Какой конкретно ресурс это позволяет реализовывать?</p>	<p>Да, Нормативно-правовой ресурс: ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 47</p>
4.3	<p><i>Что такое педагогический менеджмент?</i></p>	<p>Это процесс планирования, организации, руководства и контроля образовательных ресурсов для достижения образовательных целей</p>

4.4	<i>Каковы основные функции педагогического менеджера?</i>	Основные функции педагогического менеджера включают планирование, организацию, руководство, контроль и оценку образовательного процесса
4.5	<i>Каковы различные стили педагогического менеджмента?</i>	Различные стили педагогического менеджмента включают автократический, демократический и попустительский; наиболее эффективным является ситуативный выбор стиля
4.6	<i>Каковы основные проблемы, с которыми сталкиваются педагогические менеджеры?</i>	Основные проблемы, с которыми сталкиваются педагогические менеджеры, включают нехватку ресурсов, низкую мотивацию педагогов и давление со стороны родителей и общества
4.7	<i>Каковы основные тенденции в педагогическом менеджменте?</i>	Основные тенденции в педагогическом менеджменте включают использование данных для принятия решений, мониторинг, ситуативный анализ, сосредоточение внимания на результатах и сотрудничество с родителями и сообществом
4.8	<i>Каковы основные этические принципы педагогического менеджмента?</i>	Основные этические принципы педагогического менеджмента включают честность, справедливость, конфиденциальность и ответственность
4.9	<i>Какова роль педагогического менеджера в обеспечении качества образования?</i>	Педагогический менеджер играет важную роль в обеспечении качества образования путем создания поддерживающей среды обучения, найма и удержания высококвалифицированных педагогов и мониторинга результатов учащихся
4.10	<i>Каковы основные навыки, необходимые педагогическому менеджеру?</i>	Основные навыки, необходимые педагогическому менеджеру, включают лидерские качества, коммуникативность, навыки решения проблем и навыки управления временем
4.11	<i>Каковы перспективы карьерного роста для педагогических менеджеров?</i>	Перспективы карьерного роста для педагогических менеджеров включают продвижение по службе на более высокие руководящие должности, переход в другие области образования или работу в качестве консультантов по образованию (в т.ч. – персональных)
4.12	<i>Что такое творческий потенциал и каковы его существенные характеристики?</i>	творческий потенциал — это адаптационный уровень трудового потенциала работника, связанный с активностью и саморазвитием его ресурсов и возможностей в трудовой деятельности. Его существенные характеристики включают уровень интеллектуального развития, мастерство, адаптивные свойства личности, инициативность, эвристические способности, познавательную активность и решительность
4.13	<i>Какие организационные приёмы активизируют творческую деятельность?</i>	организационные приёмы активизации творческой деятельности включают принцип пол-

	<i>персонала?</i>	ноты и ясности трудовых процессов, предоставление «творческих заданий», принцип коллективного взаимодействия, использование моральных стимулов, сочетание краткосрочных и долгосрочных инструментов стимулирования, методы прямой и косвенной мотивации
4.14	<i>Что такое механизм стимулирования творческой активности персонала?</i>	механизм стимулирования творческой активности персонала — это процесс использования различных методов и средств, направленных на активизацию творческого мышления и подхода к рабочим задачам. Он включает направления деятельности по развитию активной позиции персонала в трудовом процессе
4.15	<i>Какова роль корпоративной кадровой политики в реализации творческого потенциала сотрудников?</i>	корпоративная кадровая политика играет важную роль в реализации творческого потенциала сотрудников, обеспечивая формирование системы мотивации, стимулирующей рост производительности труда и активизацию нестандартных подходов к деятельности
4.16	<i>Какие методы мотивации используются для развития творческой трудовой деятельности?</i>	методы мотивации для развития творческой трудовой деятельности включают методы прямой мотивации (премии, рост заработной платы, карьерный рост) и методы косвенной мотивации (благоприятные условия труда, техническое и технологическое обеспечение, социальные блага, формирование среды неформального общения)

ПК-11. Разрабатывать методики работы студий кино-, теле-, видеотворчества, анализируя и обобщая результаты практики и научных исследований

