



ФГОС ВО
(версия 3++)

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

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
«Технологии менеджмента социально-культурной деятельности»**

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

Челябинск 2026

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

Автор-составитель: Николаева Л. А., доцент кафедры социально-культурной деятельности, кандидат педагогических наук, доцент.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии менеджмента социально-культурной деятельности» как составная часть ОПОП на заседании совета культурологического факультета рекомендована к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 8 от 22.04.2023.

Экспертиза проведена 15.05.2023, акт № 2023 / СМД М.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии менеджмента социально-культурной деятельности» как составная часть ОПОП утверждена на заседании Ученого совета института протокол № 8 от 29.05.2023.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Технологии 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	
2028/29	

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 в форме тестовых заданий;
- 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 экзамену и 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 В ФОРМЕ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Спецификация тестовых заданий

Цель тестирования	Оценка учебных достижений
Функция тестирования	Контроль, диагностика
Вид контроля	Текущий контроль знаний обучающихся. Возможно применение в рамках промежуточной аттестации и проверки остаточных знаний
Модель АПИМ и формы тестовых заданий	Уровневая модель представлена в трех взаимосвязанных блоках тестовых 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. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий; – 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.
Количество тестовых заданий	24
Время тестирования (мин)	48
Стратегия расположения заданий в тесте	В рамках темы по одному заданию из каждого блока
Планируемые результаты освоения	ПК-5
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки, рабочая программа дисциплины
Перечень приложений к спецификации	Кодификатор
Разработчики	Николаева Л. А., доцент кафедры социально-культурной деятельности, кандидат педагогических наук
Экспертиза тестовых заданий	Проведена в рамках общей экспертизы ОПОП

Кодификатор тестовых заданий¹

¹ Код тестового задания будет состоять из: № блока и № тестового задания темы, отделенных друг от друга точкой.

Код тестового задания (ТЗ)				Коды компетенций
№ блока и тип ТЗ			Наименование темы	
Блок 1. Выбор одного, двух и более правильных ответов	Блок 2. Установление соответствия (последовательности)	Блок 3. Кейс-задание		
5 семестр				
1.1	2.1	3.1	Тема 1. <i>Сфера культуры и технологии менеджмента</i>	ПК-5
1.2	2.2	3.2	Тема 2. <i>Методы управления</i>	ПК-5
6 семестр				
1.3	2.3	3.3	Тема 3. <i>Функции и технологии организации, регулирования, координации и анализа в управленческой деятельности</i>	ПК-5
1.4	2.4	3.4	Тема 4. <i>Основы руководства досуговым объединением. Технологии проектирования программ дополнительного образования</i>	ПК-5
7 семестр				
1.5	2.5	3.5	Тема 5. <i>Внешняя и внутренняя среда организации</i>	ПК-5
1.6	2.6	3.6	Тема 6. <i>Процессы управления: целеполагание и оценка ситуации, принятие управленческих решений</i>	ПК-5
8 семестр				
1.7	2.7	3.7	Тема 7. <i>Технологии внутрифирменного планирования</i>	ПК-5
1.8	2.8	3.8	Тема 8. <i>Источники финансирования проектов в сфере культуры</i>	ПК-5

Банк тестовых заданий

Код ТЗ	Тестовое задание	Ключ верного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	К какому из основных механизмов менеджмента относятся действия по распределению полномочий 1) Организационно-административный 2) Экономический механизм 3) Работа с персоналом 4) Информационный механизм	1
1.2	В основе использования, каких методов управления лежат социальные отношения, возникающие в процессе производства и влияющие на конечный результат деятельности предприятия 1) экономические методы 2) административно-правовые 3) социально-психологические	3
1.3	Управленческая деятельность, фиксирующая состояние объекта управ-	1

Коды тестовых заданий первой темы: 1.1, 2.1, 3.1, второй темы – 1.2, 2.2, 3.2 и т. д.

	ления в заданные моменты времени 1) контроль 2) анализ 3) планирование 4) организация							
1.4	Программы, прогнозирующие развитие учреждения на основе определенной концепции, включают несколько направлений деятельности, работу многих коллективов. Могут быть возрастные, цикловые, целевые 1) Типовые программы 2) Сквозные программы 3) Интегративные программы 4) Экспериментальные 5) Комплексные 6) Авторские	5						
1.5	Какое действие руководителя является результатом контроля: 1) Корректировка плана 2) Принятие определенных санкций 3) Критика действий работников 4) Бездействие	1						
1.6	Управленческое решение - это: 1) Волевой акт руководителя 2) Показатель жизнеспособности организации 3) Предписание к действию для организации 4) Процесс, связанный с выбором из множества альтернатив	4						
1.7	В календарном плане должно быть определено: 1) Сроки выполнения работ 2) Характер выполняемых работ 3) Объем выполняемых работ 4) Последовательность выполнения работ 5) Стоимость работ 6) Вид выполняемых работ	1, 4, 6						
1.8	Какие из перечисленных видов работ относятся к третьему этапу финансирования проекта: 1) Рекламная кампания, производство реквизита, пошив костюмов, аренда технического оборудования, репетиционный период 2) Монтаж декорационного и технического оборудования, генеральный прогон 3) Разработка проекта, разработка и утверждение сценария, эскизов декораций и костюмов, подбор редактором исполнителей 4) Премьера	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, 1А2Б3В ИЛИ 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							
2.1	<table><tr><td>Действия</td><td>Механизмы менеджмента</td></tr><tr><td>1. Действия по распределению полномочий</td><td>А) Информационный механизм</td></tr><tr><td>2. Действия по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учету, формированию и разви-</td><td>Б) Экономический механизм</td></tr></table>	Действия	Механизмы менеджмента	1. Действия по распределению полномочий	А) Информационный механизм	2. Действия по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учету, формированию и разви-	Б) Экономический механизм	1Г2В3Б4Г
Действия	Механизмы менеджмента							
1. Действия по распределению полномочий	А) Информационный механизм							
2. Действия по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учету, формированию и разви-	Б) Экономический механизм							

