Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____Е.Н. Смирнов
(подпись)
«_11_» февраля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.11. Управление дисциплинарными отношениями
(шифр и наименование дисциплины или практики)

_____38.03.03 Управление персоналом_____
(код и наименование направления подготовки (специальности))
_____-_____
(код и наименование направления подготовки (специальности))
_____-_____
(наименование профиля (магистерской программы, специализации); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
____профессор_____ Н.И. Алексеева
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от «_11_» февраля 2026 г., протокол № _10__

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине (модулю) / практике
Управление дисциплинарными отношениями
(наименование дисциплины (модуля) или практики)

Таблица 1 – Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Тема 1. Сущность понятия дисциплина и механизмы управления	6
		Тема 2. Власть и влияние: понятия, виды и их характеристика. Баланс власти	6
		Тема 3. Правовые основы и условия нормальной дисциплины труда на предприятии	6
		Тема 4. Основы контроля и оценка уровня трудовой дисциплины	6
2	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	Тема 4. Основы контроля и оценка уровня трудовой дисциплины	6
		Тема 5. Прямой механизм управления дисциплинарными отношениями	6
		Тема 7. Особенности и возможности инновационного управления дисциплинарными отношениями	6
3	ПК-8. Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	Тема 3. Правовые основы и условия нормальной дисциплины труда на предприятии	6
		Тема 5. Прямой механизм управления дисциплинарными отношениями	6
		Тема 6. Практика поощрения	6
		Тема 8. Создание самообучающейся организации	6

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля), практики	Наименование оценочного средства
1	УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения	ИДК-З$_{УК-8}$ Выявляет проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте; предлагает	Тема 1. Сущность понятия дисциплина и механизмы управления	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 2. Власть и влияние: понятия, виды и их характеристика. Баланс власти	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 3. Правовые основы и условия нормальной	Собеседование (устный опрос), тесты

	устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	мероприятиях по предотвращению чрезвычайных ситуаций.	дисциплины труда на предприятии	
			Тема 4. Основы контроля и оценка уровня трудовой дисциплины	Собеседование (устный опрос), тесты
2	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИДК-1 $_{ПК-3}$ Организует и проводит оценку персонала	Тема 4. Основы контроля и оценка уровня трудовой дисциплины	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 5. Прямой механизм управления дисциплинарными отношениями	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 7. Особенности и возможности инновационного управления дисциплинарными отношениями	Собеседование (устный опрос), тесты
3	ПК-8. Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ИДК-2$_{ПК-8}$ Проводит организацию труда персонала	Тема 3. Правовые основы и условия нормальной дисциплины труда на предприятии	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 5. Прямой механизм управления дисциплинарными отношениями	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 6. Практика поощрения	Собеседование (устный опрос), тесты
			Тема 8. Создание самообучающейся организации	Собеседование (устный опрос), тесты, реферат

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2,0-1,8	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
1,7-1,4	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1,3-1,0	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)

0,9-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2,0-1,8	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы данына 90-100% вопросов/задач)
1,7-1,4	Тестовые задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы данына 75-89% вопросов/задач)
1,3-1,0	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы данына 60-74% вопросов/задач)
0,9-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Тема 8	
8-7	Реферат представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет понятийно-категориальным аппаратом и т.п.)
6-5	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
4-3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени категориальным аппаратом и т.п.)
2-0	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 6 - Перечень оценочных материалов по дисциплине

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2	Тесты	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Управление дисциплинарными отношениями» для контроля результатов обучения.

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

- собеседование (устный опрос);
- тест;
- реферат.

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся максимально может набрать 40 баллов. Минимальное количество баллов, необходимое для допуска к экзамену составляет 20 баллов.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования (устного опроса), тестов, реферата и контрольной работы.

Собеседование (устный опрос) осуществляется по лекционному материалу и материалу для самостоятельного изучения обучающимся. Развернутый ответ обучающегося долженпредставлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор обучающегося, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос как важнейшее средство развития мышления и речи обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к экзамену.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 1 балл по каждой теме.

