

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 21.01.2026 16:21:25
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б.1.В.20 Социология карьеры

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Социология

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Емец Ирина Александровна, канд. филос. наук, доцент кафедры социологии управления

ФИО, ученая степень, ученое звание, должность, наименование кафедры

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Социология карьеры»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль	Социология
Количество разделов дисциплины	1
Часть образовательной программы	Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	Фронтальный опрос, тестовый контроль, доклады, рефераты
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	8
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	108
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	59
Лекционные занятия	24
Практические занятия	
Семинарские занятия	24
Консультации	2
Контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий	9
<i>Самостоятельная работа</i>	49
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачёт с оценкой

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.3 Способен обосновывать траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	<p>Знать:</p> <p>Знает базовые понятия: "карьерная траектория", "личностный рост", "профессиональный рост", "самоменеджмент", "самоорганизация".</p> <p>Знает основные этапы планирования карьеры.</p> <p>Знает ключевые факторы (внутренние и внешние), влияющие на карьеру социолога.</p> <p>Знает классические и современные теории карьеры (например, теорию "карьеры как путешествия", теорию "безграничной карьеры").</p> <p>Знает основные модели и методы самоменеджмента</p> <p>Знает формальные и неформальные институты, регулирующие карьерные возможности для социологов (профстандарты, рынок труда, профессиональные сообщества).</p> <p>Знает критическую социологию карьеры, понимает социальные неравенства (гендерные, возрастные, классовые) в построении карьерных траекторий.</p> <p>Знает стратегии адаптации карьерной траектории в условиях неопределенности (VUCA-мир) и на разных жизненных этапах.</p>	УК-6.3 З-1
		<p>Уметь:</p> <p>Умеет проводить элементарный самоанализ (SWOT-анализ своих компетенций, интересов, ценностей).</p> <p>Умеет формулировать краткосрочные карьерные цели в рамках учебного процесса (например, "успешно пройти практику").</p> <p>Умеет составлять простой план действий на неделю/месяц для достижения учебной цели.</p>	УК-6.3 У-1
		<p>Умеет проектировать среднесрочную карьерную траекторию (на 1-3 года) с учетом полученных знаний о рынке труда социологов.</p> <p>Умеет применять методы самоменеджмента для оптимизации учебной и проектной нагрузки (расставлять приоритеты, бороться с прокрастинацией).</p> <p>Умеет анализировать вакансии и требования работодателей к социологам, сопоставлять их со своим профилем.</p>	УК-6.3 У-2
		<p>Умеет разрабатывать и письменно обосновывать гибкую, альтернативную карьерную траекторию с несколькими сценариями.</p> <p>Умеет применять методы самоорганизации для работы над комплексным, творческим проектом (например, исследовательским или социальным) с нечеткими рамками.</p> <p>Умеет рефлексировать и корректировать свои планы на основе анализа ошибок и изменяющихся внешних условий.</p>	УК-6.3 У-3
		<p>Владеть:</p>	

		<p>Владеет базовыми навыками организации личного рабочего времени для выполнения стандартных учебных заданий.</p> <p>Может с помощью преподавателя представить общее описание своих карьерных устремлений.</p>	УК-6.3 В-1
		<p>Владеет навыком фиксации и рефлексии своих учебных достижений и дефицитов (например, в форме дневника или портфолио).</p> <p>Владеет навыками самопрезентации и аргументации своего профессионального выбора в рамках учебных деловых игр, на защите проекта или практики.</p>	УК-6.3 В-2
		<p>Владеет комплексным навыком управления своей карьерой как проектом: от анализа контекста и целеполагания до реализации, мониторинга и коррекции.</p> <p>Владеет методами самомотивации и устойчивости для преодоления кризисов и неудач в профессиональном развитии.</p>	УК-6.3 В-3
<i>ПК-3: Способен осуществлять системное прогнозирование развития различных сфер социальной деятельности</i>	<i>ПК-3.1: Способен демонстрировать навыки самостоятельного поиска и отбора социологической информации в различных сферах социальной деятельности</i>	<p>Знать:</p> <p>Знает основные типы источников социологической информации (научные статьи, монографии, статистические сборники, базы данных).</p> <p>Знает ключевые отечественные и зарубежные базы данных (например, eLibrary, CyberLeninka, Google Scholar) и официальные источники (Росстат).</p> <p>Знает базовые критерии для оценки источника (авторство, дата публикации, издательство).</p> <p>Знает специализированные источники информации для социологов: отраслевые доклады, профессиональные стандарты, результаты исследовательских проектов (НИР), аналитические порталы по рынку труда (HeadHunter Research, SuperJob).</p> <p>Знает методы информационного поиска (построение поисковых запросов с использованием ключевых слов, тезаурусов).</p> <p>Знает особенности поиска информации в разных социальных сферах (бизнес, НКО, госуправление, наука) и критерии оценки достоверности данных из неакадемических источников (медиа, корпоративные отчеты).</p>	ПК-3.1 З-1
		<p>Уметь:</p> <p>Умеет по заданному алгоритму найти научную литературу по конкретной теме карьеры (например, "молодежная безработица").</p> <p>Умеет отобрать релевантные источники по формальным признакам (соответствие теме, наличие аннотации, научный статус издания).</p> <p>Умеет составлять простейший библиографический список по теме.</p>	ПК-3.1 У-1
		<p>Умеет самостоятельно сформулировать информационный запрос для решения карьерно-социологической задачи (например, "каковы карьерные стратегии выпускников-социологов в ИТ-сфере?").</p> <p>Умеет проводить поиск информации из разнородных источников (академических, профессиональных, статистических, медийных) и сводить их в единый аналитический обзор.</p>	ПК-3.1 У-2

		Умеет критически сопоставлять данные из разных источников, выявлять противоречия и информационные лакуны. Умеет не только отбирать, но и предварительно категоризировать и систематизировать найденную информацию, готовя ее для глубокого содержательного анализа	ПК-3.1 У-3
		<p>Владеть:</p> <p>Владеет базовыми навыками работы с поисковыми системами и академическими базами данных для выполнения стандартных учебных заданий (подготовка реферата, доклада).</p> <p>Владеет навыком структурированного хранения найденной информации (создание папок, использование цитируемых менеджеров на базовом уровне).</p> <p>Может под руководством преподавателя представить обзор найденных по теме источников.</p>	ПК-3.1 В-1
		<p>Владеет технологией мониторинга информационного поля по выбранной карьерной или профессиональной области (настройка оповещений, подписки на ключевых авторов/издания).</p> <p>Владеет культурой корректного цитирования и соблюдения академической этики при использовании найденной информации.</p>	ПК-3.1 В-2
		<p>Владеет навыком создания аналитических записок или дайджестов на основе отобранный информации, формулируя выводы для конкретной аудитории (например, для одногруппников, заказчика-работодателя).</p>	ПК-3.1 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства*
1.	Тема 1. Концепции лидерства	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование
2.	Тема 2. Образы лидера и организаций.	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование

3.	Тема 3. Группы, команды и командообразование.	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3,В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3,В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование
4	Тема 4 Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3,В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3,В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование
5	Тема 5 Карьера в организации	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3,В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3,В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование, Контрольные задания по разделу

6	Тема 6. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование
7	Тема 7. Стресс в условиях трудовой деятельности.	8	ПК-3.1: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3 УК-6.3: 3-1, 3-2, 3-3, У-1, У-2, У-3, В-1, В-2, В-3	Индивидуальный / фронтальный устный / письменный опрос, доклад, сообщение, собеседование

РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«СОЦИОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
	ПЗ / СЗ				Всего за тему	КЗР (CP)	Р (CP)
	ЛЗ	УО*	ТЗ*	РЗ*			
P.1.Т. 1	2	2	2	6	12	6	5
P.1.Т. 2	2	2	2	6	12		
P.1.Т. 3	2	2	2	6	12		
Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
	ПЗ / СЗ				Всего за тему	КЗР (CP)	Р (CP)
	ЛЗ	УО*	ТЗ*	РЗ*			
P.2.Т. 4	2	2	2	6	12		
P.2.Т. 5	2	2	2	6	12		
P.2.Т. 6	2	2	2	6	12		
P.2.Т. 7	2	2	2	6	12		

Итого: 1006	14	14	14	42	84	6	5	5
-------------	----	----	----	----	----	---	---	---

ЛЗ – лекционное занятие;
 УО – устный опрос;
 ТЗ – тестовое задание;
 РЗ – разноуровневые задания;
 ПЗ – практическое занятие;
 СЗ – семинарское занятие;
 КЗР – контроль знаний по Разделу;
 Р – реферат.
 СР – самостоятельная работа обучающегося
 ИЗ – индивидуальное задание

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)
--	--

Тема 1. Концепции лидерства	<p>1. Что общего и в чем принципиальное отличие этих двух концепций? Приведите по одному примеру поведения лидера из каждой концепции.</p> <p>2. Представьте, что вы наследный принц компании, принадлежащей вам. Какие элементы лидерства путями служения вы бы использовали для укрепления доверия среди управленческого персонала и заинтересованных сторон? Какие потенциальные риски вы видите в этой стратегии?</p> <p>3. Представьте себе, что у вас есть команда из студентов, работающих над групповой проектом. На разных этапах проекта (начало: идеи и планирование; середина: работа над задачами; конец: защита проекта) будут актуальны разные стили руководства (ориентированный на задачу, ориентированный на людей, ситуационный). Опишите, какой стиль (или комбинация стилей) будет наиболее эффективен на каждом этапе и почему?</p> <p>4. Опишите ключевую идею этой концепции о "национальном лидерстве". Какие четыре основные характеристики лидера выделяют авторы? Как эти характеристики отличаются от традиционных представлений о лидерстве?</p> <p>5. Где они пересекаются? В чем они наиболее существенно расходятся? В каких ситуациях каждая из этих концепций могла бы быть наиболее эффективной?</p> <p><i>(Цель: провести аналитическое сравнение, выявить сходства и различия)</i></p> <p>6. Классические концепции лидерства (например, ориентированное на задачу, ориентированное на людей) часто фокусировались на личности лидера и его взаимодействии с группой. Насколько актуальны эти концепции сегодня, в условиях беспрецедентного влияния соцсетей, горизонтальности и «корпоративизации» лидерства? Какие новые черты эффективного лидера возникли в цифровую эпоху, выходящие за рамки традиционных моделей?</p> <p>7. Предложите свою «виртуальную» концепцию лидерства, которая могла бы помочь лидерам преуспеть в организациях,</p>
-----------------------------	--

	<p>где главными вызовами являются: глобализация, быстрая технологическая изменчивость, необходимость постоянного обучения и адаптации, сильное чувство социальной ответственности. Какие ключевые элементы и подходы вы бы включили? Какие проблемы и вызовы планируете решить с помощью этой концепции?</p>
Тема 2. Образы лидера и организации.	<p>1. Объясните, чем связаны понятия "образ лидера" и "образ организации". Как формирование одного влияет на формирование другого? Приведите примеры (можно из учебника или практики).</p> <p>2. Представьте, что вы CEO компании. Какой образ лидера вы постараетесь скомпоновать для своих сотрудников? Какие конкретные действия и качества (кроме зарплаты) помогут создать этот образ, если он отличается от нынешнего? (Например, ориентироваться на задачу или на людей).</p> <p>3. Если бы нужно было описать вашу компанию или любую известную компанию одним метафорическим образом (метафора из природы, быта, литературы, фантастики), каким бы он стал? Обоснуйте свой выбор, опираясь на узнаваемость бренда и деятельность компании.</p> <p>4. Проанализируйте и сравните образ "визионерского" лидера и "транзакционного" лидера с точки зрения ожиданий от организации. Какой тип лидера породит в обществе образ "лидерствующей" или "прибыльной", а какой – "социальной" или "инновационной" организации?</p> <p>5. Как взаимодействие образа лидера <i>внутри</i> компании (управляющие, сотрудники) и <i>вне</i> компании (инвесторы, партнеры, общественность) в совокупности формирует целостный "образ организации"? Приведите аргументы.</p> <p>6. Почему во время реформирования старой системы или запуска новой организации часто меняется образ лидера? Какие риски возникают, если ожидания сотрудников и внешних стейкхолдеров не совпадают с образом нового лидера?</p> <p>7. Назовите ключевые элементы, из которых складывается "образ организации" в глазах внешних и внутренних стейкхолдеров. Как на каждом из этих элементов должен отражаться образ лидера, чтобы образ организации был положительным и соответствующим ее целям?</p>

