

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Московский государственный институт культуры**

**УТВЕРЖДАЮ:  
Председатель УМС  
Факультета государственной  
культурной политики  
Единак А.Ю.**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
МЕНЕДЖМЕНТ В СФЕРЕ НАРОДНОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Направление подготовки/специальности (код, наименование)**  
51.03.02– Народная художественная культура

**Профиль подготовки/специализация**  
Руководство этнокультурным центром

**Квалификация (степень) выпускника**  
Бакалавр

**Форма обучения**  
Очная, заочная

## Раздел 1. Перечень компетенций

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций
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.	<p><i>Знать:</i> Конституцию РФ, Гражданский и Трудовой кодексы и иные нормативные акты, относящиеся к различным сферам деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> Составлять трудовые договоры, готовить проекты нормативной документации для организации; находить разъяснение к нормативно-правовым актам.</p> <p><i>Владеть:</i> Основами применения законодательной базой в разных видах деятельности.</p>
УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности.	<p><i>Знать:</i> Основы экономических и финансовых вопросов для принятия обоснованных экономических решений.</p> <p><i>Уметь:</i> Использовать экономические и финансовые знания в разных областях жизнедеятельности для принятия обоснованных экономических решений.</p> <p><i>Владеть:</i> Навыками принятия обоснованных экономических и финансовых решений в различных областях жизнедеятельности.</p>
ОПК-3 Способен соблюдать требования профессиональных стандартов и нормы профессиональной этики	<p><i>Знать:</i> Основные этапы и перспективы развития в профессиональной области; требования профессиональных стандартов; нормы профессиональной этики; уровень разработанности и научной обоснованности конкретных проблем и тематик в профессиональной сфере.</p> <p><i>Уметь:</i> Критически оценивать результаты собственных исследований и действий.</p> <p><i>Владеть:</i> Владеть навыками критического анализа и самоконтроля.</p>
ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся сохранением и актуализацией народной художественной культуры в контексте традиционной культуры	<p><i>Знать:</i> Основные тенденции в сохранении и актуализации народной художественной культуры, традиционной народной культуры в современном обществе; - теоретические аспекты планирования административно-организационной деятельности учреждений и организаций, занимающихся сохранением и актуализацией народной художественной культуры в контексте традиционной культуры.</p> <p><i>Уметь:</i> Применять полученные знания для поэтапного и конструктивного планирования и в осуществлении административно-организационной деятельности учреждений и организаций, занимающихся сохранением и</p>

Формируемые компетенции	Индикаторы компетенций
	<p>актуализацией народной художественной культуры в контексте традиционной культуры.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Навыками планирования, проектирования и осуществления административно-организационной деятельности учреждений и организаций, занимающихся сохранением и актуализацией народной художественной культуры в контексте традиционной культуры.</p>
ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях, нести за них ответственность.	<p><i>Знать:</i></p> <p>Теоретические основы стратегического и тактического управления малыми коллективами;</p> <p>- виды и формы управленческой деятельности в нестандартных ситуациях.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>Принимать стратегически взвешенные решения, связанные с особенностями управления малыми коллективами, и нести за них ответственность;</p> <p>- управлять деятельностью коллектива в нестандартных ситуациях.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Навыками оперативного реагирования на нестандартные ситуации и умением предотвратить их возникновение;</p> <p>- способностью прогнозировать возникновение нестандартной ситуации и меру ответственности за принятые решения в управлении малыми коллективами.</p>

**Раздел 2. Типовые и оригинальные контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.**

### **2.1.1 Темы контрольных работ.**

Раздел	Тема контрольной работы
Общая характеристика менеджмента. Виды менеджмента.	<p>Менеджмент в сфере культуры.</p> <p>Эффективность управления в области культуры.</p> <p>Современные технологии менеджмента в сфере народной художественной культуры.</p>
Маркетинг. Особенности маркетинга в сфере культуры.	<p>Современные технологии маркетинга в сфере народной художественной культуры.</p> <p>Отличительные особенности маркетинга в сфере народной художественной культуры.</p>
Реклама и технологии ПР.	<p>Выставка изделий декоративно-прикладного творчества как бренд: эффективные приемы и принципы продвижения.</p> <p>Реклама, PR и взаимодействие со СМИ как средство привлечения дополнительного внимания и средств в сфере народной художественной культуры.</p> <p>PR-технологии в сфере народной художественной культуры.</p> <p>Работа со СМИ в сфере народной художественной культуры .</p>

Управление персоналом	Персонал как объект управления Маркетинг персонала. Управление профессиональным ростом руководителей и специалистов. Управление трудовой мотивацией. Управление развитием персонала. Управление социальным развитием
Организационная структура управления деятельностью коллективом народного художественного творчества	Особенности организации различных мероприятий (концертов, фестивалей, выставок, ярмарок, конкурсов, лотерей) в сфере народной художественной культуры.(по выбору студента). Организация деятельности этнокультурных центров.
Учёт, отчётность и контроль в сфере народной художественной культуры и народного искусства	Государственное (муниципальное) задание для учреждений культуры: расчет стоимости услуг.
Коммуникации в сфере народной художественной культуры и народного искусства. PR.	Маркетинговые коммуникации в сфере народной художественной культуры (PR, FR технологии). Связь с общественностью: концепция и технологии. Брендинг в сфере народной художественной культуры.
Источники финансирования деятельности в сфере культуры	Дополнительное финансирование: организация платных услуг, спонсорство, гранты. Разработка и оптимизация плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры. Фандрейзинг в сфере культуры. Технология спонсоринга в сфере культуры.

