

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мазур Олег Анатольевич
Должность: ректор
Дата подписания: 05.03.2026 13:15:05
Уникальный программный ключ:
fb31ad7e55bc1fed164f518fdeb3bc16f02dab38

**ЗАДАНИЯ С КЛЮЧАМИ ИЗ ФОНДОВ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»
ПО ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММЕ БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 37.03.01. ПСИХОЛОГИЯ
(НАПРАВЛЕННОСТЬ (ПРОФИЛЬ) ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА
«ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ»)**

КОМПЕТЕНЦИИ:

УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ОПК-8: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

Номер задания	Содержание вопроса	Правильный ответ	Проверяемая компетенция
1.	Условия реализации организационной власти можно представить так: 1. Для реализации власти необходимо наличие у объекта власти потребностей, а у субъекта власти – ресурсов для их удовлетворения. Таким образом, наличие потребности предполагает возможность осуществления властной функции через побуждение (посредством методов как положительной, так и отрицательной мотивации) к действиям, направленным на достижение целей субъекта власти, у которого есть ресурсы для удовлетворения потребностей объекта власти. 2. Для реализации власти необходимо наличие у субъекта власти (руководителя) желания, чтобы работа была выполнена, властных полномочий для принуждения объекта власти к действиям, направленным на достижение целей субъекта власти.	1	ОПК-8
2.	Отличительной особенностью исследования в организационной психологии является следующее (исключите 1 лишнее) 1. интеграция науки и практики, т.е. когда исследование проводится непосредственно в организации, его результаты используются для оптимизации работы организации. 2. успешная организационно-психологическая практика нередко	3	ОПК-8

	<p>выступает объектом теоретической рефлексии, практический проект является одновременно еще и исследовательским.</p> <p>3. исследования строятся без учета профессиональной этики, поскольку необходимые стандарты профессиональной этики еще не разработаны</p> <p>4. исследования строятся на принципах профессиональной этики.</p>		
3.	<p>Выберите верное утверждение, соответствующие величине социальной значимости и этической ответственности организационного психолога:</p> <p>1. Социальная значимость и этическая ответственность организационного психолога невелика, ведь он часто взаимодействует только с руководителем организации, анализирует распорядительные документы, и не взаимодействует с сотрудниками организации.</p> <p>2. Социальная значимость и этическая ответственность организационного психолога очень велика, ведь рекомендуя что-то для организации он влияет, таким образом, на судьбы десятков, сотен а иногда и тысяч людей – работников этой организации.</p>	2	УК-3
4.	<p>Факторы-стрессоры, действующие на работника в организации, делятся на несколько групп.</p> <p>Какое слово пропущено в следующей группе факторов? _____ факторы задает организационная структура и функциональное распределение ролей в ней. Организационная структура нередко априори задает конфликт (матричная структура и свойственное ей двойное подчинение, деятельность производственного и контролирующего качество подразделений) и др.</p>	Организационные	ОПК-8
5.	<p>Хорошее физическое здоровье, высокая самооценка, успешный опыт преодоления стресса, позитивная аффективность, целеправленность, являются ресурсами, позволяющими эффективно преодолевать стресс.</p> <p>1. являются субъективными ресурсами личности, защищающими от воздействия факторов-стрессоров.</p>	1	УК-3

	<p>2. провоцируют стресс.</p> <p>3. не влияют на подверженность стрессам в организации.</p>		
6.	<p>Соотнесите виды психологической помощи и их характеристики</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профорентация 2. Психологическое консультирование 3. Психодиагностика <p>А. область психологии, которая изучает индивидуально-психологические особенности личности с помощью специальных методов</p> <p>Б. процесс, направленный на помощь людям в решении личных, социальных и эмоциональных проблем.</p> <p>Д. система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей человека, чтобы помочь ему осознанно выбрать профессию, соответствующую его индивидуальным возможностям, интересам и склонностям, а также потребностям рынка труда</p>	1-в; 2-б; 3-а	УК-3
7.	<p>В теоретической модели профессионального психического выгорания, разработанной <u>данном автором</u>, выгоранию характерны три компонента:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Истощение - это действительно физическое истощение; 2. Деперсонализация – это эмоциональная дистанцированность от результатов труда; 3. Редукция профессиональных достижений – снижение профессиональной самооценки и профессиональных достижений. <p>Кем предложена эта модель? Введите ответ:</p>	Кристиной Маслач	УК-3
8.	<p>Укажите определение организационной психологии, данное А.Н. Занковским:</p>	Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с	ОПК-8

		целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации	
9.	Верно ли приведенное утверждение? 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 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. 1. верно 2. неверно	1	ОПК-8
10.	В 1903, 1908 году _____ издал книгу по психологии рекламы «Теория рекламы» (The Theory of Advertising), Выход данных книг также часто связывают с началом развития организационной психологии. Кто был этот автор? Введите ответ	Уолтер Дилл Скотт	ОПК-8
11.	В этом году Американская психологическая ассоциация (АРА) переименовала одну из своих секций в секцию индустриальной и организационной организационные психологи, это факт признания самостоятельности научного направления. Какой это год? Впишите ответ. _____	1973	ОПК-8
12.	Выберите верное утверждение: 1. Успешная организационно-психологическая практическая деятельность может быть реализована без теоретического	2	ОПК-8

	<p>обоснования ее.</p> <p>2. Никакая успешная организационно-психологическая практическая деятельность не может быть реализована без теоретического (пусть и эклектичного) обоснования ее.</p> <p>3. Успешная организационно-психологическая теория может быть создана без практического обоснования ее.</p>		
13.	<p>Непродолжительный по времени период кардинальной перестройки профессионального сознания, сопровождающийся изменением вектора профессионального развития, называют кризисом профессионального _____</p>	становления личности.	ОПК-8
14.	<p>В организационной психологии можно выделить несколько уровней теоретического и эмпирического анализа, они перечислены ниже.</p> <p>Установите соответствие между определением и основной проблематикой.</p> <p>1. Группа 2. Личность 3. Организация. 4. Внешне организационная среда.</p> <p>А) Основная проблематика: мотивация, формирование и восприятие организационной поддержки и доверия, индивидуальные различия, индивидуальный стиль деятельности, 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>Б) Основная проблематика: организационная культура и структура, дистанция и централизация власти, изменения организационных структур: виртуальные организации и удаленная работа,</p>	1-В; 2-А;3-Б; 4-Г	ОПК-8

	<p>лидерство, руководство и управленческие навыки.</p> <p>В) 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.</p> <p>Г) 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>		
15.	Каково наиболее общее деление ситуаций тестирования персонала?	Ситуация экспертизы и ситуация консультирования	ОПК-8
16.	<p>Ниже приведены основные требования к методикам тестирования персонала организации.</p> <p>Исключите два лишних требования.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. имеются данные, подтверждающие надежность тестовых шкал на количественном уровне; 2. имеются данные, подтверждающие валидность тестовых шкал как на качественном, так и на количественном уровне; 3. тест является вашей авторской разработкой, что подтверждено авторским свидетельством; 4. имеются данные, подтверждающие репрезентативность тестовых норм (правил присвоения определенным тестовым результатам заданных оценочных категорий для той выборки, на которой применяется тест); 5. новизна теста и оригинальность содержания, отсутствие данных о применении его в других организациях. 	3, 5	ОПК-8
17	<p>Согласно Российскому стандарту тестирования персонала принятие решений на основе результатов тестирования имеет определенные особенности и ограничения.</p> <p>Результаты тестирования используются главным образом при</p>	1	ОПК-8

	<p>принятии решений, связанных с наймом и с улучшением условий профессиональной деятельности сотрудников организации в следующих случаях</p> <ul style="list-style-type: none"> • продвижение; • ротация; • присвоение или подтверждение квалификации; • включение сотрудников в особые категории (кадровый резерв, «высокий потенциал», или HiPo, и т.п.); • направление на обучение. <p>Результат тестирования как единственной оценочной процедуры в ситуации экспертизы не является основанием для принятия решений, ухудшающих условия профессиональной деятельности сотрудников организации (например, понижение в должности, лишение премии, увольнение), а в ситуации консультирования тестируемый сам принимает решение по неудовлетворительным результатам тестирования.</p> <p>Верны ли описанные особенности согласно стандарту?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Верны 2. Не верны 3. Принятие решений на основе результатов тестирования <p>Российским стандартом тестирования персонала не регламентируются.</p>										
18	<p>Выбирая методы подбора персонала, следует учесть сведения о валидности различных методов оценки персонала и кандидатов на работу.</p> <p>Ниже приводятся два рейтинга различных методов, ранжирующих методы от наименее к наиболее валидному, какой из них правильный?</p> <table border="1" data-bbox="309 1313 1232 1465"> <thead> <tr> <th data-bbox="309 1313 772 1353">Вариант 1</th> <th data-bbox="772 1313 1232 1353">Вариант 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="309 1353 772 1393">1. Тесты интеллекта</td> <td data-bbox="772 1353 1232 1393">1. Интервью</td> </tr> <tr> <td data-bbox="309 1393 772 1433">2. Тесты достижений</td> <td data-bbox="772 1393 1232 1433">2. Тесты достижений</td> </tr> <tr> <td data-bbox="309 1433 772 1465">3. Ассесмент-центр</td> <td data-bbox="772 1433 1232 1465">3. Тесты интеллекта</td> </tr> </tbody> </table>	Вариант 1	Вариант 2	1. Тесты интеллекта	1. Интервью	2. Тесты достижений	2. Тесты достижений	3. Ассесмент-центр	3. Тесты интеллекта	Вариант 2	ОПК-8
Вариант 1	Вариант 2										
1. Тесты интеллекта	1. Интервью										
2. Тесты достижений	2. Тесты достижений										
3. Ассесмент-центр	3. Тесты интеллекта										

	4. Интервью	4. Личностные тесты		
	5. Ситуативные методы	5. Ситуативные методы		
	6. Суждения коллег	6. Суждения коллег		
	7. Биографические методы	7. Биографические методы		
	8. Личностные тесты	8. Ассесмент-центр		
19	<p>Феномен, отражающий степень субъективно оцениваем причастности индивида к организации, является свидетельством его успешной адаптации к организации, отражает силу связи, существующей, по мнению работника, между ним и организацией – работодателем, называется «организационная _____».</p>		идентичность	УК-3
20	<p>Компонент увлеченности работой, который предполагает высокий уровень вовлеченности в работу, выражение чувства значимости труда, энтузиазма, гордости и вызова (ощущения способности справиться со сложными задачами) называется «_____»</p>		Энтузиазм	УК-3