

**СБОРНИК ТЕСТОВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ОСНОВЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

А. Ю. СМИРНОВА

Саратов

2018

УБК 316.6 (075.8)

ББК 88.5я73

О 75

О 75 Сборник тестов по дисциплине «Основы организационной психологии» для студентов обучающихся по направлению «Психология» / А.Ю Смирнова. – Саратов: 2018.

Рекомендовано к печати кафедрой общей и социальной психологии, учебно-методической комиссией факультета психологии Саратовского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского в качестве сборника тестов пособия по дисциплине «Основы организационной психологии» для студентов, обучающихся по основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 37.03.01 «Психология».

Рецензент:

кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии СГУ имени Н.Г. Чернышевского А.А. Понукалин

Сборник тестов пособия по дисциплине «Основы организационной психологии» ориентирован на проверку и формирование профессиональных компетенций бакалавров, необходимых для осуществления деятельности психолога в организации, проверку степени сформированности теоретических представления об основах организационной психологии как прикладной дисциплине социальной психологии, базовых концепциях, методах исследования и практической работы; проверку знаний в области подбора, оценки, обучения и мотивации персонала; здоровье и безопасности сотрудника в организации, лидерстве в организациях и об организационной культуре.

УДК 316.6 (075.8)

ББК 88.5я73

© А.Ю. Смирнова, 2018

Предисловие

В данном сборнике представлены тесты по хронологии истории организационной психологии, базовым концепциям организационной психологии, рефлексии организационной психологии в системе психологической науки, организационной власти, группы в организации, тестированию персонала, адаптации, мотивация персонала и организационному развитию, формированию организационной культуры.

В основе сборника тестов лежат материал курса «Основы организационной психологии», который читается бакалаврам, обучающимся по направлению «Психология» на факультете психологии Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского. Сборник тестов включает базовые аспекты организационно-психологической практики, истории науки и организации исследования в организационной психологии.

Целью данного сборника тестов является проверка освоения дисциплины «Основы организационной психологии», оценка сформированности у студентов профессиональной компетентности и готовности к практической деятельности и проведению исследований в области организационной психологии.

Материалы, содержащиеся в данном сборнике тестов служат проверке степени овладения овладению:

- понятийным аппаратом организационной психологии;
- знании базовых методов работы психолога с персоналом организации (рекрутинг, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры);
- знании базовых методов проведения исследования в организации.

Организационная психология как научная дисциплина, предмет и проблематика организационной психологии, место дисциплины в системе научного знания

Тест 1. Организационная психология как научная дисциплина.

1. В современной организационной психологии:

- А) Теория значительно обгоняет практику
- Б) Запросы практики значительно обгоняют теорию
- С) Теорию знать не обязательно.

2) Выберите верный ответ:

А) современные организации, желая интенсифицировать процессы ставят перед организационной психологией новые задачи, изобретают новых формы ведения хозяйства, чем немало способствуют развитию организационной психологии

Б) современные организации, желая скрыть от общественности процессы препятствуют развитию организационной психологии, скрывают формы ведения хозяйства, чем немало препятствуют развитию организационной психологии

С) современная организационная психология развивается как теоретическая наука без учета организационной практики.

3) Выберите корректное определение организационной психологии, данное А.Н. Занковским:

А) «Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации».

Б) «Организационная психология - прикладная отрасль психологии, изучающая поведение и деятельность людей в группе под влиянием взаимодействия»

В) «Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая поведение людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации».

4. Организационная психология принадлежит к числу

- а) прикладных психологических дисциплин,
- б) фундаментальных психологических дисциплин,
- с) фундаментальной дисциплины теории организации;

5. В России можно получить ученую степень (кандидата или доктора психологических наук) по организационной психологии

- а) верно,
- б) неверно,
- с) затрудняюсь ответить.

6. В качестве движущих сил развития организационной психологии следует выделить (удалите лишнее):

- А) Развитие технологии
- Б) Совершенствование форм организации производства
- В) Неспособность менеджмента, как науки, ответить на многие вопросы
- Г) Экономическое развитие
- Д) Общественную идеологию
- Е) Социально-демографическую и политическую ситуацию.

7. На заре 20 века именно бурное развитие технологии (становление промышленного производства), индустриализация, появление новых

технологий, станков, оборудования для массового, конвейерного производства дало мощный толчок развития промышленности, а вслед за эти и организационной психологии.

- а) верно,*
- б) неверно,*
- с) затрудняюсь ответить.*

8. Внедрение IT-технологий требует переосмысления многого из того, что, казалось было уже хорошо изучено в организационной психологии. Так внедрение технологий в производство ставит новые задачи психологического осмысления требования к человеку-оператору, определение его профессионально-важных качеств, как управлять коллективом, если его работники работают удаленно и каковы должны быть в таком случае психологические требования к личности руководителя (да и работника) в таком случае и многое другое.

- а) неверно,*
- б) верно,*
- с) затрудняюсь ответить.*

9. В своем стремлении занять лидирующие позиции на рынке труда организации применяют различные методы повышения эффективности производства, пытаясь, в том числе максимально эффективно использовать человеческие ресурсы. Чему не мало способствуют разработки организационных психологов.

- а) неверно,*
- б) верно,*
- с) затрудняюсь ответить.*

10. Современные организации игнорируют и предпочитают не внедрять психологически обоснованные системы мотивации, командообразования, формирования сплоченности группы, развития коммуникативной компетентности персонала, формирования.

а) верно,

б) неверно,

с) затрудняюсь ответить.

11. Изменение социально-демографической и политической ситуации также задают динамику развитию организационной психологии. Примером того является активная миграция населения в Европе, сделавшая кросс-культурный аспект рассмотрения организационной психологии одним из важнейших в европейской организационной психологии.

а) верно,

б) неверно,

с) затрудняюсь ответить.

12. 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 организационные психологи нередко получают «социальный заказ», к примеру, формирование патриотического, просоциального поведения работников.

а) верно,

б) неверно,

с) затрудняюсь ответить.

