



ФГОС ВО
(версия 3++)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА
СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

ЧЕЛЯБИНСК 2026



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

1

Сертификат: 45880B78BB8A2AEBA039360286A0AA3C
Владелец: Симеций Сергей Борисович
Действителен: с 29.09.2025 до 23.12.2026

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

Кафедра социально-культурной деятельности

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Основы менеджмента социально-культурной деятельности»

программа бакалавриата
«Менеджмент социально-культурной деятельности»
по направлению подготовки
51.03.03 Социально-культурная деятельность
квалификация: бакалавр

Челябинск2026

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы менеджмента социально-культурной деятельности» составлен в соответствии с требованиями ФГОСВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность.

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

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы менеджмента социально-культурной деятельности» 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/СМД М

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы менеджмента социально-культурной деятельности» как составная часть ОПОП утвержден на заседании Ученого совета института протокол № 08 от 29.05.2023.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Основы менеджмента социально-культурной деятельности» 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 экзамене (зачете) (пятибалльная система). 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 и экзамену. 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-

	ние 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, проследивать 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 40 задний, в т. ч. Блок 1 – 10 тестовых заданий; Блок 2 – 10 тестовых заданий; Блок 3 – 4 кейса Блок 4 – 16 открытых вопросов
Время тестирования (мин)	90 мин.
Планируемые результаты освоения	ОПК-3
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность, 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

ОПК-3 Способен соблюдать требования профессиональных стандартов и нормы профессиональной этики

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

Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<i>К принципам профессиональной этики современного менеджмента относится:</i> 1) власть и влияние 2) ответственность и подотчетность 3) единоначалие 4) руководство и лидерство	2, 4
1.2	<i>К профессиональным стандартам современного менеджмента относится:</i> 1) авторитарное лидерство 2) соблюдение этических нормативов 3) власть и руководство 4) корпоративная социальная ответственность	4
1.3	<i>К профессиональным стандартам принятия управленческих решений относится:</i> 1) использование ситуационного подхода 2) диагностика рисков и угроз 3) оценка качества условий труда 4) привлечение экспертов	2
1.4	<i>Использование конфиденциальной информации в личных целях запрещает принцип... профессиональной этики принятия управленческих решений.</i> 1) конфиденциальности 2) беспристрастности 3) ответственности 4) законности	1
1.5	<i>Нарушением этики управления человеческими ресурсами 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
1.6	<i>В отношении этических принципов управления человеческими ресурсами верно то, что...</i> 1) они основаны на личных убеждениях руководителя 2) они являются обязательными для всех сотрудников 3) они могут меняться в зависимости от организации и отрасли 4) они не имеют юридической силы	2,3
1.7	<i>Этический конфликт интересов для специалиста по управлению человеческими ресурсами возможен в ситуации, когда происходит...</i> 1) наем члена семьи на должность в организации 2) принятие подарка от поставщика	1,2

	3) получение помощи профсоюза 4) получение степени в области управления человеческими ресурсами											
1.8	<i>Примером соблюдения этики в процессе найма является...</i> 1) использование нейтрального языка в объявлениях о вакансиях 2) выборочная проверка кандидатов на наличие судимостей 3) предпочтение кандидатам с определенными демографическими характеристиками 4) отказ в найме кандидату из-за его религиозных убеждений	1										
1.9	<i>Ответственность за установление этических стандартов для специалистов по управлению человеческими ресурсами несет...</i> 1) Общество управления человеческими ресурсами (SHRM) 2) Американская ассоциация управления персоналом (APM) 3) Международная организация труда (МОТ) 4) Трудовая инспекция	1										
1.10	<i>Нарушением этики управления конфликтами является...</i> 1) признание и уважение различных точек зрения 2) использование манипулятивных тактик для достижения желаемого результата 3) поощрение открытого и честного общения 4) попытка найти взаимовыгодное решение	2										
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	<i>Прочитайте каждое утверждение и укажите, соответствует ли оно этическим принципам лидерства.</i> <table><tr><th>Утверждения</th><th>Соответствие</th></tr><tr><td>1. Лидеры должны быть честными и прозрачными в своем общении</td><td>А. соответствует</td></tr><tr><td>2. Лидеры должны ставить интересы организации выше своих собственных</td><td>Б. не соответствует</td></tr><tr><td>3. Лидеры могут использовать свое положение для личной выгоды</td><td></td></tr><tr><td>4. Лидеры должны уважать права и достоинство других</td><td></td></tr></table>	Утверждения	Соответствие	1. Лидеры должны быть честными и прозрачными в своем общении	А. соответствует	2. Лидеры должны ставить интересы организации выше своих собственных	Б. не соответствует	3. Лидеры могут использовать свое положение для личной выгоды		4. Лидеры должны уважать права и достоинство других		1A2A3B4A5B6A7A8A9B10B
Утверждения	Соответствие											
1. Лидеры должны быть честными и прозрачными в своем общении	А. соответствует											
2. Лидеры должны ставить интересы организации выше своих собственных	Б. не соответствует											
3. Лидеры могут использовать свое положение для личной выгоды												
4. Лидеры должны уважать права и достоинство других												