	<p>Подготовьте краткий ответ, выделяя основные аспекты.</p> <p>8. Поделитесь примером ситуации из жизни (из учебы, предыдущей работы или просто наблюдения), где вам или кому-то из коллег запомнился очень четкий "образ лидера" или "образ организации". Какие качества или действия формировали этот образ?</p> <p>9. Что общего и в чем принципиально различается образ лидера в государственных и коммерческих организациях?</p>
Тема 3. Группы, команды и командообразование.	<p>1. Как вы понимаете термины "группа" и "команда"? Объясните основные различия между ними с точки зрения их целей, взаимозависимости и структуры.</p> <p>2. Какие ключевые характеристики или черты обычно присущи эффективным командам (teams)?</p> <p>3. Опишите основные этапы или факторы, которые влияют на формирование эффективной команды (процесс командообразования).</p> <p>4. Какие факторы могут способствовать повышению эффективности работы команды? Какие факторы, наоборот, мешают?</p> <p>5. Каковы основные критерии, которые используются при формировании (составлении) команды для достижения конкретной цели?</p> <p>6. В чем может проявляться влияние современных технологий на взаимодействие членов команды и на процесс командообразования?</p> <p>7. Какие характеристики лидера или лидера команды могут способствовать или мешать процессу командообразования и эффективной работе команды?</p>
Тема 4 Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов	<p>1. Дефензивные действия (Deviant Behavior) и конфликт. Дайте определения этим понятиям. Как вы понимаете основные различия между функционально полезными и отклонениями/конфликтами и деструктивными/вредными? Приведите примеры.</p> <p>2. Навыки диагностики. Какие ключевые навыки или качества должен обладать лидер, чтобы эффективно выявить причины возникновения девиаций или конфликтов в его команде или организации?</p> <p>3. Подходы к принятию решений. Опишите разные подходы к решению проблем, вызванных девиациями или конфликтами</p>

	<p>(например, принуждение, нейтрализация, прямое исправление, системное изменение). В чем заключается суть каждого из них и в каких ситуациях они могут быть эффективны?</p> <p>4. Роль лидера в восстановлении контроля. Как лидер должен правильно реагировать на обнаружение девиантного поведения или возникший конфликт, чтобы не усугубить ситуацию и не подорвать доверие команды?</p> <p>5. «Запретный плод». Почему в некоторых случаях именно конфликт может привлекать больше внимания к важным, но скрытым проблемам организации? Как это может быть использовано или усложнено лидером?</p> <p>6. Различия в стилях руководства. Приведите примеры того, как разные стили руководства (например, авторитарный, демократический, либеральный) могут влиять на появление девиаций или конфликтов, а также на то, как лидер должен их решать.</p> <p>7. Конструктивный vs. деструктивный конфликт. Как лидер может превратить потенциально деструктивный конфликт в конструктивную силу для решения проблем и улучшения командной работы? Какие ключевые условия этому способствуют?</p>
Тема 5 Карьера в организации	<p>1. Определите понятия "карьера" и "карьерный рост". Как они связаны, а в чем может проявляться их различие? Приведите примеры различных форм карьерного роста (вертикальный, горизонтальный, широкий и т.д.).</p> <p>2. Какие основные элементы или характеристики организации (например, структура, культура, система мотивации) могут способствовать карьерному росту сотрудников? Какие же элементы могут этому мешать?</p> <p>3. Почему люди "застревают" в карьере? Каковы основные причины, по которым сотрудники могут не достигать ожидаемого карьерного роста или чувствовать себя "заклинившими" в организации? Как организация может распознать и решить эти проблемы?</p> <p>4. Какие инструменты и методы используют HR-специалисты для поддержки карьерного развития сотрудников? Приведите конкретные примеры (например, карьерные диагностики, карьерные разговоры, гида по карьере, внутренние vacant-доски) и оцените их эффективность.</p>

	<p>5. Традиционные и современные взгляды на карьеру. В чем заключается основной конфликт между "карьерой вертикальной и стабильной" и "карьерой сетчатой и гибкой"? Как современные тренды (например, цифровизация, гиг-экономика, персонализация) меняют представление о карьере в организации? Как организации должны адаптироваться?</p> <p>6. Равный карьерный рост? Насколько эффективны в современных организациях системы и практики, направленные на обеспечение справедливости и равных возможностей карьерного роста для всех категорий сотрудников (учитывая гендерный гэп, различия по возрасту, уровню образования, этническому составу)? Какие существуют барьеры?</p> <p>Уровень 7: Инновации и будущее (Владеть и разрабатывать новые идеи)</p> <p>7. Какие изменения в подходе к управлению карьерой можно прогнозировать на ближайшие 10-15 лет? Предложите минимум две инновационные стратегии или программы по развитию карьерного роста сотрудников, которые могли бы помочь организации выиграть в привлечении и удержании талантов в условиях меняющихся рынков труда и ожиданий поколений.</p>
Тема 6. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики	<p>1. Что такое организационная культура? Приведите определение и объясните, почему ее часто описывают как "ледяник" организации, подчеркивая как явные, так и скрытые аспекты.</p> <p>2. Концептуальная модель организационной культуры Эдгара Шейна. Объясните основные элементы (язык, архитектура организации, системы контроля, системы ресурсов, ценности) и почему модель Шейна считается "ядерной" или основополагающей.</p> <p>3. Концептуальные модели по типам культуры (например, конкурирующие ценности Квэйна и Рорбауха, модель типа II Аргоди). Опишите принципиальные различия между основными типами организационной культуры (например, адаптационная, рольевая и т.д.) и их следствия для поведения сотрудников.</p> <p>4. Какие существуют основные концептуальные подходы к измерению (диагностике) организационной культуры? Приведите примеры наиболее известных диагностических инструментов (опросников) и</p>

	<p>охарактеризуйте их сильные и слабые стороны.</p> <p>5. На какие аспекты организационной культуры (поверхностные и глубинные) направлены разные методы диагностики? Сравните методы массового опроса (диагностические surveys) и методы качественного анализа (интервью, фокус-группы, анализ архивов) с точки зрения их способности выявлять скрытые культурные особенности организации.</p> <p>6. Как организационная культура соотносится с эффективностью организации и стратегическим успехом? Обоснуйте свою позицию, приводя аргументы за и против идеи о связи между сильной организационной культурой и успешностью компании.</p> <p>7. Как результаты диагностики организационной культуры могут быть использованы для внедрения организационных изменений и развития культуры? Опишите процесс перехода от диагностики к планированию культурных изменений.</p>
Тема 7. Стress в условиях трудовой деятельности	<p>1. Структурные причины стресса: Какие социальные структуры (например, особенности трудового рынка, модель экономики, социальные институты) изучает социолог как источники систематического стресса для работников? Приведите примеры.</p> <p>2. Организационная культура и стресс: Как социальные нормы и ценности, господствующие в организации, могут создавать устойчивую среду для профессионального стресса? Какое место здесь занимает социальный контроль?</p> <p>3. Карьерные тревожности и социальный капитал: Связаны ли профессиональные тревожности и устойчивый стресс в условиях карьерного роста (или его отсутствия) с уровнем обладания социальным капиталом? Обоснуйте позицию.</p> <p>4. Динамика социального взаимодействия: Как непосредственные социальные взаимодействия (отношения с коллегами, руководителем, клиентами) функционируют как стрессогенные факторы с точки зрения социального взаимодействия?</p> <p>5. Роль социальной стратификации: Как социальное неравенство (классовое, кастовое, видовое) на рабочем месте и в системе труда усиливает ощущение стресса у определенных групп работников? Какие</p>

