

Автономная некоммерческая организация высшего образования

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Сухолет Ирина Наумовна

Должность: ректор

Дата подписания: 27.11.2023 22:12:07

Уникальный программный ключ:

90b04a8fcdf24f39034a47d003e725667d57043e870b41a3cee22df0848bbe2c



ПРИЛОЖЕНИЕ 5 К ООП

УТВЕРЖДЕНО УЧЕНЫМ СОВЕТОМ ИСИ В СОСТАВЕ ООП

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО  
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**АРТ-МЕНЕДЖМЕНТ В ТВОРЧЕСКИХ ИНДУСТРИЯХ**

Образовательная программа

**Арт-менеджмент и проектирование в творческих индустриях**

Направление подготовки

**38.04.02 Менеджмент**

Уровень высшего образования

**Магистратура**



**Разработчик оценочных средств:**

- Рыженкова Наталья Евгеньевна, заведующий кафедрой менеджмента в сфере культуры и искусства, кандидат экономических наук, доцент

© Рыженкова Наталья Евгеньевна

© АНО ВО «Институт  
современного искусства»



Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся базируется на перечне компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. ФОС обеспечивает объективный контроль достижения всех результатов обучения, запланированных для модуля.

ФОС включает в себя:

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и уровня овладения формирующимися компетенциями в процессе освоения дисциплины – перечень экзаменационных вопросов, макет экзаменационного билета, вопросы к текущему контролю, примеры тестов к промежуточной аттестации.

## **1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ**

<b>Код и содержание компетенции</b>
<b>ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления</b>
<b>Индикаторы и результаты обучения. Дескрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижения результатов обучения). Критерии оценивания</b>
<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- актуальные тренды государственной политики в сфере культуры и искусства и актуальные нормативные федеральные и региональные документы, регулирующие сферу культуры и искусства;</li><li>- категорийный аппарат (термины, понятия, подходы), модели экономической, организационной и управленческой теорий в объеме, необходимом для решения профессиональных задач арт-менеджмента и проектирования в творческих индустриях;</li><li>- инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной и управленческой теорий, для решения профессиональных задач;</li></ul>



<p>- практики управления для решения профессиональных задач и алгоритмы выявления приоритетов в достижении задач арт-менеджмента и проектирования в творческой индустрии;</p>
<p><b>Знать на высоком уровне:</b> практики управления для решения профессиональных задач и алгоритмы выявления приоритетов в достижении задач арт-менеджмента и проектирования в творческой индустрии; инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной и управленческой теорий, для решения профессиональных задач;</p>
<p><b>Знать на среднем уровне:</b> категоричный аппарат (термины, понятия, подходы), модели экономической, организационной и управленческой теорий в объеме, необходимом для решения профессиональных задач арт-менеджмента и проектирования в творческих индустриях;</p>
<p><b>Знать на низком уровне:</b> актуальные тренды государственной политики в сфере культуры и искусства и актуальные нормативные федеральные и региональные документы, регулирующие сферу культуры и искусства;</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности;</li><li>- осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук;</li><li>- применять инструментарий экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления;</li></ul>
<p><b>Уметь на высоком уровне:</b> осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук;</p>
<p><b>Уметь на среднем уровне:</b> применять инструментарий экономико-математического моделирования для постановки и решения типовых задач выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления;</p>
<p><b>Уметь на низком уровне:</b> использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности;</p>
<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- постановкой профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук;</li><li>- алгоритмом решения профессиональных задач, представленных в виде кейсов на основе анализа ситуации, установок и эмоционального состояния участников с применением техник эффективного ведения диалога.</li></ul>



**Владеть на высоком уровне:** алгоритмом решения профессиональных задач, представленных в виде кейсов на основе анализа ситуации, установок и эмоционального состояния участников с применением техник эффективного ведения диалога;

**Владеть на среднем уровне:** алгоритмом решения профессиональных задач, представленных в виде кейсов на основе анализа ситуации, установок и эмоционального состояния участников с применением техник эффективного ведения диалога;

**Владеть на низком уровне:** постановкой профессиональных задач, используя понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой наук.

