

Документ подписан простой электронной подписью  
 Информация о владельце:  
 ФИО: Косенок Сергей Иванович  
 Должность: ректор  
 Дата подписания: 14.06.2024 07:34:36  
 Уникальный программный ключ:  
 e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdfc836

**Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:**

**Организационная психология и организационное консультирование, 8 семестр**

Код, направление подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Направленность (профиль)	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Психологии
Выпускающая кафедра	Психологии

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<i>Укажите один правильный ответ</i> 1. В современной организационной психологии:	1. теория значительно обгоняет практику; 2. запросы практики значительно обгоняют теорию; 3. теорию знать не обязательно.	Низкий
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<i>Укажите один правильный ответ</i> 2. Выберите верный ответ:	1. современные организации, желая интенсифицировать процессы ставят перед организационной психологией новые задачи, изобретают новые формы ведения хозяйства, чем не мало способствуют развитию организационной психологии; 2. современные организации, желая скрыть от общественности процессы препятствуют развитию организационной психологии, скрывают формы ведения хозяйства, чем немало препятствуют развитию организационной психологии; 3. современная организационная психология развивается как теоретическая наука без учета организационной практики.	Низкий
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<i>Укажите один правильный ответ</i> 3. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину имеет глубокие истоки, которые следует искать еще в конце 19 - начале 20 века, когда те, чьи имена мы связываем с началом развития	1. верно; 2. не верно; 3. затрудняюсь ответить.	Средний

	<p>психологии и менеджмента (Анри Файоль, Фредерик Уинслоу Тейлор, Генри Форда, Уолтер Дил Скотт, Гюго Минстенберг, Ф. и Л. Гилберты, И. Шпильрейн, А.К. Гастев и другие) пытались ответить на новые вызовы времени: бурный рост промышленности, необходимость отбора для работы и обучения.</p>		
<p><b>ПК – 11</b> <b>ПК – 11.1</b> <b>ПК – 13</b> <b>ПК – 13.1</b></p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>4. Год публикации работы И.М. Сеченова «Физиологические критерии для установления длины рабочего дня» - одной из первых работ имеющих организационно-психологическое содержание:</p>	<p>1. 1973; 2. 1892; 3. 1897.</p>	<p>Средний</p>
<p><b>ПК – 11</b> <b>ПК – 11.1</b> <b>ПК – 13</b> <b>ПК – 13.1</b></p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>5. В организационной психологии в нашей стране общественная идеология сыграла неоднозначную роль. В зависимости от содержания этой идеологии, она в разные периоды задавала развитие, в другие ограничивала (1936 г, постановление «О педологических извращениях в системе Наркомпросов»). Однако со стороны общественной практики формирование патриотического, просоциального поведения работников.</p>	<p>1. верно; 2. не верно.</p>	<p>Низкий</p>
<p><b>ПК – 11</b> <b>ПК – 11.1</b> <b>ПК – 13</b> <b>ПК – 13.1</b></p>	<p><i>Укажите все правильные ответы</i></p> <p>6. В организационной психологии можно выделить несколько уровней теоретического и эмпирического анализа:</p>	<p>1. Группа. Основная проблематика: природа и классификация групп в организации, стадии развития группы, групповые нормы и санкции, формирование групповых норм в организации, ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение. 2. Личность. Основная проблематика: мотивация, формирование и восприятие организационной поддержки и доверия, индивидуальные различия, индивидуальный стиль деятельности,</p>	<p>Высокий</p>