	<p>социальные механизмы этому способствуют?</p> <p>6. Стресс как социальное явление: Как социологическая теория, например, концепции социального диссонанса или социального тревожения, может быть применена для понимания коллективных аспектов профессионального стресса?</p> <p>7. Методологические подходы: Как социологические методы исследования (например, качественные интервью, анализ документов, социометрия, статистический анализ) позволяют выявить скрытые социальные структуры и процессы, стоящие за индивидуальным опытом стресса на работе?</p>
--	---

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Социально-экономические проблемы развития современного общества».

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла;

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	3,75-5	75-100
Хорошо	2,5-3,75	51-75
Удовлетворительно	1,25-2,5	25-50
Неудовлетворительно	0,5-1,25	Менее 25

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

1. Какой подход в социологии карьеры акцентирует внимание на том, как индивидуальные карьерные траектории *создают* социальные и институциональные изменения (например, превращая незначительные действия в "микроинновации")?

- а) Задокументированная карьера
- б) Социология институциональных изменений

- в) "Скрытый урок" и социализация в карьере
- г) Социология жизненного пути
- д) Социология карьеры как трансформационного действия

Правильный ответ: д)

2. Какое понятие описывает ситуацию, когда женщины с одинаковым уровнем образования и опыта зарабатывают на 20-30% меньше мужчин у себя в той же должности в той же организации?

- а) Карьерные пробелы
- б) Отдача на вкладыши
- в) Скрытый гонорар за карьеру
- г) Терроризация карьеры
- д) Обрыв карьеры

Правильный ответ: в)

3. В контексте социологии карьеры, какой термин используется для обозначения неформальных правил, ожиданий и норм поведения, которые распространены в определенной профессии или организации, а их нарушение может привести к негативным последствиям (даже если формальные правила их не запрещают)?

- а) Карьерный рост
- б) Корпоративная культура
- в) Социальные сети
- г) Неформальные институты
- д) Вертикальная мобильность

Правильный ответ: г)

4. Какой из следующих подходов объясняет карьерные успехи в основном через индивидуальные характеристики (таланты, способности, мотивация) и их управленческое использование?

- а) Концепция "удаленного рабочего"
- б) Теория человеческого капитала
- в) Социология жизненного пути
- г) Двойной профессионализм
- д) Пути профессионального становления

Правильный ответ: б)

5. Какой из следующих вариантов НЕ является классическим уровнем анализа карьерного развития, изучаемого в социологии?

- а) Индивидуальный
- б) Профессиональный
- в) Национальный
- г) Организационный
- д) Макроэкономический (социальный)

Правильный ответ: в)

6. Какой термин социолога (или концепция, названная в его честь) описывает процесс, при котором индивидуальные карьерные биографии становятся носителями и материалом для социальных институтов и изменений?

- а) Биографический детерминизм
- б) Институционализация карьеры
- в) Карьера как трансформация
- г) Социализация карьерного выбора
- д) Карьерные механизмы

Правильный ответ: в)

7. Какой из следующих аспектов ОБЫЧНО НЕ считается "стражей" (gatekeepers) в традиционных карьерных путях?

- а) Руководители отдела кадров (HR)
- б) Коллеги по работе
- в) Эксперты в профессиональной сфере
- г) Венчурные инвесторы
- д) Председатели профсоюзов

Правильный ответ: г)

8. Какой тип мобильности происходит, когда работник сохраняет свою должность в той же организации, но меняет отрасль или отраслевую иерархию (например, повар пиццерии переходит работать поваром в ресторан русской кухни)?

- а) Вертикальная мобильность
- б) Кросс-сервисная мобильность
- в) Косвенная мобильность
- г) Горизонтальная мобильность
- д) Непрямая мобильность

Правильный ответ: г)

9. Какое понятие включает в себя формальное и неформальное поведение, направленное на накопление ресурсов, опыта и связей для будущего карьерного роста, часто в рамках одной организации?

- а) Карьерная политика
- б) Карьерный капитал
- в) Социальный капитал (в широком смысле)
- г) Профессиональная компетентность
- д) Латеральная карьера

Правильный ответ: б)

10. Какой из следующих терминов наиболее точно описывает систему взаимосвязанных процессов и результатов, через которые люди строят и перестраивают свою социальную и профессиональную идентичность в ходе своей карьеры?

- а) Карьерный рост
- б) Карьерная траектория
- в) Карьерный цикл
- г) Карьерные ориентиры
- д) Карьерные цели

Правильный ответ: б)

11. Какой из следующих подходов подчеркивает, что "карьера" не является отдельным процессом, а является следствием более широких трансформаций в обществе (экономических, технологических, культурных)?

- а) Биографический детерминизм
- б) Концепция "удаленного рабочего"
- в) Социология карьеры как следствие социально-экономических изменений
- г) Психологический подход к карьере
- д) Индивидуалистический подход

Правильный ответ: в)

12. Какой из следующих терминов социологов описывает процесс, при котором женщины, вступив в брак с мужчинами, выходящими на пенсию (или с высокодоходным мужчиной), получают возможность уйти с рынка труда и вернуться на него, когда муж не в состоянии обеспечить ее потребности?

- а) Карьерная синхронизация
- б) Карьерная брачно-семейная стратегия
- в) Профессиональная смена
- г) Социальная интеграция
- д) Терроризация карьеры

Правильный ответ: б)

13. Какой из следующих аспектов ЛЕГЧАЙШЕ подвержен изменениям в контексте цифровой трансформации труда и карьеры, согласно современным социологическим взглядам?