Реферат.– это серьезная письменная работа, при выполнении которой формируется умение правильно и грамотно формулировать свои мысли, навыки самостоятельного поиска и тщательного изучения научной, методической литературы, материалов периодической печати, нормативных и иных источников. В процессе выполнения реферата студент формирует свое профессиональное мышление, учится связывать абстрактные теоретические положения с действительностью. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам представленной работы составляет 8 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Управление дисциплинарными отношениями» приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы				
Смысловые модули	Текущая аттестация			Итого
	Тест	Собеседование (устный опрос	Реферат	
Смысловой модуль 1 «Теоретические основы управления дисциплинарными отношениями»	4	8	8	20
Смысловой модуль 2 «Обеспечение трудовой дисциплины»	4	8	8	20
Итого:	8	16	16	40

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление дисциплинарными отношениями» осуществляется в форме экзамена. Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по предложенному перечню вопросов, тестирование и решение практического задания.

Экзаменационный билет состоит из 4 вопросов, как теоретического, так и практического характера, по отдельным темам дисциплины. Ответ на каждое задание оценивается от 0 до 15 баллов. Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется нижеприведенная шкала оценивания.

Оценка ответа на теоретические вопросы осуществляется по следующей шкале:

1-5 баллов – представлено только общее представление теоретического вопроса;

6-8 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса;

10-12 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса, прослеживается логичность последовательность изложения вопроса;

13-15 баллов – ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса, прослеживается логичность и последовательность изложения.

Максимальное количество баллов за теоретические вопросы – 30 баллов (по 15 баллов за каждый вопрос).

Оценка решения практической задачи осуществляется по следующей шкале:

15 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, сделан обоснованный вывод и предоставлено управленческое решение;

13-14 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер;

12 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; вывод носит декларативный характер;

10-11 баллов - ход решения правильный, правильно использованы формулы, вывод носит декларативный характер; есть 3-4 ошибки в расчетах;

8-9 баллов - ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, вывод носит декларативный характер; есть 1-2 ошибки в формулах расчета;

6-7 баллов - ход решения правильный, расчеты математически сделаны правильно, отсутствует заключение;

4-5 балла - ход решения правильный, правильно использованы формулы, есть 1-2 ошибки в расчетах; отсутствует заключение;

3 балла - ход решения правильный, 3-4 ошибки в расчетах; вывод отсутствует;

2 балла - ход решения правильный, допущенные ошибки в формулах расчета, отсутствует заключение;

1 балл - ход решения задачи ошибочный.

0 баллов - задача вообще не решена.

Оценка тестовых заданий осуществляется по следующей шкале:

За каждый правильный ответ начисляется по 1 баллу. Максимальное количество баллов за тесты составляет 15 баллов.

В результате экзамена обучающийся может набрать максимально 60 баллов, а минимально – 20 баллов, которые суммируются с баллам, уже набранными на протяжении семестра.

Таблица 8 – Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу								**Максимальная сумм баллов**		
Смысловой модуль № 1				**Смысловой модуль № 2**				**текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	40	60	100
4	4	4	4	4	4	4	12			

Примечание. Т1, Т2, ... Т8 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
90-100	5 «отлично»
75-89	4 «хорошо»
60-74	3 «удовлетворительно»
менее 60	2 «неудовлетворительно»

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

Смысловой модуль 1. Теоретические основы управления дисциплинарными отношениями

Тема 1. Сущность понятия дисциплина и механизмы управления

1. Понятие «дисциплина» и ее виды
2. Классификация видов дисциплины
3. Управление дисциплиной труда: задачи и принципы
4. Управление дисциплиной труда: механизмы и методы

Тема 2. Власть и влияние: понятия, виды и их характеристика. Баланс власти.

1. Влияние: сущность, формы и инструменты
2. Определение власти и основания для ее получения
3. Виды власти и их характеристика
4. Классификация форм власти и влияния
5. Лидерство: сущность, характеристика, подходы
6. Формирование «баланса власти» в организации
7. Виды организационных полномочий
8. Теория «X» Дугласа Макгрегора
9. Теория «Y» Дугласа Макгрегора

Тема 3. Правовые основы и условия нормальной дисциплины труда на предприятии.

1. Нормативно-правовые акты, закрепляющие основы обеспечения трудовой дисциплины в организации
2. Общая характеристика трудового договора и его видов
3. Правила внутреннего трудового распорядка в организации
4. Положение о персонале, как кодекс деловой этики предприятия
5. Условия нормальной дисциплины труда
6. Рабочее время и его норма
7. Режим рабочего времени и его виды

Тема 4. Основы контроля и оценка уровня трудовой дисциплины.