		<p>профессиональная пригодность и профессиональный отбор, удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой, поведение и переживания, связанные с работой, стресс и работа, синдром «выгорания», трудовые аттитюды, управление индивидуальной карьерой и карьерные ориентации.</p> <p>3. Организация. Основная проблематика: организационная культура и структура, дистанция и централизация власти, изменения организационных структур: виртуальные организации и удаленная работа, лидерство, руководство и управленческие навыки.</p> <p>4. Творческая среда. Основная проблематика: понятие творчества, психофизиологические особенности творчества в организации, факторы, влияющие на проявление творчества, творческая деятельность, виды творчества, совместно-творческая деятельность в организации, развитие творческой личности.</p> <p>5. Внешне организационная среда Основная проблематика: гендерные различия и стереотипы, организационные изменения, динамика ценностных ориентаций, общественные изменения и стратегия организации, национальная и профессиональная культура и ее влияние на организационную культуру, влияние среды на организацию, влияние ментальной реконструкции среды на организацию.</p>	
<p>ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1</p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>7. Каков правовой статус Российского стандарта тестирования персонала?</p>	<p>1. стандарт имеет статус закона; 2. стандарт является научно-обоснованным документом, не юридической, но профессиональной, культурной и этической нормой; 3. в России не существует стандарта тестирования персонала.</p>	Низкий
<p>ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1</p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>8. Этот феномен отражает степень субъективно оцениваем причастности индивида к организации, является</p>	<p>1. увлеченность работой; 2. организационная идентичность; 3. удовлетворенность трудом.</p>	Средний

	свидетельством его успешной адаптации к организации, отражает силу связи, по мнению работника, между ним и организацией. Этот феномен:		
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 9. Верно ли следующее утверждение: «Увлеченность персонала работой рассматривается как полная физическая, когнитивная и эмоциональная связь с профессиональной ролью и способностью упорно трудиться, направляя все свои усилия на достижение организационных целей. Увлеченность персонала работой отличается от удовлетворенности трудом тем, что в отличие от удовлетворенности сочетаются пассивный компонент (удовольствие от работы) с активной исполненной энергией деятельностью».	1. верно; 2. не верно; 3. затрудняюсь ответить.	Средний
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<b>Продолжите предложение:</b> 10. Термин психического (профессионального) выгорания предложил и первым уделил внимание феномену автор, выделивший изнеможение, опустошенность из-за требований к энергетическим ресурсам как особенности работников сферы здравоохранения. Этому автора звали ...		Высокий
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<b>Укажите один правильный ответ.</b> 11. Структуру организации характеризуют три основные характеристики: сложность, формализация, централизация. Степень дифференциации организационной структуры – это:	1. сложность; 2. формализация; 3. централизация.	Средний
ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 12. Верно ли, что к факторам выбора организационной структуры относят следующие: 1 степень диверсификации деятельности и размер организации; 2 особенности внешней сферы и инфраструктуры, в который действует организация, ее географическое размещение; 3 технологии работ и тип совместной деятельности;	1. верно; 2. не верно; 3. затрудняюсь ответить.	Средний

	<p>4 особенности персонала и корпоративной культуры;</p> <p>5 прототипы и уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные структуры аналогичных организация;</p> <p>6 представление о роли организации и ее образ у руководителей и сотрудников;</p> <p>7 стратегии, реализуемые организацией.</p>		
<p>ПК – 11</p> <p>ПК – 11.1</p> <p>ПК – 13</p> <p>ПК – 13.1</p>	<p><i>Укажите один правильный ответ:</i></p> <p>13. Основания выделения в организационной структуре различных подразделений называют принципами департаментализации в организации. Выделено несколько данных принципов. Когда департаментализация предполагает сочетание нескольких принципов группирования персонала в построении одной структуры – это:</p>	<p>1. функциональная департаментализация;</p> <p>2. производственная департаментализация;</p> <p>3. территориальная департаментализация;</p> <p>4. смешанная департаментализация.</p>	Средний
<p>ПК – 11</p> <p>ПК – 11.1</p> <p>ПК – 13</p> <p>ПК – 13.1</p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>14. К адаптивным типам организационных структур не относится:</p>	<p>1. партисипативные;</p> <p>2. эдхократические;</p> <p>3. многомерные организации;</p> <p>4. линейно-функциональные.</p>	Низкий
<p>ПК – 11</p> <p>ПК – 11.1</p> <p>ПК – 13</p> <p>ПК – 13.1</p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>15. Данного типа руководители стимулируют развитие способностей и предложений подчиненных, креативных (творческих) решений стоящих перед организацией задач, формируют благоприятный социально-психологический климат в коллективе, это:</p>	<p>1. партисипативный стиль управления;</p> <p>2. авторитарный стиль управления;</p> <p>3. рациональный тиль управления.</p>	Средний
<p>ПК – 11</p> <p>ПК – 11.1</p> <p>ПК – 13</p> <p>ПК – 13.1</p>	<p><i>Укажите все правильные ответы</i></p> <p>16. Модель организационной лояльности (приверженности) Н. Аллен и Дж. Мейера, включает в себя следующие компоненты:</p>	<p>1. аффективный, выражающийся в эмоциональной преданности и привязанности сотрудников и самоидентификации персонала с организацией;</p> <p>2. приверженность, обусловленная стажем. Данный аспект приверженности связан с субъективной оценкой индивидом возможных потерь в случае ухода из данной организации, оценкой</p>	Высокий