- а) Типичные карьерные траектории в данной отрасли

- б) Неформальные институты и нормы в профессиональных сообществах
- в) Длительность жизни и продолжительность рабочей жизни
- г) Роль репутации в карьерном успехе
- д) Образовательные достижения для входа в профессию

Правильный ответ: б)

14. Какой из следующих терминов соотносит карьерный тренд с концепцией, при которой карьерные ориентиры становятся менее четкими и стандартизованными из-за неопределенности на рынке труда (например, "научись – работай на государство – достигай позиции")?

- а) Декартизация карьеры
- б) Неопределенность карьеры
- в) Гибкость карьеры
- г) Контрактация карьеры
- д) Сетевизация карьеры

Правильный ответ: б)

15. Какой из следующих аспектов НЕ является типичным для "растущей карьеры" (growing career) в современном контексте?

- а) Рост профессиональных знаний и навыков
- б) Рост социальной сети контактов
- в) Рост формальной власти в рамках устоявшейся иерархии
- г) Рост автономии и инициативности
- д) Рост числа смен профессиональных ролей

Правильный ответ: в)

16. Какой из следующих терминов социологов описывает ситуацию, когда люди в процессе своей карьеры (особенно в зрелом возрасте) сознательно или бессознательно "теряют" когнитивные карты (картирование себя и своего места) из-за потери значимых ориентиров в жизни?

- а) "Заклинивание" в карьере
- б) Декартизация карьеры
- в) Карьерная аноексия
- г) Терроризация карьеры
- д) Карьерная депривация

Правильный ответ: б)

17. Какой из следующих подходов к карьере в социологии НЕ акцентирует внимание на *долгосрочной* стабильности и предсказуемости карьерных траекторий как "карьерной лестницы"?

- а) Традиционный (модель звездной карьеры)
- б) Повторяемый путь карьеры
- в) Карьера как трансформация
- г) Лавинообразная карьера
- д) Карьера с открытым внезапным зачеркиванием

Правильный ответ: г)

18. Какой из следующих аспектов ЛУЧШЕ всего описывает "сценарий карьеры", как его часто понимает социолог?

- а) Индивидуальный план развития
- б) Формальную карьерную политику организации
- в) Стандартный жизненный путь или типичную траекторию достижений в определенных социальных условиях и институциональной среде
- г) Карьерный проект личности
- д) Индивидуальные карьерные цели

Правильный ответ: в)

19. Какой из следующих терминов соотносит карьерный успех с качеством мобилизации *когнитивных карт* и навыков *контекстуального рассуждения* в условиях стремительных изменений профессиональной среды?

- а) Карьерный капитал
- б) Устойчивость карьеры
- в) Социальный капитал
- г) Профессиональная компетентность

д) Карьерная мобильность

Правильный ответ: б)

20. Какой из следующих подходов в социологии карьеры акцентирует внимание на том, как карьера является процессом, в котором индивидуальное поведение *интерпретируется* и приобретает смысл в контексте социальных взаимодействий и общих представлений о карьере?

а) Социология институциональных изменений

б) Символический интеракционизм

в) Социология жизненного пути

г) Теория человеческого капитала

д) Задокументированная карьера

Правильный ответ: б)

2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Темы эссе

1. Понятие "карьера" в современных условиях: от стабильной "лестницы" к дислокационным траекториям. В чем заключается трансформация карьерного пути в условиях цифровой экономики? Как меняется представление о "успешной карьере"?

2. Социализация в условиях карьеры: как карьера формирует социальную идентичность человека. Как формирование карьерного биографического опыта влияет на социализацию человека? Какие социальные роли преемственны в процессе карьеры?

3. Скрытый гонорар за карьеру: анализ неравенства в трудоустройстве по полу. Как женщины и мужчины сталкиваются с разными условиями карьерного роста? Какие социальные барьеры существуют?

4. Глобализация и индивидуализация: как границы между странами влияют на карьерные траектории. Связано ли изменение карьерных моделей в постсоветских странах с глобализацией? Какие особенности проявляются в контексте РФ и других стран?

5. Влияние неформальных институтов на карьерный успех: "тайные законы" трудового рынка. Как неформальные нормы и ожидания в организациях влияют на возможности сотрудников? Как они взаимодействуют с формальными институтами?

6. Карьера как трансформация: от номинальной работы к смысловой реализации. Как современные люди ищут баланс между профессиональными достижениями и смысловой значимостью своей деятельности?

7. Роль господствующих ценностей в организации карьеры: адаптация к культурным нормам. Как корпоративная культура влияет на карьерный выбор и поведение сотрудников? Каковы пути конфликта ценностей?

8. Влияние цифровизации на карьеру: гибкие графики, удаленная работа, новые навыки. Как технологии меняют понятие "карьерный рост"? Влияет ли цифровизация на социализацию человека на рабочем месте?

9. Карьерный капитал: неформальные ресурсы как инструмент карьерного роста в современном обществе. Как собирать и использовать социальный капитал для карьерного развития? Какие формы его накопления наиболее эффективны?

10. Внештатная экономика как способ карьерной адаптации: фриланс, гиг-работа, предпринимательство. Современный "неуправляемый карьерный путь": как фриланс и другие формы трудовой деятельности меняют представление о работе?

Темы рефератов

1. "Задокументированная карьера" vs "скрытая": анализ методологических подходов к изучению карьерного пути. Сравнение структурного и сетевого подходов + влияние неформальных институтов.
2. Социология карьеры и её связь с экономикой: теория человеческого капитала vs социологические подходы. Как экономические и социологические концепции объясняют карьерные различия?
3. Пол и карьера: как мужские и женские модели поведения влияют на

профессиональное развитие. Анализ гендерных различий в трудоустройстве, карьерном продвижении и профессиональной идентичности.

4. Кросс-мобильность и карьерные пробелы: влияние миграции на формирование карьерного пути. Современные мигранты как пример карьерных трансформаций в условиях глобализации.
5. Социализация в условиях неопределенности: как молодежь строит карьерный проект в меняющемся мире. Анализ потребностей, ожиданий и стратегий молодежи при выборе профессии и формировании карьеры.
6. Карьера в условиях "постиндустриального общества": как меняются требования к специалисту. Как трансформация экономики влияет на развитие профессиональных навыков и карьерных моделей?
7. Социальная стратификация по критерию карьеры: как социальные классы влияют на профессиональные перспективы. Анализ различий между работниками разных социальных организаций и их карьерными стратегиями.
8. Культурный аспект карьеры: насколько значима репутация для карьерного роста? Как репутация влияет на продвижение в организации? Какие роль играют публичные и профессиональные оценки?
9. Карьера как сценарий жизни: детерминизм или свобода выбора? Анализ биографических нарративов в контексте социологии карьеры.
10. Декартизация карьеры: как теряют смысл традиционные карьерные ориентиры. Как современные потребности в стабильности противостоят тенденции к карьерной неопределенности.

