

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент в сфере культуры

<i>Направление подготовки</i>	Искусства и гуманитарные науки
<i>Код</i>	50.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Искусства и гуманитарные науки
<i>Квалификация выпускника</i>	Бакалавр

Москва
2025

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и ребализация проектов	УК-2
Универсальные	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Участвует в разработке проекта, определении его конечной цели, исходя из действующих правовых норм УК-2.2 Решает поставленную перед ним подцель проекта, через формулирование конкретных задач. УК-2.3 Учитывает при решении поставленных задач трудовые и материальные ресурсы, ограничения проекта - сроки, стоимость, содержание. УК-2.4 Реализует внутренние и внешние взаимодействия, предупреждает и разрешает конфликты УК-2.5 Владеет навыками работы оформления документации, публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта или проекта в целом
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем для успешного выполнения порученной работы и саморазвития УК-6.2 Критически оценивает эффективность использования времени при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата УК-6.3 Проявляет интерес к саморазвитию и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, на основе представлений о непрерывности образования в течение всей жизни УК-6.4 Использует различные технологии самосовершенствования и саморазвития, приемы достижения личной эффективности.

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	основные исторические научные методы и методики, принципы поиска, критического анализа и синтеза научной информации;	планировать реализацию задач в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	способами корректирования решения задач, навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования
Код компетенции	УК-6		
	инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов	определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использует ее для повышения своей квалификации и личностных качеств	способами оценивания требований рынка труда и предложений образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Менеджмент в сфере культуры» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «История России», «История и теория искусства: Древний мир», «История и теория искусства: Средние века», «История и теория искусства: История искусств Средневековой Руси», «История и теория искусства: Возрождение и Просвещение», «История и теория искусства: Новое время», «История и теория искусства: XIX - нач. XX веков», «История и теория искусства: Основы современного искусства», «История и теория искусства: Мировой кинематограф XX века», «История и теория искусства: Музыка и театр».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: педагогический, культурно-просветительский.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Искусства и гуманитарные науки.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>		<i>Форма обучения</i>
		<i>Заочная</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		2/72
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	4
	Занятия семинарского типа	8
	Промежуточная аттестация: зачет	4
Самостоятельная работа (СРС)		56

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Заочная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Сфера культуры и технология менеджмента	2			2			18
2.	Технология управления персоналом в сфере культуры и искусства	1			2			18
3	Учет и отчетность в учреждениях культуры	1			4			20
Промежуточная аттестация			4					
	Итого	4			8			56

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционных занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Сфера культуры и технология менеджмента	Особенности менеджмента в сфере культуры. Система механизмов менеджмента. Культура менеджмента и организационная культура

		фирмы. Разработка организационных документов. Планирование деятельности учреждений культурного профиля.
2.	Технология управления персоналом в сфере культуры и искусства	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами. Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки. Профессиональная компетентность менеджера культуры. Система повышения квалификации и аттестация кадров. Симулирование и мотивация работников культуры. Лидерство и стили руководства. Стил ь работы руководителя в сфере услуг.
3.	Учет и отчетность в учреждениях культуры	Сущность значение учёта, отчётности и контроля. Виды учёта и отчётности, требования к их организации. Технология контроля в учреждениях КС.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Сфера культуры и технология менеджмента	Система механизмов менеджмента в сфере культуры. Особенности менеджмента в сфере культуры. Основные понятия курса. Культура менеджмента и организационная культура фирм. Планирование деятельности учреждений социокультурного профиля.
2.	Технология управления персоналом в сфере культуры и искусства	Управление персоналом в сфере культуры. Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры. Стимулирование и мотивация работников культуры. Лидерство и стиль руководства.
3.	Учет и отчетность в учреждениях культуры	Отчетность и контроль в учреждениях культуры. Значение учета и контроля, их виды. Требования к организации учета и контроля в учреждениях культуры. Технология контроля в учреждениях культуры.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Сфера культуры и технология менеджмента	Особенности менеджмента в сфере культуры. Система механизмов менеджмента. Культура менеджмента и организационная культура фирмы. Разработка организационных документов. Планирование деятельности учреждений культурного профиля. Система

		механизмов менеджмента в сфере культуры. Особенности менеджмента в сфере культуры. Основные понятия курса. Культура менеджмента и организационная культура фирм. Планирование деятельности учреждений социокультурного профиля.
2.	Технология управления персоналом в сфере культуры и искусства	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами. Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры и проблемы их подготовки. Профессиональная компетентность менеджера культуры. Система повышения квалификации и аттестация кадров. Симулирование и мотивация работников культуры. Лидерство и стили руководства. Стиль работы руководителя в сфере услуг. Управление персоналом в сфере культуры. Характеристика кадров организаторов культурной деятельности. Требования к работникам сферы культуры. Стимулирование и мотивация работников культуры. Лидерство и стиль руководства.
3.	Учет и отчетность в учреждениях культуры	Сущность значение учёта, отчётности и контроля. Виды учёта и отчётности, требования к их организации. Технология контроля в учреждениях КС. Отчетность и контроль в учреждениях культуры. Значение учета и контроля, их виды. Требования к организации учета и контроля в учреждениях культуры. Технология контроля в учреждениях культуры.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
-------	-------------------------------	----------------------------------