## Проектная деятельность (проект) ПК-9

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе обучения.

Цель: решение практических задач и проблем, умение ориентироваться в информационном пространстве и достичь сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Включает подготовку проекта по следующей тематике (на выбор студента):

- Проект учреждения социально-культурного профиля.
  - Проект социально-культурного мероприятия.
- Написание грантового проекта.

## 2.1. Задания репродуктивного уровня

## 2.1.1. Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением «О формировании фонда тестовых заданий по дисциплине»;

### Тест № 1

№ п/п	Компетенция (часть компетенции)	Вопрос	Варианты ответов
1.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	1. Как осуществляется текущий контроль в организации?	1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях; 2. Путем наблюдения за работой работников; 3. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами; 4. Путем докладов на сборах и совещаниях; 5. Вышестоящей структурой.
2.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?	1. Специалисты; 2. Работники; 3. Руководители; 4. Отдельные руководители; 5. Министерства.
3.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	3. Контроль - это:	1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации; 2. Вид человеческой деятельности; 3. Наблюдение за работой персонала организации; 4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий; 5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.
4.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:	1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала; 2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала; 3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала; 4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала; 5. Постоянно повышать квалификацию персонала.
5.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	5. Контроль должен быть:	1. Объективным и гласным; 2. Гласным и действенным; 3. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным. 4. Эффективным; 5. Текущим.
6.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое	6. Что является основной мотивации труда в японских	1. Получение высоких материальных вознаграждений; 2. Гармонизация между трудом и

	управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	корпорациях?	капиталом; 3. Признание заслуг; 4. Постоянное повышение квалификации персонала; 5. Достижение конкурентного преимущества
7.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	7. Оперативные планы разрабатываются сроком на:	1. Полгода, месяц, декаду, неделю; 2. По рабочим дням; 3. 3-5 лет; 4. 1 год; 5. 10 лет.
8.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	8. Под планированием понимают:	1. Вид деятельности; 2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации; 3. Перспективу развития; 4. Состояние организации; 5. Интеграцию видов деятельности.
9.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	9. Организационное планирование осуществляется:	1. Только на высшем уровне управления; 2. На высшем и среднем уровнях управления; 3. На среднем уровне управления; 4. На всех уровнях управления; 5. Определение потребностей подчиненных.
10.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	10. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:	1. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения; 2. Установление целей организации; 3. Определение путей и средств выполнения заданий; 4. Определение способов достижения целей организации; 5. Моделирование действий организации.
11.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	11. К средствам мотивации труда не относятся:	1. Вознаграждения; 2. Проведение производственных совещаний; 3. Повышение квалификации персонала; 4. Обеспечение условий для самовыражения; 5. Объявление благодарности.
12.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить	12. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит	1. Справедливости; 2. Потребностей; 3. Вознаграждений; 4. Ожиданий; 5. Предположений.

	организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	вознаграждение основывается следующая теория мотивации:	
13.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	13. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:	1. Планирование, организация, мотивация, контроль; 2. Организация, планирование, контроль, мотивация; 3. Планирование, организация, контроль, мотивация; 4. Мотивация, контроль, планирование, организация; 5. Стратегия, планирование, организация, контроль.
14.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	14. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?	1. До фактического начала выполнения работ; 2. После, выполнения запланированных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. После достижения поставленных целей.
15.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	15. Когда осуществляется текущий контроль в организации?	1. После выполнения определенных работ; 2. До фактического начала выполнения определенных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. Тогда, когда удобно коллективу.
16.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	16. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?	1. Достижение личных целей; 2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач; 3. Исполнение принятых управленческих решений; 4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного; 5. Побуждение работников к деятельности.
17.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	17. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:	1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей; 2. Побуждение себя к эффективной деятельности; 3. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей; 4. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;
18.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях,	18. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:	1. Создание, становление, развитие, возрождение; 2. Рождение, зрелость; 3. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение; 4. Рождение, зрелость, возрождение; 5. Создание, развитие, зрелость, старение.