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<i>Научно обоснованной задачей художественного руководителя студии является:</i> 1) организация деятельности студии; 2) руководство коллективом студии; 3) привлечение населения к участию в культурной жизни; 4) развитие локального сообщества.	4
1.2	<i>Методика планирования деятельности студии на год включает в себя...</i> 1) перечень мероприятий и событий; 2) распределение обязанностей между работниками; 3) определение бюджета; 4) ситуативные корректировки планов	1,2,3
1.3	<i>Методическими функциями художественный руководитель студии при подготовке и организации съемочного продукта являются...</i> 1) написание сценария; 2) подбор участников;	1,2

	3) проведение репетиций; 4) монтаж готового продукта											
1.4	<i>К методам мотивации творческого коллектива студии не относится ...</i> 1) материальное поощрение; 2) моральное поощрение; 3) создание благоприятного психологического климата; 4) карьерный рост	1										
1.5	<i>Методами привлечения населения к участию в культурном продукте студии являются...</i> 1) обеспечение доступности участия; 2) реклама мероприятия; 3) различные формы и тематики культурных продуктов; 4) персональное приглашение к участию	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	<i>Установите соответствие между методами управления персоналом и формой стимулирования:</i> <table border="1" data-bbox="295 936 1026 1144"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Форма</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. принуждение</td> <td>А) мотив</td> </tr> <tr> <td>2. побуждение</td> <td>Б) внешнее положительное стимулирование</td> </tr> <tr> <td>3. убеждение</td> <td>В) внешнее отрицательное стимулирование</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Форма	1. принуждение	А) мотив	2. побуждение	Б) внешнее положительное стимулирование	3. убеждение	В) внешнее отрицательное стимулирование	1В2Б3А		
Метод	Форма											
1. принуждение	А) мотив											
2. побуждение	Б) внешнее положительное стимулирование											
3. убеждение	В) внешнее отрицательное стимулирование											
2.2	<i>Установите соответствие между методами управления персоналом и их содержанием:</i> <table border="1" data-bbox="295 1211 1026 1384"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. принуждение</td> <td>А) делать для получения вознаграждения</td> </tr> <tr> <td>2. побуждение</td> <td>Б) делать для достижения</td> </tr> <tr> <td>3. убеждение</td> <td>В) делать</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Содержание	1. принуждение	А) делать для получения вознаграждения	2. побуждение	Б) делать для достижения	3. убеждение	В) делать	1В2А3Б		
Метод	Содержание											
1. принуждение	А) делать для получения вознаграждения											
2. побуждение	Б) делать для достижения											
3. убеждение	В) делать											
2.3	<i>Установите соответствие между методами планирования ресурсов и их содержанием:</i> <table border="1" data-bbox="295 1458 1026 1664"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. диагностика</td> <td>А) распределение ресурсов по задачам</td> </tr> <tr> <td>2. организация</td> <td>Б) определение доступных ресурсов</td> </tr> <tr> <td>3. анализ</td> <td>В) обеспечение ресурсов</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Содержание	1. диагностика	А) распределение ресурсов по задачам	2. организация	Б) определение доступных ресурсов	3. анализ	В) обеспечение ресурсов	1Б2А3В		
Метод	Содержание											
1. диагностика	А) распределение ресурсов по задачам											
2. организация	Б) определение доступных ресурсов											
3. анализ	В) обеспечение ресурсов											
2.4	<i>Установите соответствие между этапами планирования личных ресурсов и их содержанием:</i> <table border="1" data-bbox="295 1731 1026 2011"> <thead> <tr> <th>Метод</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. анализ ситуации</td> <td>А) изучение доступных источников данных</td> </tr> <tr> <td>2. сбор информации</td> <td>Б) определение доступных ресурсов</td> </tr> <tr> <td>3. оценка ресурсов</td> <td>В) оценка стартовых условий</td> </tr> <tr> <td>4. выбор стратегии</td> <td>Г) определение цели и задач</td> </tr> </tbody> </table>	Метод	Содержание	1. анализ ситуации	А) изучение доступных источников данных	2. сбор информации	Б) определение доступных ресурсов	3. оценка ресурсов	В) оценка стартовых условий	4. выбор стратегии	Г) определение цели и задач	1В2А3Б4Г
Метод	Содержание											
1. анализ ситуации	А) изучение доступных источников данных											
2. сбор информации	Б) определение доступных ресурсов											
3. оценка ресурсов	В) оценка стартовых условий											
4. выбор стратегии	Г) определение цели и задач											
Блок	Расположите следующие события (явления, процессы и											