1. Традиционная система контроля труда и трудовой деятельности персонала
2. Современная система контроля труда и трудовой деятельности персонала
3. Показатели измерения уровня трудовой дисциплины
4. Экспертная оценка уровня трудовой дисциплины
5. Методы анализа факторов, влияющих на уровень дисциплины

Смысловой модуль 2. Обеспечение трудовой дисциплины

Тема 5. Прямой механизм управления дисциплинарными отношениями.

1. Дисциплинарные отношения: объект, субъект, содержание
2. Дисциплинарные отношения: цели и задачи
3. Виды дисциплинарных отношений
4. Экономические методы управления дисциплинарными отношениями
5. Организационно-распорядительные методы управления дисциплинарными отношениями

6. Социально-психологические методы управления дисциплинарными отношениями
7. Убеждение как метод управления дисциплинарными отношениями

Тема 6. Практика поощрения.

1. Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями
2. Принуждение как метод управления дисциплинарными отношениями
3. Основы и принципы построения мотивационного механизма
4. Виды потребностей и уровни их удовлетворения
5. Мотивы поведения и деятельности, их классификация
6. Стимулирование, как метод воздействия
7. Характеристика экономических стимулов
8. Стимулирование с помощью надбавок, доплат и льгот
9. Неэкономические способы стимулирования

Тема 7. Особенности и возможности инновационного управления дисциплинарными отношениями.

1. Пути и методы укрепления трудовой дисциплины в организации
2. Инновационное управление персоналом как фактор оптимизации дисциплинарных отношений
3. Трансакционный анализ как инструмент укрепления дисциплины труда

Тема 8. Создание самообучающейся организации

1. Сущность понятия «самообучающаяся организация»
2. Дисциплины, необходимые для создания самообучающейся организации
3. Основополагающие факторы научающейся организации
4. Основные признаки обучающейся организации
5. Основные препятствия, мешающие традиционной организации стать самообучающейся

Варианты типовых тестовых заданий:

1. Какие методы обеспечения дисциплины труда основываются на умелом использовании действующей системы материального стимулирования через поощрение и вознаграждения?

a) экономические методы
b) воспитательные методы
c) организационные методы
d) правовые методы

2. Субъектами влияния на предприятии являются:

a) руководители и подчиненные
b) потребители и поставщики
c) государственные и общественные органы
d) все ответы верны

3. Дисциплина труда - это...

a) сознательное и добровольное подчинение работников определенному порядку, установленному на предприятиях, в учреждениях и организациях, строгое соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка, выполнение в полном объеме и на требуемом уровне качества своих трудовых обязанностей

b) обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

c) оба варианта верны
d) нет верного ответа

4. Контроль трудовой дисциплины сотрудников на предприятии направлен на выявление следующих нарушений:

a) отклонение от правил охраны труда и ранние уходы с работы
b) систематические опоздания и отказ от выполнения требований начальства

c) невыполнение должностных обязанностей и растрата или хищение имущества

d) все ответы верны

5. Целью дисциплинарных отношений со стороны руководителей организации является:

a) неуклонное соблюдение законодательства о труде и правил охраны труда и техники безопасности, улучшение условий труда и быта работников

b) создание условий для роста производительности труда

c) рациональное распределение прав, обязанностей и ответственности между работниками в соответствии с занимаемой должностью

d) все ответы верны

6. Принципами построения мотивационного механизма не считаются:

a) увязка с целями работников и их значимостью

b) направленность как на поддержку создания нового механизма, так и на его принятие

c) жесткая структура без возможности корректировки

d) рациональность, взаимосвязанность элементов при их обособленности

7. Что не относится к комплексу производственных факторов, определяющих дисциплину труда на предприятии?

a) санитарно-бытовые условия

b) удовлетворенность трудом

c) организация процесса труда

d) нет верного ответа

8. Дисциплины, необходимые для создания самообучающейся организации:

a) мастерство в совершенствовании личности, когнитивные модели, общее видение, групповое обучение и системное мышление

b) коллективное видение, структура, поддерживающая культура, доверяющее руководство, мотивированная рабочая сила и усиленное обучение

c) нет верного ответа

9. Управление дисциплиной - это…

a) общественные отношения в организации, возникающие по поводу распределения и использования прав, обязанностей, ответственности, применения мер поощрения и принуждения

b) изменение процесса исполнения обязанностей и использования прав до такого состояния, которое необходимо предприятию на данном этапе его развития и достижению в силу сложившихся условий в данной организации

c) обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

d) деятельность, обеспечивающая планомерное и целенаправленное воспитательное воздействие на сотрудников

