



**ФГОС ВО**  
**(версия 3++)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«МЕНЕДЖМЕНТ В ОБЛАСТИ МУЗЫКАЛЬНОЙ  
КУЛЬТУРЫ»**

**ЧЕЛЯБИНСК 2019**

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

**Кафедра педагогики и этнокультурного образования**

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине  
«Менеджмент в области музыкальной культуры»**

**программа специалитета  
«Художественное руководство симфоническим оркестром  
и академическим хором»  
по специальности  
53.05.02 Художественное руководство оперно-симфоническим  
оркестром и академическим хором  
квалификация: Дирижер академического хора. Преподаватель.**

**Челябинск2019**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в области музыкальной культуры» составлен в соответствии с требованиями ФГОСВО по специальности 53.05.02 Художественное руководство оперно-симфоническим оркестром и академическим хором.

Автор-составитель: К. Л. Япринцева, доцент кафедры педагогики и этнокультурного образования, канд. культурологии.

Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в области музыкальной культуры» как составная часть ОПОП на заседании совета консерваторского факультета рекомендован к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 5 от 13.04.2021.

Экспертиза проведена 30.04.2021, акт № 2021 / ХРАХ

Фонд оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в области музыкальной культуры» как составная часть ОПОП утверждена на заседании Ученого совета института протокол № 9 от 31.05.2021.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Менеджмент в области музыкальной культуры» продлен на заседании Ученого совета института:

<b>Учебный год</b>	<b>№ протокола, дата утверждения</b>
2020/21	протокол № 8 от 18.05.2020
2021/22	протокол № 9 от 30. 06.2021
2022/23	
2023/24	
2024/25	

## **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 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	<p><b>Уровневая модель</b> представлена в трех взаимосвязанных блоках тестовых заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Блок 1.</i> Задания <b>на уровне «знать»</b> 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»;</li> <li>– <i>Блок 2.</i> Задания <b>на уровне «знать» и «уметь» в форме «установление соответствия (последовательности)»</b>, 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;</li> <li>– <i>Блок 3.</i> Задания <b>на уровне «знать», «уметь», «владеть»</b> 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, проследить причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения.</li> </ul>
Количество тестовых заданий	20
Время тестирования (мин)	40
Стратегия расположения заданий в тесте	В рамках темы по одному заданию из каждого блока
Планируемые результаты освоения	УК-2; УК-3; ПК-8; ПК-9
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по специальности 53.05.02 Художественное руководство оперно-симфоническим оркестром и академическим хором, рабочая программа дисциплины
Перечень приложений к спецификации	Кодификатор
Разработчики	Япринцева К. Л., доцент кафедры педагогики и этнокультурного образования, канд. культурологии
Экспертиза тестовых заданий	Проведена в рамках общей экспертизы ОПОП

### **Кодификатор тестовых заданий<sup>1</sup>**

Код тестового задания (ТЗ)			Наименование темы	Коды компетенций
№ блока и тип ТЗ				
Блок 1. Выбор одного, двух и более правильных ответов	Блок 2. Установление соответствия (последовательности)	Блок 3. Кейс-задание		
1.1	2.1	3.1	Тема 1. Основы менеджмента	УК-2, УК-3, ПК-9
1.2	2.2	3.2	Тема 2. Управление персоналом	УК-2, УК-3, ПК-9
1.3	2.3	3.3	Тема 3. Управленческие решения	УК-2, УК-3, ПК-9
1.4	2.4	3.4	Тема 4. Проектная деятельность в сфере академической музыки	УК-2, УК-3, ПК-8, ПК-9

### **Банк тестовых заданий**

Код ТЗ	Тестовое задание	Ключ верного ответа
<b>Блок 1</b>	<b>Выберите правильный ответ(ы)</b>	
1.1.1	Сущность контроля как функции менеджмента является... 1) учет, количественная и качественная оценка результатов работы 2) определение целей и показателей эффективности деятельности 3) постоянный процесс, обеспечивающий достижение целей путем опережающего обнаружения проблем во внутренней и внешней среде 4) постоянный процесс согласования направлений деятельности подразделений организации	3
1.1.2	В 1912 году впервые принципы менеджмента сформулировал... 1) Г. Саймон 2) А. Файоль 3) М. Вебер 4) Г. Эмерсон	4
1.2.1	Характеристикой административных (организационно-распорядительных) методов является ... (выберите не менее двух вариантов) 1) ориентация на объективные потребности и интересы работников 2) принуждение и жесткая дисциплина 3) обязательность выполнения распоряжений 4) четкая адресность директив	2,3,4

<sup>1</sup> Код тестового задания будет состоять из: № блока и № тестового задания темы, отделенных друг от друга точкой. Коды тестовых заданий первой темы: 1.1, 2.1, 3.1, второй темы – 1.2, 2.2, 3.2 и т. д.