	тию мотивации к инициативному, ответственному и эффективному труду.		
	3. Система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов — прежде всего), хозяйственного содержания, хозяйственного расчета и экономического стимулирования	В) Работа с персоналом	
	4. Соотношение и взаимосвязь управленческих решений, планирования, контроля, учета и отчетности, документооборота	Г) Организационно-административный	
		Д) Мотивационный механизм	
	<i>Установление соответствия между действиями менеджера и механизмом менеджмента</i>		
2.2	Определение соответствия между названием метода и его определением		1А2Б3В
	Определение метода	Название метода	
	1) Административно-правовые методы	А) Комплекс способов и приемов управления, основанный на использовании экономических законов, интересов и системы взаимосвязанных экономических показателей, норм и нормативов.	
	2) Экономические методы	Б) Совокупность средств юридического (правового и административного) воздействия на отношения людей в процессе производства.	
	3) Социально-психологические методы	В) Методы, направленные на управление социально-психологическими процессами в коллективе по достижению поставленной цели при условии сохранения здоровья работников и благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдения законодательства и требований нормативных актов	
		Г) Виды деятельности, с помощью которых субъект управления (руководитель, аппарат по руководству предприятием) воздействует на управляемый объект (трудовой коллектив)	
2.3	<i>Установление последовательности этапов мотивационного процесса</i> 1) Возникновение у человека потребности, т.е. ощущения необходимости чего-либо 2) Определение целей (направления) деятельности. Здесь оценивается объем предстоящей деятельности, величина ее результата, размер вознаграждения за достижения результата и степень удовлетворения потребности ожидаемым вознаграждением 3) Поиск путей устранения потребности - ее удовлетворения, подавления или игнорирования. Для удовлетворения потребности необходимо выполнить определенные действия 4) Устранение потребности (ее полное, частичное удовлетворение либо отсутствие удовлетворения) 5) Деятельность по достижению целей 6) Получение вознаграждения		13564
2.4	<i>Установление соответствия между видом программы и ее целями и назначением</i>		1А2Б3Б4Г 5Д
	Цели и назначение программы	Вид программы	
	1) В совокупности представляют государственный стандарт образования. Эти программы создаются на государственном уровне, утверждаются министерством образования и являются базисными в работе по данному профилю. Данные программы могут внедряться репродуктивно.	А) Типовые	

	2) Базируются и соизмеряют материал по направлениям входящим в эту программу суметом возрастных особенностей детей, их количества в группах, оценки физического состояния. 3) Представляют собой межпредметные программы, изучающие несколько отраслей в едином ключе 4) Призваны отражать изменения в основах содержания образования либо изменение принципов, методов, форм обучения в интересах его совершенствования. 5) Программы талантливых педагогов, которые, накопив большой опыт работы с коллективами, создают собственную (авторскую) программу. Обычно замысел разработки авторской программы рождается тогда, когда опытного педагога не удовлетворяет типовая программа, или у молодого педагога есть своя "изюминка", идея, которую хочется воплотить.	Б) Интегративные В) Сквозные Г) Экспериментальные Д) Авторские Е) Комплексные	
2.5	<i>Распределите по нарастающей проблемы, с которыми сопряжено вхождение человека в организацию:</i> 1) Изменения и модификации в организации 2) Переход в полноправные члены организации 3) Адаптация человека к новому окружению 4) Устойчивые внутренние обязательства по отношению к организации 5) Коррекция или изменение поведения человека		35142
2.6	<i>Установите последовательность процедур процесса принятия решения:</i> 1) Согласование решения; 2) Разработка альтернатив; 3) Управление реализацией решения; 4) Идентификация проблемы; 5) Контроль и оценка результатов; 6) Выбор альтернативы; 7) Определение критериев выбора.		4726135
2.7	<i>Установите последовательность действий в процессе разработки сетевого графика реализации шоу-программы.</i> 1) Разработка календарного графика выполнения работ 2) Составление полного перечня работ (состав работ сетевого графика) 3) Вычерчивание сетевого графика 4) Разработка календарного графика выполнения работ в минимально возможные сроки		2314
2.8	<i>Установите последовательность алгоритма разработки сметы проекта.</i> 1) Сбор всей информации о необходимых ресурсах для реализации проекта; 2) Установление контроля за поступлением средств; 3) Приобретение необходимых ресурсов; 4) Выбор цели, которую необходимо осуществить с помощью полученных ресурсов, и установление сроков; 5) Разработка сметы (заполнение таблицы).		41523
Блок 3	<i>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</i>		
3.1	Дополните схему информационного механизма менеджмента		планирование,