1.	Сфера культуры и технология менеджмента	Опрос, тестирование.
2.	Технология управления персоналом в сфере культуры и искусства	Опрос, тестирование, исследовательский проект.
3.	Учет и отчетность в учреждениях культуры	Опрос, тестирование, исследовательский проект

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Модели процесса разработки управленческого решения.
2. Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона
3. Модель «мусорной корзины» Дж. Марча
4. Теория локальных приращений Ч. Линдблома
5. Модель принятия решений руководителем В. Врума
6. Конфликтно-игровая модель организации М. Круазье
7. Методология процесса разработки управленческого решения.
8. Организация процесса разработки управленческого решения.
9. Стадии принятия решений.
10. Оптимизационная модель принятия решений.
11. Условия неопределенности и риска.
12. Приемы разработки и выборов управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

Типовые тесты

1. Менеджмент – это

- а) искусство;
- б) наука;
- в) искусство и наука.

2. Для любого бизнесмена определяющим признаком является то, что он

- а) является собственником ценных бумаг;
- б) работает ради получения прибыли;
- в) руководит коммерческим предприятием;
- г) берет на себя личную ответственность за совершение сделок;
- д) имеет самостоятельность в ведении хозяйственных операций;
- е) живет мыслями о своем бизнесе.

3. Рутинные технологии требуют усиления операционного контроля:

- а) нет;
- б) да.

4. Видение руководителя о будущем организации является прямым следствием осуществления изучения и анализа ее ресурсов:

- а) да;
- б) нет.

5. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- а) неправильной последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств;
- г) недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- д) спешки.

6. Организационные изменения требуют:

- а) упрощения процедуры подбора персонала;
- б) по требованию законодательства;
- в) во избежание ошибок при замещении вакансий;
- г) создания благоприятного психологического климата;
- д) повышения мотивации и закрепления работников.

7. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единомыслие;
- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

8. Одна из важнейших функций корпоративной культуры – это:

- а) укрепление дисциплины;
- б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) поддержание социальной стабильности в организации;
- г) правильное распределение вознаграждений;
- д) создание благоприятного имиджа компании.

9. Преимуществами функциональной структуры управления являются (выберите несколько):

- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала;
- б) ясность в распределении полномочий и ответственности;
- в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета;
- г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса;
- д) создание условий для децентрализации в структуре управления.

10. Процесс принятия решений начинается с:

- а) формулировки миссии предприятия;
- б) постановки управленческих целей;
- в) выявления проблемы;
- г) определения лица, ответственного за принятие решений;
- д) идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

11. Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат делегированию:

- а) да;
- б) нет.

12. При формировании организационной структуры соблюдение принципа единоначалия является обязательным:

- а) да;
- б) нет.

13. Линейное программирование применяется для:

- а) построения «стратегической линии» развития;
- б) упорядочения распределения линейных и штабных полномочий;
- в) организации горизонтальных взаимодействий при управлении проектами;
- г) анализа программ в матричных структурах;
- д) оптимального распределения ограниченных ресурсов.

14. Суть делегирования состоит:

- а) в установление приоритетов;
- б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- в) передаче ответственности на более низкий уровень управления;
- г) в доверии к своим подчиненным;
- д) поручении подчиненному принять какое-либо решение.

15. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- а) обмен ресурсами с внешней средой;
- б) сильное лидерство;
- в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения;
- г) правильный подбор персонала;
- д) готовность пересмотреть свою миссию.

16. Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:

- а) удовлетворенность партнеров по коммуникации;
- б) доброжелательная атмосфера общения;
- в) желание сторон продолжать коммуникации;
- г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения;
- д) точность формулировок.

17. Избегание является оптимальным способом управления конфликтом:

- а) да;
- б) нет.

18. Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти (расставьте источники в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет, 5 – низший приоритет):

- а) харизма;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) власть, основанная на принуждении;
- г) экспертная власть;
- д) эталонная власть.

19. Корпоративная культура основана:

- а) на принятых в обществе формах поведения;
- б) правилах, определяемых руководством организации;
- в) разделяемых большинством членов организации убеждениях и ценностях;
- г) особенностях производства;
- д) законодательстве.

20. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников

ощущения дискомфорта:

- а) на стадии движения;
- б) при «новом замораживании» ситуации;
- в) при «размораживании» ситуации;
- г) для облегчения манипулирования;
- д) для упрощения процедуры увольнения работников.

21. К компетенции службы персонала относятся функции (выберите несколько)?

- а) распределение властных полномочий;
- б) обучение персонала;
- в) определение потребностей в повышении квалификации персонала;
- г) изменение организационной структуры (ВОЗМОЖНО);
- д) управление конфликтами в организации.

22. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента (выберите несколько):

- а) трудовая мотивация;
- б) системный подход к организации;
- в) подбор персонала;
- г) отношение к власти;
- д) стиль лидерства.

23. Стресс на рабочем месте требует:

- а) устранения;
- б) поддержания;
- в) обращения к врачу;
- г) смены работы;
- д) регулирования.

24. Преимуществами матричной структуры управления являются (выберите несколько):

- а) упрощение управленческих коммуникаций;
- б) гибкость и адаптивность;
- в) усиление управленческой вертикали;
- г) улучшение использования интеллектуальных ресурсов;
- д) межфункциональная интеграция деятельности.

25. Качество продукции или услуг определяется:

- а) стандартами, принятыми в отрасли;
- б) высшим менеджментом организации;
- в) экономичностью организационной структуры;
- г) ценой продукции или услуг;
- д) реакцией потребителей.

Темы для исследовательских, информационных проектов

1. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.
2. История предпринимательства и меценатства в России.
3. Менеджмент арт-бизнеса.
4. Менеджмент современного искусства.
5. Менеджмент выставочной деятельности.
6. Менеджмент прикладного художественного творчества.

7. Менеджмент в кинематографии.
8. Управление сферой кинематографии в советский период.
9. Управление творческими коллективами (хореографическими, музыкальными, театральными)
10. Менеджмент шоу-бизнеса в России.
11. Менеджмент зарубежного шоу-бизнеса.
12. Управление учреждением дополнительного образования (детские театральные, спортивные школы, дома творчества).
13. Организация детского летнего отдыха.
14. Управление учреждением культуры (ДК, культурные центры).
15. Менеджмент сценической деятельности.
16. Менеджмент библиотечного дела.
17. Менеджмент музыкального исполнительского искусства.
18. Менеджмент молодежных общественных организаций.
19. Менеджмент международных общественных организаций
20. Менеджмент издательского дела.
21. Менеджмент теле-индустрии.
22. Менеджмент теле-индустрии за рубежом.
23. Менеджмент радио-индустрии (FM, гос. радио).
24. Менеджмент зарубежных радиостанций.
25. Менеджмент частной фирмы в социокультурной сфере.
26. Менеджмент социокультурной анимации (гостиницы, рестораны, санатории).
27. Управление международными организациями в социокультурной сфере.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля (зачет) формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только

основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования.

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия

поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко

использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усваиваемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;
- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;
- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос.

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1. Основная литература:

1. Баканов, Е. А. Управление услугами сферы культуры : учебное пособие для обучающихся по направлениям: 51.03.02 «Народная художественная культура», 51.03.03 «Социально-культурная деятельность», 51.04.03 «Социально-культурная деятельность», 51.03.04 «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия», 51.04.04 «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия», 51.03.06 «Библиотечно-информационная деятельность», 53.03.06 «Музыкознание и музыкально-прикладное искусство»; квалификация (степень) выпускника «бакалавр», «магистр» / Е. А. Баканов, А. С. Тельманова, Н. М. Трусова. — Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2020. — 203 с. — ISBN 978-5-8154-0555-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108585.html>

2. Культура России, основанная на знаниях: традиции и инновации подготовки кадров в сфере культуры и искусства: коллективная монография / О. Ю. Астахов, О. Г. Басалаева, М. И. Васильковская [и др.]; под редакцией В. Д. Пономарева, А. В. Шункова. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2019. — 312 с. — ISBN 978-5-8154-0501-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/95560.html>

3. Рябов, С. В. Основы тактического и стратегического планирования в сфере культуры: учебное пособие / С. В. Рябов, Н. Е. Рябова. — Москва: Московский

гуманитарный университет, 2014. — 142 с. — ISBN 978-5-906768-54-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/50671.html>

8.2. Дополнительная литература:

1. Юдина, А. И. Инновационный менеджмент и маркетинг организаций сферы культуры. Оценка качества и прогнозирование социально-культурной деятельности: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 51.04.03 «Социально-культурная деятельность», квалификация (степень) выпускника «магистр» / А. И. Юдина. — Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2018. — 127 с. — ISBN 978-5-8154-0425-0. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93499.html>

8.3. Периодические издания:

1. Журнал «Management». - Режим доступа: <https://iso-management.com/>
2. Журнал «Российский журнал менеджмента». - Режим доступа: <https://rjm.spbu.ru/>
3. Журнал «Менеджмент сегодня». - Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal/6/>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля) www.artclassic.edy.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Операционные системы семейства Windows;
2. Microsoft Office;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс): веб версия;
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ): веб версия;
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, VLC Media Player

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, Microsoft Office, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Notepad++, Pinta, GIMP, Inkscape, OpenShot, FreeCAD, LibreCAD, Jamovi, AnyLogic, Visual Studio, Unity