	5) моральное стимулирование труда	
1.2.2	<p>Формами проявления социально-психологических методов управления являются .....(выберите не менее двух вариантов)</p> <p>1) беседа 2) опрос 3) консультация 4) совет</p>	1,2, 3, 4
1.3.1	<p>Управленческое решение, принятое на основе интуиции руководителей, ...</p> <p>1) выбирается из вариантов на основании требования оптимальности 2) не требует аргументированных доказательств 3) базируется на логических суждениях 4) принимается благодаря опыту и знаниям в конкретной области деятельности</p>	2, 4
1.3.2	<p>Содержательный уровень переговоров предполагает...</p> <p>1) организацию необходимых условий переговорного процесса 2) управление эмоциями конфликтующих сторон 3) работу по удовлетворению интересов сторон</p>	3
1.4.1	<p>Целью проектной деятельности является...</p> <p>1)тиражирование серийного продукта, исключаящего новизну 2)развитие и самореализация личности, гуманизация общества 3)создание необычного результата, уникального продукта деятельности</p>	2, 3
1.4.2	<p>Стандартное положение «О фестивале» как документ, регламентирующий организационные моменты события <b>не включает</b> в себя:</p> <p>1) название (тема) фестиваля; 2) цель и порядок его проведения; 3) миссия фестиваля; 4) сроки и условия проведения; 5) количественный и качественный состав участников, репертуар или задание; 6) критерии оценки результатов; 7) состав жюри; 8) определяются предлагаемые награды победителям; 9) контакты для связи с организаторами</p>	3
<b>Блок 2</b>	<i>Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца может быть лишним. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В</i>	
2.1.1	Установите соответствие между принципами менедж-	1Г

	<p>мента и их сущностью:</p> <table border="1"> <tr> <td><b>Принципы менеджмента</b></td> <td><b>Сущность принципов</b></td> </tr> <tr> <td>1) Полномочия и ответственность</td> <td>А: поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ</td> </tr> <tr> <td>2) Подчиненность личных интересов общим</td> <td>Б: преимущество интересов организации перед интересами индивидуумов</td> </tr> <tr> <td>3) Вознаграждение персонала</td> <td>В: получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Г: соответствие права на принятие решения и ответственности за него</td> </tr> </table>	<b>Принципы менеджмента</b>	<b>Сущность принципов</b>	1) Полномочия и ответственность	А: поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ	2) Подчиненность личных интересов общим	Б: преимущество интересов организации перед интересами индивидуумов	3) Вознаграждение персонала	В: получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд		Г: соответствие права на принятие решения и ответственности за него	<p>2Б 3В</p>
<b>Принципы менеджмента</b>	<b>Сущность принципов</b>											
1) Полномочия и ответственность	А: поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ											
2) Подчиненность личных интересов общим	Б: преимущество интересов организации перед интересами индивидуумов											
3) Вознаграждение персонала	В: получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд											
	Г: соответствие права на принятие решения и ответственности за него											
2.1.2	<p>Установите соответствие между характеристикой неформальной организации и ее определением:</p> <table border="1"> <tr> <td><b>Характеристики неформальной организации</b></td> <td><b>Сущность характеристики</b></td> </tr> <tr> <td>1) Социальный контроль за сотрудниками организации</td> <td>А: реакция на возможную угрозу, в том числе и самой группе</td> </tr> <tr> <td>2) Распространение слухов</td> <td>Б: установление и соблюдение норм групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения личностью</td> </tr> <tr> <td>3) Сопротивление переменам</td> <td>В: поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Г: передача информации, полученной по неофициальным каналам</td> </tr> </table>	<b>Характеристики неформальной организации</b>	<b>Сущность характеристики</b>	1) Социальный контроль за сотрудниками организации	А: реакция на возможную угрозу, в том числе и самой группе	2) Распространение слухов	Б: установление и соблюдение норм групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения личностью	3) Сопротивление переменам	В: поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого		Г: передача информации, полученной по неофициальным каналам	<p>1Б 2Г 3А</p>
<b>Характеристики неформальной организации</b>	<b>Сущность характеристики</b>											
1) Социальный контроль за сотрудниками организации	А: реакция на возможную угрозу, в том числе и самой группе											
2) Распространение слухов	Б: установление и соблюдение норм групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения личностью											
3) Сопротивление переменам	В: поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого											
	Г: передача информации, полученной по неофициальным каналам											
2.2.1	<p>Соотнесите термин и его определение:</p> <table border="1"> <tr> <td><b>Термин</b></td> <td><b>Определение</b></td> </tr> <tr> <td>1) Мотивация</td> <td>А: психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности</td> </tr> <tr> <td>2) Мотив</td> <td>Б: внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта</td> </tr> <tr> <td>3) Потребности</td> <td>В: соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Г: динамическая система взаимодей-</td> </tr> </table>	<b>Термин</b>	<b>Определение</b>	1) Мотивация	А: психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности	2) Мотив	Б: внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта	3) Потребности	В: соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей		Г: динамическая система взаимодей-	<p>1Г 2А 3Б</p>
<b>Термин</b>	<b>Определение</b>											
1) Мотивация	А: психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности											
2) Мотив	Б: внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта											
3) Потребности	В: соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей											
	Г: динамическая система взаимодей-											



		ствующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека	
2.2.2	Соотнесите элементы прямой экономической мотивации человека и их характеристики		1Б 2В 3А 4Д
	1) Заработная плата	А: получение дивидендов от акций организации	
	2) Бонусы	Б: оплата труда наемного работника	
	3) Участие в акционерном капитале	В: разовые выплаты из прибыли организации	
	4) Участие в прибылях предприятия	Г: скользящий или гибкий график, делающий режим работы более удобным для человека, что позволяет ему заниматься другими делами	
		Д: установление доли прибыли, из которой формируется поощрительный фонд	
2.3.1	Установите правильную последовательность действий руководителя при разрешении конфликта 1) разрешение конфликта 2) изучение причин возникновения конфликта 3) ограничение числа участников конфликта 4) анализ конфликта		2341
2.3.2	Установите последовательность работ на фазе подготовки управленческого решения: 1) разработка вариантов решения 2) постановка задачи 3) анализ исходной ситуации 4) формулировка проблемы		3421
2.4.1	Установите соответствие между понятием и его определением		1В 2Г 4А 3Б
	<b>Понятие</b>	<b>Определение</b>	
	1) толпа	А: формально организованная, как правило, по какому-либо социальному признаку, группа людей	
	2) публика	Б: совокупность людей с минимальным уровнем групповой интеграции и организации	
	3) масса	В: скопление людей, не объединенных общностью целей и единой организационно-ролевой структурой, но связанных между собой общим центром внимания и эмоциональным состоянием	
	4) аудитория	Г: совокупность людей, являющихся объектом воздей-	