Решение

		контроль фактический результат
3.2	В одном из учреждений социально-культурной сферы необходимо принять меры по стабилизации кадров. Какие методы менеджмента следует использовать? <i>Сформулируйте основные мероприятия по стабилизации кадров</i>	социально-психологические методы, формирование корпоративной культуры, корпоративные праздники, дни семьи для семей сотрудников и др. культурно-досуговые программы.
3.3	Как Вы оцениваете следующие высказывания Т. Питерса и Р. Уотермана: 1. «Хорошие менеджеры не только делают деньги, но и создают смысл существования для людей»? 2. «Организовывать – это значит сначала оценить возможность, а уж потом ставить задачу». Верно ли это? Поясните ответ.	1. Удовлетворение не только материальных потребностей, но и социальных и духовных потребностей сотрудников 2. Верно, определить ресурсы для достижения реальных результатов

			ных, конкретных целей, оптимальные и обоснованные решения.															
3.4	Дополните, какие задачи стоят перед педагогом дополнительного образования на обозначенных ступенях досуга в соответствии с позицией участников культурно-досуговой деятельности <table><tr><th>Уровни</th><th>Позиция участника</th><th>Задача</th></tr><tr><td>I</td><td>Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение</td><td>Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности</td></tr><tr><td>II</td><td>Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам</td><td></td></tr><tr><td>III</td><td>Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.</td><td></td></tr><tr><td>IV</td><td>Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлексивно-созидательный.</td><td></td></tr></table>		Уровни	Позиция участника	Задача	I	Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение	Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности	II	Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам		III	Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.		IV	Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлексивно-созидательный.		Увлечь, заинтересовать, закрепить мотивацию стремления к реальному результату, условия для мотивации и творчества
Уровни	Позиция участника	Задача																
I	Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение	Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности																
II	Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам																	
III	Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.																	
IV	Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлексивно-созидательный.																	
3.5	Прокомментируйте следующую ситуацию: «Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами. Первый кандидат стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно. Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным. Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными». Какой стиль управления характерен для каждого кандидата? Выберите себе заместителя. Обоснуйте свой выбор.		Прокомментируйте следующую ситуацию: «Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами. Первый кандидат															

		стремит-ся, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно. Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «не-взирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело. Третий предпочитает
--	--	---

		работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным. Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными». <i>Какой стиль управления характерен для каждого кандидата-</i>
--	--	---

		та? Выберите себе заместителя. Обоснуйте свой выбор.
3.6	Дополните «дерево целей» плана подготовки и проведения праздника:	
3.7	Сделать временной расчет сетевого графика (определить ранние сроки начала работ, поздние сроки окончания работ, резерв времени, выявить критический путь).	30
3.8	Опишите следующие источники финансирования проекта: 1) Меценатство 2) Собственные средства 3) Бюджетные средства 4) Средства инвесторов 5) Средства спонсоров	1) благотворительность 2) от деятельности компании 3) средства федерального или муниципального бюджета 4) предполагают получение прибыли 5) предполагают получение

		<i>выгоды, рекламы и т.д.</i>
--	--	---------------------------------------

Тест-билет
(для бланкового тестирования)

Код ТЗ	Тестовое задание
Блок 1	<i>Выберите правильный ответ(ы)</i>
1.1	<i>К какому из основных механизмов менеджмента относятся действия по распределению полномочий</i> 1) Организационно-административный 2) Экономический механизм 3) Работа с персоналом 4) Информационный механизм
1.2	<i>В основе использования, каких методов управления лежат социальные отношения, возникающие в процессе производства и влияющие на конечный результат деятельности предприятия</i> 1) экономические методы 2) административно-правовые 3) социально-психологические
1.3	<i>Управленческая деятельность, фиксирующая состояние объекта управления в заданные моменты времени</i> 1) контроль 2) анализ 3) планирование 4) организация
1.4	<i>Программы, прогнозирующие развитие учреждения на основе определенной концепции, включают несколько направлений деятельности, работу многих коллективов. Могут быть возрастными, цикловыми, целевыми</i> 1) Типовые программы 2) Сквозные программы 3) Интегративные программы 4) Экспериментальные 5) Комплексные 6) Авторские
1.5	<i>Какое действие руководителя является результатом контроля:</i> 1) Корректировка плана 2) Принятие определенных санкций 3) Критика действий работников 4) Бездействие
1.6	<i>Управленческое решение - это:</i> 1) Волевой акт руководителя 2) Показатель жизнеспособности организации 3) Предписание к действию для организации 4) Процесс, связанный с выбором из множества альтернатив
1.7	<i>В календарном плане должно быть определено:</i> 1) Сроки выполнения работ 2) Характер выполняемых работ 3) Объем выполняемых работ 4) Последовательность выполнения работ 5) Стоимость работ 6) Вид выполняемых работ
1.8	<i>Какие из перечисленных видов работ относятся к третьему этапу финансирования проекта:</i> 1) Рекламная кампания, производство реквизита, пошив костюмов, аренда технического оборудования, репетиционный период