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Менеджмент в сфере культуры

<i>Направление подготовки</i>	Искусства и гуманитарные науки
<i>Код</i>	50.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Искусства и гуманитарные науки
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Разработка и ребализация проектов	УК-2
Универсальные	Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Участвует в разработке проекта, определении его конечной цели, исходя из действующих правовых норм УК-2.2 Решает поставленную перед ним подцель проекта, через формулирование конкретных задач. УК-2.3 Учитывает при решении поставленных задач трудовые и материальные ресурсы, ограничения проекта - сроки, стоимость, содержание. УК-2.4 Реализует внутренние и внешние взаимодействия, предупреждает и разрешает конфликты УК-2.5 Владеет навыками работы оформления документации, публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта или проекта в целом
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем для успешного выполнения порученной работы и саморазвития УК-6.2 Критически оценивает эффективность использования времени при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата УК-6.3 Проявляет интерес к саморазвитию и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков, на основе представлений о непрерывности образования в течение всей жизни УК-6.4 Использует различные технологии самосовершенствования и саморазвития, приемы достижения личной эффективности.

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами

(знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-2		
	основные исторические научные методы и методики, принципы поиска, критического анализа и синтеза научной информации;	планировать реализацию задач в зоне собственной ответственности с учётом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	способами корректирования решения задач, навыками представления результатов проектов, возможностями их использования и/или совершенствования
Код компетенции	УК-6		
	– содержание основных понятий и категорий менеджмента, формирующих понимание о важности планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в области управления персоналом организации и государственной службы –	– реализовывать собственные намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в области управления персоналом организации и государственной службы – критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач; – системы в области управления персоналом организации и государственной службы – анализировать и применять в своей деятельности нормы организации и планирования времени в профессиональной сфере;	– знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в области управления персоналом организации и государственной службы – приемами оптимизации времени и средствами сокращения потерь времени; возможностями для приобретения новых знаний и умений на основе технологий, методов, приемов и инструментария ТМ в профессиональной сфере.

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые вопросы:

1. Модели процесса разработки управленческого решения.
2. Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона
3. Модель «мусорной корзины» Дж. Марча
4. Теория локальных приращений Ч. Линдблома

5. Модель принятия решений руководителем В. Врума
6. Конфликтно-игровая модель организации М. Круазье
7. Методология процесса разработки управленческого решения.
8. Организация процесса разработки управленческого решения.
9. Стадии принятия решений.
10. Оптимизационная модель принятия решений.
11. Условия неопределенности и риска.
12. Приемы разработки и выборов управленческих решений в условиях неопределенности и риска.

Тест по Менеджмент в сфере культуры
8 СЕМЕСТР
УК-2

1. Менеджмент – это:

- a) Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей
- b) Особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу
- c) **Эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя**

2. Задачами менеджмента являются:

- a) Tактическая
- b) Стратегическая
- c) Оперативная
- d) **Поддержание устойчивости фирмы и всех ее элементов и ее развитие**

3. Функции менеджмента – это ...

- a) Виды управленческой деятельности, которые обеспечивают формирование управленческого влияния
- b) **Отдельные виды управленческой деятельности, которые увеличивают эффективность руководства**
- c) Отдельные управленческие процессы, направленные на увеличение продуктивности труда подчиненных

4. Выберите понятие, относящиеся к принципам менеджмента.

- a) **Единоначалия и коллегиальность**
- b) Организация
- c) Достижение цели
- d) Планирование

5. Среди условий, что перечислены ниже, выберите такие, которые определяют успех организации.

- a) Наличие формальных и неформальных организаций.
- b) Выход на внешний рынок.
- c) Способность к выживанию, результативности, практической реализации.
- d) **Наличие современных технологий**

6. В чем состоит основное отличие формальных и неформальных организаций.

- a) В количестве членов организаций

- b) В контактах с внешней средой
- c) **В способе возникновения**
- d) В связях между членами организации

7. Организация – это:

- a) Группа людей, которые владеют определенными ресурсами
- b) **Группа людей, которые владеют определенными ресурсами, имеют общее руководство и общие цели+**
- c) Группа людей, деятельность которых сознательно, направленно или спонтанно координируется для достижения определенной цели
- d) Группа лиц, которые имеют общее руководство

8. Менеджер выполняет межличностную роль

- a) **Лидера**
- b) Предпринимателя
- c) Распределителя информации
- d) Менеджера кризисных ситуаций

9. Непрерывная последовательность взаимосвязанных действий по реализации функций планирования, организации и контроля – это процесс

- a) созидания
- b) **управления**
- c) обновления
- d) целеполагания

10. К общим функциям менеджмента, отражающим содержание основных стадий процесса управления, относится

- a) **планирование**
- b) делегирование
- c) мотивация
- d) коммуникации

11. Делегирование базируется на

- a) уровне квалификации
- b) **полномочиях и ответственности**
- c) мотиве и модификации поведения
- d) справедливости (равенстве)