10. Назовите характеристику организированного страха потерять работу:

a) свойственно "нагромождение" дел и обязанностей; давление со всех сторон нарастает; возникают систематические срывы, превращающиеся в хронические

b) необходимость постоянно "быть на высоте", безупречно выполнять свою работу и быть лучше, чем все иные члены группы (организации)

c) является очень сильным побудительным мотивом к высокой интенсивности работы, однако человек, находящийся под постоянным давлением этого страха, не может испытывать высокой удовлетворенности от работы; страх оказывает парализующее воздействие

11. К задачам дисциплины на предприятии не относят:

a) поддержка охраны здоровья во время трудовой деятельности, охраны труда каждого работника и всего трудового коллектива

b) рациональное использование рабочего времени сотрудника

c) достижение стабильного качества результатов труда каждого работника и всего производства

d) работа с полной отдачей, проявление инициативы и новаторства в труде

12. Назовите форму власти и влияния, для которых характерны следующие отрицательные стороны: высокая цена отдельных ошибок менеджера; частая неэффективность технологического процесса; возможность дезорганизации работы в отсутствие менеджера; нет приемлемости управления.

a) влияние через страх и власть, основанная на принуждении

b) влияние с помощью примера и эталонная власть

c) влияние через разумную веру и экспортная власть

13. В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК работодатель не обязан:

a) требовать выполнение работы, которая не предусмотрена трудовым договором

b) обеспечивать оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей

c) учитывать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей

d) поддерживать безопасность, охрану и гигиену труда

14. К традиционным системам контроля труда и трудовой деятельности персонала на предприятии относят:

a) технические устройства видеонаблюдения и интеркомы

b) текущие контрольные наблюдения, хронометраж и технические переговорные устройства

c) сотовую связь, модули и радиометки

15. Какие отношения возникают в случае невыполнения обязанности (в том числе некачественного исполнения обязанности), превышения права, причиняющего ущерб другим работникам?

a) воспитательные отношения

b) поощрительные отношения

c) охранительные отношения

d) организационные отношения

16. Потребности бывают:

a) абсолютными и относительными

b) биологическими, материальными, социальными, духовными

c) индивидуальными и общественными

d) все ответы верны

17. Совокупность принципов, методов и механизмов управления, направленных на практическое использование нововведений в целях обеспечения стабильности развития предприятия, эффективности его деятельности и конкурентоспособности выпускаемой продукции называется …

a) техническим менеджментом

b) стратегическим менеджментом

c) инновационным менеджментом

d) менеджментом новшеств

18. Что не является принципом обучающихся организаций?
a) обучаться быстрее, чем меняется внешняя среда
b) обучение ориентированное на сценарии прошлого опыта
c) постоянно выявлять проблемы, требующие решения
d) искать возможности обучения за пределами организации (у поставщиков и потребителей)

19. Важным условием управления дисциплиной и дисциплинарными отношениями является эффективное использование:
a) убеждений, поощрений, принуждения
b) влияния, лидерства и власти
c) мотивации, стимулирования и воспитания
d) нет верного ответа

20. Укажите верное суждение:
a) лидер может влиять на поведение других людей без опоры на силу и принуждение
b) баланс власти возможен в форме компромисса между руководителем и подчиненными
c) кроме подчиненных, над руководителем могут иметь власть его коллеги
d) все суждения верны

21. В дисциплине выделяют следующие составляющие:
a) объективную и субъективную
b) процессуальную и методологическую
c) объектную и предметную
d) ответы а и б верны

22. Вид власти, где подчиненный принимает на веру профессионализм руководителя, его опыт и знания называется:
a) эталонная власть
b) законная власть
c) экспертная власть
d) нет верного ответа

23. К нарушениям работниками трудовой дисциплины на предприятии можно отнести следующие проступки:
a) прогул; регулярные опоздания к началу рабочего дня и после обеденного перерыва; появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
b) умышленная порча оборудования; преждевременный уход с работы на обеденный перерыв и в конце смены; выполнение своих рабочих обязанностей не в полном объеме, не в соответствии с установленными критериями качества;
c) разглашение коммерческой тайны предприятия; нарушение правил охраны труда; нарушение субординации; намеренное невыполнение требований инструкций и распоряжений
d) все ответы верны