13. К сожалению, в структуре Российского психологического общества еще нет секции по организационной психологии, лишь только в структуре Московского отделения Российского психологического общества создана соответствующая секция Организационной психологии, руководитель которой Сергей Алексеевич Липатов.

а) верно,

б) неверно,

с) затрудняюсь ответить.

Тест 2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.

1. Верно ли утверждение:

«Датой рождения» организационной психологии нередко называют 1973 год (к примеру, А.Н. Занковский), когда Американская психологическая ассоциация (АРА) переименовала одну из своих секций в секцию индустриальной и организационной психологии, признав, таким образом, самостоятельность научного направления. Искать более ранние истоки формирования организационной психологии нерационально.

а) верно,

б) неверно,

с) затрудняюсь ответить.

2. 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.

а) верно,

б) неверно,

с) затрудняюсь ответить.

3. Американские исследователи считают, что историю развития организационной психологии следует отсчитывать с этой даты, поскольку в состав Ассоциации вошли виднейшие организационные психологи того

времени (Hugo Munsterberg, James McKeen Cattell, Walter VanDyke Bingham, Walter Dill Scott). С этого времени организационные психологи активно работали в структуре различных профессиональных психологических сообществ the New York Association of Consulting Psychologists (ACP), позже Association of Consulting Psychologists (ACP),

- a) 1973,
- б) 1892,
- с) 1980

4. Публикация работы И.М. Сеченова «Физиологические критерии для установления длины рабочего дня» - одной из первых работ имеющих организационно-психологическое содержание

- a) 1973,
- б) 1892,
- с) 1897

5. Работа И.М. Сеченова «Участие нервной системы в рабочих движениях человека» опубликована в:

- a) 1973,
- б) 1892,
- с) 1900

6. Работа И.М. Сеченова «Очерк рабочих движений человека» опубликована в

- a) 1973,
- б) 1901
- с) 1892

7. 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?

- a) *Вуолтер Дилл Скотт (Walter Dill Scott)*
- б) *Гюго Мюнстерберг*
- с) *Элтон Мейо*

8. В 1913 _____ опубликовал книгу «Psychology and Industrial Efficiency», выход которой связывают с началом развития индустриально-организационной психологии. Книга, в которой обсуждались вопросы рационального подбора персонала и его влияния на удовлетворенность трудом работников, производительность труда, пользовалась большой популярностью у психологической общественности. Кто был этот автор?

- a) *Вуолтер Дилл Скотт (Walter Dill Scott)*
- б) *Гюго Мюнстерберг*
- с) *Элтон Мейо*

9. В этом году Лилиан Гилберт получила докторскую степень. Нередко (и на наш взгляд совершенно верно) Л. Гилберт называют первым ученым, получившим докторскую степень по организационной психологии, основываясь на содержании ее работы (хотя научная специальность с таким названием еще не существовала). Какой это год?

- a) *1917,*
- б) *1901*
- с) *1892*

10. В 1920 году состоялась I Международная конференция по _____, на которой была учреждена Международная психотехническая ассоциация. Первый президент ассоциации Э. Клапаред.

- А) психотехнике*
- Б) организационной психологии*
- В) психологии менеджмента*

11. В 1920 г. В Москве основан Центральный институт труда (ЦИТ) ВЦСПС, который проводил исследования аналогичный Ф. Тейлоровским и другие, развивая идею интенсификации и научной организации труда. Кто его основал?

- А) Алексей Капитонович Гастев*
- Б) Иван Петрович Павлов*
- В) Антон Семенович Макеренко*

12. I Всероссийская конференция по научной организации труда под руководством В.М. Бехтерева, активном содействии И.Н. Шпильрейна собрала более 60 докладов из разных городов России (Петрограда, Москвы, Таганрога, Иваново-Вознесенска, Казани), в числе которых виднейшие психологи того времени выступили с докладами: «Рациональное использование человеческой энергии в труде» В.М. Бехтерев, В.Н. Мясищев «Принципы организации научного изучения труда. Эргология и Эрготехника», «Методологические основы профессиональной психологии» В.И. Рабинович, «Психоневрозы труда и их предупреждение» Т.К. Розенталь, «Психология и профессиональный отбор» И.В. Эвергетов. К каком году она состоялась?

- А) 1899*
- Б) 1921.*

В) 1979

13. В этом году Брюс В. Мур получил в Технологическом институте Карнеги (Carnegie Institute of Technology) степень доктора индустриальной психологии — как считает Л. Джуелл, Брюс В. Мур первый специалист, получивший докторскую степень по организационной психологии. Какой это год?

А) 1899

Б) 1921

В) 1979

14. В 1924 году издана книга «Трудовые установки» этого автора о методиках обучения трудовым приёмам. Кем написана эта книга?

А) Алексеем Катионовичем Гастевым.

Б) Иваном Петровичем Павловым

В) Антоном Семеновичем Макаренко

15. В это году создано Всероссийское общество психотехники и прикладной психофизиологии. Первый его председатель И.Н. Шпильрейн. В этом же году проведена 1 Всероссийская конференция по психофизиологии труда и профотбору. Какой это год?

а) 1927

б) 1921.

в) 1979

16. Начал издаваться журнал «Психофизиология труда и психотехника». Какой это год?

а) 1928

б) 1921.

в) 1979

17. В 1931 году в этом городе прошла VII Международная психотехническая конференция. Какой это город?

А) Нью Йорке

Б) Лондоне

С) Москве

18. В этом году в составе отделения психологии Саратовского государственного университета Алексеем Алексеевичем Понукалиным (профессором, доктором социологических наук) была создана лаборатория инженерной психологии¹. Основную тематику исследований хорошо представили: социально-психологические проблемы проектирования АСУ и управление эмоциональным состоянием оператора АСУ, Особенности взаимодействия в системе «человек-машина», определяемые внушаемостью оператора, проблемы психоакустики в контексте психофизики, восприятия шумов в акустических условиях кабины космического летательного аппарата, разрабатывались программы психологической поддержки и разгрузки для космонавтов, конструировались комнаты психологической разгрузки для промышленных предприятий. Какой это год?