2	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	
2.5	Определите в логическом порядке этапы планирования личных ресурсов: 1. анализ ситуации; 2. определение целей; 3. выбор стратегии; 4. сбор информации; 5. оценка ресурсов	41523
Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания	
3.1	Кейс «Исследование рынка и анализ конкурентов» Всестороннее изучение ниши художественных курсов, выборка конкурентов и анализ каждого из них. Какой результат будет получен?	определение сильных и слабых сторон конкурентов, выявление возможностей для развития студии и дифференциации её предложения на рынке
3.2	Кейс «Выбор помещения для студии» Анализ районов города, удобных транспортных развязок и просторных парковок для обеспечения комфорта посетителей студии. Какой результат будет получен?	выбор оптимального местоположения студии, способствующего привлечению и удержанию клиентов
3.3	Кейс «Разработка дизайна и фирменного стиля студии» Создание уникального и привлекательного визуального образа студии, отражающего её миссию и ценности. Какой результат будет получен?	формирование узнаваемого бренда студии, способствующего привлечению внимания целевой аудитории
3.4	Кейс «Продвижение студии в социальных сетях» Анализ аккаунтов конкурентов, определение эффективных каналов продвижения и разработка стратегии взаимодействия с аудиторией. Какой результат будет получен?	активное присутствие студии в социальных сетях, повышение узнаваемости бренда и привлечение новых клиентов
Блок 4		
4.1	Что такое творческая студия?	Творческая студия — это форма образовательной деятельности, позволяющая детям проявить свою инициативу и удовлетворить свои потребности в творчестве
4.2	Какие задачи стоят перед организацией работы творческих студий в дошкольном образовательном учреждении?	Основные задачи — создание условий для творческого потенциала детей, удовлетворение запросов родителей в творческом развитии

		детей и повышение квалификации педагогов
4.3	<i>Какие методы исследования используются для изучения организации работы творческих студий?</i>	Методы исследования включают творческие задания, мотивацию, обсуждение объекта для создания и планирование деятельности
4.4	<i>Какие результаты были получены в ходе исследования организации работы творческих студий?</i>	Результаты исследования включают работы, выполненные детьми и педагогами в творческих мастерских
4.5	<i>Какие педагогические условия необходимы для организации работы творческих студий в образовательном учреждении?</i>	Педагогические условия включают создание особой развивающей предметно-пространственной среды, разработку образовательных программ и учёт национально-культурных условий
4.6	<i>Какова основная цель исследования работы студии?</i>	Цель исследования — создание педагогических условий для организации работы творческих студий в учреждении
4.7	<i>Какие результаты были достигнуты благодаря организации работы творческих студий?</i>	Результаты включают развитие творческих способностей детей, повышение их самооценки и формирование интереса к различным видам искусства
4.8	<i>Какие мероприятия были разработаны для реализации образовательных программ творческих студий?</i>	Мероприятия включают творческие задания, усложняющиеся по мере освоения техник и приобретения опыта в художественной и театральной деятельности
4.9	<i>Какие проблемы решает организация работы творческих студий в учреждении культуры?</i>	Организация решает проблему личностно-ориентированного подхода в организации и помогает сохранить творческое начало в участниках
4.10	<i>Какие компетенции должны быть у педагогов, работающих в творческих студиях?</i>	Педагоги должны обладать знаниями и навыками в области художественного, эстетического, культурно-просветительного и