2.4 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов*	Правильность (ошибочность) решения
Отлично	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
Хорошо	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
Удовлетворительно	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и
Максимальное количество баллов*	Правильность (ошибочность) решения установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты

* Представлено в таблице 2.1.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Задание 1: Ситуация с "неформальным руководителем"

Ситуация: Молодой специалист (Андрей, мужчина, 28 лет) работает в крупной российской компании. Формально он сотрудник среднего звена, но благодаря неформальным связям с топ-менеджером (который достаточно часто находится в командировках за границей), он получает доступ к конфиденциальной информации, участвует в закупках оборудования и имеет возможность влиять на решение важных вопросов. Андрей прекрасно понимает, что формально он выполняет свою работу, а неформально же "держит связь" с топ-менеджером, молча помогая ему с личными вопросами. Его начальник формально несколько недоволен его перегрузкой, но никак не критикует его за информацию, которую он получает "извне". Андрея это напрягает, но он понимает, что без этого доступа ему тяжело продвигаться.

В чем, с точки зрения социологии карьеры, заключается карьерная стратегия Андрея? Какие неформальные институты здесь играют роль?

Варианты ответа:

- а) Андрей демонстрирует профессионализм и честность, что в долгосрочной перспективе принесет ему успех.
- б) Андрей использует формальные каналы коммуникации для своей выгоды.
- в) Андрей адаптируется к неформальной культуре организации, используя ее "тайные законы" для карьерного роста (неформальные институты).
- г) Андрей сталкивается с корпоративным культурным шоком и не может адаптироваться.
- д) Андрей полностью переквалифицируется и будет работать на топ-менеджере в будущем.

Правильный ответ: в) Андрей использует неформальные институты (специфические социальные нормы, ожидания и связь, которые господствуют в организации, но не формализованы) для накопления карьерного капитала и продвижения, играя по правилам не только формальной, но и неформальной игры.

Задание 2: Ситуация с "карьерной синхронизацией"

Ситуация: Анна (женщина, 35 лет), успешный специалист по маркетингу, жена богатого мужчины, который недавно унаследовал крупное предприятие. Анна решает полностью отказаться от своей профессии и заняться уходом за мужем и домом. Она рассчитывает, что когда наследник раскается или поймет ценность ее талантов, она вернется к своей работе и сможет начать с нуля (или с очень высокой позиции из-за своего опыта). В обществе некоторые воспринимают ее ситуацию как "вынужденную" паузу, другие - как "мужской карьеризм".

Какое понятие из социологии карьеры лучше всего описывает стратегию Анны?

Варианты ответа:

- а) "Заклинивание" в карьере.
- б) Скрытый гонорар за карьеру.
- г) Онтологический переключатель.
- д) Карьерная синхронизация (брачно-семейная стратегия).
- е) Удаленный карьерный путь.

Правильный ответ: д) Карьерная синхронизация (или стратегия Аноксии/брачно-семейная стратегия) - это парадигма карьеры, согласно которой женщина регулирует свою карьеру в зависимости от ситуации мужчины, часто с целью возврата на рынок труда при его уменьшении в роли кормильца.

Задание 3: Ситуация с "нетрадиционной мобильностью"

Ситуация: Михаил (мужчина, 45 лет), металлург с 30-летним стажем в своей отрасли, получает предложение на руководящую позицию в совершенно неподходящей ему компании (IT-стартап, требующий знания цифровых технологий), так как это "хороший вариант" для стабилизации бюджета семьи. Он понимает, что вероятность успешного карьерного роста в этой новой для него среде очень мала, но оставаться на старом месте означает потерять работу из-за структурных изменений в своей металлургической компании. Он решает сместить акцент на сохранение опыта и навыков в своей области для будущих возможностей.

Какой тип карьерной стратегии, вероятнее всего, будет применять Михаил? Какие факторы (какие уровни анализа) здесь доминируют?

Варианты ответа:

- а) Активная стратегия продвижения с использованием вертикальной мобильности.
- б) Стратегия "моста" для перехода в смежную отрасль.
- в) Стратегия ожидания, основывающаяся на текущем положении.
- г) Стратегия удержания текущего положения ("смешанная карьера"), с фокусом на накопление карьерного капитала для будущего.
- д) Стратегия прямого выхода на рынок труда.

Правильный ответ: г) Стратегия удержания ("stay put" или "mixed career") часто используется в условиях угрозы потери работы. Михаил пытается сохранить репутацию и опыт (формальный и неформальный карьерный капитал) для возможностей в будущем, адаптируясь к контексту. Уровень анализа - организационный и макро-уровень (структуры, изменения).

Задание 4: Ситуация с "декартизацией карьеры"

Ситуация: Молодой специалист по экономике (Алиса, 22 года) только что окончил университет. В поисках работы столкнулась с неопределенностью: работу по специальности предлагают с зарплатой ниже средней, в которую она верит, есть предложения на низкооплачиваемую работу с плохими перспективами, а высокооплачиваемые вакансии требуют знаний, выходящих за рамки ее учебной программы. Причем в сфере, где неясно, будет ли спрос на такие специалистов через 5 лет из-за технологического прогресса. Неопределенность вызывает сильный стресс, и она не может принять решение о начале карьеры.

Каковы последствия такой неопределенности (декартизации) для

карьерного выбора Алисы? Какое понятие лучше всего описывает ее ситуацию?

Варианты ответа:

- а) Увеличение формальных карьерных ориентиров.
- б) Снижение стресса из-за большего выбора.
- в) Накопление карьерного капитала за счет неопределенных вариантов.
- г) Типичная реакция молодого человека, не умеющего принимать краткосрочные решения.
- д) Неопределенность карьеры, где традиционные ориентиры (выучи -> работаешь -> развиваешься) теряют смысл из-за быстрых изменений среды.

Правильный ответ: д) Ситуация Алисы прямо иллюстрирует "декартизацию карьеры" – потерю опорной структуры (стабильных карьерных ориентиров), которая ранее обеспечивала более предсказуемый путь от образования к работе и развитию.