12. Комплексной функцией менеджмента, включающей в себя функции учета, оценки и анализа, является

- a) организация
- b) **контроль**
- c) делегирование
- d) коммуникация
- e) мотивация

13. Управление - это

- a) способность систем к реализации программ в процессе информационного взаимодействия управляющей и управляемой подсистем
- b) совокупность элементов, соединенных отношениями, порождающими интегративные качества

с) сознательная деятельность людей по стабилизации социальных систем, сохранении их целостности, устойчивости, оптимизации функции с целью обеспечения удовлетворения общественных потребностей+

14. Деловая культура учреждения культуры тесно связана с формированием благоприятного климата в коллективе, что в целом отражается на создании условий для развития _____ потенциала сотрудников, их мотивации

Ответ: **творческого**

15. Среди организационных _____ учреждений культуры можно выделить следующие: стремление к успешности и признанию, поддержание творческой атмосферы и деловой дисциплины, ориентация на достижение целей, значимость потребительского спроса на культурные услуги, ориентация на социальные партнерства и пр.

Ответ: **ценностей**

16. Важную роль в некоммерческих организациях играет активное использование различных форм _____ партнерства

Ответ: **социального**

17. _____ – это такая некоммерческая организация, которая не владеет своей собственностью, а распоряжается ею на основе оперативного управления

Ответ: **Учреждение**

18. Собственником имущества государственных учреждений культуры является _____, которое является учредителем, а, следовательно, финансирует их деятельность

Ответ: **государство**

19. Менеджмент — это область человеческих знаний, позволяющих осуществлять функцию _____ в организации

Ответ: **управления**

20. Организация — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей _____

Ответ: **цели**

21. Набор поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению культуры или конкретной должности менеджера, – это _____

Ответ: **роль**

22. _____ – это процесс определения целей, направлений и содержания деятельности учреждения культуры, постановка задач и оценка необходимых для их решения ресурсов

Ответ: **планирование**

23. В организациях сферы культуры _____ заключается в целевом распределении интеллектуальных, финансовых, материальных, кадровых и иных ресурсов с тем, чтобы определить наиболее эффективное их использование

Ответ: **планирование**

24. _____ характеризует основные виды деятельности организации, помогает сосредоточиться на целях деятельности учреждения культуры, а также позволяет сформировать для внешней среды понятный образ учреждения

Ответ: **миссия**

25. _____ цели учреждений культуры тесно связаны с выполнением ими социальных целей (воспитание, духовное развитие, раскрытие творческого потенциала личности и т.д.), и с этим связано отличие их стратегий от стратегий коммерческих фирм.

Ответ: **стратегические**

26. _____ целями в учреждениях культуры является предвосхищение тех результатов, которых должны добиться отделы, секторы и другие подразделения

Ответ: **тактическими**

27. Процесс определения _____ предполагает, прежде всего, выявление тенденций развития учреждения культуры

Ответ: **целей**

28. Определение целей любой организации предполагает анализ _____ среды для определения возможностей и угроз, которые выявляются в политико-экономической и социокультурной среде, в отношениях с конкурентами, с потребителями и т.д.

Ответ: **внешней**

29. _____ – это социальный процесс, направленный на удовлетворение потребностей и желаний индивидов и групп посредством создания и предложения обладающих ценностью товаров и услуг и свободного обмена ими с другими людьми

Ответ: **маркетинг**

30. Если в коммерческой фирме маркетинговые стратегии обеспечивают процесс получения прибыли, то в некоммерческой организации маркетинговые стратегии способствуют осуществлению _____ идей, программ, событий, процессов

Ответ: **социально значимых**

31. _____ маркетинг направлен на решение социальных проблем и предполагает выполнение ряда шагов по донесению до общества определенного рода товаров и услуг, в реализации которых извлечение прибыли не является основной целью

Ответ: **социальный**

32. В рамках _____ учреждения культуры могут ставить задачи повышения спроса на конкретные культурные услуги

Ответ: **маркетинга**

33. В связи с этим следует отметить, что маркетинг в сфере культуры должен быть направлен, прежде всего, на _____, тогда как в других сферах маркетинг делает акцент скорее на товаре

Ответ: **потребителя**

34. Маркетинговая стратегия учреждения культуры зависит от характера культурной услуги, ее особенностей, от потребителя и его характеристик, от показателей рынка и наличия конкурентов, а также от _____ возможностей учреждения

Ответ: **ресурсных**

35. В сфере культуры большое значение имеют _____ методы маркетинга, поскольку потребитель чаще всего в учреждении культуры не ищет дешевизны, а стремится получить качественную культурную услугу (комфортную, престижную, запоминающуюся и т.д.)

Ответ: **неценовые**

36. При разработке _____ стратегии учреждения культуры нередко рекомендуют учитывать современные тенденции развития общества (компьютеризацию, развитие средств массовой коммуникации и пр.), особенности национально-культурного развития населения, региональную специфику социокультурной сферы, общественную структуру и иные аспекты внешней среды

Ответ: **маркетинговой**

37. В _____ учреждения культуры, как правило, входят факторы: технологические, экономические, политические, социокультурные и др.