#### **Код и содержание компетенции**

**ОПК-3 Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды**

**Индикаторы и результаты обучения. Дескрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижения результатов обучения).  
Критерии оценивания**

**Знать:**

- правовое обеспечение деятельности в сфере принятия обоснованных организационно-управленческих решений и их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;
- особенности поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросскультурных взаимодействий;
- варианты решения поставленных профессиональных задач и способы их решения с учетом критериев организационной эффективности;
- способы принятия организационно-управленческих решений в условиях возникновения рисков, ответственность при их принятии;
- оценки рисков и возможных социально-экономических последствий организационных и управленческих решений;
- формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые организационно-управленческие решения в различных, в том числе и в нестандартных, ситуациях;

**Знать на высоком уровне:** способы принятия организационно-управленческих решений в условиях возникновения рисков, ответственность при их принятии; оценки рисков и возможных социально-экономических последствий организационных и управленческих решений; формы и стимулирующие механизмы ответственности за принятые организационно-управленческие решения в различных, в том числе и в нестандартных, ситуациях;

**Знать на среднем уровне:** особенности поведения субъектов социально-



<p>экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросскультурных взаимодействий; варианты решения поставленных профессиональных задач и способы их решения с учетом критериев организационной эффективности;</p>
<p><b>Знать на низком уровне:</b> правовое обеспечение деятельности в сфере принятия обоснованных организационно-управленческих решений и их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений. в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамичной среды;</li><li>- формулировать проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат менеджмента и, при необходимости, смежных экономических и социальных наук;</li><li>- анализировать стандартные и нестандартные ситуации при принятии организационно-управленческих решений и свою ответственность;</li><li>- действовать в условиях риска и нести ответственность за принятые решения;</li><li>- формировать необходимую информационную базу, нести ответственность за принятые организационно-управленческие решения в условиях возникновения рисков;</li><li>- прогнозировать ответное поведение участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.) для принятия стратегических и операционных управленческих решений;</li></ul>
<p><b>Уметь на высоком уровне:</b> анализировать стандартные и нестандартные ситуации при принятии организационно-управленческих решений и свою ответственность;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- действовать в условиях риска и нести ответственность за принятые решения;</li></ul> <p>прогнозировать ответное поведение участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.) для принятия стратегических и операционных управленческих решений;</p>
<p><b>Уметь на среднем уровне:</b> использовать законодательные, нормативные и методические документы в процессе принятия организационно-управленческих решений. в условиях сложной (в том числе кросскультурной) и динамичной среды;</p>
<p><b>Уметь на низком уровне:</b> формулировать проблемы и ситуации профессиональной деятельности, используя язык и аппарат менеджмента и, при необходимости, смежных экономических и социальных наук.</p>
<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- способностью самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях</li></ul>



сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;

- методами обеспечения надежности информации для принятия решений в условиях возникновения рисков;
- способностью нести ответственность за принятые решения;
- методами оценки операционной, организационной эффективности и социальной значимости арт-менеджмента и проектирования творческих проектов в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;
- методами и приемами анализа ситуации в условиях возникновения рисков при принятии организационно-управленческих решений.

**Владеть на высоком уровне:** способностью нести ответственность за принятые решения; методами оценки операционной, организационной эффективности и социальной значимости арт-менеджмента и проектирования творческих проектов в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды; методами и приемами анализа ситуации в условиях возникновения рисков при принятии организационно-управленческих решений;

**Владеть на среднем уровне:** способностью самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды;

**Владеть на низком уровне:** методами обеспечения надежности информации для принятия решений в условиях возникновения рисков.

#### Код и содержание компетенции

**ПК-3 Способен управлять процессом подготовки творческих проектов и практической реализацией культурно-просветительских (досуговых) и художественно-творческих проектов и программ, включая участие в их реализации в качестве руководителя (продюсера, куратора, арт-менеджера)**

**Индикаторы и результаты обучения. Дескрипторы - основные признаки освоения компетенций (показатели достижения результатов обучения.**

#### Критерии оценивания

**Знать:**

- требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства;
- методики, используемые в проектном управлении для определения целей и постановки задач;
- инструменты проектного финансирования;
- системный анализ, теорию принятия решений;
- методы и модели управления проектами;
- принципы мотивации персонала и управления персоналом;
- управление персоналом;