Задание 5: Ситуация с "карьерным проектом" и сетевым взаимодействием

Ситуация: Олег (мужчина, 30 лет), менеджер среднего звена, хочет стать основателем собственного бизнеса. Он уже имеет небольшую базу клиентов и опыт работы в своей отрасли. Для старта он активно строит сеть контактов среди потенциальных инвесторов, бывших коллег (которые, возможно, захотят помочь), экспертов в маркетинге и ИТ. Он понимает, что успех зависит не только от его самого (знания, навыки – формальный капитал), но и от способности мобилизовать ресурсы через сеть (социальный капитал) и убедить людей в его идее (репутация, доверие).

Какой аспект карьеры (или стратегия) преобладает у Олега? Какое значение имеет сеть контактов?

Варианты ответа:

- а) Олег реализует "традиционную" карьеру по лестнице продвижения в одной компании.
- б) Ситуация не связана с карьерой, а представляет собой чисто бизнес-проект.
- в) Олег фокусируется на накоплении формального карьерного капитала (знаний, опыта).
- г) Олег строит "растущую карьеру" с использованием неформальных механизмов (сети, социальный капитал) для старта новой карьерной траектории.
- д) Олег использует только формальные институты для достижения цели.

Правильный ответ: г) "Растущая карьера" (growing career) подразумевает рост знаний, социальных сетей и навыков. В данном случае ожидается, что Олег будет менять формальные позиции (возможно, полностью выйти из формальной сферы занятости), а его карьерные ориентиры включают не только формальный капитал, но и активное использование социального (сетевого) капитала. Сеть контактов – ключевой ресурс для старта и развития его собственного бизнес-проекта.

2.5 Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов	Критерии
--------------------------------	----------

Отлично	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
Хорошо	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
Удовлетворительно	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
Неудовлетворительно	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

* Представлено в таблице 2.1.

2.6. Рекомендации по оцениванию иных форм текущего контроля (в зависимости от специфики дисциплины (модуля)).

Максимальное количество баллов*	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если ответ показывает глубокое и систематическое знание всего программного материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Обучающийся демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание узловых проблем программы и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа

Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тема 1: Концепции лидерства

Какой термин описывает положительное и легитимное влияние лидера на поведение и деятельность групповой структуры?

- а) Мощь
- б) Власть
- в) Авторитет
- г) Влияние
- д) Контроль

(Правильный ответ: в) Авторитет)

Какой подход к пониманию лидерства акцентирует внимание на личных качествах лидера и его природных или приобретенных характеристиках?

- а) Процессуальный
- б) Чрезличностный (trait theory)
- в) Ситуационный
- г) Групповой
- д) Функциональный

(Правильный ответ: б) Чрезличностный)

Какой тип власти основан на ритуале, традиции и общепринятым уважении к лидеру, а не на его реальной силе или полномочиях?

- а) Органическая (положительная)
- б) Позиционная (официальная)
- в) Персональная (альтруистическая)
- г) Дисциплинарная (дефицитная)
- д) Принципиальная (ценностная)

(Правильный ответ: в) Персональная)

Какой элемент лидерства связан с умением мотивировать субординатов, проявлять эмпатию и демонстрировать заботу о членах группы?

- а) Техническая компетентность

- б) Диагностическая способность
- в) Либеральная компетентность
- г) Лидерская убедительность
- д) Транзакционная смелость

(Правильный ответ: г) Лидерская убедительность - Примечание: Терминология здесь может быть нетипичной, возможно, имелся в виду "сила демотивации" или другой аспект, но в рамках вопроса "забота" ближе всего к "либеральной компетентности" или понятию "эмпатии". Альтернативный вариант: Транзакциональное лидерство, хотя это не совсем точно. Уточнение приветствуется.)

Какой подход к лидерству утверждает, что эффективность лидера зависит от конкретной ситуации и требует адаптации стратегии?

- а) Транзакционный
- б) Трансформационный
- в) Либеральный
- г) Чрезличностный
- д) Нормативный

(Правильный ответ: в) Ситуационный (или контингентный))

Тема 2: Образы лидера и организации

Какой стереотипный образ лидера часто ассоциируется с положительными качествами (мудрость, дальновидность, благородство)?

- а) Хаззивилл
- б) Кинивилл
- в) Роривилл
- г) Генерик
- д) Мультиплектор

(Правильный ответ: в) Роривилл)

Какой стереотип предполагает, что лидер должен либо полностью следовать правилам, либо бунтовать против них, и часто противопоставляет "хорошего работника" и "плохого лидера"?

- а) Хаззивилл
- б) Кинивилл
- в) Роривилл
- г) Генерик
- д) Мультиплектор

(Правильный ответ: а) Хаззивилл)

Какой аспект организации может способствовать формированию образа лидера как "эффективного организатора"?

- а) Высокая бюрократизация и стабильность
- б) Открытость к изменениям и инновациям
- в) Экспертная репутация руководителя
- г) Личное обаяние президента

д) Корпоративная культура, ориентированная на результат
(Правильный ответ: а) Высокая бюрократизация и стабильность)
Какой механизм социальной коммуникации создает и поддерживает позитивный или негативный образ лидера в глазах сотрудников?

- а) Формальная отчетность
- б) Социализация в организационной среде
- в) Устные приказы
- г) Контроль успеваемости
- д) Оценка производительности

(Правильный ответ: б) Социализация в организационной среде)

Какой уровень анализа исследования (организация vs. индивид) имеет наибольшее значение для понимания динамики образа лидера?

- а) Микроуровень (индивидуум)
- б) Мезоуровень (группа)
- в) Макроуровень (организация/общество)
- г) Интерсубъектный уровень (взаимодействие)
- д) Системный уровень (организационная среда)

(Правильный ответ: г) Интерсубъектный уровень)

Тема 3: Группы, команды и командообразование

Какой этап групповой динамики предполагает формулировку целей и распределение ролей под руководством лидера?

- а) Формирование
- б) Стабилизация
- в) Разрушение
- г) Реорганизация
- д) Проработка задач

(Правильный ответ: б) Стабилизация)

Какой термин описывает процесс установления общих правил, норм и ожиданий поведения, принятых всеми членами группы?

- а) Социализация
- б) Инкультурация
- в) Нормализация
- г) Дезинтеграция
- д) Синхронизация

(Правильный ответ: в) Нормализация или социализация в узком смысле)

Какой фактор ГРУППОВОГО поведения связан с ожиданием от членов группы, что они должны действовать так же, как и другие члены, для получения одобрения?

- а) Интегративное давление
- б) Нормативное давление
- в) Информационное влияние

г) Социальное искажение

д) Групповое мышление

(Правильный ответ: б) Нормативное давление)

Какой термин социолога описывает процесс формирования группы устойчивой совместной деятельностью, направленной на достижение определенных целей, с четкими границами и статусами?