	2) Монтаж декорационного и технического оборудования, генеральный прогон 3) Разработка проекта, разработка и утверждение сценария, эскизов декораций и костюмов, подбор редактором исполнителей 4) Премьера												
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 ИЛИ 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												
2.1	Установление соответствия между действиями менеджера и механизмом менеджмента <table border="1"> <tr> <th>Действия</th><th>Механизмы менеджмента</th></tr> <tr> <td>1. Действия по распределению полномочий</td><td>А) Информационный механизм</td></tr> <tr> <td>2. Действия по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учету, формированию и развитию мотивации к инициативному, ответственному и эффективному труду.</td><td>Б) Экономический механизм</td></tr> <tr> <td>3. Система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов — прежде всего), хозяйственного содержания, хозяйственного расчета и экономического стимулирования</td><td>В) Работа с персоналом</td></tr> <tr> <td>4. Соотношение и взаимосвязь управленческих решений, планирования, контроля, учета и отчетности, документооборота</td><td>Г) Организационно-административный</td></tr> <tr> <td></td><td>Д) Мотивационный механизм</td></tr> </table>	Действия	Механизмы менеджмента	1. Действия по распределению полномочий	А) Информационный механизм	2. Действия по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учету, формированию и развитию мотивации к инициативному, ответственному и эффективному труду.	Б) Экономический механизм	3. Система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов — прежде всего), хозяйственного содержания, хозяйственного расчета и экономического стимулирования	В) Работа с персоналом	4. Соотношение и взаимосвязь управленческих решений, планирования, контроля, учета и отчетности, документооборота	Г) Организационно-административный		Д) Мотивационный механизм
Действия	Механизмы менеджмента												
1. Действия по распределению полномочий	А) Информационный механизм												
2. Действия по подготовке, подбору и расстановке компетентных работников и специалистов, а также учету, формированию и развитию мотивации к инициативному, ответственному и эффективному труду.	Б) Экономический механизм												
3. Система ресурсного обеспечения (финансовых, материально-технических ресурсов — прежде всего), хозяйственного содержания, хозяйственного расчета и экономического стимулирования	В) Работа с персоналом												
4. Соотношение и взаимосвязь управленческих решений, планирования, контроля, учета и отчетности, документооборота	Г) Организационно-административный												
	Д) Мотивационный механизм												
2.2	Определение соответствия между названием метода и его определением <table border="1"> <tr> <th>Определение метода</th><th>Название метода</th></tr> <tr> <td>1) Административно-правовые методы</td><td>А) Комплекс способов и приемов управления, основанный на использовании экономических законов, интересов и системы взаимосвязанных экономических показателей, норм и нормативов.</td></tr> <tr> <td>2) Экономические методы</td><td>Б) Совокупность средств юридического (правового и административного) воздействия на отношения людей в процессе производства.</td></tr> <tr> <td>3) Социально-психологические методы</td><td>В) Методы, направленные на управление социально-психологическими процессами в коллективе по достижению поставленной цели при условии сохранения здоровья работников и благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдения законодательства и требований нормативных актов</td></tr> <tr> <td></td><td>Г) Виды деятельности, с помощью которых субъект управления (руководитель, аппарат по руководству предприятием) воздействует на управляемый объект (трудовой коллектив)</td></tr> </table>	Определение метода	Название метода	1) Административно-правовые методы	А) Комплекс способов и приемов управления, основанный на использовании экономических законов, интересов и системы взаимосвязанных экономических показателей, норм и нормативов.	2) Экономические методы	Б) Совокупность средств юридического (правового и административного) воздействия на отношения людей в процессе производства.	3) Социально-психологические методы	В) Методы, направленные на управление социально-психологическими процессами в коллективе по достижению поставленной цели при условии сохранения здоровья работников и благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдения законодательства и требований нормативных актов		Г) Виды деятельности, с помощью которых субъект управления (руководитель, аппарат по руководству предприятием) воздействует на управляемый объект (трудовой коллектив)		
Определение метода	Название метода												
1) Административно-правовые методы	А) Комплекс способов и приемов управления, основанный на использовании экономических законов, интересов и системы взаимосвязанных экономических показателей, норм и нормативов.												
2) Экономические методы	Б) Совокупность средств юридического (правового и административного) воздействия на отношения людей в процессе производства.												
3) Социально-психологические методы	В) Методы, направленные на управление социально-психологическими процессами в коллективе по достижению поставленной цели при условии сохранения здоровья работников и благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдения законодательства и требований нормативных актов												
	Г) Виды деятельности, с помощью которых субъект управления (руководитель, аппарат по руководству предприятием) воздействует на управляемый объект (трудовой коллектив)												
2.3	Установление последовательности этапов мотивационного процесса 1) Возникновение у человека потребности, т.е. ощущения необходимости чего-либо 2) Определение целей (направления) деятельности. Здесь оценивается объем предсто-												