		ствия чего-либо (искусства, пропаганды, рекламы, литературы, развлекательных мероприятий, просвещения и так далее)	
2.4.2	Установите соответствие между современными типами российских фестивалей классической музыки с их аудиторией и содержательной направленностью:		1В 2Г 3А 4Б
	<b>Тип фестиваля классической музыки</b>	<b>Направленность проекта</b>	
	1) Фестивали для традиционной аудитории с предоставлением туристических услуг	А: Они используют широкий набор методов привлечения аудитории. Билеты на концерт продают по доступным ценам или устраивают бесплатные концерты	
	2) Фестивали для широкой аудитории	Б: Их отличает наличие туристических пакетов, а также вечеринок после концертов. Эти фестивали предоставляют возможности для развлечения и социализации. Они также активно ведут свои страницы в социальных сетях	
	3) Фестивали для молодой аудитории, которые знакомят с классической музыкой	В: Эти фестивали привлекают зрителей возможностью отдыха и путешествий в дополнение к культурной программе. Они ведут активную деятельность в социальных сетях	
	4) Фестивали для молодой аудитории с социальной составляющей и предоставлением туристических услуг	Г: Фестивали этого типа не ориентированы на какой-то конкретный сегмент. Для них характерны короткие концерты, вовлечение аудитории, разнообразие музыкальных жанров и наличие бесплатных концертов	
<b>Блок 3</b>	<b>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</b>		
3.1	<p>В середине 30-х годов XIX века для того, чтобы начать строительство железных дорог, в Россию был вызван профессор Венского политехнического института Франц Антон Герстнер, которого по праву считают одним из первых продюсеров академического музыкального искусства в России. Именно благодаря ему искусство, бизнес и технические новации в России в первый раз встретились на вокзале в Павловске.</p> <p>1. Подумайте и предложите какие шаги мог предпри-</p>		1. использовал принцип постепенности, приучая публику к новому виду транспорта через привлечение к музыкальным концертам (в

	<p>нять А. Герстнер для популяризации железнодорожного транспорта в России и как это отразилось на культурной жизни;</p> <p>2. Предположите, какие известные вам классические музыкальные произведения могли появиться вследствие этого события?</p>	<p><i>частности, с мая по октябрь 1849 ежедневно давал концерты знаменитый «король вальсов» Йоганн Штраус) на вокзале, куда можно было попасть только поездом;</i></p> <p><i>2. М. И. Глинка «Попутная песня»</i></p>
3.2	<p>Вы – менеджер проектов в крупной международной компании. Вы управляете проектом по созданию музыкального продукта. Проект важен для компании, поэтому проектная команда находится в вашем прямом подчинении (впрочем, бюджетом вы не управляете).</p> <p>Один из членов вашей команды, Ирина, отвечает за своевременное обеспечение группы необходимыми материалами. Благодаря своей настойчивости и умению договариваться с людьми, Ирина смогла получить у поставщиков важные материалы для проекта в рекордно короткие сроки, что сэкономило команде минимум неделю работы. Учитывая высокие ожидания руководства компании, это очень значимо и для проекта, и для вашего карьерного роста.</p> <p>Это не первый случай, когда хорошая работа Ирины приносит ощутимую пользу проекта.</p> <p>По условиям контракта, который подписывают все сотрудники компании, каждые полгода они могут брать три дня отпуска по болезни. Эти дни полностью оплачиваются компанией, при этом даже больничный брать не нужно. Но есть условие – если человек не болел, то каждые полгода эти дни «сгорают». В контракте прописано, что запрещено брать эти дни в качестве дополнительного отпуска, были случаи, когда такое нарушение выявлялось и каралось увольнением.</p> <p>И вот однажды Ирина пришла к вам в кабинет (да-да, у вас даже небольшой кабинет есть) и попросила дать оценку ее работе. Вы с улыбкой описали, как сильно вы довольны работой Ирины. Ирина спросила, быть может, она заслужила небольшое поощрение? Она как раз делает ремонт в квартире, и небольшая премия пришлась бы очень кстати. Вы развели руками – к сожалению, бюджета на премии у вас нет, если премия и будет, то только в конце проекта, по плану до этого момента еще восемь месяцев. Тогда Ирина предложила иной вариант – раз не получается с деньгами, она хотела бы взять те самые три дня отпуска по болезни и посвятить их ремонту. Как вы поступите? Прокомментируйте кратко каждый ответ.</p> <p><i>А. Я откажу Ирине и немедленно сообщу в HR, что сотрудник обратился ко мне с предложением нарушить правила работы в компании.</i></p> <p><i>В. Менеджер должен мотивировать своих сотрудников. А раз уж я не могу дать Ирине денег, я разрешу ей взять эти три дня отпуска – Ирина хорошо работает, а в последнее время сделала очень много для проекта.</i></p> <p><i>С. Я откажу Ирине, напомнив ей, что она предлагает мне нарушить правила компании, но сообщать об этом инциденте никому не стану.</i></p>	