	<table><tr><td>5. Лидеры могут поощрять неэтичное поведение среди последователей</td><td></td></tr><tr><td>6. Лидеры должны признавать и вознаграждать заслуги последователей</td><td></td></tr><tr><td>7. Лидеры должны избегать конфликтов интересов</td><td></td></tr><tr><td>8. Лидеры должны быть образцами для подражания для своих последователей</td><td></td></tr><tr><td>9. Лидеры могут скрывать информацию от членов организации</td><td></td></tr><tr><td>10. Лидеры должны использовать угрозы или принуждение для достижения целей</td><td></td></tr></table>	5. Лидеры могут поощрять неэтичное поведение среди последователей		6. Лидеры должны признавать и вознаграждать заслуги последователей		7. Лидеры должны избегать конфликтов интересов		8. Лидеры должны быть образцами для подражания для своих последователей		9. Лидеры могут скрывать информацию от членов организации		10. Лидеры должны использовать угрозы или принуждение для достижения целей										
5. Лидеры могут поощрять неэтичное поведение среди последователей																						
6. Лидеры должны признавать и вознаграждать заслуги последователей																						
7. Лидеры должны избегать конфликтов интересов																						
8. Лидеры должны быть образцами для подражания для своих последователей																						
9. Лидеры могут скрывать информацию от членов организации																						
10. Лидеры должны использовать угрозы или принуждение для достижения целей																						
2.2	Прочитайте каждое утверждение и укажите, соответствует ли оно этическим принципам управления конфликтами. <table><tr><th>Утверждения</th><th>Соответствие</th></tr><tr><td>1. Менеджеры должны избегать вмешательства в конфликты между сотрудниками</td><td>А. соответствует</td></tr><tr><td>2. Менеджеры должны быть беспристрастными и справедливыми в разрешении конфликтов</td><td>Б. не соответствует</td></tr><tr><td>3. Менеджеры могут использовать свое положение для оказания давления на стороны конфликта</td><td></td></tr><tr><td>4. Менеджеры должны поощрять открытое и честное общение во время конфликтов</td><td></td></tr><tr><td>5. Менеджеры должны скрывать информацию от сторон конфликта</td><td></td></tr><tr><td>6. Менеджеры должны сосредоточиться на поиске виновных, а не на решении проблемы</td><td></td></tr><tr><td>7. Менеджеры должны уважать права и достоинство всех сторон конфликта</td><td></td></tr><tr><td>8. Менеджеры могут использовать угрозы или принуждение для разрешения конфликтов</td><td></td></tr><tr><td>9. Менеджеры должны признавать и вознаграждать усилия по разрешению конфликтов</td><td></td></tr></table>	Утверждения	Соответствие	1. Менеджеры должны избегать вмешательства в конфликты между сотрудниками	А. соответствует	2. Менеджеры должны быть беспристрастными и справедливыми в разрешении конфликтов	Б. не соответствует	3. Менеджеры могут использовать свое положение для оказания давления на стороны конфликта		4. Менеджеры должны поощрять открытое и честное общение во время конфликтов		5. Менеджеры должны скрывать информацию от сторон конфликта		6. Менеджеры должны сосредоточиться на поиске виновных, а не на решении проблемы		7. Менеджеры должны уважать права и достоинство всех сторон конфликта		8. Менеджеры могут использовать угрозы или принуждение для разрешения конфликтов		9. Менеджеры должны признавать и вознаграждать усилия по разрешению конфликтов		1Б2А3Б4А5Б6Б7А8Б9А10А
Утверждения	Соответствие																					
1. Менеджеры должны избегать вмешательства в конфликты между сотрудниками	А. соответствует																					
2. Менеджеры должны быть беспристрастными и справедливыми в разрешении конфликтов	Б. не соответствует																					
3. Менеджеры могут использовать свое положение для оказания давления на стороны конфликта																						
4. Менеджеры должны поощрять открытое и честное общение во время конфликтов																						
5. Менеджеры должны скрывать информацию от сторон конфликта																						
6. Менеджеры должны сосредоточиться на поиске виновных, а не на решении проблемы																						
7. Менеджеры должны уважать права и достоинство всех сторон конфликта																						
8. Менеджеры могут использовать угрозы или принуждение для разрешения конфликтов																						
9. Менеджеры должны признавать и вознаграждать усилия по разрешению конфликтов																						