	нести за них ответственность		
19.	С ПК-10 пособность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	19. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:	1. Потребители, конкуренты, законы; 2. Цели, задачи; 3. Персонал, технологии; 4. Структура управления; 5. Потребители.
20.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	20. Что следует понимать под миссией организации?	1. Основные задания организации; 2. Основные функции организации; 3. Основное направление деятельности; 4. Четко выраженные причины существования; 5. Основные принципы организации.
21.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	21. Если Вам придется объяснять что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:	1. Объединение людей для выполнения определенных работ; 2. Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели; 3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы; . 4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей; 5. Объединение людей по интересам.
22.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	22. К внутренней среде относятся:	1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; 4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль ; 5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.
23.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	23. К внешней среде организации относятся: ?	1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; 4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль; 5. Партнеры, персонал, социально-

			психологические условия.
24.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность К-13	24. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?	1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации; 2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом; 3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников; 4. В организации интересы одного работника или группы не должен преобладать над интересами организации в целом; 5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.
25.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	25. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?	1. Выполнение всеми работниками поставленных заданий; 2. Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта; 3. Выполнение менеджерами поставленных заданий; 4. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий; 5. Полное подчинение работников руководящему аппарату.
26.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	26. Что должны отражать современные принципы менеджмента?	1. Основные закономерности управления; 2. Основные связи, которые складываются в системе; 3. Основные отношения, которые складываются в системе; 4. Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе; 5. Обязательное наличие цели при управлении.
27.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	27. Что является основой управления какой либо системы?	1. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования; 2. Методы менеджмента; 3. Функции менеджмента; 4. Финансовые ресурсы; 5. Объект менеджмента.
28.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	28. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?	1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси; 2. В Киевской Руси; 3. В Риме и Шумерии; 4. В Шумерии и Македонии; 5. В Русской империи.
29.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое	29. Подход, который требует принятия оптимального	1. Ситуационный подход; 2. Системный подход; 3. Процессный подход;

	управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:	4. Поведенческий подход; 5. Текущий подход.
30	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	30. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:	1. Поведенческим подходом. 2. Процессным подходом; 3. Ситуационным подходом; 4. Системным подходом; 5. Текущим подходом.
31	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	31. Что является составляющим элементом управления?	1. Маркетинг; 2. Менеджмент; 3. Экономические процессы; 4. Социально-экономические процессы; 5. Финансы.
32	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	32. Каким методам управления организациями сегодня принадлежит ведущая роль?	1. Экономическим; 2. Социально-психологическим; 3. Организационно-распорядительным; 4. Распорядительным; 5. Социально-экономическим.
33	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	33. К первичным потребностям относятся:	1. Психологические; 2. Физиологические; 3. Экономические; 4. Материальные; 5. Социальные.
34	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	34. Мотивация базируется на:	1. Потребностях и самовыражении; 2. Потребностях и вознаграждениях; 3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей; 4. Удовлетворении всех людей; 5. Самовыражении и вознаграждениях.
35	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	35. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:	1. Премии; 2. Премии и ценные подарки; 3. Ценные подарки и зарплата; 4. Зарплата; 5. Премии и зарплата.
36	ПК-11 Владение основными	36. К этапам разработки целевых	1. Выявление проблемы; 2. Разработка концепции;

методами разработки организационно-управленческих проектов и целевых программ сохранения и развития народной художественной культуры с использованием возможностей этнокультурных центров, клубных учреждений, музеев, средств массовой информации, коллективов народного художественного творчества, учебных заведений, домов народного творчества, фольклорных центров и других организаций и учреждений этнокультурной направленности	государственных программ не относится:	3. Разработка проекта программы; 4. Реализация программы; 5. Контроль за реализацией программы.
--	--	---

## **Ключи к тестовым заданиям**

### **Тест № 1**

<b>№ вопроса</b>	<b>Правильный ответ</b>
1	3
2	3
3	1
4	1
5	3
6	2
7	1
8	2
9	4
10	1
11	4
12	4
13	1
14	2
15	3
16	2
17	3
18	3
19	2
20	4
21	2
22	3
23	2
24	4
25	2
26	4

27	1
28	3
29	1
30	4
31	1
32	1
33	2
34	2
35	4
36	4,5

## Тест № 2

№ п/п	Компетенция (часть компетенции)	Вопрос	Варианты ответов
1	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	7. Оперативные планы разрабатываются сроком на:	1. Полгода, месяц, декаду, неделю; 2. По рабочим дням; 3. 3-5 лет; 4. 1 год; 5. 10 лет.
2.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	8. Под планированием понимают:	1. Вид деятельности; 2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации; 3. Перспективу развития; 4. Состояние организации; 5. Интеграцию видов деятельности.
3.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	9. Организационное планирование осуществляется:	1. Только на высшем уровне управления; 2. На высшем и среднем уровнях управления; 3. На среднем уровне управления; 4. На всех уровнях управления; 5. Определение потребностей подчиненных.
4.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества	10. Если Вам придется объяснять, что представляет собой функция планирования, то Вы скажете что это:	1. Установление целей и задач развития объектов управления, определение путей и средств их достижения; 2. Установление целей организации; 3. Определение путей и средств выполнения заданий; 4. Определение способов достижения целей организации; 5. Моделирование действий организации.
5.	ПК-9 Способность планировать и осуществлять административно-	8. Под планированием понимают:	1. Вид деятельности; 2. Отделённый вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние

	организационную деятельность учреждений и организаций, занимающихся развитием народной художественной культуры и народного художественного творчества		организации; 3. Перспективу развития; 4. Состояние организации; 5. Интеграцию видов деятельности.
6.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	1. Как осуществляется текущий контроль в организации?	1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях; 2. Путем наблюдения за работой работников; 3. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами; 4. Путем докладов на сборах и совещаниях; 5. Вышестоящей структурой.
7.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	2. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?	1. Специалисты; 2. Работники; 3. Руководители; 4. Отдельные руководители; 5. Министерства.
8.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	3. Контроль - это:	1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации; 2. Вид человеческой деятельности; 3. Наблюдение за работой персонала организации; 4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий; 5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.
9.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:	1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала; 2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала; 3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала; 4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала; 5. Постоянно повышать квалификацию персонала.
10.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	5. Контроль должен быть:	1. Объективным и гласным; 2. Гласным и действенным; 3. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным. 4. Эффективным; 5. Текущим.
11.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить	6. Что является основой мотивации труда в японских корпорациях?	1. Получение высоких материальных вознаграждений; 2. Гармонизация между трудом и капиталом; 3. Признание заслуг;

	организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность		4. Постоянное повышение квалификации персонала; 5. Достижение конкурентного преимущества
12.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	11. К средствам мотивации труда не относятся:	1. Вознаграждения; 2. Проведение производственных совещаний; 3. Повышение квалификации персонала; 4. Обеспечение условий для самовыражения; 5. Объявление благодарности.
13.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	12. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:	1. Справедливости; 2. Потребностей; 3. Вознаграждений; 4. Ожиданий; 5. Предположений.
14.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	13. В соответствии с концепцией Мескона основные (общие) функции управления реализуются в следующем порядке:	1. Планирование, организация, мотивация, контроль; 2. Организация, планирование, контроль, мотивация; 3. Планирование, организация, контроль, мотивация; 4. Мотивация, контроль, планирование, организация; 5. Стратегия, планирование, организация, контроль.
15.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	14. Когда осуществляется заключительный контроль в организации?	1. До фактического начала выполнения работ; 2. После, выполнения запланированных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. После достижения поставленных целей.
16.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	15. Когда осуществляется текущий контроль в организации?	1. После выполнения определенных работ; 2. До фактического начала выполнения определенных работ; 3. В ходе проведения определенных работ; 4. Тогда, когда удобно руководителю; 5. Тогда, когда удобно коллективу.
17.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	16. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?	1. Достижение личных целей; 2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач; 3. Исполнение принятых управленческих решений; 4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного; 5. Побуждение работников к деятельности.
18.	ПК-10	17. Если вам придется	1. Процесс достижения поставленных

	Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:	перед администрацией целей; 2. Побуждение себя к эффективной деятельности; 3. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей; 4. Способ влияния на персонал с целью достижения целей;
19.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	18. Определяются следующие фазы жизненного цикла организации:	1. Создание, становление, развитие, возрождение; 2. Рождение, зрелость; 3. Рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение; 4. Рождение, зрелость, возрождение; 5. Создание, развитие, зрелость, старение.
20.	С ПК-10 поспособность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	19. К основным составляющим элементам внутренней среды организации не относятся:	1. Потребители, конкуренты, законы; 2. Цели, задачи; 3. Персонал, технологии; 4. Структура управления; 5. Потребители.
21.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	20. Что следует понимать под миссией организации?	1. Основные задания организации; 2. Основные функции организации; 3. Основное направление деятельности; 4. Четко выраженные причины существования; 5. Основные принципы организации.
22.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	21. Если Вам придется объяснять что следует понимать под организацией, Вы скажете, что это:	1. Объединение людей для выполнения определенных работ; 2. Сознательное объединение людей, которое действует на основании определенных процедур и правил и совместно реализует определенную программу или цели; 3. Группа людей, которые совместно реализуют определенные программы; 4. Группа людей, которые объединяются на основе симпатии друг к другу для реализации личных целей; 5. Объединение людей по интересам.
23.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	22. К внутренней среде относятся:	1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; 4. Планы, прогнозы, организационная

			структура, мотивация, контроль ; 5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.
24.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	23. К внешней среде организации относятся: ?	1. Поставщики, трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребители, конкуренты; 2. Состояние экономики, изменения в политике, социальная культура, НТП, технологии, групповые интересы, международная среда; 3. Цели, кадры, задачи, структура, технология, организационная культура; 4. Планы, прогнозы, организационная структура, мотивация, контроль; 5. Партнеры, персонал, социально-психологические условия.
25.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность К-13	24. Как можно объяснить сущность принципа «подчиненность личного интереса общему»?	1. В организации всегда должен учитываться только личный интерес руководителей организации; 2. Интерес одного работника должен преобладать над интересами организации в целом; 3. Интерес отдельных менеджеров должен преобладать над интересами отдельных групп работников; 4. В организации интересы одного работника или группы не должны преобладать над интересами организации в целом; 5. Интерес организации не должен преобладать над интересами коллектива.
26.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	25. Что предусматривает дисциплина как принцип менеджмента?	1. Выполнение всеми работниками поставленных заданий; 2. Четкое придерживание администрацией предприятия и его персоналом заключенного коллективного договора и контракта; 3. Выполнение менеджерами поставленных заданий; 4. Выполнение работниками аппарата управления поставленных заданий; 5. Полное подчинение работников руководящему аппарату.
27.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	26. Что должны отражать современные принципы менеджмента?	1. Основные закономерности управления; 2. Основные связи, которые складываются в системе; 3. Основные отношения, которые складываются в системе; 4. Основные свойства, связи и отношения управления, которые складываются в системе; 5. Обязательное наличие цели при управлении.
28.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое	27. Что является основой управления какой либо системы?	1. Принципы, которые отражают рыночные условия хозяйствования; 2. Методы менеджмента;

	управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность		3. Функции менеджмента; 4. Финансовые ресурсы; 5. Объект менеджмента.
29.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	28. Где по мнению отечественных и зарубежных специалистов менеджмента формировалась практика управления организацией?	1. В Шумерии, Македонии, Риме, Киевской Руси; 2. В Киевской Руси; 3. В Риме и Шумерии; 4. В Шумерии и Македонии; 5. В Русской империи.
30.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	29. Подход, который требует принятия оптимального решения, которое зависит от соотношения взаимодействующих факторов - это:	1. Ситуационный подход; 2. Системный подход; 3. Процессный подход; 4. Поведенческий подход; 5. Текущий подход.
31.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	30. Если управление рассматривает все процессы и явления в виде целостной системы, которая имеет новые качества и функции, которые отсутствуют у элементов, которые их составляют, то мы имеем дело с:	1. Поведенческим подходом. 2. Процессным подходом; 3. Ситуационным подходом; 4. Системным подходом; 5. Текущим подходом.
32.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	31. Что является составляющим элементом управления?	1. Маркетинг; 2. Менеджмент; 3. Экономические процессы; 4. Социально-экономические процессы; 5. Финансы.
33.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	32. Каким методам управления организациями сегодня принадлежит ведущая роль?	1. Экономическим; 2. Социально-психологическим; 3. Организационно-распорядительным; 4. Распорядительным; 5. Социально-экономическим.
34.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	33. К первичным потребностям относятся:	1. Психологические; 2. Физиологические; 3. Экономические; 4. Материальные; 5. Социальные.
35.	ПК-10 Способность осуществлять	34. Мотивация базируется на:	1. Потребностях и самовыражении; 2. Потребностях и вознаграждениях;

	стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность		3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей; 4. Удовлетворении всех людей; 5. Самовыражении и вознаграждениях.
36.	ПК-10 Способность осуществлять стратегическое и тактическое управление малыми коллективами, находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, нести за них ответственность	35. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:	1. Премии; 2. Премии и ценные подарки; 3. Ценные подарки и зарплата; 4. Зарплата; 5. Премии и зарплата.
37.	ПК-11 Владение основными методами разработки организационно-управленческих проектов и целевых программ сохранения и развития народной художественной культуры с использованием возможностей этнокультурных центров, клубных учреждений, музеев, средств массовой информации, коллективов народного художественного творчества, учебных заведений, домов народного творчества, фольклорных центров и других организаций и учреждений этнокультурной направленности	36. К этапам разработки целевых государственных программ не относится:	1. Выявление проблемы; 2. Разработка концепции; 3. Разработка проекта программы; 4. Реализация программы; 5. Контроль за реализацией программы.

## **Ключи к тестовым заданиям**

### **Тест № 1**

<b>№ вопроса</b>	<b>Правильный ответ</b>
1	1
2	2
3	4
4	1
5	2
6	3
7	3
8	1
9	1
10	3
11	2
12	4
13	4
14	1

15	2
16	3
17	2
18	3
19	3
20	2
21	4
22	2
23	3
24	2
25	4
26	2
27	4
28	1
29	3
30	1
31	4
32	1
33	1
34	2
35	2
36	4,5

### Оценивание выполнения тестов (пример)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность выполнения;	Выполнено 95% заданий предложенного теста
Хорошо		Выполнено 80 % заданий предложенного теста, однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно		Выполнено 65 % заданий предложенного теста.
Неудовлетворительно		Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или даны неверные ответы, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).

## 2.1.2. Вопросы для опроса:

### Раздел 1.

1. Раскройте содержание термина «менеджмент» и термина «культура».
2. Назовите основные характерные особенности современного этапа развития менеджмента.
3. Охарактеризуйте основные свойства культурных услуг.
4. Какое влияние может оказывать сфера культуры на общество и на экономику региона?
5. В чем состоит основное предназначение менеджера культуры?
6. Каковы основные особенности менеджмента в сфере культуры?
7. Назовите этапы развития менеджмента. 8. Как соотносятся понятия «культура» и «управление»?

### Раздел 2.

1. Назовите типы некоммерческих организаций и их отличия от коммерческих.
2. Каковы основные признаки и свойства организации?
3. Как раскрывается связь между организацией и внешней средой?
4. Какие функции менеджмента могут действовать в учреждениях культуры?
5. Назовите и кратко охарактеризуйте механизмы менеджмента в сфере культуры. 6. Что такое целеполагание и как оно осуществляется в организации?
7. В чем состоят особенности менеджмента некоммерческой организации?
8. Опишите основные закономерности, принципы и методы менеджмента.
9. Какие основные виды деятельности осуществляют учреждения культуры?

### Раздел 3.

1. Назовите основные принципы государственной культурной политики в России.
2. Каковы основные полномочия Министерства культуры РФ и Департамента культуры одного из российских регионов?
3. Каковы функции Общественных советов по культуре?
4. Какие нормативно-правовые акты регулируют деятельность в сфере культуры?
5. Назовите и кратко охарактеризуйте модели культурной политики.
6. Что такое культурная политика?
7. В чем состоят основные аспекты для формирования новой модели государственного управления сферой культуры?
8. Опишите основную структуру государственных органов, управляющих сферой культуры.
9. В чем состоят ключевые аспекты оптимизации культурной политики?
10. Какие проблемы существуют в области нормативно-правового обеспечения культурной деятельности?

### Раздел 4.

1. В чем состоит преимущества использования проектирования в сфере культуры?
2. Каковы основные этапы проекта?
3. Что такое миссия?
4. Какие общие задачи стоят перед реализацией федеральных и региональных программ в сфере культуры? В чем их отличия?
5. Что такое стратегия и тактика в работе учреждения культуры?
6. Назовите и кратко охарактеризуйте основные виды планов.
7. В чем заключается необходимость стратегического планирования?
8. Почему планирование является важной функцией менеджмента в сфере культуры?
9. Сформулируйте миссию одного из учреждений культуры вашего региона.
10. В чем состоят сходства и отличия между программой и проектом?

### Критерии оценки

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения задания; 2. Качество выполнения заданий; 3. Самостоятельность выполнения заданий	Задание выполнено самостоятельно. При этом выбран правильный алгоритм решения, в выполненных упражнениях нет ошибок; правильно и полностью выполнены все задания
Хорошо		Задания выполнены самостоятельно, полностью выполнены все задания, нет существенных ошибок (допущено не более трех несущественных ошибок); или правильно, но неполно выполнено одно из заданий.
удовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно, полностью выполнены все задания, но при этом допущены две существенные ошибки или правильно, но неполно выполнены два задания.
неудовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно полностью, но при этом допущено более двух существенных ошибок или правильно, но неполно выполнил три и более задания.

## 2.2. Задания реконструктивного уровня:

### 2.2.1. Контрольная работа

Раздел	Тема контрольной работы
Общая характеристика менеджмента. Виды менеджмента.	Менеджмент в сфере культуры. Эффективность управления в области культуры. Современные технологии менеджмента в сфере культуры
Маркетинг. Особенности маркетинга в сфере культуры.	Современные технологии маркетинга в сфере культуры. Отличительные особенности маркетинга в сфере культуры
Реклама и технологии ПР.	Вставка изделий декоративно-прикладного творчества как бренд: эффективные приемы и принципы продвижения. Реклама, PR и взаимодействие со СМИ как средство привлечения дополнительного внимания и средств. PR-технологии в сфере народной художественной культуры. Работа со СМИ в сфере народной художественной культуры .
Управление персоналом	Персонал как объект управления Маркетинг персонала. Управление профессиональным ростом руководителей и специалистов. Управление трудовой мотивацией. Управление развитием персонала. Управление социальным развитием
Организационная структура управления деятельностью коллективом народного художественного творчества	Особенности организации различных мероприятий (концертов, фестивалей, выставок, ярмарок, конкурсов, лотерей). По выбору студента. Организация деятельности этнокультурных центров.

Учёт, отчётность и контроль в сфере народной художественной культуры и народного искусства	Государственное (муниципальное) задание для учреждений культуры: расчет стоимости услуг.
Коммуникации в сфере народной художественной культуры и народного искусства. PR.	Маркетинговые коммуникации в сфере народной художественной культуры (PR, FR технологии). Связь с общественностью: концепция и технологии. Брендинг в сфере народной художественной культуры.
Источники финансирования деятельности в сфере культуры	Дополнительное финансирование: организация платных услуг, спонсорство, гранты. Разработка и оптимизация плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры. Фандрейзинг в сфере культуры. Технология спонсоринга в сфере культуры.

## Критерии оценки

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	4. Качество выполнения заданий; 5. Самостоятельность выполнения заданий	Задания выполнены самостоятельно, выполнены правильно от 85 до 100 % заданий
Хорошо		Задания выполнены самостоятельно, Задания выполнены самостоятельно, выполнено правильно от 70 до 84 % заданий
Удовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно, выполнено правильно от 55 до 69 % заданий
Неудовлетворительно		Задания выполнены самостоятельно, выполнено правильно менее 55 % заданий

## 2.3. Задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня

### 2.3.1. Темы рефератов:

01. Основные характерные особенности современного этапа развития менеджмента.
02. Основные свойства культурных услуг.
03. Влияние сферы культуры на общество и на экономику региона.
04. Основное предназначение менеджера культуры.
05. Основные особенности менеджмента в сфере культуры.
06. Типы некоммерческих организаций и их отличия от коммерческих.
07. Основные признаки и свойства организации сферы культуры
08. Связь между организацией и внешней средой.
09. Основные функции менеджмента, действующие в учреждениях культуры.
10. Назовите и кратко охарактеризуйте механизмы менеджмента в сфере культуры.
11. Целеполагание: принципы осуществления в организации.
12. Основные особенности менеджмента некоммерческой организации.
13. Основные закономерности, принципы и методы менеджмента.
14. Основные виды деятельности учреждений культуры.

15. Основные принципы государственной культурной политики в России.
16. Основные полномочия Министерства культуры РФ и Департамента культуры одного из российских регионов.
17. Основные функции Общественных советов по культуре.
18. Нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность в сфере культуры.
19. Культурная политика: современный аспект.
20. Основные аспекты для формирования новой модели государственного управления сферой культуры.
21. Основная структура государственных органов, управляющих сферой культуры.
22. Ключевые аспекты оптимизации культурной политики.
23. Какие проблемы существуют в области нормативно-правового обеспечения культурной деятельности.

#### **2.3.2. Темы для дискуссии:**

- Докажите или опровергните утверждение: «Фандрейзинг — технология, свойственная как сфере культуры, так и социально-культурной сфере в целом».
- Докажите утверждение: «Организации культуры отличаются высокой диверсификацией источников финансирования».
- В чем рациональность практики ряда стран, где часть бюджетных средств идет на «непосредственное финансирование потребителя» в социально-культурной сфере.

#### **2.3.3. Проектная деятельность (проект) ПК-9**

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе обучения.

Цель: решение практических задач и проблем, умение ориентироваться в информационном пространстве и достичь сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Включает подготовку проекта по следующей тематике (на выбор студента):

- Проект учреждения социально-культурного профиля.
- Проект социально-культурного мероприятия.
- Написание грантового проекта.

### **2.4. Промежуточная аттестация не предусмотрена**

### **2.5. Итоговая аттестация (зачет с оценкой)**

Экзаменационные вопросы

1. Роль менеджмента и маркетинга в управлении, планировании, развитии учреждений культуры. Особенности менеджмента и маркетинга в сфере народной художественной культуры.
2. Трактовки понятия «Менеджмент» в научной литературе. Функции менеджмента. Цели менеджмента в сфере народной художественной культуры.
3. Характеристики современного менеджмента. Маркетинг и инновация. Технологии управления в сфере народной художественной культуры.
4. Инновационный менеджмент, понятие инновации. Комплексный анализ деятельности как основа инновационных разработок. Управление инновациями.
5. Стратегический менеджмент. Понятие стратегии управления в сфере народной художественной культуры.
6. Понятие планирования. Программный метод управления. Бизнес-план.
7. Финансовый менеджмент.