а) Социализация

б) Инкультурация

в) Группообразование

г) Командообразование

д) Карьерный рост группы

(Правильный ответ: г) Командообразование)

Какой аспект командообразования связан с необходимостью установления доверия и уважения между членами команды и руководителем?

а) Целеполагание

б) Установление норм

в) Ролевое распределение

г) Стимулирование взаимодействия

д) Синхронизация общения

(Правильный ответ: г) Стимулирование взаимодействия)

Тема 4: Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов

Какой стиль реагирования на конфликт предполагает попытку найти компромисс и удовлетворить некоторые интересы обеих сторон?

а) Прямое антагонистическое столкновение

б) Прямая конкуренция

в) Избегание

г) Способ субъектно-центрированной соразрешения

д) Способ объектно-центрированной соразрешения

(Правильный ответ: г) Способ субъектно-центрированной соразрешения -

Примечание: Типичные термины - Компромисс)

Какой термин описывает состояние напряженности в отношениях между членами группы, организацией и внешней средой, которое может усугубляться неудовлетворенностью и противоречиями?

а) Организационная дисфункция

б) Стressовая ситуация

в) Конфликтная среда

г) Кризисная ситуация

д) Дезинтеграция групповой динамики

(Правильный ответ: в) Конфликтная среда)

Какой подход к управлению конфликтами признает его как неизбежную часть групповой деятельности и пытается соразмерно регулировать его интенсивность?

а) Конfrontационный

- б) Активно-согласный
- в) Стандартный (традиционный)
- г) Системный
- д) Интегративный

(Правильный ответ: б) Активно-согласный)

Какой принцип управления конфликтами предполагает превращение конфликта в предмет исследования и анализа для выработки новых решений?

- а) Принцип конфронтации
- б) Принцип нейтрализации
- в) Принцип дискуссионности
- г) Принцип субординации
- д) Принцип синтеза

(Правильный ответ: в) Принцип дискуссионности)

Какой термин описывает ситуацию, когда группа сосредоточена на решении одной конкретной проблемы, пренебрегая другими важными задачами, возникающими в процессе выполнения основной?

- а) Паралич анализа
- б) Концентрация внимания
- в) Отвлечение от основного
- г) Потеря точки соприкосновения
- д) Внутренняя война

(Правильный ответ: а) Паралич анализа)

Тема 5: Карьера в организации

Какой термин социолога описывает неравное распределение ограниченных организационных ресурсов (положений, премий, престижа) среди разных групп сотрудников, часто основанные на атрибутах, не связанных с производительностью?

- а) Карьерные пробелы
- б) Отдача на вкладыши
- в) Принцип Рингера
- г) Механизм тайного жеребьевочного отбора
- д) Скрытый гонорар за карьеру

(Правильный ответ: б) Отдача на вкладыши)

Какой термин описывает разницу в оплате труда за выполнение одинаковых по сложности и ответственности, но разными по названию, профессий в одной организации (например, мужчины-токарь и женщина-машинистка)?

- а) Вертикальная дискриминация
- б) Горизонтальная дискриминация
- в) Косвенная дискриминация
- г) Прямая дискриминация
- д) Скрытая дискриминация

(Правильный ответ: б) Горизонтальная дискриминация)

Какой тип карьерной траектории характеризуется чередованием разных должностей, часто в разных структурах или отраслях (например, учетчик -> экономист в банке -> финансовый аналитик в инвестиционной компании)?

- а) Прямолинейная карьера
- б) Радиальная карьера
- в) Поверхностно-конвергентная карьера
- г) Последовательно-полноуровневая карьера
- д) Сетевая карьера

(Правильный ответ: д) Сетевая карьера)

Какой процесс включает овладение ценностями, нормами и ритуалами организации, необходимыми для непрерывного участия и социального действия внутри нее?

- а) Карьерная социализация
- б) Инкультурация в карьере
- в) Организационная встраиваемость
- г) Социализация в профессиональной среде
- д) Карьерная адаптация

(Правильный ответ: б) Инкультурация)

Какой термин описывает явление, когда женщины с одинаковым уровнем образования и стажа получают на 15-75% меньше мужчин?

- а) Карьерный разрыв
- б) Отдача на вкладыши
- в) Скрытый гонорар за карьеру
- г) "Убийца карьеры"
- д) Косвенное неравенство в оплате

(Правильный ответ: в) Скрытый гонорар за карьеру)

Тема 6: Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики

Какой подход к пониманию организационной культуры акцентирует внимание на том, что культура создается и поддерживается членами организации через повседневные взаимодействия и символы?

- а) Топ-менеджмент-центрированный подход
- б) Функционально-эффективный подход
- в) Леверидж-подход (дно организационной культуры)
- г) Контентный подход
- д) Когнитивно-символический подход

(Правильный ответ: в) Леверидж-подход)

Какой из следующих вопросов НЕ является типичным для диагностики организационной культуры через опросы сотрудников (опросники)?

- а) Как вы обычно взаимодействуете с руководителем?
- б) Как часто вы посещаете собрания?

в) Как вы оцениваете качество питания в офисе?

г) Каковы ваши основные карьерные цели?

е) Насколько вы согласны, что в организации ценятся инновации?

(Правильный ответ: г) Каковы ваши основные карьерные цели? - Примечание: Этот вопрос больше относится к карьере)

Какой из следующих терминов описывает явление, когда организации пытаются имитировать чужую успешную культуру, но не учитывают специфику контекста?

а) Кроскультурная адаптация

б) Культурный импорт

в) Непрямое культурное влияние

г) Артефактный синдром

д) Культурный шок

(Правильный ответ: б) Культурный импорт)

Какой метод диагностики организационной культуры предполагает изучение символов, артефактов, историй и ритуалов, связанных с организацией?

а) Интервью со списком вопросов

б) Наблюдение

в) Анализ архивных данных

г) Дайна

д) Кейс-стади

(Правильный ответ: г) Дайна - Примечание: Неточная формулировка, похоже на "кейс-стади", но наиболее близко к качественному методу)

Какой аспект организационной культуры НЕ является источником стресса для сотрудников?

а) Неопределенность и нестабильность норм поведения

б) Конфликт ценностей организации и личных ценностей сотрудника

в) Ярко выраженная вертикально-ориентированная структура

г) Наличие четких и понятных правил игры

д) Сильное противоречие между изречениями руководства и его действиями

(Правильный ответ: г) Наличие четких и понятных правил игры)