	<p><i>Д. Я разрешу Ирине взять один день отпуска вместо трех – это будет ей адекватной наградой, но не даст повода думать, что она меня «продавила».</i></p> <p><i>Е. Менеджер думает о будущем. Поэтому я разрешу Ирине взять три дня отпуска – не стоит демотивировать такого ценного сотрудника, ведь проект еще не окончен, а мне, возможно, скоро понадобится энергия и профессионализм Ирины.</i></p> <p><i>Ф. Я откажу Ирине без объяснения причин, предложив ей подождать окончания проекта и пообещав большую премию.</i></p>	
3.3	<p>Хороший дирижёр, как и хороший руководитель, знает, как добиться правильного взаимодействия членов команды и их блестящей игры. Лидерские навыки универсальны, а стили общения дирижёра с оркестром во многом похожи на взаимоотношения начальника с сотрудниками в компании. Но вот универсального принципа организации подобных взаимосвязей не существует. Прочитайте пример из биографии великого дирижера:</p> <p><i>«...Однажды израильский филармонический оркестр под управлением Леонарда Бернстайна репетировал финал симфонии Малера. Когда дирижёр дал сигнал для вступления медных духовых, в ответ последовала тишина. Бернстайн поднял взгляд: часть музыкантов ушла. Дело в том, что конец репетиции был назначен на 13:00. На часах было 13:04...»</i></p> <p>Дайте ответ на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>какой принцип управления, на ваш взгляд, лежит в основе взаимоотношениями дирижера и коллектива?</li> <li>в каких ситуациях этот принцип работает?</li> <li>недостатки данного принципа управления?</li> </ol>	<p><i>1. принцип управления, основанный на следовании инструкциям</i></p> <p><i>2. является максимально комфортным для спокойных профессионалов, привыкших работать согласно букве закона. Иногда снабжение сотрудников обязательными инструкциями просто необходимо, например при взаимодействии разных групп подчинённых</i></p> <p><i>3. не работает там, где должно поощряться умение творить и создавать новые идеи. Как и абсолютное подчинение лидеру, следование инструкциям подразумевает отсутствие ошибок, ведущих к новым открытиям.</i></p>
3.4	<p><i>Подавляющая часть выпускников музыкальных вузов рано или поздно начинают работать в оркестре. В каждом оркестре конкурс – важное событие, поскольку в этот мо-</i></p>	

	<p>мент коллектив как принимает на работу новичков, так и принимает решения, связанные с карьерой уже работающих артистов. Исторически сложилось так, что в советских и российских оркестрах главный дирижер является полным хозяином в коллективе. Многие считают, что это справедливо, поскольку главный дирижер несет персональную ответственность за свой коллектив. И эта ответственность распространяется в первую очередь на кадровые вопросы.</p> <p>Как Вы считаете, с точки зрения менеджмента, кто должен определять кадровую политику того или иного оркестра? Обоснуйте логику каждого из вариантов. Какого варианта придерживаетесь Вы?</p> <p>А: только главный дирижер  Б: весь оркестр  В: директор (менеджер, управляющий) оркестра  Г: худсовет или комиссия во главе с главным дирижером  Д: иной вариант</p>	
--	---	--

**Тест-билет**  
(для бланкового тестирования)

Код ТЗ	Тестовое задание
<b>Блок 1</b>	<b><i>Выберите правильный ответ(ы)</i></b>
1.1.1	<p>Сущность контроля как функции менеджмента является...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) учет, количественная и качественная оценка результатов работы</li> <li>2) определение целей и показателей эффективности деятельности</li> <li>3) постоянный процесс, обеспечивающий достижение целей путем опережающего обнаружения проблем во внутренней и внешней среде</li> <li>4) постоянный процесс согласования направлений деятельности подразделений организации</li> </ol>
1.1.2	<p>В 1912 году впервые принципы менеджмента сформулировал...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Г. Саймон</li> <li>2) А. Файоль</li> <li>3) М. Вебер</li> <li>4) Г. Эмерсон</li> </ol>
1.2.1	<p>Характеристикой административных (организационно-распорядительных) методов является ... (выберите не менее двух вариантов)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ориентация на объективные потребности и интересы работников</li> <li>2) принуждение и жесткая дисциплина</li> <li>3) обязательность выполнения распоряжений</li> <li>4) четкая адресность директив</li> <li>5) моральное стимулирование труда</li> </ol>
1.2.2	<p>Формами проявления социально-психологических методов управления являются ..... (выберите не менее двух вариантов)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) беседа</li> <li>2) опрос</li> <li>3) консультация</li> <li>4) совет</li> </ol>
1.3.1	Управленческое решение, принятое на основе интуиции руководителей,