		творческого воспитания детей
4.11	<i>Какие возможности предоставляют творческие студии для развития детей?</i>	Творческие студии помогают детям развивать творческие способности, инициативу, самостоятельность и формировать гражданскую идентичность
4.12	<i>Какие статьи расходов необходимо учесть в методике составления бизнес-плана творческой студии? (финансовые ресурсы)</i>	Единоразовые расходы: регистрация бизнеса, аренда / покупка помещения, закупка оборудования, мебели и расходных материалов, разработка дизайна помещения и ремонт, создание программы обучения, найм преподавателей. Ежемесячные расходы: оплата аренды и коммунальных услуг, зарплата преподавателей и др. персонала, налоги, приобретение расходных материалов для мастер-классов, продвижение студии
4.13	<i>Какую форму собственности выбрать для регистрации бизнеса творческой студии? (нормативно-правовые ресурсы)</i>	Для начала можно зарегистрироваться как самозанятый, индивидуальный предприниматель (ИП) или общество с ограниченной ответственностью (ООО). Самозанятость подходит для начинающего предпринимателя без наёмных сотрудников, ИП — для одного владельца бизнеса, а ООО — для нескольких учредителей или открытия филиалов
4.14	<i>Какие критерии необходимо учесть при выборе помещения для творческой студии? (материальные ресурсы)</i>	Коммуникационные удобства (электроснабжение, отопление, водопровод, канализация, вентиляция), разделение пространства на рабочую зону, гардероб, комнату для преподавателей и санузел, достаточная площадь для проведения уроков и

		комфортная для клиентов и преподавателей, безопасность (разрешение от пожарной инспекции и Роспотребнадзора)
4.15	<i>Как определить ценовую политику творческой мастерской? (планирование финансовые ресурсы)</i>	Необходимо изучить цены у конкурентов, определить целевую аудиторию (платёжеспособность) и уровень услуг, предоставляемых студией. На начальных этапах цены могут быть ниже, чем у конкурентов, но с развитием студии можно постепенно повышать цены
4.16	<i>Как сформировать команду для творческой студии? (человеческие ресурсы)</i>	На начальных этапах можно справиться самостоятельно, но в дальнейшем потребуются преподаватели и обслуживающий персонал. Основные критерии оценки профессионализма педагогов - профильное образование, опыт работы, коммуникативные навыки, мотивация и желание развиваться в этой сфере

ПК-15. Способен организовывать и осуществлять управление коллективами студий кино-, теле-, видеотворчества, координировать процесс создания произведений в области кино-, теле-, видеотворчества, разрабатывать организационно - управленческие и целевые программы

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<p><i>Коллектив студии работает в проектном режиме. Проект – это...</i></p> <p>1) Уникальный процесс, имеющий начало и конец, направленный на достижение определённой цели и создание продукта или услуги при заданных ограничениях по ресурсам и срокам.</p> <p>2) Совокупность заранее запланированных действий для достижения цели.</p> <p>3) Процесс создания реально возможных объектов будущего или вариантов продуктов будущего.</p> <p>4) Совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание продукта или услуги для потребителей</p>	1,3

1.2	<p><i>Обычно коллективы студий работают в рамках ... типов проектов.</i></p> <p>1. Социальные, учебные и телекоммуникационные проекты. 2. Краткосрочные, годовые и смешанные проекты. 3. Исследовательские, прикладные и информационные проекты. 4. Творческие, поисковые и информационные проекты.</p>	4								
1.3	<p><i>Что включает в себя этап погружения коллектива студии в проект?</i></p> <p>1) Формулирование проблем, которые будут разрешены в ходе проектной деятельности. 2) Определение направления работы, распределение ролей и формулировка задач для каждой группы. 3) Сбор данных, изучение теоретических положений и подготовка продукта. 4) Обсуждение полученных результатов и оформление результатов проекта</p>	2								
1.4	<p><i>Что относится к этапу организационного планирования работы коллектива студии над проектом?</i></p> <p>1) Определение направления работы, распределение ролей и формулировка задач для каждой группы. 2) Формулирование проблем, которые будут разрешены в ходе проектной деятельности. 3) Изготовление продукта и обсуждение полученных результатов. 4) Сбор данных, изучение теоретических положений и подготовка продукта</p>	1								
1.5	<p><i>Что включает в себя этап осуществления командой студии деятельности?</i></p> <p>1) Обсуждение полученных результатов и оформление результатов проекта. 2) Определение направления работы, распределение ролей и формулировка задач для каждой группы. 3) Сбор данных, изучение теоретических положений и подготовка продукта. 4) Формулирование проблем, которые будут разрешены в ходе проектной деятельности.</p>	3								
Блок 2	<p>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</p>									
2.1	<p><i>Установите соответствие между информационно-технологическими ресурсами планирования ресурсов студии и их возможностями</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Блоки</th> <th>Группы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. предложение</td> <td>А) каналы поставок</td> </tr> <tr> <td>2. инфраструктура</td> <td>Б) ключевые партнеры</td> </tr> <tr> <td>3. потребитель</td> <td>В) структура затрат</td> </tr> </tbody> </table>	Блоки	Группы	1. предложение	А) каналы поставок	2. инфраструктура	Б) ключевые партнеры	3. потребитель	В) структура затрат	1И2АБЕ3ЗЖГ4ВД
Блоки	Группы									
1. предложение	А) каналы поставок									
2. инфраструктура	Б) ключевые партнеры									
3. потребитель	В) структура затрат									