Ответ: **макросреду**

38. К факторам _____ учреждения культуры можно отнести: потребители, конкуренты, органы государственной и местной власти, прочие элементы внешней среды

Ответ: **микросреды**

39. Менеджером в сфере культуры может быть _____ учреждения культуры, института культуры или государственного органа, который регламентирует деятельность в сфере культуры

Ответ: **руководитель**

40. Деятельность учреждений в сфере культуры очень часто связана с процессами _____, что обуславливает необходимость создания благоприятного климата, поддержания атмосферы сотрудничества, созидания и выполнения общего дела

Ответ: **творчества**

41. В менеджменте некоммерческих организаций организации (частные лица, фирмы), которые являются источниками внебюджетных поступлений называют _____

Ответ: **донорами**

42. Сотрудничество учреждений культуры с различными организациями, органами власти, фондами, частными лицами в наши дни все чаще называют социальным _____

Ответ: **партнерством**

43. _____ - является важным направлением работы менеджера культуры, поскольку данная практика предполагает решение ряда проблем: аренда помещений, транспортные услуги, информационное обеспечение и прочие виды расходов, с помощью которых может быть реализован тот или иной социокультурный проект

Ответ: **фандрейзинг**

44. Корпоративный _____ – это некое внутреннее начало, определяющее поведение, действия, решения людей, разделяющих цели фирмы и испытывающих чувство принадлежности к ней

Ответ: **дух**

45. _____ — вид экономической сделки, в процессе которой происходит обмен денежных средств, товаров, услуг, работ на возможности размещения рекламы, проведения PR-мероприятий, стимулирования сбыта и др., характеризуется исключительно коммерческими интересами

Ответ: **спонсорство**

46. _____ — _____ добровольная _____ бескорыстная (безвозмездная _____ или _____ на _____ льготных _____ условиях) _____ в _____ различных формах поддержка физических и юридических лиц в общепользовных целях
Ответ: **благотворительность**

47. _____ - организация и поддержка общественно значимых мероприятий в просветительских целях (преимущественно в сфере культуры и искусства)
Ответ: **меценатство**

48. _____ - _____ средства _____ целевого _____ финансирования (денежные _____ средства _____ или _____ иное _____ имущество), _____ выделяемые на _____ конкурсной _____ основе _____ и _____ предоставляемые _____ безвозмездно и безвозвратно с последующим отчетом об их целевом использовании
Ответ: **грант**

49. _____ — _____ это _____ физические _____ и _____ юридические _____ лица, занимающиеся _____ организацией _____ и _____ поддержкой _____ общественно значимых мероприятий в просветительских целях (преимущественно в сфере культуры и искусства)
Ответ: **меценаты**

50. _____ — _____ физические и юридические лица, оказывающие различные формы поддержки на условиях распространения рекламы, организации коммерческих выставок, пресс-конференций, реализации продукции, использования помещений спонсируемого и др.
Ответ: **спонсоры**

УК-6 СЕМЕСТР 8

1. Ценовая политика культурной организации определяется прежде всего _____ целями ее деятельности
Ответ: **социальными**

2. Чем выше _____ уровень человека, тем больше он интересуется такими видами искусства как литература, театр, живопись, опера, а также проявляет повышенное стремление к освоению культурных ценностей в целом и повышению личного культурного уровня
Ответ: **образовательный**

3. Для организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры, использование маркетингового подхода означает разработку, реализацию и оценку _____ технологий социально-культурной и культурно-просветительской деятельности посредством изучения требований потенциальных потребителей в сфере и на территории, охватываемой деятельностью организации
Ответ: **инновационных**

4. Маркетинг социально-культурной сферы— это использование маркетинговых технологий в сфере культуры, организациями, осуществляющими социокультурную деятельность для наиболее полного удовлетворения потребностей потребителя и получения максимального _____ эффекта для общества в целом и отдельных групп населения
Ответ: **социального**

5. Применяя _____ маркетинга, учреждение культуры может работать на целевом сегменте, обеспечить продажи на целевом сегменте за счет глубокого понимания потребностей покупателей, успешно конкурировать с другими организациями сферы культуры благодаря лучшему знанию потребностей покупателей и тенденций в развитии рынка, повысить доход или завоевать большую долю рынка в зависимости от целей

Ответ: **технологии**

6. Культурные _____ – это «условия и услуги, предоставляемые организациями и физическими лицами для удовлетворения гражданами своих культурных потребностей

Ответ: **блага**

7. Основной _____ целью, которую преследует маркетинг в сфере культуры, учёные видят в «способствовании улучшению, культурному обогащению жизни отдельного человека и общества в целом»