	ящей деятельности, величина ее результата, размер вознаграждения за достижения результата и степень удовлетворения потребности ожидаемым вознаграждением 3) Поиск путей устранения потребности - ее удовлетворения, подавления или игнорирования. Для удовлетворения потребности необходимо выполнить определенные действия 4) Устранение потребности (ее полное, частичное удовлетворение либо отсутствие удовлетворения) 5) Деятельность по достижению целей 6) Получение вознаграждения														
2.4	<i>Установление соответствия между видом программы и ее целями и назначением</i> <table border="1"> <tr> <td>Цели и назначение программы</td><td>Вид программы</td></tr> <tr> <td>1) В совокупности представляют государственный стандарт образования. Эти программы создаются на государственном уровне, утверждаются министерством образования и являются базисными в работе по данному профилю. Данные программы могут внедряться репродуктивно.</td><td>А) Типовые</td></tr> <tr> <td>2) Базируются и соизмеряют материал по направлениям входящим в эту программу с учетом возрастных особенностей детей, их количества в группах, оценки физического состояния.</td><td>Б) Интегративные</td></tr> <tr> <td>3) Представляют собой межпредметные программы, изучающие несколько отраслей в едином ключе</td><td>В) Сквозные</td></tr> <tr> <td>4) Призваны отражать изменения в основах содержания образования либо изменение принципов, методов, форм обучения в интересах его совершенствования.</td><td>Г) Экспериментальные</td></tr> <tr> <td>5) Программы талантливых педагогов, которые, накопив большой опыт работы с коллективами, создают собственную (авторскую) программу. Обычно замысел разработки авторской программы рождается тогда, когда опытного педагога не удовлетворяет типовая программа, или у молодого педагога есть своя "изюминка", идея, которую хочется воплотить.</td><td>Д) Авторские</td></tr> <tr> <td></td><td>Е) Комплексные</td></tr> </table>	Цели и назначение программы	Вид программы	1) В совокупности представляют государственный стандарт образования. Эти программы создаются на государственном уровне, утверждаются министерством образования и являются базисными в работе по данному профилю. Данные программы могут внедряться репродуктивно.	А) Типовые	2) Базируются и соизмеряют материал по направлениям входящим в эту программу с учетом возрастных особенностей детей, их количества в группах, оценки физического состояния.	Б) Интегративные	3) Представляют собой межпредметные программы, изучающие несколько отраслей в едином ключе	В) Сквозные	4) Призваны отражать изменения в основах содержания образования либо изменение принципов, методов, форм обучения в интересах его совершенствования.	Г) Экспериментальные	5) Программы талантливых педагогов, которые, накопив большой опыт работы с коллективами, создают собственную (авторскую) программу. Обычно замысел разработки авторской программы рождается тогда, когда опытного педагога не удовлетворяет типовая программа, или у молодого педагога есть своя "изюминка", идея, которую хочется воплотить.	Д) Авторские		Е) Комплексные
Цели и назначение программы	Вид программы														
1) В совокупности представляют государственный стандарт образования. Эти программы создаются на государственном уровне, утверждаются министерством образования и являются базисными в работе по данному профилю. Данные программы могут внедряться репродуктивно.	А) Типовые														
2) Базируются и соизмеряют материал по направлениям входящим в эту программу с учетом возрастных особенностей детей, их количества в группах, оценки физического состояния.	Б) Интегративные														
3) Представляют собой межпредметные программы, изучающие несколько отраслей в едином ключе	В) Сквозные														
4) Призваны отражать изменения в основах содержания образования либо изменение принципов, методов, форм обучения в интересах его совершенствования.	Г) Экспериментальные														
5) Программы талантливых педагогов, которые, накопив большой опыт работы с коллективами, создают собственную (авторскую) программу. Обычно замысел разработки авторской программы рождается тогда, когда опытного педагога не удовлетворяет типовая программа, или у молодого педагога есть своя "изюминка", идея, которую хочется воплотить.	Д) Авторские														
	Е) Комплексные														
2.5	<i>Распределите по нарастающей проблемы, с которыми сопряжено вхождение человека в организацию:</i> 1) Изменения и модификации в организации 2) Переход в полноправные члены организации 3) Адаптация человека к новому окружению 4) Устойчивые внутренние обязательства по отношению к организации 5) Коррекция или изменение поведения человека														
2.6	<i>Установите последовательность процедур процесса принятия решения:</i> 1) Согласование решения; 2) Разработка альтернатив; 3) Управление реализацией решения; 4) Идентификация проблемы; 5) Контроль и оценка результатов; 6) Выбор альтернативы; 7) Определение критериев выбора.														
2.7	<i>Установите последовательность действий в процессе разработки сетевого графика реализации шоу-программы.</i> 1) Разработка календарного графика выполнения работ 2) Составление полного перечня работ (состав работ сетевого графика) 3) Вычерчивание сетевого графика 4) Разработка календарного графика выполнения работ в минимально возможные сроки														
2.8	<i>Установите последовательность алгоритма разработки сметы проекта.</i> 1) Сбор всей информации о необходимых ресурсах для реализации проекта;														