а) 1921

б) 1972

в) 1979

¹ Аксеновская Л. Н. Индустриально-организационная психология в Саратовском государственном университете // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 8–29.

19. В этом году Американская психологическая ассоциация (АРА) переименовала одну из своих секций в секцию индустриальной и организационной психологии, как считают многие специалисты - организационные психологи, это факт признания самостоятельности научного направления². Какой это год?

а) 1973

б) 1921.

в) 1979

20. В этом году Семен Иосифович Августевич создал первую в СССР лабораторию психологии труда на автотранспорте при Саратовском областном управлении автотранспорта. В СГУ началась активная работа по изучению и решению психологических проблем водителей. Сотрудники лаборатории занимались диагностикой и сенсорной реабилитацией водителей, расширялся круг вопросов, связанных с психологией управления, проблематика которой стала ключевой в деятельности лаборатории. Какой это год?

а) 1973

б) 1978.

в) 1979

21. В этом году учреждена Европейской ассоциации психологов труда и организационных психологов (EAWOP), что произошло на пятом конгрессе во Франции (5th European Congress for Work & Organizational Psychology in Rouen, France). Первым президентом был избран Robert Roe, а генеральным секретарем и казначеем Karel de Witte. Какой это год?

² Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — С. 14.

а) 1991

б) 1978.

в) 1979

22. Это выдающийся российский психолог (психотехник и психофизиолог), получивший образование в Германии на курсе Вильгельма Вундта. Был выдающимся идеологом научной организации труда, президентом (в 1930—1931г.) Международной психотехнической ассоциации, представителем СССР в президиуме Международной психотехнической ассоциации, а также членом президиума Международной ассоциации психологов. Его судьба по сути отражает судьбу всей отечественной организационной психологии: будучи признан на мировом уровне, лидирующий на передовых рубежах организационно-психологических исследований (своего времени) репрессирован в 1935 году, реабилитирован посмертно. Годы жизни (1891 – 1937). Кто этот человек?

А) Семен Иосифович Августевич

Б) Исаак Нафтульевич Шильрейн

С) Антоном Семеновичем Макаренко

Тест 3. Уровни теоретического и эмпирического анализа в организационной психологии

1. Верно ли утверждение:

Организационная психология как прикладная дисциплина, не просто интегрирует в себе теорию и практику, но нередко пытается ответить на запросы практики, вынуждена действовать в отсутствие единой теории. Так для объяснения одного и того же уровня анализа или явления могут быть с успехом задействованы и скомпонованы весьма эклектично несколько теоретико-методологических подходов.

- а) верно*
- б) неверно*
- в) затрудняюсь ответить*

2. Верно ли утверждение:

Качественный и количественный подходы в организации научного исследования, дискутируя возможности и ограничения интеграции в научном сообществе, находят совместное применение в организационно-психологической практике, поскольку их мерилom в практике выступает практическая полезность в решении организационных задач.

- а) верно*
- б) неверно*
- в) затрудняюсь ответить*

3. Выберите верное утверждение:

- а) Успешная организационно-психологическая практическая деятельность может быть реализована без теоретического обоснования ее.*
- б) Никакая успешная организационно-психологическая практическая*

деятельность не может быть реализована без теоретического (пусть и эклектичного) обоснования ее.

в) Успешная организационно-психологическая теория может быть создана без практического обоснования ее.

4) Верно ли утверждение:

Организация, как сложно организованная открытая социальная система, функционирует под воздействием внутри- и внешне-организационных факторов: от глобальной социальной ситуации, которая оказывает непосредственное воздействие на функционирование организации, кроме того, как-то ментально реконструируется ее руководителями и работниками, что уже выступает отдельным ракурсом анализа, для понимания организационной эффективности (и препятствий эффективности) необходимо знать и учитывать особенности межгруппового взаимодействия в организации, а также личность отдельного работника, позиция которого которая может быть также по-разному понята в организационной психологии: от «объекта управления» до «единственной действительной движущей силы в организации».

а) верно

б) неверно

в) затрудняюсь ответить

5. В организационной психологии можно выделить несколько уровней теоретического и эмпирического анализа, они перечислены ниже (исключите лишнее).

А. 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.

Б. 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.

В. Организация

Основная проблематика: организационная культура и структура, дистанция и централизация власти, изменения организационных структур: виртуальные организации и удаленная работа, лидерство, руководство и управленческие навыки.

Г. 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.

Д. 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.

Тест 4 «Профессиональный отбор и тестирование персонала в организации»

1. Каков правовой статус Российского стандарта тестирования персонала?

А) Стандарт имеет статус закона.

Б) Стандарт является научно-обоснованным документом, не юридической, но профессиональной, культурной и этической нормой.

В) В России не существует стандарта тестирования персонала.

2. Каково наиболее общее деление ситуаций тестирования персонала?

А) Ситуация экспертизы и ситуация консультирования.

Б) Ситуация подбора персонала и управленческого консультирования.

В) Ситуация проективного тестирования и теста-пробы.

3. Ниже приведены основные требования к методикам тестирования персонала организации? (исключите два лишних).

А) имеются данные, подтверждающие надежность тестовых шкал на количественном уровне;

Б) имеются данные, подтверждающие валидность тестовых шкал как на качественном, так и на количественном уровне;

В) тест является вашей авторской разработкой, что подтверждено авторским свидетельством;

Г) имеются данные, подтверждающие репрезентативность тестовых норм (правил присвоения определенным тестовым результатам заданных оценочных категорий для той выборки, на

которой применяется тест);

Д) имеются формализованные процедуры, позволяющие устанавливать достоверность отдельного протокола тестирования.

Е) новизна теста и оригинальность содержания, отсутствие данных о применении его в других организациях.