**Знать на высоком уровне:** требования законодательства Российской Федерации



<p>и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере государственно-частного партнерства; инструменты проектного финансирования;</p> <p>методики, используемые в проектном управлении для определения целей и постановки задач;</p>
<p><b>Знать на среднем уровне:</b> системный анализ, теорию принятия решений; методы и модели управления проектами;</p>
<p><b>Знать на низком уровне:</b> принципы мотивации персонала и управления персоналом; управление персоналом;</p>
<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- собирать, анализировать, систематизировать сведения и данные, документировать требования к процессам организации, их ресурсному обеспечению;</li><li>- анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях рынка;</li><li>- применять программное обеспечение (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией;</li><li>- использовать справочно-правовые системы в целях актуализации правовых документов;</li><li>- использовать справочно-правовые системы в целях актуализации правовых документов;</li><li>- осуществлять постановку задач, распределять функции внутри команды проекта государственно-частного партнерства;</li><li>- вести деловые переговоры по различным сделкам с целью согласования взаимных интересов участников проекта государственно-частного партнерства;</li><li>- собирать, анализировать, систематизировать сведения и данные, документировать требования к проектам и процессам организации, их ресурсному обеспечению;</li></ul>
<p><b>Уметь на высоком уровне:</b> анализировать данные о факторах, ценах и тенденциях рынка; применять программное обеспечение (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) для работы с информацией; осуществлять постановку задач, распределять функции внутри команды проекта государственно-частного партнерства;</p>
<p><b>Уметь на среднем уровне:</b> собирать, анализировать, систематизировать сведения и данные, документировать требования к процессам организации, их ресурсному обеспечению; вести деловые переговоры по различным сделкам с целью согласования взаимных интересов участников проекта государственно-частного партнерства; собирать, анализировать, систематизировать сведения и данные, документировать требования к проектам и процессам организации, их ресурсному обеспечению;</p>
<p><b>Уметь на низком уровне:</b> использовать справочно-правовые системы в целях актуализации правовых документов; использовать справочно-правовые системы в целях актуализации правовых документов; осуществлять постановку задач, распределять функции внутри команды проекта государственно-частного</p>





партнерства.
<b>Владеть:</b> - основными прикладными программными средствами и информационными технологиями, применяемыми в сфере управления проектами; - методами исследования, правилами и условиями выполнения работ; - требованиями, предъявляемыми к технической документации, материалам; - методами проведения технических расчетов и определения экономической эффективности исследований и разработок; - основами экономики, организации труда и управления; - принципами мотивации, управления персоналом, требованиями охраны труда.
<b>Владеть на высоком уровне:</b> методами исследования, правилами и условиями выполнения работ; требованиями, предъявляемыми к технической документации, материалам; методами проведения технических расчетов и определения экономической эффективности исследований и разработок;
<b>Владеть на среднем уровне:</b> основными прикладными программными средствами и информационными технологиями, применяемыми в сфере управления проектами;
<b>Владеть на низком уровне:</b> основами экономики, организации труда и управления; принципами мотивации, управления персоналом, требованиями охраны труда.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ И ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И УРОВНЯ ОВЛАДЕНИЯ ФОРМИРУЮЩИМИСЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

### **2.1. Методические материалы по проведению текущего контроля**

#### **2.1.1. Формы текущего контроля**

Текущий контроль – систематическая проверка компетенций, знаний, умений, навыков обучающихся, проводимая преподавателем на аудиторных занятиях в соответствии с учебной программой. Текущий контроль включает в себя тематический контроль – контроль знаний по темам и разделам дисциплины с целью оценивания этапов формирования компетенций, знаний, умений, навыков обучающихся, усвоенных ими после изучения логически завершенной части учебного материала.

К текущему контролю относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях;



- по результатам выполнения заданий;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов.

Формами текущего контроля по дисциплине являются: тесты.

### **Перечень вопросов (заданий) к тестированию**

#### **Выберите один или несколько вариантов ответа:**

1. Что понимается под арт-менеджментом?
  - а) управление человеческим коллективом в процессе общественного производства
  - б) целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации
  - в) управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д.
  - г) деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений
  
2. В какой стране появился менеджмент?
  - а) Аргентине;
  - б) Бразилии;
  - в) Польше;
  - г) США.
  
3. Какая из данных теорий арт-менеджмента опиралась в основном на использование личного опыта менеджеров?
  - а) теория организационной культуры;
  - б) количественная теория менеджмента;
  - в) ситуационная теория менеджмента;
  - г) теория массового обслуживания.
  
4. Особенности арт-менеджмента обусловлены:
  - а) спецификой некоммерческой деятельности;
  - б) спецификой производимой продукции (товаров, услуг);
  - в) спецификой законодательства, регулирующего деятельность в сфере культуры.
  