	2) Установление контроля за поступлением средств; 3) Приобретение необходимых ресурсов; 4) Выбор цели, которую необходимо осуществить с помощью полученных ресурсов, и установление сроков; 5) Разработка сметы (заполнение таблицы).															
Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания															
3.1	Дополните схему информационного механизма менеджмента															
3.2	В одном из учреждений социально-культурной сферы необходимо принять меры по стабилизации кадров. Какие методы менеджмента следует использовать? Сформулируйте основные мероприятия по стабилизации кадров															
3.3	Как Вы оцениваете следующие высказывания Т. Питерса и Р. Уотермена: 1. «Хорошие менеджеры не только делают деньги, но и создают смысл существования для людей»? 2. «Организовывать – это значит сначала оценить возможность, а уж потом ставить задачу». Верно ли это? Поясните ответ.															
3.4	Дополните, какие задачи стоят перед педагогом дополнительного образования на обозначенных ступенях досуга в соответствии с позицией участников культурно-досуговой деятельности <table><tr><td>Уровни</td><td>Позиция участника</td><td>Задача</td></tr><tr><td>I</td><td>Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение</td><td>Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности</td></tr><tr><td>II</td><td>Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам</td><td></td></tr><tr><td>III</td><td>Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.</td><td></td></tr><tr><td>IV</td><td>Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлексивно-созидательный.</td><td></td></tr></table>	Уровни	Позиция участника	Задача	I	Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение	Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности	II	Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам		III	Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.		IV	Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлексивно-созидательный.	
Уровни	Позиция участника	Задача														
I	Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение	Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности														
II	Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам															
III	Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.															
IV	Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлексивно-созидательный.															
3.5	Прокомментируйте следующую ситуацию: «Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами. Первый кандидат стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно. Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отноше-															

	ний, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным. Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными». <i>Какой стиль управления характерен для каждого кандидата? Выберите себе заместителя. Обоснуйте свой выбор.</i>
3.6	<i>Дополните «дерево целей» плана подготовки и проведения праздника:</i> <pre> graph TD A[Новогодний праздник] --> B[Привлечение посетителей] A --> C[Привлечение в кружки и коллективы] A --> D[Организация отдыха и развлечений] B --> B1[1.1] B --> B2[1.2] C --> C1[2.1] C --> C2[2.2] C --> C3[2.3] D --> D1[3.1] D --> D2[3.2] </pre>
3.7	<i>Сделать временной расчет предложенного сетевого графика (определить ранние сроки начала работ, поздние сроки окончания работ, резерв времени, выявить критический путь).</i> <pre> graph LR N1(()) -- 1 --> N2(()) N2 -- 9 --> N3(()) N2 -- 6 --> N4(()) N2 -- 4 --> N5(()) N3 -- 5 --> N6(()) N4 -- 14 --> N7(()) N5 -- 4 --> N8(()) N6 -- 8 --> N9(()) N7 -- 2 --> N9 N8 -- 1 --> N9 </pre>
3.8	<i>Опишите следующие источники финансирования проекта:</i> 1) Меценатство 2) Собственные средства 3) Бюджетные средства 4) Средства инвесторов 5) Средства спонсоров

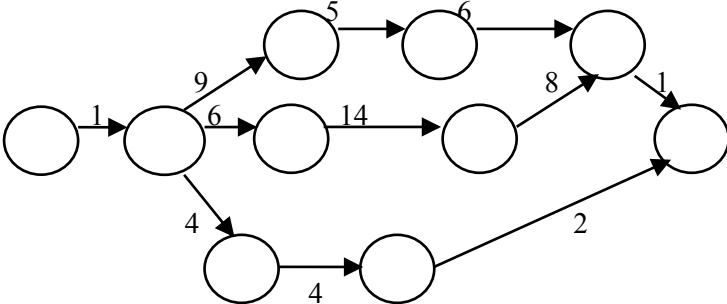
Лист-ответ

(для бланкового тестирования)

Дисциплина
Группа
Ф.И.О. обучающегося

Технологии менеджмента социально-культурной деятельности

Код ТЗ	Вариант ответа (номер)	Пометка преподавателя
1.1		
1.2		
1.3		
1.4		
1.5		
1.6		
1.7		
1.8		
2.1		
2.2		
2.3		
2.4		
2.5		
2.6		
2.7		
2.8		
3.1	Дополните схему информационного механизма менеджмента	
3.2		
3.3		
3.4		

	<table> <tr> <th>Уровни</th><th>Позиция участника</th><th>Задача</th></tr> <tr> <td>I</td><td>Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение</td><td>Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности</td></tr> <tr> <td>II</td><td>Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам</td><td></td></tr> <tr> <td>III</td><td>Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.</td><td></td></tr> <tr> <td>IV</td><td>Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлкторно-созидательный.</td><td></td></tr> </table>	Уровни	Позиция участника	Задача	I	Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение	Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности	II	Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам		III	Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.		IV	Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлкторно-созидательный.		
Уровни	Позиция участника	Задача															
I	Мотив прихода в досуговое объединение: - интересно провести свободное время; - найти дело по душе; - общение	Создать условия для появления мотивации выбора объединения и конкретного вида деятельности															
II	Сформирована мотивация досуговой деятельности. Осваивается опыт досуговой деятельности по образцам																
III	Развитие самостоятельности, инициативы. Этап развития личности – интеллектуально-поисковый.																
IV	Интерес устойчивый, потребность сделать свое, уникальное. Этап развития личности рефлкторно-созидательный.																
3.5	Первый кандидат – Второй кандидат – Третий кандидат – Четвертый кандидат –																
3.6	1.1 1.2 2.1 2.2 2.3 3.1 3.2																
3.7																	