	4. финансы	Г) пользовательские запросы	
		Д) источники доходов	
		Е) ключевые активности	
		Ж) отношения с заказчиком	
		З) ключевые ресурсы	
		И) достоинства продукта	
2.2	<i>Установите соответствие между блоками и группами бизнес-процессов студии</i>		1Д2Б3А4В5Г
	группы	Возможности	
	1. Timetta Projects	А) бронирования и запроса ресурсов	
	2. Timetta Time Tracking	Б) отслеживания времени работы сотрудников	
	3. Timetta Resources	В) учёта бюджета проекта и P&L	
	4. Timetta Finance	Г) выставления счетов и контроля оплаты	
	5. Timetta Billing	Д) создания таймлайна и ресурсного плана	
2.3	<i>Установите соответствие между группами модели бизнес-канвы и их содержанием</i>		1Б2Г3А4В
	Группы	Содержание	
	1. Ключевые партнеры	А) продукты, необходимые для функционирования бизнеса	
	2. Ключевые действия	Б) организации, с которыми взаимодействие компания	
	3. Ключевые ресурсы	В) метрики оценки эффективности бизнеса	
	4. Ключевые показатели	Г) сервис компании	
Блок 2	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>Проранжируйте от максимально корректного к наиболее неверному определение цели проекта.</i> 1) Задачи, которые должны быть решены в ходе проектной деятельности. 2) Результат проекта, который должен быть достигнут. 3) План действий, направленных на достижение результата. 4) Процесс создания реально возможных объектов будущего или вариантов продуктов будущего.		4213
2.5	<i>Проранжируйте по степени сниженияот самого эффективного рекомендуемые методы управления творческим персоналом студии:</i> 1) Побуждение 2) Принуждение 3) Убеждение 4) Похвала		3142

Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания	
3.1	<i>Кейс «Разработка и внедрение системы мотивации для участников коллектива»</i> Какие стимулирующие активности Вы включите?	Внедрение системы мотивации, включающей конкурсы, мастер-классы, премии и другие стимулы, поможет повысить интерес участников к занятиям и улучшить их результаты
3.2	<i>Кейс «Организация и проведение совместных мероприятий с другими творческими студиями и организациями»</i> Какую цель Вы преследуете?	Организация совместных мероприятий, таких как выставки, фестивали или мастер-классы, позволит расширить кругозор участников, обменяться опытом и укрепить связи между коллективами
3.3	<i>Кейс «Развитие коммуникативных навыков и лидерских качеств у участников коллектива»</i> Какие выгоды получает при этом студия?	Проведение тренингов, семинаров и мастер-классов по развитию коммуникативных навыков и лидерства поможет участникам стать более уверенными в себе, научиться работать в команде и принимать ответственность за свои действия
3.4	<i>Кейс «Создание системы обратной связи и учёта мнений участников коллектива»</i> Это однозначно отнимает время у руководителя. Что это дает студии?	Регулярное проведение опросов, анкетирования и встреч с участниками коллектива позволит узнать их мнение о работе студии, выявить проблемы и предложить пути их решения для повышения эффективности работы студии
Блок 4		
4.1	<i>Как повысить креативность коллектива?</i>	Начните применять большее количество методов генерации идей, поддерживайте идеи сотрудников
4.2	<i>Как организовать ежедневные улучшения в работе?</i>	Регулярная рефлексия позволит постоянно находиться в ситуации совершенствования как отдельного сотрудника, как и всего коллектива студии. Поддерживайте это
4.3	<i>Что может дать разработка бизнес-идеи и создание модели бизнес-канвы?</i>	Актуализация производственного процесса. Модель бизнес-канвы поможет определить ключевые ресурсы, действия и партнёров для реализации идеи
4.4	<i>Как организовать пространство для творческого мышления?</i>	Максимально комфортное (дизайн и удобство, погружение, доступные ресурсы для генерации идей)

4.5	<i>Как обеспечить разнообразие идей?</i>	Организовать встречи с людьми из разных сфер деятельности для генерации новых идей
4.6	<i>Как поддерживать баланс между творчеством и эффективностью?</i>	Установить приоритеты задач для поддержания баланса
4.7	<i>Как оценить эффективность координации сотрудников творческой студии?</i>	Использовать метрики и показатели, такие как количество новых идей, уровень удовлетворённости клиентов и рост прибыли, для оценки эффективности координации сотрудников
4.8	<i>Как иллюстрировать план и график работ по проекту?</i>	Можно воспользоваться диаграммой Ганта
4.9	<i>Что может отражать диаграмма Ганта?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • время; • задачи/события (продолжительность); • зависимости – связи между задачами; помогают определить последовательность; • необходимые ресурсы (люди, материалы, оборудование и т. д.); • процент выполнения – прогресс каждой задачи и УК процент выполнения
4.10	<i>Какие этапы включаются в планирование ресурсов проекта студии?</i>	<p>Этапы планирования ресурсов включают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение необходимых ресурсов: описание и расчёт максимально доступного количества. 2. Распределение ресурсов по задачам проекта. 3. Анализ расписания и разрешение проблем, связанных с несоответствием объёмов потребности в ресурсах и их текущего наличия
4.11	<i>Как определить текущую потребность в кадрах студии?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Определить текущую рабочую нагрузку и задачи студии. • Изучить навыки и опыт существующих сотрудников. • Выявить области, где требуются дополнительные ресурсы
4.12	<i>Как определить будущую потребность в кадрах студии?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Прогноз роста и развития студии. • Рассмотреть предстоящие проекты и инициативы. • Определить новые навыки и компетенции, необходимые для удовлетворения будущих требований
4.13	<i>Как планировать найм сотрудников студии?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Определить количество и

		<p>типы должностей, которые необходимо заполнить.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Установить требования к навыкам, опыту и образованию. • Разработать план найма, включая сроки и бюджет
4.14	<i>Каким образом можно оценить персонал студии?</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Метод 360-градусов. 2. Метод оценки достижений. 3. Метод оценки компетенций. 4. Метод ассессмента ценности. 5. Метод самооценки
4.15	<i>Как удержать талантливых сотрудников в студии?</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить конкурентную заработную плату и условия труда. 2. Предоставить возможности для профессионального роста и развития. 3. Создать благоприятную атмосферу в коллективе и поддерживайте открытость и доверие. 4. Поощрять сотрудников за хорошую работу и достижения. 5. Обеспечить баланс между работой и личной жизнью
4.16	<i>Как оценить творческий потенциал сотрудника студии?</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Биографический метод. 2. Диагностика способностей. 3. Программированный контроль. 4. Наблюдение в рабочей ситуации. 5. Метод «360 градусов»

4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЙ И ВЛАДЕНИЙ

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

Тема 1. Понятие ресурсов. Личные ресурсы руководителя студии

Задание 1.

Основные функции управления студией образуют управленческий цикл. Изобразите его схемой и «впишите» в него процесс разработки управленческих решений.

Задание 2.

Методы управления персоналом проекта имеют разный эффект в зависимости от ситуации и тем, кем и на кого они направлены. Составьте **сводную таблицу ограниченный** применения методов управления персоналом студии.

Личность менеджера	Методы управления персоналом проекта	Личность подчиненного	Проектная ситуация

Тема 2 Ресурсный потенциал внешней среды

Задание 1.