5. В рамках классической школы управления были разработаны:
  - а) основные приемы формализации управленческих задач;
  - б) основные теории мотивации;



- в) принципы определения нормы управляемости;
- г) рамки ответственности мастера и рабочего.

6. Исторически арт-менеджмент развивался:

- а) по мере развития социально-экономической среды;
- б) революционным путем;
- в) эволюционным путем;
- г) на основе научных школ управления.

7. Общими функциями арт-менеджмента являются:

- а) управление, планирование, координация, контроль;
- б) планирование, организация, координация, мотивация и контроль;
- в) организация, мотивация, кооперация и контроль;
- г) маркетинг и реклама.

8. Причины тех или иных поступков людей наиболее серьезно стала изучать:

- а) классическая (административная) школа;
- б) школа поведенческих наук;
- в) школа научного управления;
- г) школа человеческих отношений.

9. Понятие «социальный человек» ввел:

- а) Мери Паркер;
- б) Фредерик Герцберг;
- в) Элтон Мэйо.

10. Учреждения культуры важны тем, что они:

- а) осуществляют социально значимую деятельность;
- б) приносят доход;
- в) обеспечивают нравственное воспитание.

11. Инструменты формирования мотивации включают:

- а) социальная мотивация, корпоративная мотивация, система вознаграждений;
- б) материальная мотивация, социальная мотивация, система вознаграждений;
- в) материальная мотивация, социальная мотивация, корпоративная мотивация, система вознаграждений.

12. Задачами менеджмента являются:

- а) тактическая;



- б) стратегическая;
- в) оперативная;
- г) поддержание устойчивости фирмы и всех ее элементов и ее развитие;
- д) контроль результатов деятельности и внесение коррективов.

13. Функции менеджмента – это ...

- а) виды управленческой деятельности, которые обеспечивают формирование управленческого влияния.
- б) отдельные виды управленческой деятельности, которые увеличивают эффективность руководства;
- г) отдельные управленческие процессы, направленные на увеличение продуктивности труда подчиненных.

14. Принципы менеджмента определяют:

- а) способы деятельности членов организации;
- б) правила взаимодействия между членами организации;
- в) нормы управленческой деятельности;
- г) отношения, в соответствии с которыми должна создаваться, функционировать и развиваться система управления;
- д) правильно все вышесказанное;
- е) правильно только а) и б).

15. Главное содержание менеджмента:

- а) обеспечение эффективной деятельности организации по достижению ее целей;
- б) интегрированный процесс выработки решений по использованию ресурсов производственно-хозяйственной системы;
- в) организация деятельности аппарата управления производственно-хозяйственной системы;
- г) управление производством, кадрами и финансами для достижения поставленных целей.

Шкала оценки образовательных достижений для тестовых материалов

Количество правильных ответов (%)	Оценка	Критерий оценки
0,81 – 1 (81-100%)	«отлично»/зачтено	Глубокие познания в освоенном материале
0,61 – 0,80 (61-80%)	«хорошо»/зачтено	Материал освоен полностью, без существенных ошибок



0,41 – 0,60 (41-60%)	«удовлетворительно»/зачтено	Материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
0 – 0,40 (0-40%)	«неудовлетворительно»/не зачтено	Материал не освоен, знания студента ниже базового уровня

## 2.2. Методические материалы по проведению промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация – процедура, проводимая в период **зачетно-экзаменационной сессии** с целью оценки качества освоения обучающимися дисциплины на определенном этапе.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает проверку компетенций, а также уровня усвоения пройденного материала.

### 2.2.1 Процедура ЭКЗАМЕНА

#### 2.2.2.1 Форма промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации является экзамен, который проводится в форме тестирования\ собеседования по билетам. Экзаменационный билет содержит два теоретических вопроса. На подготовку ответов отводится 15 минут. Оценка знаний производится по 4-х балльной шкале.

#### 2.2.2.2 Критерии и шкала оценивания

**«Отлично»** Выставляется обучающемуся, показавшему высокий уровень сформированности всех компетенций, всесторонние, систематизированные, глубокие знания дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**«Хорошо»** Выставляется обучающемуся, показавшему уровень сформированности всех компетенций выше среднего или высокий уровень сформированности большей части компетенций, твердо знающему материал, грамотно и по существу излагающему его, умеющему применять полученные знания на практике, но допускающему некритичные неточности в ответе или решении задач.