Ответ: **социальной**

8. Чтобы стать успешной организация культуры и искусства обязана быть _____

Ответ: **клиентоориентированной**

9. Организации сферы культуры необходимо чувствовать своего _____, делать всё возможное, чтобы обслуживать и удовлетворять его нужды и желания, но делать все это в соответствии со своей миссией и бюджетом

Ответ: **клиента**

10. В зависимости от текущих целей, поставленных перед рекламным проектом культурного учреждения, очевидной становится _____ доминанта то одной, то другой её природы

Ответ: **информационная**

11. В контексте субъектов культуры, _____ коммуникация способна активизировать приток посетителей, то есть потребителей культурных благ

Ответ: **рекламная**

12. _____ помогает увеличить потенциальную аудиторию, способствует формированию имиджа организации культуры и тому, чтобы производители данных услуг сами стремились к повышению их качества

Ответ: **реклама**

13. _____ - является наиболее эффективным способом коммуникативного воздействия на потребителя рынка услуг, и именно использование средств рекламы способствует процветанию культурной продукции и убеждению целевой аудитории её приобретать

Ответ: **реклама**

14. Менеджмент — это профессионально осуществляемое управление любой хозяйственной деятельностью предприятия в рыночных условиях, направленное на получение прибыли путем рационального использования _____.

Ответ: **ресурсов**

15. Цели всех организаций культуры включают преобразование _____ для достижения результатов.

Ответ: **ресурсов**

16. Организационная культура есть набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции _____, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Ответ: **работников**

17. Маркетинг продукции социокультурного назначения основывается на концепции «4Р» (продукт – product, _____ – price, доведение продукта до потребителя – place, продвижение продукта – promotion).

Ответ: **цена**

18. _____ - это система отношений по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий за счет денежных фондов, которые формируются из уплачиваемых взносов (премий).

Ответ: **страхование**

19. Сущность рекламной деятельности определяется в числе прочих такой функцией рекламы как воспитание в человеке разумных _____. Ответ: **потребностей**

20. Реклама, цель которой, убедить покупателя в том, что он поступил правильно, купив именно этот товар, является _____.

Ответ: **подкрепляющей**

21. К мероприятиям «паблик рилейшенз» (public relations) не относится _____ реклама.

Ответ: **коммерческая**

22. Брэнд – это _____, символ, дизайн или образ, применяемый для идентификации товара или фирмы.

Ответ: **имя**

23. К недобросовестной относят рекламу недостоверную, _____, заведомо ложную, скрытую.

Ответ: **неэтичную**

24. Связи с общественностью (public relations) – это продолжительные усилия, направленные на создание и _____ доброжелательных отношений и взаимопонимания между организацией и общественностью. Ответ: **поддержание**

25. Процесс обеспечения достижения организацией своих целей – это _____.

Ответ: **контроль**

26. Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и/или целей организации – это _____.

Ответ: **мотивация**

27. Направление или вид управленческой деятельности, характеризующийся обособленным комплексом задач и осуществляемый специальными приемами и способами это _____ управления.

Ответ: **функция**

28. _____ - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

Ответ: **адаптация**

29. Ротация кадров применяется в качестве фактора _____ мотивации, способствуя накоплению разносторонних знаний и обогащению сотрудника опытом

Ответ: **трудовой**

30. Выбранное по какому-либо критерию оптимизации наиболее эффективное из всех альтернативных вариантов – это _____ решение.

Ответ: **оптимальное**

31. Маркетинг – это процесс согласования возможностей организации и _____ потребителей.

Ответ: **запросов**

32. Определяющими факторами формирования _____ потенциала коллектива являются следующие: уровень развития трудового потенциала отдельного работника, повышения качества его рабочей силы (образовательной, специальной, профессиональной подготовки), его отношения к труду, самоорганизации и самодисциплины; степень развития синергетического эффекта, зависящего от уровня и форм организации совместного труда работников, рационального сочетания индивидуальных и коллективных интересов, внедрения новых высокоэффективных мотиваций труда.

Ответ: **трудового**

33. Цели и методы _____ зависят от миссии и стратегии организации, взаимоотношений между владельцами и наемным персоналом, используемого стиля управления

Ответ: **мотивации**

34. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры _____ типа.

Ответ: **вертикального**

35. _____ подход как инструмент управления человеческими ресурсами организаций сферы культуры дает четкое определение профессиональных и поведенческих требований, предъявляемых к сотруднику в зависимости от его профессии, занимаемой должности и выполняемых задач

Ответ: **компетентностный**

36. _____ стимулы – это стимулы, не требующие инвестиций компании, но оказывающие влияние на социально-психологический климат в организации. Ответ: нематериальные

37. _____ мотивация сотрудников организации сферы культуры и искусства – это стремление добиться успеха в своей деятельности

Ответ: **положительная**

38. _____ – это созданная за счёт добровольных взносов доля имущества некоммерческой организации, которая передаётся в доверительное управление профессиональной компании для извлечения прибыли, используемой для финансирования деятельности некоммерческой организации

Ответ: **эндаумент**

39. Что является объектом и субъектом менеджмента?