	10. Менеджеры должны избегать конфликтов интересов при раз- решении конфликтов												
2.3	<i>Вы работаете в компании, которая имеет строгий дресс-код. Определите этические приоритеты Вашей реакции на отклонение коллеги от этого дресс-кода (от самого конструктивного до самого деструктивного)</i> 1) Сообщите об этом руководителю или отделу кадров. 2) Поговорите с коллегой наедине и вежливо попросите его соблюдать дресс-код. 3) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать конфликт. 4) Насмехаетесь над коллегой за нарушение дресс-кода.	2314											
2.4	<i>Вы работаете в команде, которая поощряет сотрудни- ков к тому, чтобы они сообщали о неэтичном поведе- нии. Проранжируйте по степени конструктивности достигаемого результата свои возможные действия (от самого конструктивного до самого деструктивно- го)</i> 1) Будете злиться на коллегу и попытаетесь отомстить ему. 2) Признаете свою ошибку и поблагодарите коллегу за то, что он сообщил о ней. 3) Будете отрицать свою ошибку и попытаетесь дискре- дитировать коллегу. 4) Подадите жалобу на коллегу за ложный донос	2→(1,3,4)											
2.5	<i>Школы менеджмента развивались, «приращивая» эти- ческий ресурс. Приведите в соответствие название школы и ее характеристику</i> <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 управ- ления</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 внеш- ней средой</td></tr></table>	Школа	Характеристика	1. человеческих отношений	А. организация – открытая система	2. научного управ- ления	Б. адаптация к изменениям	3. стратегического управления	В. мотивация	4.	Г. взаимодействие с внеш- ней средой	1B2AГЗБ	
Школа	Характеристика												
1. человеческих отношений	А. организация – открытая система												
2. научного управ- ления	Б. адаптация к изменениям												
3. стратегического управления	В. мотивация												
4.	Г. взаимодействие с внеш- ней средой												
	Расположите следующие события (явления, процес- сы и т.п.) в правильной последовательности. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр, которы- ми обозначены события (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности, без пробелов и зна- ков препинания. Например, 3421												
2.6	<i>Вы работаете над групповым проектом, и один из чле- нов команды постоянно опаздывает на встречи и сдает свою работу с опозданием. Проранжируйте Ваши дей- ствия с точки зрения профессиональной этики и эф- фективности достижения желаемого результата</i> 1) Прямо скажете им, что их поведение неприемлемо. 2) Поговорите с ним наедине и попытаетесь понять, по- чему он опаздывает. 3) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать	2143											

	конфликт. 4) Попросите руководителя проекта вмешаться.	
2.7	<i>Вы обнаружили ошибку в работе другого члена команды. Определите по степени снижения корректности возможные действия</i> 1) Укажите на ошибку напрямую и потребуйте ее исправления. 2) Сообщите об ошибке руководителю проекта и позвольте ему разобраться с ней. 3) Поговорите с членом команды наедине и предложите свою помощь в исправлении ошибки. 4) Ничего не скажете, потому что не хотите обидеть члена команды	3124
2.8	<i>Вы не согласны с решением, принятым командой. Как этично выразить свое несогласие (проранжируйте по основанию снижающейся эффективности / этичности)</i> 1) Сохраните свое мнение при себе, чтобы избежать конфликта. 2) Выразите свое несогласие вежливо и профессионально, объяснив свою точку зрения. 3) Открыто выступите против решения и попытайтесь убедить команду изменить его. 4) Подайте жалобу руководителю проекта	2341
2.9	<i>Вы стали свидетелем того, как член команды ведет себя неэтично. Как вы поступите в первую (вторую, третью и четвертую) очередь?</i> 1) Сообщите об этом руководителю проекта или соответствующим органам. 2) Поговорите с членом команды напрямую и попытаетесь убедить его изменить свое поведение. 3) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать волнений. 4) Распространите слухи о поведении члена команды	2→(1,3,4)
2.10	<i>Вы работаете над проектом, который требует много времени и усилий. Как (со снижающейся корректностью) Вы поступите?</i> 1) Возьмете на себя дополнительную работу, чтобы компенсировать их отсутствие вклада. 2) Поговорите с членами команды и попытаетесь мотивировать их на участие. 3) Сообщите руководителю проекта об их отсутствии вклада. 4) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать конфликт	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	<i>«В основу современной этики менеджмента входят 3 основных положения, являющихся наиболее важными, с точки зрения ученых:</i>	Ключевой результат бизнес-процессов – позитивные изменения в обществе

	1) создание материальных ценностей рассматривается как важный процесс развития; 2) вся прибыль (а также другие доходы производства) - результата достижения поставленных целей, являющихся общественно значимыми; 3) при разрешении проблем, которые возникают между людьми в деловом мире, на первом месте стоят межличностные отношения, и только потом производство продукции [Давлетгаряева Р.Г. Универсальная этика и глобальные проблемы современности // Научное обеспечение инновационного развития АПК : материалы Всеросс. науч.-практ. конф. в рамках XX Юбилейной специализированной выставки «АгроКомплекс-2010». – 2010. – С. 228-229] Проанализируйте предложенный отрывок и сформулируйте его ключевую мысль	
3.2	«Этика постиндустриального общества только начинает формироваться, но уже очевидно, что по своим исходным интуициям она противоположна этике успеха и воспроизводит традиционную этику выживания. Тем не менее, между традиционной и современной версиями этики выживания существуют отличия. Главное отличие касается субъекта выживания. Если для традиционного общества это была отдельная община, то сегодня - все человечество. Этика выживания могла формироваться путем проб и ошибок, то есть жертвуя теми общинами, которые по каким-либо причинам избирали неверный путь развития. Современное общество не имеет права на ошибку - у него есть надежда на будущее, только в том случае, если избранный путь будет изначально правильным. Второе отличие вытекает из первого. Этика выживания традиционного общества формировалась эволюционным путем: она стремилась к своей цели вне зависимости от того, осознавали ее носители эту цель, или нет. Современное человечество не может больше надеяться на «невидимую руку» эволюции, которая автоматически привела бы его к решению проблемы выживания. Оно должно рационально осмыслить эту проблему, а каждый отдельный человек - принять на себя осознанную ответственность за ее решение» [Сычев, А. А. Этика выживания и этика успеха // Ведомости прикладной этики. – 2016. – С. 76-89, с. 87-88] Синтезируйте вывод о важнейшем положении предложенной цитаты.	Ответственность менеджера определяет не только его личную ответственность, но и ответственность за команду, процесс, результат
3.3	«Современная деловая этика, по мнению многих ученых, должна основываться на трех важнейших положениях: - создание материальных ценностей во всем многообразии форм рассматривается как изначально важный процесс; - прибыль и другие доходы рассматриваются как результат достижения различных общественно значимых целей; - приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться интересам межлич-	Современный ответственный бизнес должен быть ориентирован на улучшение качества жизни общества, а не на получение прибыли

	ностных отношений, а не производству продукции» [Игебаева, Ф. А. Этические основы деятельности современного делового человека // Современный мир: экономика, история, образование, культура. – Уфа. – 2009. – С.110-113] Проведите критический анализ предложенного текста и сформулируйте важнейший вывод цитаты.	
3.4	Одним из общепринятых этических принципов руководителя является авансирование доверием, когда в коллективе создаются благоприятные условия для принятия решений и их выполнения; каждому оказывается максимальное доверие - его потенциалу, квалификации, ответственности. Проанализируйте предложенный текст. Сформулируйте главное условие реализации данного принципа.	Доверие руководителя к своему профессионализму
Блок 4		
4.1	Назовите три ключевых принципа, которые должны соблюдать современные менеджеры, чтобы соответствовать профессиональным стандартам в своей работе?	Этичность, ответственность, лояльность
4.2	Какой из следующих принципов является основным в профессиональной этике менеджмента 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 в этике менеджера 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 этических ситуаций представляет собой худший конфликт интересов для менеджера и почему? 1. Владение акциями компании-конкурента 2. Получение подарков от поставщиков 3. Принятие решений, которые выгодны партнерам	Владение акциями компании-конкурента – худшая из ситуаций, поскольку может стать фактором ослабления собственного бизнеса; 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 этических стандартов и как? 1. Обучение по этике 2. Кодексы этики 3. Системы отчетности о правонарушениях	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 неэтичного поведения менеджера?	Потеря доверия и уважения, юридические санкции,

		ущерб репутации организации. Следствие – финансовые потери
4.7	<i>Какое из следующих действий считается неэтичным при принятии управленческих 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 при принятии управленческих 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 отдел	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 этичного 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 этичный 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 неэтичного поведения в 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 этичная корпоративная культура может справиться с неэтичным поведением сотрудников?</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 этичными 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 неэтичного поведения в корпоративной культуре? 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. Этично ли общаться с сотрудниками 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, да или нет	Да, если берет на себя ответственность
4.16	«Клиент всегда прав». Обоснуйте, да или нет	Да, если он имеет полную информацию

4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЙ И ВЛАДЕНИЙ (ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

ОПК-3 СПОСОБЕН СОБЛЮДАТЬ ТРЕБОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И НОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

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 этичное 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 этичное 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 этичное 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 этического 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 из-

вестен 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		Без изменений
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025		
2026/27	Протокол № 10 25.05.2026		
2027/28	Протокол № ДД.ММ.ГГГГ		