**«Удовлетворительно»** Выставляется обучающемуся, показавшему уровень сформированности компетенций ниже среднего, фрагментарный,



разрозненный характер знаний, недостаточно точные формулировки базовых понятий, нарушающего логическую последовательность в изложении программного материала, но при этом владеющему основными разделами дисциплины, необходимыми для дальнейшего обучения и способному применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

**«Неудовлетворительно»** Выставляется обучающемуся, компетенции которого сформированы на низком уровне или не сформированы вообще; который не знает большей части основного содержания дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и решать типовые практические задачи.

В случае неудовлетворительной оценки обучающийся имеет право пересдать экзамен в установленном порядке.

### **2.2.2.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и уровня овладения формирующимися компетенциями в процессе освоения дисциплины**

**Перечень вопросов (заданий) для проверки компетенции номер ОПК-1 по дескриптору «знать»:**

1. Учреждения культуры важны тем, что они:
  - а) осуществляют социально значимую деятельность;
  - б) приносят доход;
  - в) обеспечивают нравственное воспитание.
  
2. Разработанный проект утверждает:
  - а) учредитель (вышестоящая инстанция);
  - б) заказчик;
  - в) тот, кто будет распоряжаться выделенными средствами.
  
3. При получении отрицательного ответа от потенциального донора (при отказе в поддержке проекта) следует:
  - а) просить разъяснить причины отказа;
  - б) извиниться за беспокойство;
  - в) продолжать настаивать на предложении.
  
4. Что не относится к основным направлениям культурной политики:
  - а) обеспечение условий по сохранению культурного наследия;
  - б) поддержка творчества;
  - в) разрабатывать программы льготного налогообложения.
  
5. Функцией арт-менеджмента не является:
  - а) планирование;
  - б) информирование;



- в) приватизация;
- г) мотивация.

**Перечень вопросов (заданий) для проверки компетенции номер ОПК-3 по дескриптору «знать»:**

6. Как осуществляется текущий контроль в учреждении культуры?
- а) путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;
  - б) путем наблюдения за работой работников;
  - в) с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;
  - г) путем докладов на сборах и совещаниях;
  - д) вышестоящей структурой.
7. Что должны отражать современные принципы арт-менеджмента?
- а) основные закономерности управления;
  - б) основные связи, которые складываются в системе;
  - в) основные отношения, которые складываются в системе;
  - г) основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе;
  - д) обязательное наличие цели при управлении.
8. Общеметодологические принципы, которые должны лежать в основе анализа среды деятельности учреждения культуры:
- а) принцип конкурентоспособности;
  - б) динамический принцип и принцип сравнительного анализа;
  - в) метод наблюдения;
  - г) системный подход;
  - д) принцип учета специфики предприятия;
  - е) сравнительный подход;
  - ж) комплексный анализ.
9. Критерии действительно эффективной стратегии учреждения культуры:
- а) ментальная правильность выбираемой (разрабатываемой) стратегии;
  - б) ситуационность;
  - в) уникальность;
  - г) будущая неопределенность как стратегическая возможность;
  - д) гибкая адекватность;
  - е) системность;
  - ж) взаимодополняемость.
10. Программа для сферы культуры и искусства включает разделы:
- а) по определению проблемы, формулировке цели и задач, ресурсному обеспечению программы, времени ее реализации, сведения об исполнителях и



организационной структуре, способы контроля и подведения итогов реализации программы;

б) формулировке цели и задач, ресурсному обеспечению программы, времени ее реализации, сведения об исполнителях и организационной структуре, способы контроля и подведения итогов реализации программы

в) по определению проблемы, формулировке цели и задач, ресурсному обеспечению программы, времени ее реализации, сведения об исполнителях и организационной структуре, способы контроля.

**Перечень вопросов (заданий) для проверки компетенции номер ПК-3 по дескриптору «знать»:**

11. Дополнительные средства привлекаются в сферу культуры потому, что:

- а) виды деятельности в ней коммерчески неконкурентны;
- б) необходимо обеспечить занятость работников культуры;
- в) она дает возможность реализации социального партнерства.

12. Государство регулирует деятельность в сфере культуры через функционирование следующих механизмов:

- а) правовой, финансовый, административно-учредительный, контрольный, культурно-политический;
- б) финансовый, административно-учредительный;
- в) налоговый, финансовый, административно-учредительный, контрольный, культурно-политический.