3.8	1) Меценатство – 2) Собственные средства – 3) Бюджетные средства – 4) Средства инвесторов – 5) Средства спонсоров –	
-----	---	--

Дата

Преподаватель

/ _____ /

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

№ п/п	Темы практико-ориентированных заданий	Код компетенций
1.	Планирование культурных событий	ПК-5
2.	Инновации в деятельности организаций социально-культурной сферы	ПК-5
3.	Определение стиля руководства трудовым коллективом	ПК-5
4.	Произвести временной расчет предложенного сетевого графика, определить критический путь	ПК-5
5.	Провести анализ SWOT таблиц, выявить взаимосвязь элементов, предложить варианты выхода из сложившейся ситуации	ПК-5
6.	Определить взаимосвязь видов работ и дополнить «дерево цели» плана подготовки и реализации культурно-досуговой программы	ПК-5

Материалы для выполнения практико-ориентированных заданий

Задание 1. Планирование культурных событий

Вариант 1. «Основные культурные события и акценты культурной политики сегодня перенесены на региональный и муниципальный уровни, где создаются стратегии развития сферы культуры с учетом социально-экономических особенностей развития территории, интересов различных категорий населения, потенциала культурных ресурсов, возможностей конкретных учреждений культуры. Работа в текущих экономических условиях ставит специалистов всех уровней перед необходимостью принимать быстрые и грамотные решения в самых различных ситуациях, мотивировать работников на производительный творческий труд, стратегически мыслить и принимать меры по решению как многолетних, так и вновь возникающих проблем. (Консультант Департамент культуры . <https://pandia.ru/text/77/225/24157.php>).

Дайте комментарии к тексту. На каких уровнях в сфере культуры осуществляется планирование культурных событий? Какую роль в стратегии развития культуры играют учреждения культуры и население? Обоснуйте ответ.

Вариант 2. Современная система культурного обслуживания требует от коллективов учреждений эффективного владения инструментами современного менеджмента в сфере культуры. Одним из них является планирование деятельности организаций культуры. Какие документы и информационные источники следует проанализировать, прежде чем приступить к планированию деятельности дворца культуры? Какие этапы содержит функция планирования? Обоснуйте ответ.

Задание 2. Инновации в деятельности организаций социально-культурной сферы.

Вариант 1. «Четкое представление о содержании и критериях педагогических инноваций, владение методикой их применения позволяют как отдельным педагогам, так и руководителям подразделений и учебных заведений объективно оценивать и прогнозировать их внедрение. Торопливость во введении инноваций часто приводила к тому, что рекомендованное, чаще сверху, нововведение по прошествии некоторого (непродолжительного) времени забывалось или отменялось приказом или распоряжением.»(<http://txb.ru/88/55.html>). Какие существуют методы внедрения инноваций? Каким

образом руководство может преодолеть сопротивление нововведению коллектива? Обоснуйте ответ.

Вариант 2. Инновационная среда представляет собой определенную морально - психологическую обстановку, подкрепленную комплексом мер организационного, методического, педагогического, психологического и эргономического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс учебного заведения. Назовите общие характеристики инновационной среды организаций социально-культурной сферы. Что руководитель организации социально-культурной сферы может предпринять по созданию благоприятной инновационной среды? Обоснуйте ответ.

Задание 3. Определите стиль руководства трудовым коллективом в описанной ниже ситуации, обоснуйте свой ответ.

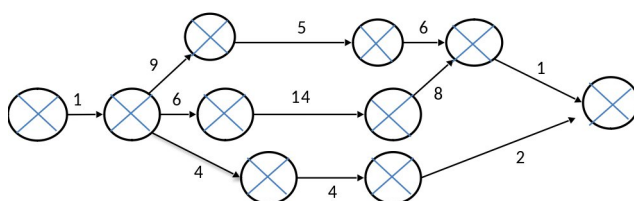
Вариант 1. **Ситуация.** Руководитель отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Вариант 2. **Ситуация.** Известная компьютерная фирма IBM разработала новый программный продукт. Данная разработка была открыта одной группой программистов и некоторыми профессионалами в области физики. После того как эта группа известила о данной разработке свое руководство, начались бюрократические проблемы. Только через 2 месяца данная информация попала в руки директоров компании, но было уже поздно, так как данная разработка была показана другой кампанией на рынке новейших технологий.

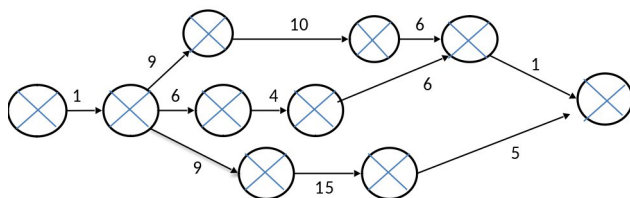
Вариант 3. **Ситуация.** Руководитель в процессе трудовой деятельности снисходителен к работникам, отсутствует требовательность и строгая дисциплина, контроль, наблюдается либеральность, панибратство с подчиненными. Руководитель имеет склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Задание 4. Сделать временной расчет предложенного сетевого графика (пронумеровать работы, определить ранние сроки начала работ, поздние сроки окончания работ, резерв времени), выявить критический путь.

Вариант 1.



Вариант 2.