24. Данный показатель дает возможность проанализировать общий процент потерь производительного времени сотрудников за определенный период по причине их отсутствия на рабочем месте:
a) коэффициент абсентеизма Брэдфорда
b) степень использования рабочего времени
c) общий коэффициент абсентеизма
d) коэффициент трудовой дисциплины

25. Дисциплинарная власть - это ...

a) вторичная форма трудовых отношений по поводу исполнения обязанностей и реализации прав, а также распределения прав и обязанностей

b) влияние на работника, основанное на законе, возможность давать ему обязательные указания, устанавливать правила его поведения, поощрять, применять меры дисциплинарного взыскания, проводить дисциплинарные расследования

c) общественные отношения в организации, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения

26. Какой уровень удовлетворения потребностей поддерживает у работника способность с должной отдачей трудиться и выполнять дисциплинарные условия?

a) нормальный

b) минимальный

c) уровень роскоши

27. Планирование ресурсов, набор персонала, отбор кадров, управление трудовой мотивацией, оценка сотрудников и их деятельности, управление дисциплинарными отношениями относятся к:

a) задачам управления персонала

b) функциям управления персонала

c) целям управления персонала

d) нет верного ответа

28. Самообучающаяся организация – это…

a) организация, которая создает, приобретает, сохраняет, приумножает и передает знания

b) модель организации будущего, которая будет быстро приспосабливаться к изменениям за счет непрерывного обучения персонала, основанного на постоянном приращении знаний, востребованных практикой

c) организация, которая в процессе своей деятельности не только осуществляет поставленные перед собой задачи, но и обучается посредством решения этих задач

d) все ответы верны

29. Обобщение, анализ и применение наиболее эффективных методов укрепления дисциплины труда с учетом специфики конкретного производства являются:

a) важными условиями управления дисциплиной и дисциплинарными отношениями

b) идеальным вариантом управления

c) основными принципами организации работы по укреплению дисциплины труда

d) основными задачами управления дисциплиной

30. Из каких критериев не вытекает власть персонала на предприятии:

a) наличие у персонала информации, необходимой руководителю

b) возможность группового сопротивления решениям руководителя

c) следствие авторитета неформальных лидеров

d) нет верного ответа

Перечень вопросов для подготовки к сдаче экзамена:

1. Понятие «дисциплина»: ее виды и классификация
2. Управление дисциплиной труда: задачи и принципы, механизмы и методы
3. Влияние: сущность, формы и инструменты

4. Определение власти и основания для ее получения
5. Виды власти и их характеристика
6. Лидерство: сущность, характеристика, подходы
7. Формирование «баланса власти» в организации
8. Виды организационных полномочий
9. Теории «X» и «Y» Дугласа Макгрегора
10. Нормативно-правовые акты, регулирующие основы обеспечения трудовой дисциплины в организации
11. Общая характеристика трудового договора и его видов
12. Правила внутреннего трудового распорядка в организации
13. Положение о персонале, как кодекс деловой этики предприятия
14. Условия нормальной дисциплины труда
15. Рабочее время и его норма. Режим рабочего времени
16. Традиционная система контроля труда и трудовой деятельности персонала
17. Современная система контроля труда и трудовой деятельности персонала
18. Показатели измерения уровня трудовой дисциплины
19. Экспертная оценка уровня трудовой дисциплины
20. Методы анализа факторов, влияющих на уровень дисциплины
21. Дисциплинарные отношения: цели и задачи, объект, субъект, содержание
22. Виды дисциплинарных отношений
23. Экономические методы управления дисциплинарными отношениями
24. Организационно-распорядительные методы управления дисциплинарными отношениями
25. Социально-психологические методы управления дисциплинарными отношениями
26. Убеждение как метод управления дисциплинарными отношениями
27. Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями
28. Принуждение как метод управления дисциплинарными отношениями
29. Основы и принципы построения мотивационного механизма
30. Виды потребностей и уровни их удовлетворения
31. Мотивы поведения и деятельности, их классификация
32. Стимулирование, как метод воздействия. Характеристика экономических стимулов
33. Экономические и неэкономические способы стимулирования
34. Дисциплинарные беседы с подчиненными как метод стимулирования
35. Пути и методы укрепления трудовой дисциплины в организации
36. Инновационное управление персоналом как фактор оптимизации дисциплинарных отношений
37. Трансакционный анализ как инструмент укрепления дисциплины труда
38. Сущность понятия «самообучающаяся организация»
39. Научные подходы создания самообучающейся организации
40. Основные препятствия, мешающие традиционной организации стать самообучающейся

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой