

Документ подписан простой электронной подписью  
 Информация о владельце:  
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович  
 Должность: ректор  
 Дата подписания: 01.07.2025 12:04:30  
 Уникальный программный ключ:  
 e3a68f3eaa1e62074b511499809903d6bfdcf836

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

**Психология личности, 8 семестр**

Код направления 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
УК – 1.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 1. В современной психологии служебной деятельности:	1. теория значительно обгоняет практику; 2. запросы практики значительно обгоняют теорию; 3. теорию знать не обязательно.	Низкий
УК – 1.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 2. Выберите верный ответ:	1. современные организации, желая интенсифицировать процессы ставят перед психологией новые задачи, изобретают новых формы ведения хозяйства, чем не мало способствуют развитию психологии служебной деятельности; 2. современные организации, желая скрыть от общественности процессы препятствуют развитию психологии, скрывают формы ведения хозяйства, чем немало препятствуют развитию психологии служебной деятельности; 3. современная психология служебной деятельности развивается как теоретическая наука без учета организационной практики.	Низкий
УК – 1.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 3. Оформление психологии,	1. верно; 2. не верно; 3. затрудняюсь ответить.	Средний

	<p>занимавшейся вопросами психологического сопровождения организаций, 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.</p>		
УК – 1.1	<p><b>Укажите один правильный ответ</b></p> <p>4. Обоснование концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности было представлено в докладе профессора Г.С. Никифорова на Всесоюзном съезде Общества психологов СССР в:</p>	<p>1. 1973 г. в Ленинграде; 2. 1992 г. в Саратове; 3. 1989 г. в Москве.</p>	Средний
УК – 1.1	<p><b>Укажите один правильный ответ</b></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>	Низкий
УК – 1.1	<p><b>Укажите все правильные ответы</b></p> <p>6. В организационной</p>	<p>1. Группа. Основная проблематика: природа и классификация групп в</p>	Высокий

	<p>психологии и психологии служебной деятельности можно выделить несколько уровней теоретического и эмпирического анализа:</p>	<p>организации, стадии развития группы, групповые нормы и санкции, формирование групповых норм в организации, ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.</p> <p>2. Личность. 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>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</p>	
--	--	---	--

		<p>среда</p> <p>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>	
УК – 1.1	<p><b>Укажите один правильный ответ</b></p> <p>7. Каков правовой статус Российского стандарта тестирования персонала?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. стандарт имеет статус закона;</li> <li>2. стандарт является научно-обоснованным документом, не юридической, но профессиональной, культурной и этической нормой;</li> <li>3. в России не существует стандарта тестирования персонала.</li> </ol>	Низкий
УК – 1.1	<p><b>Укажите один правильный ответ</b></p> <p>8. Этот феномен отражает степень субъективно оцениваемой причастности индивида к организации, является свидетельством его успешной адаптации к организации, отражает силу связи, по мнению работника, между ним и организацией. Этот феномен:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. увлеченность работой;</li> <li>2. организационная идентичность;</li> <li>3. удовлетворенность трудом.</li> </ol>	Средний
УК – 1.1	<p><b>Укажите один правильный ответ</b></p> <p>9. Верно ли следующее утверждение: «Увлеченность персонала работой рассматривается как полная физическая, когнитивная и эмоциональная связь с профессиональной ролью и способностью упорно</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. верно;</li> <li>2. не верно;</li> <li>3. затрудняюсь ответить.</li> </ol>	Средний

	<p>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».</p>		
УК – 1.1	<p><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 ...</p>		Высокий
УК – 1.1	<p><b>Укажите один правильный ответ.</b> 11. Структуру организации характеризуют три основные характеристики: сложность, формализация, централизация. Степень дифференциации организационной структуры – это:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. сложность;</li> <li>2. формализация;</li> <li>3. централизация.</li> </ol>	Средний
УК – 1.1	<p><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; 4 особенности персонала и корпоративной культуры; 5 прототипы и уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные структуры аналогичных организация;</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. верно;</li> <li>2. не верно;</li> <li>3. затрудняюсь ответить.</li> </ol>	Средний

	6 представление о роли организации и ее образ у руководителей и сотрудников; 7 стратегии, реализуемые организацией.		
УК – 1.1	<b>Укажите один правильный ответ:</b> 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:	1. функциональная департаментализация; 2. производственная департаментализация; 3. территориальная департаментализация; 4. смешанная департаментализация.	Средний
УК – 1.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 14. К адаптивным типам организационных структур не относится:	1. партисипативные; 2. эдхократические; 3. многомерные организации; 4. линейно-функциональные.	Низкий
УК – 1.1	<b>Укажите один правильный ответ</b> 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:	1. партисипативный стиль управления; 2. авторитарный стиль управления; 3. рациональный стиль управления.	Средний
УК – 1.1	<b>Укажите все правильные ответы</b> 16. Модель организационной лояльности (приверженности) Н. Аллен и Дж. Мейера, включает в себя следующие компоненты:	1. аффективный, выражающийся в эмоциональной преданности и привязанности сотрудников и самоидентификации персонала с организацией; 2. приверженность, обусловленная стажем. Данный аспект приверженности связан с субъективной оценкой индивидом возможных потерь в случае ухода из данной организации,	Высокий

		оценкой ресурсов, необходимых для поиска другой работы; 3. когнитивный компонент – приверженность знанием норм организации, ознакомлением бонусов членства с ней; 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.	
УК – 1.1	<b>Расположите в нужном порядке:</b> 17. Расположите ниже перечисленные фазы жизненного цикла организации:	1. рост; 2. зрелость; 3. становление; 4. смерть.	Высокий
УК – 1.1	<b>Укажите все правильные ответы</b> 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:	1. Курт Левин; 2. Эдгар Шейн; 3. Элтон Мейо.	Высокий
УК – 1.1	<b>Укажите правильные ответы</b> 19. Чтобы организации избежать редукации положительных эффектов,	1. Экспертизу нормативных документов в организации с целью приведения всех	Средний

	<p>достигнутых в организационных изменениях необходимо обеспечить ряд условий:</p>	<p>документов в соответствии 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>3. обучение работников новым способам, методам и технологиям, в том числе в форме социально-психологического тренинга;</p> <p>4. оптимизацию системы мотивации на предприятии с целью подкрепления новых методов работы;</p> <p>5. никакое условие не является необходимым.</p>	
<p><b>УК – 1.1</b></p>	<p><i>Укажите один правильный ответ</i></p> <p>20. Существуют определенные объективные факторы формирования профессиональной деформации личности работника (исключите лишнее):</p>	<p>1. социальное общественное разделение труда;</p> <p>2. тип и предмет труда;</p> <p>3. нормы профессиональной этики стандарты профессионального общения;</p> <p>4. неумение субъекта труда рационально относиться к выполняемым рабочим обязанностям;</p> <p>5. ограниченность ресурсов психики отдельного человека (субъекта профессиональной деятельности).</p>	<p>Средний</p>