4. Очное тестирование, которое проводится на территории организации в присутствии психолога предполагает специальную подготовку помещения. Рекомендуемые Российским стандартом тестирования персонала параметры помещения, оборудованного для проведения тестирования следующие:

— температура воздуха от 22 до 24°C (в холодный период года) или от 23 до 25°C (теплый период года);

— относительная влажность воздуха в пределах 40—60%;

— достаточное естественное и искусственное освещение (наиболее благоприятная освещенность составляет 100-200 люкс);

— размещение рабочих столов таким образом, чтобы они были ориентированы боковой стороной к световым проемам, и естественный свет падал преимущественно слева;

— расстояние от экрана мониторов до глаз тестируемых в пределах 600—700 мм, но не ближе 500 мм;

— шумовая изоляция (уровень шума, не превышающий 60 дБА);

— регулярное проветривание после каждого сеанса тестирования;

— удобство места для тестируемого (минимальная рекомендуемая площадь составляет 4,5 м² на одного участника тестирования, расстояние между стульями участников — не менее 0,5 м).

Верно ли указаны параметры согласно стандарту?

А) Верно

Б) Не верно

В) Параметры помещения для проведения тестирования стандартом не регламентируются.

5. Российский стандарт тестирования персонала рекомендует следующую продолжительность сеансов тестирования:

В ходе одного сеанса тестируемому могут быть предъявлены несколько тестов и других оценочных методик (батарея или пакет методик). При этом необходимо учитывать естественные психофизиологические ограничения на длительность сеансов, обусловленные утомлением, колебаниями внимания, возникающими из-за монотонности, и другими факторами.

Рекомендуются следующие ограничения на длительность сеансов тестирования:

— для тестирования на бланках — не более 3 часов (180 минут), в середине сеанса желателен перерыв на 5—10 минут;

— для компьютерного тестирования — не более 1 часа 30 минут (90 минут).

Если общая продолжительность выполнения батареи методик превышает указанные ограничения, следует разбить ее на несколько сеансов (два и более) и проводить их в разные дни. Из указанного ограничения вытекает методическое требование к тестовым методикам, затрагивающее и разработчика, и пользователей — они должны быть рассчитаны не более, чем на 90 минут непрерывной работы как в бланковом, так и в компьютерном режимах.

Верно ли указаны параметры согласно стандарту?

А) Верно

Б) Не верно

В) Время для проведения тестирования стандартом не

регламентируются.

6. Согласно Российскому стандарту тестирования персонала принятие решений на основе результатов тестирования имеет определенные особенности и ограничения.

Результаты тестирования используются главным образом при принятии решений, связанных с наймом и с улучшением условий профессиональной деятельности сотрудников организации в следующих случаях:

- продвижение;
- ротация;
- присвоение или подтверждение квалификации;
- включение сотрудников в особые категории (кадровый резерв, «высокий потенциал», или HiPo, и т.п.);
- направление на обучение.

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.

Верны ли описанные особенности согласно стандарту?

А) Верны

Б) Не верны

В) Принятие решений на основе результатов тестирования

Российским стандартом тестирования персонала не регламентируются.

7. Если результат тестирования в ситуации экспертизы используется третьими лицами для принятия решений при соблюдении следующих принципов:

- позитивные решения (например, о повышении в должности) принимаются на основе комплекса оценочных мероприятий;
- негативные решения (например, о недопуске к какому-либо виду деятельности или этапу оценочных испытаний) принимаются только при заведомо низких результатах тестирования с заранее объявленными пороговыми значениями;
- решение об увольнении сотрудника по причине несоответствия требованиям занимаемой должности может приниматься только на основе комплекса мероприятий по аттестации с участием аттестационной комиссии в соответствии с действующими положениями ТК РФ.

Результат тестирования используется для принятия решений, заранее известных участникам.

Верны ли описанные особенности согласно Российскому стандарту тестирования персонала?

А) Верно

Б) Не верно

В) Принятие решений на основе результатов тестирования Российским стандартом тестирования персонала не регламентируется.

8. Выбирая методы подбора персонала, следует учесть сведения о валидности различных методов оценки персонала и кандидатов на работу.

Ниже приводятся два рейтинга различных методов, ранжирующих методы от наименее к наиболее валидному, какой из них правильный?

Вариант А		Вариант Б	
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

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ П. Г. ГЕРНЫШЕВСКОГО

Тест 5: Базовые концепции организационной психологии.

1. Условия реализации организационной власти можно представить так:

Выберите правильный из двух вариантов:

А). Для реализации власти необходимо наличие у объекта власти потребностей, а у субъекта власти – ресурсов для их удовлетворения. Таким образом, наличие потребности у объекта власти всегда 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.

Б) 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.

2. В функции организации входит:

Исключите лишнее:

1. Социально-производственная. Организация – организованная группа людей, главная задача которой заключается в удовлетворении потребности общества в определенной продукции или услуге.

2. Социально-экономическая. Выпуск продукции для удовлетворения потребности общества в товаре и ли услуге, соответствующем требованиям современного индустриально развитого общества направлена на получение прибыли в результате реализации

своей продукции.

3. Социально-техническая: модернизации существующих и создание новых техник и технологий с целью обеспечения конкурентоспособности на мировом рынке.

4. Управленческая: создание условия для роста производительности труда, обеспечение эффективной системы организации производственного процесса.

5. Психолого-педагогическая: создание условий для социального и профессионального становления молодых, создании системы повышения профессиональной компетентности персонала, формирование благоприятного социально-психологического климата.

6. Социально-культурная: создание предметов составляющих материальную и духовную ценность для общества (произведения культуры, технические новшества, уникальные технологии).

7. Социально-бытовая. создание определенные социально-бытовых условий для работников.

8. Все функций указаны корректно, никакая из перечисленных не является лишней.

3. Верно ли утверждение:

«Власть как межличностное взаимодействие может быть рассмотрена с позиции теорий межличностного взаимодействия как обмена (Д. Тибо и Г. Келли, Д. Хоманс). Общее и базовое предположение указанной группы теорий в том, что когда один участник взаимодействия (руководитель) предоставляет другому (работнику) «бонусы» в общении — хорошо относится к другому — реципрокные нормы «обязывают»

другого участника взаимодействия к взаимному положительному обмену. Таким образом, степень, в которой каждый из участников взаимодействия (и работник и руководитель) демонстрирует положительное отношение к другому, положительные исходы участников взаимодействия ведут к положительным исходам для каждого».

А. Верно

Б. Не верно

В. Затрудняюсь ответить.

4. В теоретической модели требований-контроля (Demand-Control Model, Demerouti E., Bakker A.B.,³) авторы рассматривают детерминацию увлеченности/выгорания, как биполярных конструкторов, посредством сочетания **психологических требований предъявляемых к работнику** (психологических факторов-стрессоров, присутствующих в рабочей среде: сложная и требующая умственных усилий работа, пресс времени) и **контроля** (самоконтроля, возможности работником самостоятельно принимать решения в широком спектре решаемых профессиональных задач, экспертного авторитета).

Сочетание указанных двух параметров порождают четыре различных состояния субъекта труда, и только одно из них предполагает повышение трудовой мотивации, создают возможности для обучения и развития, т. е. увлеченность персонала работой, энергичность, энтузиазм и поглощенность.

Какое их сочетаний ведет к формированию увлеченности?

А) Ситуация, в которой требования низки и контроль низок

³ Demerouti E., Bakker A.B., de Jonge J., Janssen P.P.M., Schaufeli W.B. Burnout and Engagement at work as a function of demands and control // Scandinavian Journal of Work and Environmental Health. 2001. Vol. 27 (4). Pp. 279-286.

(самоконтроль, экспертный авторитет работника). Работник – «винтик» от него ничего не требуется, ничего не зависит.

Б) Требования высоки, а самоконтроль низок. Контроль по характеру внешний, к примеру, жесткая стандартизация процесса, да еще и авторитарный руководитель.

В). Высокие требования работы и высокий экспертный авторитет. Низкий внешний контроль, высокий самоконтроль.

Г) Ситуация, когда экспертный авторитет высок, а требования низки.

5. Какое из утверждений верно:

А) Условием реализации организационной власти является наличие у работника потребностей, а у руководителя ресурсов для удовлетворения этих потребностей.

Б) Условием реализации организационной власти является наличие у руководителя потребностей, а у работника ресурсов для удовлетворения этих потребностей.

6. Верно ли утверждение:

«Чем больше потребностей знает и способен удовлетворить руководитель, тем больше у него власти, тем больше управляет сотрудник и именно удовлетворение потребностей высшего уровня (в Пирамиде потребностей А. Маслоу, двухфакторной теории мотивации Х. Герцберга) не имеет предела насыщения. Когда руководитель оценивает индивидуальной трудовой вклад, применяет нематериальное поощрение, использует его систематически, тогда он и делает этот баланс трудозатрат -

вознаграждения явно превосходящим в сторону преобладания вознаграждения».

А. Верно

Б. Не верно

В. Затрудняюсь ответить.

7. Этот феномен отражает степень субъективно оцениваемой причастности индивида к организации, является свидетельством его успешной адаптации к организации, отражает силу связи, существующей по мнению работника, между ним и организацией - работодателем.

Этот феномен:

А) Увлеченность работой

Б) Организационная идентичность

С) Удовлетворенность трудом.

8. Этот феномен - особый тип социальной установки, его определяют (В. Шауфели с коллегами, и А. Баккер) как активное, связанное с работой, позитивно окрашенное состояние субъекта труда, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью работой.

Этот феномен:

А) Увлеченность работой

Б) Организационная идентичность

С) Удовлетворенность трудом.

9. Этот компонент увлеченности работой характеризуется высоким уровнем энергии и ментальной активности в работе, желанием вкладывать

усилия в работу и совершенствование, даже при столкновении с трудностями. Какой это компонент?

- А) Энтузиазм*
- Б) Энергичность*
- С) Поглощенность работой.*

10. Этот компонент увлеченности работой предполагает высокий уровень вовлеченности в работу, выражение чувства значимости труда, энтузиазма, гордости и вызова (ощущения способности справиться со сложными задачами).

Какой это компонент?

- А) Энтузиазм*
- Б) Энергичность*
- С) Поглощенность работой.*

11. Этот компонент увлеченности работой предполагает такую концентрацию на работе, что заменить быстротечный ход времени и отвлечься от ее выполнения просто невозможно.

Какой это компонент?

- А) Энтузиазм*
- Б) Энергичность*
- С) Поглощенность работой*

12. На трехкомпонентном подходе к феномену увлеченности персонала работой, включающем энергичность, энтузиазм, поглощенность работой, В. Шауфели (W. Schaufeli) с коллегами разработали опросник для диагностики увлеченности персонала работой, содержащий 3 шкалы:

«Энергичность», «Энтузиазм» и «Поглощенность», доступный в оригинальной версии для применения на 9 иностранных языках⁴.

Какой это опросник:

А) *Утрехтский опросник.*

Б) *Ольденбургский опросник профессионального психического выгорания*

В) *Затрудняюсь ответить*

13. Верно ли следующее утверждение:

«Увлеченность персонала работой рассматривается как полная физическая, когнитивная и эмоциональная связь с профессиональной ролью и способность упорно трудиться, направляя все свои усилия на достижение организационных целей. Увлеченность персонала работой отличается от удовлетворенности трудом тем, что в отличие от удовлетворенности сочетает пассивный компонент (удовольствие от работы) с активной исполненной энергией деятельностью».

А. *Не верно*

Б. *Верно*

В. *Затрудняюсь ответить.*

14. Термин **психического (профессионального) выгорания** предложил и первым уделил внимание феномену этот автор, выделивший изнеможение, опустошенность из-за требований к энергетическим ресурсам как особенности работников сферы здравоохранения⁵.

Кто этот автор:

А) *З. Фрейд*

⁴ *Schaufeli W., Bakker A.* Указ. соч.

⁵ Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. — СПб.. Питер, 2006. — 607 с: ил. — (Серия «Учебник для вузов»)

Б) *Х. Фрейденбергер*

В) *Г. Мюнценберг*

15. Какое из определений является верным:

А) «Психическое выгорание (в наиболее общем виде) - яркая стрессовая реакция, возникающая вследствие действия значительного, но кратковременного стресса, психотравмирующей ситуации на работе».