13. Инструменты формирования мотивации включают:

- а) социальная мотивация, корпоративная мотивация, система вознаграждений;
- б) материальная мотивация, социальная мотивация, система вознаграждений;
- в) материальная мотивация, социальная мотивация, корпоративная мотивация, система вознаграждений.

14. Государственное регулирование деятельности в сфере культуры это:

- а) принятие законодательных норм и гарантий;
- б) контроль выполнения законодательства;
- в) выделение средств госбюджета.

15. Рекламные стратегии в сфере культуры:

- а) творческая, стратегия преимущества, концентрированного роста, интегрированного роста, проекционного типа;
- б) творческая, стратегия преимущества, позиционирования, проекционного типа;
- в) концентрированного роста, интегрированного роста, диверсификации, дифференциации.





**Перечень заданий для проверки компетенции номер ОПК-1 по дескриптору «уметь»:**

**Дополните утверждение одним из предложенных вариантов ответа:**

1. Суть проблемы коммуникации состоит в необходимости сознательно ...
  - а) активизировать процессы коммуникации в организации;
  - б) сделать все процессы коммуникации эффективными;
  - в) снижать частоту случаев неэффективной коммуникации;
  - г) упорядочить процессы коммуникации.
  
2. Непрограммируемые (слабоструктурированные) решения принимаются ...
  - а) исключительно редко, поэтому не важно кто их принимает;
  - б) подчиненными и руководителями в зависимости от ситуации;
  - в) только подчиненными;
  - г) только руководителями.
  
3. Конфликт может разворачиваться на уровне ...
  - а) индивида;
  - б) индивида и группы;
  - в) индивида, группы и организации.
  
4. Управленческие решения нельзя классифицировать по признаку ...
  - а) времени;
  - б) рациональности;
  - в) степени формализации
  - г) численности лиц, принимающих решение.
  
5. Современный руководитель должен рассматривать конфликт как ...
  - а) нежелательное явление, с которым надо бороться;
  - б) организационный инструмент помогающий осуществлять изменения;
  - в) реальность, связанную с поведением людей в организации, и не затрагивающую интересы руководителя;
  - г) явление, которое следует приветствовать.

**Перечень заданий для проверки компетенции номер ОПК-3 по дескриптору «уметь»:**

**Дополните утверждение одним из предложенных вариантов ответа:**

6. Умение слушать для руководителя ...
  - а) важно для организации сотрудничества;
  - б) важно для расширения кругозора;
  - в) важно, поскольку он тоже является исполнителем;



г) не столь уж и важно, поскольку он отдает распоряжения.

7. Делегирование вышестоящему начальнику ...

- а) возможно только в исключительных ситуациях;
- б) возможно, но всегда носит разовый характер;
- в) возможно и активно используется подчиненными;
- г) невозможно.

8. В процессе делегирования психологические проблемы возникают у ...

- а) отдельных исполнителей;
- б) подчиненного;
- в) подчиненного и руководителя;
- г) руководителя.

9. Руководящая философия бизнеса, обоснование существования фирмы, не сама цель, а скорее, чувство основной цели фирмы – это ...

- а) политика;
- б) тактика;
- в) миссия;
- г) видение;
- д) план.

10. Достоинством группового решения является ...

- а) информационная обеспеченность;
- б) ответственность;
- в) проявление эффекта эмпатии;
- г) скорость.

**Перечень заданий для проверки компетенции номер ПК-3 по дескриптору «уметь»:**

**Дополните утверждение одним из предложенных вариантов ответа:**

11. Цель организации – это ...

- а) философия и предназначение, смысл существования организации;
- б) предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должны быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки;
- в) конкретные конечные состояния системы или желаемый результат, которого стремиться добиться группа, работая вместе.

12. Строительство или приобретение новых магазинов и складских помещений, реконструкция или модернизация действующих магазинов, формирование эффективного портфеля финансовых инструментов и т.п. – это ... цели.

- а) маркетинговые;
- б) финансово-экономические;



- в) инвестиционные;
- г) инновационные;
- организационные.

13. Личностные качества членов группы такие как ... повышают эффективность её деятельности.

- а) коммуникабельность;
- б) независимость;
- в) самостоятельность;
- г) властолюбие;
- д) стремление доминировать;
- е) страх;
- ж) недоверие;
- з) подозрительность.

14. Государство регулирует деятельность в сфере культуры через функционирование таких механизмов, как правовой, финансовый,.....:

- а) правовой, финансовый, административно-учредительный, контрольный, культурно-политический;
- б) финансовый, административно-учредительный;
- в) налоговый, финансовый, административно-учредительный, контрольный, культурно-политический.