- а) технические ресурсы
- б) **люди**
- с) финансовые ресурсы

d) технологии

40. Главной задачей менеджера является:

- a) максимизация прибыли
- b) организация труда персонала
- c) **получение максимальной отдачи от имеющихся ресурсов**
- d) налаживание системы внутрифирменных коммуникаций

41. В системе управления организацией - объект управления - это?

- a) связующая подсистема
- b) управляющая подсистема
- c) финансовая подсистема
- d) **управляемая подсистема**

42. В системе управления организацией - субъект управления - это?

- a) **управляющая подсистема**
- b) управляемая подсистема
- c) связующая подсистема
- d) финансовая подсистема

43. Использование ситуационного подхода предполагает прежде всего:

- a) анализ человеческих отношений в группе
- b) систематическое нормирование труда сотрудников
- c) **развитие «ситуационного мышления»**
- d) все ответы неверны

44. Процессный подход рассматривает управление как

- a) **непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций**
- b) взаимодействие работников
- c) определённую ситуацию
- d) совокупность элементов системы

45. Необходимость адаптации к внешней среде – основной принцип:

- a) **теории естественного отбора**
- b) теории зависимости от ресурсов
- c) теории жизнеспособности структуры
- d) теории конкуренции

46. Что поступает в организацию из внешней среды?

- a) нормативы
- b) отчетные данные
- c) цели
- d) **ресурсы**

47. Что поступает во внешнюю среду из организации?

- a) внутриотраслевые нормативы
- b) информация
- c) ресурсы
- d) **отчетные данные**

48. Кто находится на вершине управленческой пирамиды?

- a) технические исполнители

- b) **руководитель**
- c) гл. специалисты
- d) зав. цеха

49. Что не является внутренней переменной организации?

- a) структура
- b) цель
- c) люди
- d) **законодательство**

50. Как могут быть связаны между собой функциональные звенья в организационной структуре управления?

- a) вертикальными связями
- b) **горизонтальными связями**
- c) функциональными связями
- d) всеми перечисленными связями

Темы для исследовательских, информационных проектов:

1. Социокультурный менеджмент как компонент культурной политики.
2. История предпринимательства и меценатства в России.
3. Менеджмент арт-бизнеса.
4. Менеджмент современного искусства.
5. Менеджмент выставочной деятельности.
6. Менеджмент прикладного художественного творчества.
7. Менеджмент в кинематографии.
8. Управление сферой кинематографии в советский период.
9. Управление творческими коллективами (хореографическими, музыкальными, театральными)
10. Менеджмент шоу-бизнеса в России.
11. Менеджмент зарубежного шоу-бизнеса.
12. Управление учреждением дополнительного образования (детские театральные, спортивные школы, дома творчества).
13. Организация детского летнего отдыха.
14. Управление учреждением культуры (ДК, культурные центры).
15. Менеджмент сценической деятельности.
16. Менеджмент библиотечного дела.
17. Менеджмент музыкального исполнительского искусства.
18. Менеджмент молодежных общественных организаций.
19. Менеджмент международных общественных организаций
20. Менеджмент издательского дела.
21. Менеджмент теле-индустрии.
22. Менеджмент теле-индустрии за рубежом.
23. Менеджмент радио-индустрии (FM, гос. радио).
24. Менеджмент зарубежных радиостанций.
25. Менеджмент частной фирмы в социокультурной сфере.
26. Менеджмент социокультурной анимации (гостиницы, рестораны, санатории).
27. Управление международными организациями в социокультурной сфере.

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Особенности менеджмента в сфере культуры.
2. Система механизмов менеджмента.
3. Механизмы передачи информации в учреждениях культуры. Признаки информационной системы менеджмента.
4. Понятие, сущность и основные компоненты организационной культуры.
5. Корпоративная культура. Фирменный стиль учреждений КС.
6. Система разработки организационных документов «Устав», «Положение», «Договор», «Должностная инструкция» в учреждениях культуры.
7. Планирование культурной деятельности в современных условиях.
8. Виды и содержание планов в сфере культуры.
9. Разработка этапов планирования в учреждениях КС.
10. Организация деятельности по управлению кадрами. Содержание и методы подбора компетентного персонала.
11. Требования к работникам сферы культуры.
12. Применение санкций, как определённой меры воздействия на подчиненных.
13. Особенности деятельности менеджера культурной сферы.
14. Переподготовка и повышение квалификации персонала учреждений КС
15. Учёт и отчётность в сфере культуры.
16. Система контроля в учреждениях культуры.
17. Организация и проведения ревизии в учреждениях клубного типа.
18. Организационные отношения в коллективе.
19. Виды и методы стимулирования творческого персонала.
20. Содержание мотивации и виды мотивов.
21. Лидерство и социально-психологическое содержание руководства.
22. Виды стилей руководства.
23. Основные менеджерские характеристики. Управленческие способности.
24. Преодоление конфликтов в трудовом коллективе.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.