Б) «Психическое выгорание (в наиболее общем виде) - долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов малой и средней интенсивности».

16. Согласно Е. Demerouti, А. Bakker, К. Mostert профессиональное выгорание – это ответная реакция на длительные профессиональные стрессы, выраженная в ощущении эмоционального перенапряжения и чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов⁶, оно включает по мнению данных авторов два компонента:

А) *Истощение и эмоциональное дистанцирование от результатов своего труда (деперсонализацию).*

Б) *Редукцию профессиональных достижений и усталость.*

С) *Редукцию профессиональных достижений и деперсонализацию*

17. Подход Е. Demerouti, А. Bakker к профессиональному выгоранию интерпретирует состояние выгорания как полярную противоположность другому эмоциональному состоянию субъекта труда - увлеченности персонала работой и предполагает движение эмоционального состояния

⁶ Demerouti E., Mostert K., Bakker A., Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs // Journal of Occupational Health Psychology. 2010, Vol. 15 (3). P. 209–222.

работника по двум «осям, для диагностики каждой предназначена шкала в Ольденбургском опроснике профессионального выгорания.

Какие это шкалы:

А) от включенности (свойственной увлеченности) к эмоциональной отстранённости (характерной для выгорания), от энергичности (увлеченность) до истощенности (характеризующей выгорание);

Б) от редукции профессиональных достижений и энергичности (свойственных увлеченности) до сверх-повышения профессиональных достижений и истощенности (свойственных выгоранию).

С) от сверх-включенности в дела организации и высокой мотивации (свойственных увлеченности) до редукции профессиональных достижений и деперсонализации (свойственных выгоранию).

18 Модель организационной лояльности (приверженности) Н. Аллен и Дж. Мейера, включает три компонента.

Ниже приведены четыре компонента. Найдите лишний, тот, которого нет в модели Н. Аллен и Дж. Мейера.

1) аффективный, выражающейся в эмоциональной преданности (attachment) 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, оценкой ресурсов, необходимых для поиска другой работы;

3) когнитивный компонент - приверженность, обусловленная знанием норм организации. осознанием бонусов членства в ней;

4) нормативный компонент, предполагающей наличие в представлении сотрудников этических обязательств перед организацией, заключающихся

в продолжении работы в организации⁷. Также распространенной для диагностики лояльности является методика Л.Портера.

19. Этот феномен есть отношение субъекта к объекту, социально-психологическая установка, характеризующая связь субъекта с объектом и определяющая ее силу. Как социально-психологическая установка включает эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты, причем последний представлен в интенциональной форме, т. е. в форме намерения действовать определенным образом.. Это:

- А) Организационная лояльность*
- Б) Организационная идентичность*
- С) Удовлетворенность трудом.*

20. К этому компоненту лояльности относятся чувства и эмоции, испытываемые человеком по отношению к организации.

Какой это компонент?

- А) когнитивный*
- Б) аффективный*
- В) поведенческий*

21. К этому компоненту лояльности относится разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм, правил, процедур, решений и т.д.

Какой это компонент?

- А) когнитивный*
- Б) аффективный*

⁷ *Липатов С. А.* «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 104-110. www.orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения 10.10.2017)

В) поведенческий

22. К этому компоненту лояльности составляющей относится готовность прикладывать усилия в интересах организации.

Какой это компонент?

А) когнитивный

Б) аффективный

В) поведенческий

23. Выделяют три типа ролевого конфликта в управленческой деятельности. Ситуация, в которой менеджер является одновременно носителем таких ролей (двух или более), которые предъявляют к нему несовместимые или трудносовместимые ожидания – это

А) внутриролевой конфликт

Б) межролевой конфликт

В) лично-ролевой (внутриличностный) конфликт.

24. Выделяют три типа ролевого конфликта в управленческой деятельности. Ситуация, в которой разные люди и разные социальные (как формальные, так и неформальные) группы имеют различные ожидания по отношению к менеджеру как к исполнителю единственной роли, то есть они по-разному представляют себе обязанности, обусловленные его ролевой позицией - это

А) межролевой конфликт

Б) внутриролевой конфликт

В) лично-ролевой (внутриличностный) конфликт

25. Выделяют три типа ролевого конфликта в управленческой деятельности. Ситуация, когда качества, внутренние ценности, стандарты, представления и потребности менеджера как личности не соответствуют его социальной роли или установленному ролевому поведению, то есть субъективное Я вступает в конфликт с социальной ролью, носителем которой является индивид - это.

А) межролевой конфликт

Б) внутриролевой конфликт

В) личностно-ролевой (внутриличностный) конфликт

26. Структуру организации характеризуют три основных характеристики: сложность, формализация, централизация.

Степень дифференциации и интеграции деятельности организационной структуры – это

А) сложность

Б) формализация

В) централизация

27. Мера разделения организации на иерархически соподчиненные уровни управления – это:

А) Горизонтальная дифференциация

Б) Вертикальная дифференциация

В) Отраслевая дифференциация

28. Совокупность элементов организации и взаимосвязи между ними – это: *А) Организационная культура*

Б) Организационная структура

В) Организационная политика

29. К факторам выбора организационной структуры относят следующие:

- 1) степень диверсификации деятельности и размер организации;
- 2) особенности внешней среды и инфраструктуры, в которой действует организация;
ее географическое размещение;
- 3) технология работ и тип совместной деятельности;
- 4) особенности персонала и корпоративной культуры;
- 5) прототипы и уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные структуры аналогичных организаций.
- 6) представление о роли организации и ее образ у руководителей и сотрудников;
- 7) стратегия, реализуемая организацией.

Верно ли это?

А. Не верно

Б. Верно

В. Затрудняюсь ответить.

30. Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этих принципов несколько. Наиболее часто распространенная персонал группируется в зависимости от выполняемых функций. К примеру, производственное подразделение, отдел продаж, отдел снабжения, конструкторский отдел и т.д. - это

А) Функциональная департаментализация

Б) Производственная департаментализация

В) Территориальная департаментализация

Г) Смешанная департаментализация

31. Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этих принципов несколько. Когда персонал группируется на основании производимой продукции (к примеру, одно подразделение производит автомобили, а другое мотоциклы) – это:

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*
- В) Территориальная департаментализация*
- Г) Смешанная департаментализация*

32. Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этих принципов несколько. Когда персонал в зависимости от географического расположения (к примеру, оба подразделения производят автомобили, но эти подразделения расположены на разных континентах, т.е. продукция располагается ближе к рынку сбыта) – это

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*
- В) Территориальная департаментализация*
- Г) Смешанная департаментализация*

33. Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. Этих принципов несколько. Когда департаментализация предполагает сочетание нескольких принципов группирования персонала в построении одной структуры – это:

- А) Функциональная департаментализация*
- Б) Производственная департаментализация*

В) Территориальная департаментализация

Г) Смешанная департаментализация

34. К традиционными (типичные для индустриального общества) относят организационные структуры:

А) Линейно - функциональные или дивизиональные.

Б) Матричная и проектная

Г) Партиципативные и предпринимательские

35. К адаптивными типами организационных структур не относится (исключите 1 лишнюю категорию):

А) партиципативные

Б) эдхократические,

В) многомерные организации

Г) линейно-функциональные

36. Систематические и частые совещания руководителя с подчиненными и их информирование; Открытость в отношениях между руководителем и подчиненными; Вовлеченность подчиненных в разработку и принятие стратегии, изменений и других организационных решений; Делегирование руководителем ряда полномочий подчиненным и их обучение; Участие рядовых работников как в планировании, так и в осуществлении изменений; Создание особых групповых структур, наделенных правом самостоятельного принятия решений (совет молодежи, совет молодых ученых и т. д. возможно создание «кружка контроля качества»), Предоставление работнику возможности предложения инновационных идей, их внедрение (если идея удачная).

Подобная практика вносит вклад в развитие инновационных процессов, создание «банка инноваций».

это характеристики:

- А) партисипативного управления*
- Б) авторитарного управления*
- В) рационального управления*

37. Партисипативность предполагает учет (исключите лишнее):

- А) характеристик руководителя*
- Б) характеристик подчиненных;*
- В) характеристик стоящих перед группой задач*
- Г) не предполагает учета приведенных выше характеристик и может применяться всегда.*

38. Ниже перечислены характеристики руководителя, способного эффективно привлекать подчиненных к выработке управленческих решений, т.е. создавать партисипативность в своей организации (исключите лишнее)?

- А) для этого необходима достаточная уверенность в себе, и высокий экспертный авторитет самого руководителя (нередко, это сочетается с более старшим возрастом, длительным стажем работы),*
- Б) готовность аргументировано влиять на коллектив, при этом, иногда это влияние требует времени (ведь убедить кого-то всегда сложнее, чем заставить),*

В) для этого необходима достаточная авторитарность и широкие властные полномочия самого руководителя (нередко, это сочетается с более старшим возрастом, длительным стажем работы),

39. Данного типа руководители стимулируют развитие способностей и предложений подчиненных, креативных (творческих) решений стоящих перед организацией задач, формируют благоприятный социально-психологический климат в коллективе, это .

А) партисипативный стиль управления

Б) авторитарный стиль управления

В) рациональный стиль управления

40. Первая социально-психологическая модель процесса изменений в организации принадлежит автору школы групповой динамики Курту Левину. Эта модель предполагает три стадии процесса изменений, выберите верное:

А) размораживание, изменение, замораживание

Б) осознание, трансформация, улучшение

41. Поведение людей в производственной ситуации есть результат баланса динамических сил, направленных в 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

Этот предложил:

А) Курт Левин

Б) Эдраг Шейн

В) Элтон Мейо

42. Этот этап состоит из трех процессов, различных по своему содержанию, однако, чтобы в организационной системе появилась мотивация к изменению, каждый из этих процессов должен иметь место:

1) достаточное количество противоречащих сложившемуся порядку вещей данных, приводящих к серьезному дискомфорту и дисбалансу;

2) связь противоречащих данных с важными целями и идеями, что вызывает тревогу о собственной безопасности

3) достаточная психологическая безопасность, т. е. наличие возможности решить проблему и научиться чему-то новому без потери самоидентификации или целостности. Этот процесс:

А) размораживание

Б) изменение

С) замораживание

43. Большая часть проектов организационных изменений не приносит эффекта в долгосрочной перспективе не потому, что эти изменения не происходят, а потому, что не выполняется их достаточная институализация, в организации сохраняются некоторые устаревшие нормы работы, идущие в противоречие с нововведениями и через определенное время организация «скатывается» к привычному.

Верно ли данное утверждение:

А) Верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

44. Чтобы избежать редукации положительных эффектов, достигнутых в организационных изменениях необходимо обеспечить ряд условий, которые приведены ниже, выберите лишнее:

А) экспертизу нормативных документов в организации с целью приведения всех документов в соответствие с достигнутыми изменениями,

Б) информирование работников о положительных эффектах достигнутых изменений для организации в целом и для отдельного работника, необходима частая управленческая обратная связь;

В) обучение работников новым способам, методам и технологиям, в том числе в форме социально-психологического тренинга;

Г) оптимизацию системы мотивации на предприятии с целью подкрепления новых методов работы,

Д) никакое из условий не является необходимым,

Е) никакое из условий не является лишним,

45. Работы, которые включают минимальное количество задач или рабочих операций (т.е. низкий масштаб работы), а также те, реализация которых осуществляется с помощью предписанных средств (низкая сложность работы), относятся к

А) *Широкоспециализированным*

Б) *Узкоспециализированным*

В) *Не специализированным*

46. В дизайне рабочего места следует также учитывать такие характеристики работы, как требования работы и контроль. На основании

этих параметров можно управлять увлеченностью работой персонала, разрабатывать подходы к профилактике профессионального выгорания работника. Сочетание низких требований с низким уровнем самоконтроля ведет к