8. Технология фандрейзинга, ее организационное, информационное и техническое обеспечение. Планирование фандрейзинговых компаний.
9. Информационный менеджмент в сфере народной художественной культуры.
10. Понятие и сущность маркетинга. Маркетинг и культура. Маркетинг в сфере народной художественной культуры
11. Принципы сегментирования рынка. Виды маркетинга по возможности охвата рынка.
12. Методы продвижения этнокультурных услуг на потребительском рынке.
13. Понятие ценообразования и ценовой политики. Виды цен.
14. Коммерческий и некоммерческий маркетинг. Социальный маркетинг.
15. Понятие рекламы. Виды рекламы по целям, источникам финансирования. Функции рекламы.
16. Рекламные средства, носители и факторы рекламы.
17. Принципы и правила проведения рекламной кампании (план мероприятий, адресность, дизайн, ритмы, фактическая основа, языковой стиль).
18. Опыт рекламной деятельности в российской сфере культуры.
19. Планирование и проведение PR- кампаний.
20. Социально-психологические аспекты менеджмента.
21. Системы стимулирования и мотивации труда.
22. Принципы работы кадровой службы, требования к расстановке кадров. Оценка эффективности работы и аттестация.
23. Управление сопротивлением.
24. Лидерство и стили руководства. Управленческие решения.
25. Понятие корпоративной культуры, имиджа. Методы поддержания корпоративной культуры.
26. Особенности менеджмента в народной художественной культуре и народном искусстве.
27. Пути развития народной художественной культуры в русле решения управленческих проблем.
28. Подготовка менеджеров в сфере народной художественной культуры. Условия работы и основные требования к менеджеру в сфере народной художественной культуры.
29. Общие принципы менеджмента в преломлении к сфере народной художественной культуры.
30. Формирование целей или целеполагание. Общие и специфические цели. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели.
31. Миссия организации. Стратегия и тактика организации. Прогнозирование как основа определения цели и стратегии ее достижения организацией.
32. Задачи менеджмента. Типологизация задач по характеру их влияния на деятельность организации.
33. Определение функции менеджмента. Общие, специальные и вспомогательные функции, их характеристики.
34. Методы менеджмента. Особенности выбора методов управления в учреждениях этнокультурного профиля.
35. Организационно-управленческие основы работы коллектива народного художественного творчества.
36. Планирование и учет работы коллектива народного художественного творчества. Примерная структура плана работ коллектива народного художественного творчества.
37. Система информационного обеспечения в сфере народной художественной культуры. Задачи и функции системы информационного обеспечения в управлении сферой народной художественной культуры.
38. Деятельность информационно-аналитических, информационно-маркетинговых, рекламных, информационно-издательских и подобных служб по информационному обеспечению и продвижению этнокультурных программ и проектов.
39. Специфика менеджмента в сфере народной художественной культуры Особенности «продуктов» деятельности.

40. Характеристика основных видов маркетинга в сфере народной художественной культуры: коммерческий, социальный, некоммерческий (нонпрофитный).
41. Современные концепции и подходы к управлению персоналом в сфере культуры. Наиболее эффективные методы управления в сфере народной художественной культуры с учетом законов рынка. Новые требования к персоналу в связи с внедрением рыночных отношений. Специфика формирования механизма мотивации работников этнокультурной сферы к повышению эффективности труда. Важность учета не только экономической, но и социальной эффективности управления персоналом в этнокультурной сфере.
42. Учет деятельности учреждения культуры. Роль и значение учета и отчетности. Виды учета и отчетности. Требования к их организации. Текущий учет. Статистический учет и отчетность. Творческий отчет.
43. Ресурсы PR-технологий и их использование в сфере народного художественного творчества.
44. Основные этапы разработки PR-проектов. Технология проектирования PR и рекламной кампании учреждения культурно-досуговой сферы.
45. Типы экономики культуры в зависимости от механизма ее финансирования.
46. Механизмы финансирования.
47. Технология фандрейзинга.

## 2.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

### Оценивание ответа на зачете (пример, в зависимости от структуры билета)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Полнота и правильность решения практического задания; 3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 4. Самостоятельность ответа; 5. Культура речи;	Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, продемонстрировано знание предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко анализируется соответствующий вопросу раздел дисциплины, ответы на дополнительные вопросы самостоятельны и исчерпывающи, приводятся собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, предложенные практические задания выполнены без ошибок. Контролируемые компетенции ПК-9, ПК-10, ПК-11 сформированы на уровне «высокий».
Хорошо		Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, ответ демонстрирует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность суждений, однако в ответе имеются незначительные неточности (не более двух). Дополнительные вопросы вызвали затруднения – в ответах имеются небольшие неточности. Контролируемые компетенции ПК-9, ПК-10, ПК-11 сформированы на уровне "хорошо"

Удовлетворительно		Дан ответ, свидетельствующий об общем знании материала изучаемой дисциплины, отмечается недостаточная глубина и полнота раскрытия темы, фиксируется знание основных вопросов теории, но слабо сформированы навыки анализа материала, процессов, недостаточны умения выстраивать аргументированные ответы и приводить примеры, отмечается ограниченное владение монологической речью, нарушены логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий (не более 3-4). Контролируемые компетенции ПК-9, ПК-10, ПК-11 сформированы на уровне "удовлетворительно"
Неудовлетворительно		Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, нет ответов на дополнительные и наводящие вопросы преподавателя. Контролируемые компетенции ПК-9, ПК-10, ПК-11 сформированы на уровне "Неудовлетворительно".

### **Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В экзаменационный билет включено два теоретических вопроса и практическое задание, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Экзамен проводится в устной форме. На ответ и решение задачи студенту отводится 10 минут. За ответ на теоретические вопросы студент может получить следующие оценки:

- отлично, за полные ответы на два вопроса и полностью выполненное задание.
- хорошо, за достаточно полные ответы на вопросы, имеющие не более двух неточностей, и полностью выполненное задание; а также за полные ответы на вопросы, но незначительные ошибки при выполнении задания (нерациональное выполнение) и т.д.