Давным-давно в старинном городе жил Мастер, окружённый учениками. Самый способный из них однажды задумался: «А есть ли вопрос, на который наш Мастер не смог бы дать ответа?» Он пошёл на цветущий луг, поймал самую красивую бабочку и спрятал её между ладонями. Бабочка цеплялась лапками за его руки, и ученику было щекотно. Улыбаясь, он подошёл к Мастеру и спросил:

- Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мёртвая?

Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое мгновение сжать их ради своей истины.

Не глядя на руки ученика, Мастер ответил:

- Всё в твоих руках [Источник: https://pritchi.ru/id_254].

Идеи какой из концепций мотивации можно обнаружить в этой притче? Ответ обоснуйте.

Задание 2.

Сфера культуры – специфична и уникальна. Работники отрасли – увлеченные и творческие. Однако и таким сотрудникам необходима эффективная система стимулирования. Какая из концепций (ожиданий или справедливости) в большей мере подходит для творческой студии? Ответ обоснуйте.

Тема 3. Ресурсное планирование

Задание 1. Административный ресурс

Ильяс, Алексей, Мария, Лейла и Антон для проведения стратегической сессии решили выехать за город. Ребята должны качественно подготовиться. Для этого Ильясу, как самому рациональному поручили распределить обязанности между всеми: выбор места, как туда добраться, разработка развлекательной программы, обеспечение едой; комфорт и безопасность. Ильяс знает, что его сильной стороной является способность принимать самые разумные аналитические решения (например, в выборе места), у него также есть положительный опыт в предвидении нестандартных ситуаций и обеспечении комфорта. Антон также отлично ориентируется в местности и может выбрать хорошее место стоянки; он же неплохо решает транспортные вопросы. Алексей очень креативен и обычно разрабатывает отличные программы отдыха; другой его сильной стороной является обеспечение команды питанием. Мария – творческая и инициативная и успешно несколько раз договаривалась с перевозчиками. Лейла признанная «кормилица» и предусмотрительна. У нее всегда все под контролем.

Как и почему Ильяс должен распределить задачи ребятам:

Вариант ответа

Отметим сильные стороны каждого:

	Выбор места	транспорт	программа	еда	комфорт
Антон	1	2			
Алексей			1	2	
Мария		2	1		
Лейла				1	2
Ильяс	1				2

Задание 2. Технологический ресурс

Сложнейшим этапом разработки проекта является этап генерации идей. Как правило, менеджеры активно используют традиционный мозговой шторм. Однако. Как и любой метод, мозговой шторм имеет не только достоинства, но и недостатки: Какие? Как можно их нивелировать? Можно ли считать метод Э. де Боно улучшенным вариантом мозгового шторма, исключая недостатки последнего? Ответ обоснуйте.

Задание 3. Человеческий ресурс

Вы руководите подготовкой мероприятия. Члены Вашей команды - сокурсники. Руководство организации решило изменить формат Вашей работы на проектный. Это означает, что обязанности каждого можно менять от проекта к проекту. Какие возможности и угрозы в этой ситуации Вы видите?

Задание 4. Материальный ресурс

Ваша организация активно принимает участие в мероприятиях корпоративной социальной ответственности. Это широко известно в местном сообществе. К Вам лично обращаются многие активисты с предложениями поучаствовать в социокультурных проектах различной направленности. Поскольку направлением деятельности Вашей организации является (предложите собственное направление), то приоритетными направлениями будут являться...

Продолжите мысль. Дайте обоснование и проведите оценку риска участия по 5 введенных Вами критериям в каждом из представленных ниже проектов:

- спортивный фестиваль для старшеклассников и студентов «Заряд юности»;
- творческая коллаборация «СцеНОМЕРация» (одаренные дети);
- рукодельные посиделки «У бабушкиного самовара» (декоративно-прикладное творчество старшего поколения);
- Stand uP «Только мое» (литературное творчество в 30+);
- экодесант «Зазеленеем, Че!» (экологический проект посадки зеленых насаждений);
- «Город, в котором...» (расширение доступной среды).

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 27.05.24		
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.25		
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.26		
2027/28	Протокол №		