15. Психологический аспект необходимо учитывать при выполнении функции ... в учреждении культуры.

- а) контроля;
- б) учета;
- в) организации;
- г) планирования.

**Перечень заданий для проверки компетенции номер ОПК-1 по дескриптору «владеть»:**

1. Некоммерческая организация – учреждение культуры – в связи с проведением реконструкции распродает часть основных производственных фондов, приобретенных за счет доходов от уставной деятельности.

Вопросы:

- а) Считается ли полученная выручка от реализованного оборудования прибылью?
- б) Как рассчитать стоимость продаваемых ценностей, чтобы не получить убыток и в то же время не платить налог на прибыль, т. е. «выйти в ноль»?

2. В связи с юбилеем работник учреждения культуры (некоммерческая организация) был премирован ценным подарком – музыкальным центром стоимостью 25000 руб.

Вопрос: должен ли работник заплатить подоходный налог?



Варианты ответов:

- а) со всей суммы;
- б) подарок не облагается НДФЛ;
- в) с частичной суммы (с какой).

3. Сотрудник учреждения культуры находился в творческой командировке в Сербии с 1 января по 5 июля 2023 года. Помимо оплаты командировочных расходов, ему производилось начисление должностного оклада. По возвращении он узнал, что ему вместо 13 % НДФЛ начислено 30 % как лицу, не являющемуся налоговым резидентом России, но получающему доход на ее территории. Сотрудник считает, что это незаконно.

Вопрос: Кто прав в данной ситуации?

4. Сотрудник учреждения культуры в 2023 г. получил доход в сумме 540 тыс. рублей. В 2023 г. он затратил на обучение в вузе 110 тыс. рублей.

Вопрос: Какая сумма ему будет возвращена в рамках социального налогового вычета?

5. Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Сейчас я тебе покажу».

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

**Перечень заданий для проверки компетенции номер ОПК-3 по дескриптору «владеть»:**

6. Описать ситуацию (привести пример), когда управленческий контроль отрицательно действует на подчинённых.

7. В рамках арт-менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, и поскольку от этого зависит успех в бизнесе, в практике встречаются следующие варианты:

1. Руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо.

2. Руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял.

3. Руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения.

4. Руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку.



5. Руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения и, выслушав их, принимает решения.

6. Руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта.

7. Руководитель излагает проблему и принимает решение группы.

Какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным? Обоснуйте свою позицию.

8. Принимая на работу сотрудника, руководитель учреждения культуры пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

9. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

10. Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

**Перечень заданий для проверки компетенции номер ПК-3 по дескриптору «владеть»:**

11. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

12. Гражданин получает грант на создание произведения культуры в размере 200 тыс. рублей.

Вопрос: В каком объеме он должен заплатить НДФЛ?



13. В городе существуют три некоммерческие организации, включившие в свое название слово «Россия»:

- а) некоммерческое партнерство Региональный союз огородников;
- б) автономная организация – частная школа хореографии;
- в) коллектив самодеятельного творчества бюджетной организации – городского Дома культуры.

Вопрос: Какая из организаций должна заплатить пошлину за использование слова «Россия»?

14. Сотрудник учреждения культуры получает установленный должностной оклад. Помимо этого, учреждение оплачивает за сотрудника коммунально-бытовые услуги по месту его проживания, проезд к месту работы и обратно, санаторно-курортные услуги.

Вопрос: Являются ли вышеперечисленные услуги доходами сотрудника? Должен ли сотрудник платить на них подоходный налог?

15. Выполнить задания:

а) Письменно приведите пример некоторой системы, укажите ее связи с окружающей средой, входные и выходные параметры, возможные состояния системы, подсистемы.

б) Поясните на примере одной из задач, возникающих в данной системе конкретный смысл понятий «решить задачу» и «решение задачи». в) Поставьте одну проблему для этой системы.

Количество правильных ответов (%)	Оценка	Критерий оценки
0,81 – 1 (81-100%)	«отлично»/зачтено	Глубокие познания в освоенном материале
0,61 – 0,80 (61-80%)	«хорошо»/зачтено	Материал освоен полностью, без существенных ошибок
0,41 – 0,60 (41-60%)	«удовлетворительно»/зачтено	Материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
0 – 0,40 (0-40%)	«неудовлетворительно»/не зачтено	Материал не освоен, знания студента ниже базового уровня