	<p>...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) выбирается из вариантов на основании требования оптимальности</li> <li>2) не требует аргументированных доказательств</li> <li>3) базируется на логических суждениях</li> <li>4) принимается благодаря опыту и знаниям в конкретной области деятельности</li> </ol>										
1.3.2	<p>Содержательный уровень переговоров предполагает...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) организацию необходимых условий переговорного процесса</li> <li>2) управление эмоциями конфликтующих сторон</li> <li>3) работу по удовлетворению интересов сторон</li> </ol>										
1.4.1	<p>Целью проектной деятельности является...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) тиражирование серийного продукта, исключающего новизну</li> <li>2) развитие и самореализация личности, гуманизация общества</li> <li>3) создание необычного результата, уникального продукта деятельности</li> </ol>										
1.4.2	<p>Стандартное положение «О фестивале» как документ, регламентирующий организационные моменты события <b>не включает</b> в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) название (тема) фестиваля;</li> <li>2) цель и порядок его проведения;</li> <li>3) миссия фестиваля;</li> <li>4) сроки и условия проведения;</li> <li>5) количественный и качественный состав участников, репертуар или задание;</li> <li>6) критерии оценки результатов;</li> <li>7) состав жюри;</li> <li>8) определяются предлагаемые награды победителям;</li> <li>9) контакты для связи с организаторами</li> </ol>										
<b>Блок 2</b>	<p><i>Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца может быть лишним. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В</i></p>										
2.1.1	<p>Установите соответствие между принципами менеджмента и их сущностью:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Принципы менеджмента</th> <th style="text-align: left;">Сущность принципов</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Полномочия и ответственность</td> <td>А: поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ</td> </tr> <tr> <td>2) Подчиненность личных интересов общим</td> <td>Б: преимущество интересов организации перед интересами индивидуумов</td> </tr> <tr> <td>3) Вознаграждение персонала</td> <td>В: получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Г: соответствие права на принятие решения и ответственности за него</td> </tr> </tbody> </table>	Принципы менеджмента	Сущность принципов	1) Полномочия и ответственность	А: поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ	2) Подчиненность личных интересов общим	Б: преимущество интересов организации перед интересами индивидуумов	3) Вознаграждение персонала	В: получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд		Г: соответствие права на принятие решения и ответственности за него
Принципы менеджмента	Сущность принципов										
1) Полномочия и ответственность	А: поощрение работающих к выработке независимых суждений в границах делегированных им полномочий и выполняемых работ										
2) Подчиненность личных интересов общим	Б: преимущество интересов организации перед интересами индивидуумов										
3) Вознаграждение персонала	В: получение работниками справедливого вознаграждения за свой труд										
	Г: соответствие права на принятие решения и ответственности за него										

2.1.2	<p>Установите соответствие между характеристикой неформальной организации и ее определением:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="376 264 815 331">Характеристики неформальной организации</th> <th data-bbox="815 264 1246 331">Сущность характеристики</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="376 331 815 443">1) Социальный контроль за сотрудниками организации</td> <td data-bbox="815 331 1246 443">А: реакция на возможную угрозу, в том числе и самой группе</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 443 815 629">2) Распространение слухов</td> <td data-bbox="815 443 1246 629">Б: установление и соблюдение норм групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения личностью</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 629 815 741">3) Сопrotивление переменам</td> <td data-bbox="815 629 1246 741">В: поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 741 815 846"></td> <td data-bbox="815 741 1246 846">Г: передача информации, полученной по неофициальным каналам</td> </tr> </tbody> </table>	Характеристики неформальной организации	Сущность характеристики	1) Социальный контроль за сотрудниками организации	А: реакция на возможную угрозу, в том числе и самой группе	2) Распространение слухов	Б: установление и соблюдение норм групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения личностью	3) Сопrotивление переменам	В: поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого		Г: передача информации, полученной по неофициальным каналам
Характеристики неформальной организации	Сущность характеристики										
1) Социальный контроль за сотрудниками организации	А: реакция на возможную угрозу, в том числе и самой группе										
2) Распространение слухов	Б: установление и соблюдение норм групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения личностью										
3) Сопrotивление переменам	В: поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого										
	Г: передача информации, полученной по неофициальным каналам										
2.2.1	<p>Соотнесите термин и его определение:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="376 891 632 936">Термин</th> <th data-bbox="632 891 1246 936">Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="376 936 632 1115">1) Мотивация</td> <td data-bbox="632 936 1246 1115">А: психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1115 632 1263">2) Мотив</td> <td data-bbox="632 1115 1246 1263">Б: внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1263 632 1339">3) Потребности</td> <td data-bbox="632 1263 1246 1339">В: соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1339 632 1518"></td> <td data-bbox="632 1339 1246 1518">Г: динамическая система взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека</td> </tr> </tbody> </table>	Термин	Определение	1) Мотивация	А: психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности	2) Мотив	Б: внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта	3) Потребности	В: соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей		Г: динамическая система взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека
Термин	Определение										
1) Мотивация	А: психологические причины (осознанные или неосознанные порывы, стремления), побуждающие людей к активным действиям, направленным на удовлетворение потребности										
2) Мотив	Б: внутреннее состояние, отражающее физиологический или психологический дефицит чего-либо, который вызывает ощущение дискомфорта										
3) Потребности	В: соотношение различных мотивов, влияющих на поведение людей										
	Г: динамическая система взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека										
2.2.2	<p>Соотнесите элементы прямой экономической мотивации человека и их характеристики</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="376 1599 815 1675">1) Заработная плата</td> <td data-bbox="815 1599 1246 1675">А: получение дивидендов от акций организации</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1675 815 1751">2) Бонусы</td> <td data-bbox="815 1675 1246 1751">Б: оплата труда наемного работника</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1751 815 1827">3) Участие в акционерном капитале</td> <td data-bbox="815 1751 1246 1827">В: разовые выплаты из прибыли организации</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 1827 815 2007">4) Участие в прибылях предприятия</td> <td data-bbox="815 1827 1246 2007">Г: скользящий или гибкий график, делающий режим работы более удобным для человека, что позволяет ему заниматься другими делами</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 2007 815 2042"></td> <td data-bbox="815 2007 1246 2042">Д: установление доли при-</td> </tr> </tbody> </table>	1) Заработная плата	А: получение дивидендов от акций организации	2) Бонусы	Б: оплата труда наемного работника	3) Участие в акционерном капитале	В: разовые выплаты из прибыли организации	4) Участие в прибылях предприятия	Г: скользящий или гибкий график, делающий режим работы более удобным для человека, что позволяет ему заниматься другими делами		Д: установление доли при-
1) Заработная плата	А: получение дивидендов от акций организации										
2) Бонусы	Б: оплата труда наемного работника										
3) Участие в акционерном капитале	В: разовые выплаты из прибыли организации										
4) Участие в прибылях предприятия	Г: скользящий или гибкий график, делающий режим работы более удобным для человека, что позволяет ему заниматься другими делами										
	Д: установление доли при-										

		были, из которой формируется поощрительный фонд											
2.3.1	Установите правильную последовательность действий руководителя при разрешении конфликта 1) разрешение конфликта 2) изучение причин возникновения конфликта 3) ограничение числа участников конфликта 4) анализ конфликта												
2.3.2	Установите последовательность работ на фазе подготовки управленческого решения: 1) разработка вариантов решения 2) постановка задачи 3) анализ исходной ситуации 4) формулировка проблемы												
2.4.1	Установите соответствие между понятием и его определением <table border="1" data-bbox="379 725 1246 1473"> <thead> <tr> <th>Понятие</th> <th>Определение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) толпа</td> <td>А: формально организованная, как правило, по какому-либо социальному признаку, группа людей</td> </tr> <tr> <td>2) публика</td> <td>Б: совокупность людей с минимальным уровнем групповой интеграции и организации</td> </tr> <tr> <td>3) масса</td> <td>В: скопление людей, не объединенных общностью целей и единой организационно-ролевой структурой, но связанных между собой общим центром внимания и эмоциональным состоянием</td> </tr> <tr> <td>4) аудитория</td> <td>Г: совокупность людей, являющихся объектом воздействия чего-либо (искусства, пропаганды, рекламы, литературы, развлекательных мероприятий, просвещения и так далее)</td> </tr> </tbody> </table>			Понятие	Определение	1) толпа	А: формально организованная, как правило, по какому-либо социальному признаку, группа людей	2) публика	Б: совокупность людей с минимальным уровнем групповой интеграции и организации	3) масса	В: скопление людей, не объединенных общностью целей и единой организационно-ролевой структурой, но связанных между собой общим центром внимания и эмоциональным состоянием	4) аудитория	Г: совокупность людей, являющихся объектом воздействия чего-либо (искусства, пропаганды, рекламы, литературы, развлекательных мероприятий, просвещения и так далее)
Понятие	Определение												
1) толпа	А: формально организованная, как правило, по какому-либо социальному признаку, группа людей												
2) публика	Б: совокупность людей с минимальным уровнем групповой интеграции и организации												
3) масса	В: скопление людей, не объединенных общностью целей и единой организационно-ролевой структурой, но связанных между собой общим центром внимания и эмоциональным состоянием												
4) аудитория	Г: совокупность людей, являющихся объектом воздействия чего-либо (искусства, пропаганды, рекламы, литературы, развлекательных мероприятий, просвещения и так далее)												



2.4.2	<p>Установите соответствие между современными типами российских фестивалей классической музыки с их аудиторией и содержательной направленностью:</p> <table border="1" data-bbox="379 286 1248 1272"> <thead> <tr> <th data-bbox="379 286 815 360">Тип фестиваля классической музыки</th> <th data-bbox="815 286 1248 360">Направленность проекта</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="379 360 815 562">1) Фестивали для традиционной аудитории с предоставлением туристических услуг</td> <td data-bbox="815 360 1248 562">А: Они используют широкий набор методов привлечения аудитории. Билеты на концерт продают по доступным ценам или устраивают бесплатные концерты</td> </tr> <tr> <td data-bbox="379 562 815 831">2) Фестивали для широкой аудитории</td> <td data-bbox="815 562 1248 831">Б: Их отличает наличие туристических пакетов, а также вечеринок после концертов. Эти фестивали предоставляют возможности для развлечения и социализации. Они также активно ведут свои страницы в социальных сетях</td> </tr> <tr> <td data-bbox="379 831 815 1032">3) Фестивали для молодой аудитории, которые знакомят с классической музыкой</td> <td data-bbox="815 831 1248 1032">В: Эти фестивали привлекают зрителей возможностью отдыха и путешествий в дополнение к культурной программе. Они ведут активную деятельность в социальных сетях</td> </tr> <tr> <td data-bbox="379 1032 815 1272">4) Фестивали для молодой аудитории с социальной составляющей и предоставлением туристических услуг</td> <td data-bbox="815 1032 1248 1272">Г: Фестивали этого типа не ориентированы на какой-то конкретный сегмент. Для них характерны короткие концерты, вовлечение аудитории, разнообразие музыкальных жанров и наличие бесплатных концертов</td> </tr> </tbody> </table>	Тип фестиваля классической музыки	Направленность проекта	1) Фестивали для традиционной аудитории с предоставлением туристических услуг	А: Они используют широкий набор методов привлечения аудитории. Билеты на концерт продают по доступным ценам или устраивают бесплатные концерты	2) Фестивали для широкой аудитории	Б: Их отличает наличие туристических пакетов, а также вечеринок после концертов. Эти фестивали предоставляют возможности для развлечения и социализации. Они также активно ведут свои страницы в социальных сетях	3) Фестивали для молодой аудитории, которые знакомят с классической музыкой	В: Эти фестивали привлекают зрителей возможностью отдыха и путешествий в дополнение к культурной программе. Они ведут активную деятельность в социальных сетях	4) Фестивали для молодой аудитории с социальной составляющей и предоставлением туристических услуг	Г: Фестивали этого типа не ориентированы на какой-то конкретный сегмент. Для них характерны короткие концерты, вовлечение аудитории, разнообразие музыкальных жанров и наличие бесплатных концертов
Тип фестиваля классической музыки	Направленность проекта										
1) Фестивали для традиционной аудитории с предоставлением туристических услуг	А: Они используют широкий набор методов привлечения аудитории. Билеты на концерт продают по доступным ценам или устраивают бесплатные концерты										
2) Фестивали для широкой аудитории	Б: Их отличает наличие туристических пакетов, а также вечеринок после концертов. Эти фестивали предоставляют возможности для развлечения и социализации. Они также активно ведут свои страницы в социальных сетях										
3) Фестивали для молодой аудитории, которые знакомят с классической музыкой	В: Эти фестивали привлекают зрителей возможностью отдыха и путешествий в дополнение к культурной программе. Они ведут активную деятельность в социальных сетях										
4) Фестивали для молодой аудитории с социальной составляющей и предоставлением туристических услуг	Г: Фестивали этого типа не ориентированы на какой-то конкретный сегмент. Для них характерны короткие концерты, вовлечение аудитории, разнообразие музыкальных жанров и наличие бесплатных концертов										
<b>Блок 3</b>	<b><i>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</i></b>										
3.1	<p><i>В середине 30-х годов XIX века для того, чтобы начать строительство железных дорог, в Россию был вызван профессор Венского политехнического института Франц Антон Герстнер, которого по праву считают одним из первых продюсеров академического музыкального искусства в России. Именно благодаря ему искусство, бизнес и технические новации в России в первый раз встретились на вокзале в Павловске.</i></p> <p>1. Подумайте и предложите какие шаги мог предпринять А. Герстнер для популяризации железнодорожного транспорта в России и как это отразилось на культурной жизни;</p> <p>2. Предположите, какие известные вам классические музыкальные произведения могли появиться вследствие этого события?</p>										
3.2	<p>Вы – менеджер проектов в крупной международной компании. Вы управляете проектом по созданию музыкального продукта. Проект важен для компании, поэтому проектная команда находится в вашем прямом подчинении (впрочем, бюджетом вы не управляете).</p> <p>Один из членов вашей команды, Ирина, отвечает за своевременное обеспечение группы необходимыми материалами. Благодаря своей настойчивости и умению договариваться с людьми, Ирина смогла получить у поставщиков важные материалы для проекта в рекордно короткие сроки, что сэкономило команде минимум неделю ра-</p>										

	<p>боты. Учитывая высокие ожидания руководства компании, это очень значимо и для проекта, и для вашего карьерного роста. Это не первый случай, когда хорошая работа Ирины приносит ощутимую пользу проекта.</p> <p>По условиям контракта, который подписывают все сотрудники компании, каждые полгода они могут брать три дня отпуска по болезни. Эти дни полностью оплачиваются компанией, при этом даже больничный брать не нужно. Но есть условие – если человек не болел, то каждые полгода эти дни «сгорают». В контракте прописано, что запрещено брать эти дни в качестве дополнительного отпуска, были случаи, когда такое нарушение выявлялось и каралось увольнением.</p> <p>И вот однажды Ирина пришла к вам в кабинет (да-да, у вас даже небольшой кабинет есть) и попросила дать оценку ее работе. Вы с улыбкой описали, как сильно вы довольны работой Ирины. Ирина спросила, быть может, она заслужила небольшое поощрение? Она как раз делает ремонт в квартире, и небольшая премия пришлась бы очень кстати. Вы развели руками – к сожалению, бюджета на премии у вас нет, если премия и будет, то только в конце проекта, по плану до этого момента еще восемь месяцев. Тогда Ирина предложила иной вариант – раз не получается с деньгами, она хотела бы взять те самые три дня отпуска по болезни и посвятить их ремонту. Как вы поступите? Прокомментируйте коротко каждый ответ.</p> <p><i>А. Я откажу Ирине и немедленно сообщу в HR, что сотрудник обратился ко мне с предложением нарушить правила работы в компании.</i></p> <p><i>В. Менеджер должен мотивировать своих сотрудников. А раз уж я не могу дать Ирине денег, я разрешу ей взять эти три дня отпуска – Ирина хорошо работает, а в последнее время сделала очень много для проекта.</i></p> <p><i>С. Я откажу Ирине, напомнив ей, что она предлагает мне нарушить правила компании, но сообщать об этом инциденте никому не стану.</i></p> <p><i>Д. Я разрешу Ирине взять один день отпуска вместо трех – это будет ей адекватной наградой, но не даст повода думать, что она меня «продавила».</i></p> <p><i>Е. Менеджер думает о будущем. Поэтому я разрешу Ирине взять три дня отпуска – не стоит демотивировать такого ценного сотрудника, ведь проект еще не окончен, а мне, возможно, скоро понадобится энергия и профессионализм Ирины.</i></p> <p><i>Ф. Я откажу Ирине без объяснения причин, предложив ей подождать окончания проекта и пообещав большую премию.</i></p>
3.3	<p>Хороший дирижёр, как и хороший руководитель, знает, как добиться правильного взаимодействия членов команды и их блестящей игры. Лидерские навыки универсальны, а стили общения дирижёра с оркестром во многом похожи на взаимоотношения начальника с сотрудниками в компании. Но вот универсального принципа организации подобных взаимосвязей не существует. Прочитайте пример из биографии великого дирижера:</p> <p><i>«...Однажды израильский филармонический оркестр под управлением Леонарда Бернштейна репетировал финал симфонии Малера. Когда дирижёр дал сигнал для вступления медных духовых, в ответ последовала тишина. Бернштейн поднял взгляд: часть музыкантов ушла. Дело в том, что конец репетиции был назначен на 13:00. На часах было 13:04...»</i></p> <p>Дайте ответ на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>какой принцип управления, на ваш взгляд, лежит в основе взаимоотношениями дирижера и коллектива?</li> <li>в каких ситуациях этот принцип работает?</li> <li>недостатки данного принципа управления?</li> </ol>
3.4	<p><i>Подавляющая часть выпускников музыкальных вузов рано или поздно начинают работать в оркестре. В каждом оркестре конкурс – важное событие, поскольку в этот момент коллектив как принимает на работу новичков, так и принимает решения, связанные с карьерой уже работающих арти-</i></p>