		<p>ресурсов, необходимых для поиска другой работы;</p> <p>3. когнитивный компонент – приверженность знанием норм организации, ознакомлением бонусов членства с ней;</p> <p>4. нормативный компонент, предполагающий наличие в представлении сотрудников этических обязательств перед организацией, заключающихся в продолжении работы в организации. Так же распространенной для диагностики лояльности является методика Л. Портера.</p>	
<p>ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1</p>	<p><b>Расположите в нужном порядке:</b></p> <p>17. Расположите ниже перечисленные фазы жизненного цикла организации:</p>	<p>1. рост;</p> <p>2. зрелость;</p> <p>3. становление;</p> <p>4. смерть.</p>	<p>Высокий</p>
<p>ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1</p>	<p><b>Укажите все правильные ответы</b></p> <p>18. Поведение людей в производственной ситуации есть результат баланса динамических сил, направленных на противоположные стороны. Некоторые из этих сил являются движущими, другие сдерживающими. Любое изменение в структуре движущих сил приводит к «размораживанию» существующего равновесия. После периода приспособления (изменения) будет иметь место новое, «замораживание» ситуации и новое равновесие. Модель можно описать следующим образом: размораживание, изменение, замораживание. Эту модель предложил:</p>	<p>1. Курт Левин;</p> <p>2. Эдгар Шейн;</p> <p>3. Элтон Мейо.</p>	<p>Высокий</p>
<p>ПК – 11 ПК – 11.1 ПК – 13 ПК – 13.1</p>	<p><b>Укажите правильные ответы</b></p> <p>19. Чтобы организации избежать редукации положительных эффектов, достигнутых в организационных изменениях необходимо обеспечить ряд условий:</p>	<p>1. Экспертизу нормативных документов в организации с целью приведения всех документов в соответствие с достигнутыми изменениями;</p> <p>2. информирование работников о положительных эффектах достигнутых изменений для организации в целом и для отдельного работника, необходима частая управленческая обратная связь;</p>	<p>Средний</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>3. обучение работников новым способам, методам и технологиям, в том числе в форме социально-психологического тренинга;</li> <li>4. оптимизацию системы мотивации на предприятии с целью подкрепления новых методов работы;</li> <li>5. никакое условие не является необходимым.</li> </ul>	
<p><b>ПК – 11</b>  <b>ПК – 11.1</b>  <b>ПК – 13</b>  <b>ПК – 13.1</b></p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>20. Существуют определенные объективные факторы формирования профессиональной деформации личности работника (исключите лишнее):</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. социальное общественное разделение труда;</li> <li>2. тип и предмет труда;</li> <li>3. нормы профессиональной этики стандарты профессионального общения;</li> <li>4. неумение субъекта труда рационально относится к выполняемым рабочим обязанностям;</li> <li>5. ограниченность ресурсов психики отдельного человека (субъекта профессиональной деятельности).</li> </ul>	Средний