Задание 5. Провести анализ SWOT таблиц, выявить взаимосвязь элементов, предложить варианты выхода из сложившейся ситуации.

Вариант 1. SWOT-анализ банка

Сильные стороны	Возможности
чёткое проявление знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной области; приемлемые финансовые источники; способность вести конкурентную борьбу; правильное понимание потребностей клиентов; отчётливо, детально и грамотно разработанная стратегия развития.	обслуживание дополнительной группы потребителей; доверие и хорошее отношение клиентов; повышение спроса клиентов; формирование новых сегментов рынка; расширение спектра услуг; благоприятные экономические, политические и социальные ситуации; снижение уровня ограничений свободного обмена товарами и услугами.
Слабые стороны	Угрозы
высокий уровень цен на товары и услуги; недостаток информации о клиентах и об их потребностях; неэффективная система управления; слабые позиции участия в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках.	изменение предпочтений и потребностей клиентов; изменение демографической ситуации; увеличение числа аналогичных предприятий; ужесточение конкуренции; законодательное регулирование цен.

Вариант 2. SWOT-анализ гостиничного комплекса

Сильные стороны	Возможности
- Хорошая репутация • Устойчивые связи с туроператорами, турагентами и компаниями • Широкая сбытовая сеть • Высокая квалификация менеджеров высшего звена • Наличие необходимых финансовых ресурсов • Наличие постоянных клиентов • Гибкая ценовая политика • Достаточно низкая средняя цена номера в сутки • Высокое качество услуг • Контроль качества	- Повышение деловой активности в России • Рынок гостиничных услуг Москвы находится на стадии роста • Отсутствие единого лидера на рынке • Расширение спектра услуг с целью удовлетворения большего числа потребностей клиентов • Развитие глобальных информационных систем • Совершенствование автоматизированных систем, в том числе гостиничных компьютерных продуктов
Слабые стороны	Угрозы
- Среднее расширение ассортимента услуг • Высокая текучесть кадров - Низкая среднегодовая загрузка • Недостаточное внимание уделяется стратегическому маркетинговому планированию - Низкое исследование рынка	- Возможное замедление темпов роста рынка, вызванное экономическим кризисом • Временное снижение спроса • Снижение платежеспособности населения и сокращение корпоративных бюджетов компании • Нестабильный валютный курс • Появление на рынке новых мощных конкурентов

Задание 6. Определить взаимосвязь видов работ и дополнить «дерево цели» плана подготовки и реализации культурно-досуговой программы

Вариант 1.



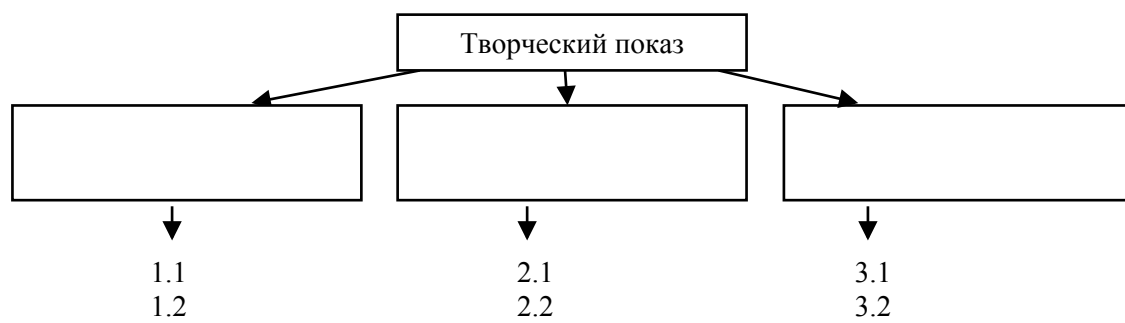
Вариант 2.



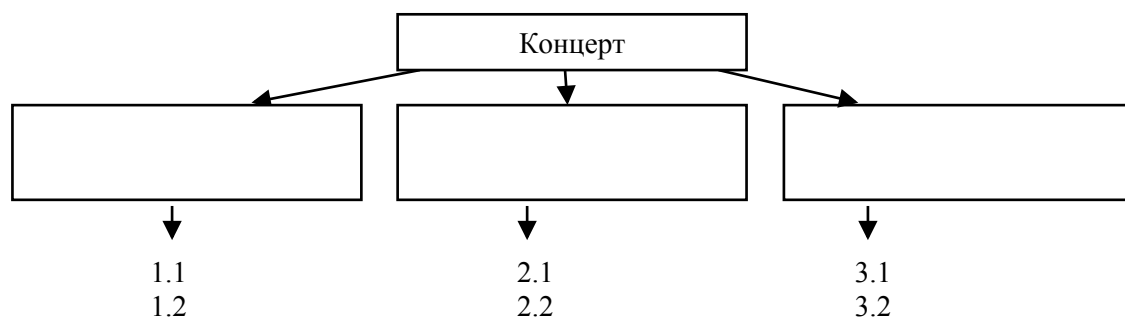
Вариант 3.



Вариант 4.



Вариант 5.



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 от 25.05.2026		
2027/28	Протокол № ДД.ММ.ГГГГ		
2028/29	Протокол № ДД.ММ.ГГГГ		