	<p><i>стов. Исторически сложилось так, что в советских и российских оркестрах главный дирижер является полным хозяином в коллективе. Многие считают, что это справедливо, поскольку главный дирижер несет персональную ответственность за свой коллектив. И эта ответственность распространяется в первую очередь на кадровые вопросы.</i></p> <p>Как Вы считаете, с точки зрения менеджмента, кто должен определять кадровую политику того или иного оркестра? Обоснуйте логику каждого из вариантов. Какого варианта придерживаетесь Вы?</p> <p>А: только главный дирижер  Б: весь оркестр  В: директор (менеджер, управляющий) оркестра  Г: худсовет или комиссия во главе с главным дирижером  Д: иной вариант</p>
--	--

**Лист-ответ  
(для бланкового тестирования)**

Дисциплина	Менеджмент в области музыкальной культуры
Группа	
Ф.И.О. обучающегося	

Код ТЗ	Вариант ответа (номер)	Пометка преподавателя
1.1.1		
1.1.2		
1.2.1		
1.2.2		
1.3.1		
1.3.2		
1.4.1		
1.4.2		
2.1.1		
2.1.2		
2.2.1		
2.2.2		
2.3.1		
2.3.2		
2.4.1		
2.4.2		
3.1		
3.2		
3.3		

3.4		
-----	--	--

Дата

Преподаватель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

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

№ п/п	Темы практикоориентированных заданий	Код компетенций
1.	Функции менеджмента организации	УК-2; УК-3; ПК-8; ПК-9
2.	Понятие и типология конфликта (анализ предложенных из понятий конфликта)	УК-2; УК-3; ПК-8; ПК-9

Материалы для выполнения практикоориентированных заданий

1. Функции менеджмента организации

Задание:

- Прочитайте приведенный ниже кейс;
- Расставьте этапы в порядке, обеспечивающем эффективную реализацию основных функций менеджмента компании. Объясните, почему такой порядок вы считаете правильным?

*Этапы деятельности менеджмента компании «Альфа» при создании нового департамента:*

- а) формирование организационной структуры департамента и обеспечение его необходимыми ресурсами: персоналом, финансами, помещением и оборудованием и т.п.;*
- б) реализация процедур количественной и качественной оценки и учета результатов деятельности департамента;*
- в) выработка и реализация мотивационных процедур, направленных на активизацию деятельности персонала департамента и повышение эффективности выполнения им своих функций;*
- г) определение целей деятельности нового департамента, необходимых средств, разработка методик эффективной работы департамента.*

2. Понятие и типология конфликта (анализ предложенных понятий конфликта)

Задание: Проанализируйте приведенные ниже определения конфликта, сформулированные отечественными конфликтологами, и дайте им свою оценку. Укажите, с чем Вы согласны, и что вас не устраивает в том или ином определении; в чем состоит сходство и различие определений:

1. «Конфликт социальный складывается и разрешается в конкретной социальной ситуации в связи с возникновением требующей разрешения социальной проблемы. Он имеет

вполне определенные причины, своих социальных носителей (классы, нации, социальные группы и т.д.), обладает определенными функциями, длительностью и степенью остроты». (Социологический словарь, - Минск. 1991).

2. «Социальный конфликт - это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности». (Козырев, Г. И. Введение в конфликтологию. – Москва:Владос. 1999).

3. «Конфликт - столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которые люди пытаются разрешить с помощью убеждений или действий на фоне проявления эмоций». (Уткин, Э. А. Конфликтология. – Москва:Экмос. 1998).

4. «Под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями». (Анцупов, А. Я., Шипилов, А. И. Конфликтология. – Москва: ЮНИТИ. 1999).

5. «Конфликт (от лат. conflictus столкновение) – это противоборство общественных субъектов с целью реализации их противоречивых интересов, позиций, ценностей и взглядов». (Зеркин, Д. П. Основы конфликтологии. – Москва: Библиотека РГИУ, 1998).

## 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
2020/21	протокол № 8 от 18.05.2020		Без изменений.
2021/22	Протокол № 9 от 30.06.2021		Без изменений
2022/23	Протокол № <b>ДД.ММ.ГГГГ</b>		
2023/24	Протокол № <b>ДД.ММ.ГГГГ</b>		
2024/25	Протокол № <b>ДД.ММ.ГГГГ</b>		