- А) к профессиональному выгоранию*
- Б) формированию увлеченности работой*
- В) чувству не востребованности персонала и готовности уйти из организации*

47. Существуют определенные объективные факторы формирования профессиональной деформации личности работника (исключите 1 лишнее):

- А) социальное общественное разделение труда,*
- Б) тип и предмет труда,*
- В) нормы профессиональной этики и стандарты профессионального общения,*
- Г) неумение субъекта труда рационально относиться к выполняемым рабочим обязанностям,*
- Д) ограниченность ресурсов психики отдельного человека (субъекта профессиональной деятельности).*

48. Факторы-стрессоры, действующие на работника в организации, делятся на несколько групп. Повышенная температура, шум и подобные нередко неизбежные факторы заданы технологией производства. Эти физические факторы называют вредными факторами производства, а работу с большей частью таких факторов - работой во вредных условиях труда или работой со вредными факторами производства. Перечень таких профессий строго определен государством. Трудовое законодательство

предусматривает льготы и дополнительные компенсации для работников, занятых в таких профессиях, чтобы отчасти компенсировать наносимый вред здоровью.

Это:

- А) физические факторы*
- Б) психосоциальные факторы*
- В) организационные факторы*

49. Факторы-стрессоры, действующие на работника в организации, делятся на несколько групп. Факторы этой группы обусловлены комбинацией трудовых, коммуникативных, социальных особенностей рабочего места. Это пресс времени, интенсивность коммуникативных нагрузок, темп работы, повышенная ответственность. То есть эти факторы частично объективно заданы профессией, с другой стороны, мы с вами можем говорить о субъективных факторах-стрессорах. Та же самая коммуникативная ситуация может по-разному восприниматься, например, специалистом интровертом и экстравертом. Одинаковое по сложности задание может рассматриваться по-разному субъектами профессиональной деятельности в зависимости от того насколько высоко как специалисты они себя оценивают. Поэтому, с одной стороны, есть факторы стрессоры, с другой стороны, есть и субъективные факторы стресса, основанные на субъективной интерпретации рабочей ситуации, самооценке специалиста. К числу таких факторов можно отнести угрозу потери работы, из-за сокращения, низких трудовых показателей, возраста и т.д., невозможность влиять на работу. Монотонная, механическая работа, ответственность за неподконтрольные аспекты работы; конфликтные ролевые ожидания, как в рамках выполнения должностных обязанностей, так и в части баланса рабочей и нерабочей сфер (конфликт семья-работа, работа-семья); пресс

времени, интенсивность труда или давление рабочего графика (сменная работа, работа по «скользящему» графику).

Это:

- А) физические факторы*
- Б) психосоциальные факторы*
- В) организационные факторы*

50. Факторы-стрессоры, действующие на работника в организации, делятся на несколько групп. Факторы этой группы 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. Это:

- А) физические факторы*
- Б) психосоциальные факторы*
- В) организационные факторы*

51. Хорошее физическое здоровье, высокая самооценка, успешный опыт преодоления стресса, позитивная аффективность, целеправленность, являются ресурсами, позволяющими эффективно преодолевать стресс.

- А) являются субъективными ресурсами личности, защищающими от воздействия факторов-стрессоров,*
- Б) провоцируют стресс,*
- В) не влияют на подверженность стрессам в организации.*

52. Традиционно организационной психологии выделяются два противоположных типа поведения, связанных со стрессом (тип А и тип В).

Качества личности этого типа следующие:

«чаще, чем другие, попадают в стрессовые и трудные ситуации и чаще видят окружающий их мир в таком свете, который требует от них постоянных личностных усилий. В результате такой ориентации они, как правило, выполняют свою работу на высоком уровне и преданы своей организации. Им бывает особенно трудно справиться с отдельными видами стресса, такими как стресс, вызванный отсутствием возможности влиять на какие-то элементы работы. Имеется связь между поведением этого типа и сердечно-сосудистыми заболеваниями. Специфические поведенческие тенденции, это (нехватка времени) стремление оставаться «заведенным» большую часть времени (хроническая активация); и, наконец, стремление — выполнять, как правило, одновременно сразу несколько дел (мультифазия). В результате данного типа сам порождает стрессоры, добавляя их к тем, которые уже присутствуют в его жизни.

Этот тип называют:

- А) Типом А,*
- Б) Типом В,*
- В) Типом С..*

53. В теоретической модели профессионального психического выгорания, разработанной данным автором, выгоранию характерны три компонента:

1. Истощение - это действительно физическое истощение;
2. Деперсонализация – это эмоциональная дистанцированность от результатов труда;
3. Редукция профессиональных достижений – снижение профессиональной самооценки и ценности профессии.

Эта модель предложена:

- А) Кристиной Маслач*

Б) Вильмаром Шауфели

В) Куртом Левином

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Тест 6 «Актуальные исследования в организационной психологии».

1. Отличительной особенностью исследования в организационной психологии является следующее (исключите 1 лишнее)

А) интеграция науки и практики, т.е. когда исследование проводится непосредственно в организации, его результаты используются для оптимизации работы организации,

Б) успешная организационно-психологическая практика нередко выступает объектом теоретической рефлексии, практический проект является одновременно еще и исследовательским.

С) исследования строятся без учета профессиональной этики, поскольку необходимые стандарты профессиональной этики еще не разработаны

С) исследования строятся на принципах профессиональной этики.

2. Выберите верное утверждение:

А) Социальная значимость и этическая ответственность организационного психолога невелика, ведь он часто взаимодействует только с руководителем организации, анализирует организационно-распорядительные документы, и не взаимодействует с сотрудниками организации.

Б) 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.

3. Выберите верное утверждение:

А) Разглашать название организации, в которой выполнялось исследование, (фамилии ее работников и руководителей) можно только получив письменное согласие от организации на упоминание ее названия (и/или акт о внедрении результатов исследования), поскольку в ходе выполнения исследования исследователь получает внутреннюю информацию, которая может по-разному повлиять на имидж организации или отдельных руководителей в ней.

Б) Выполнив исследование в организации, исследователь должен разгласить название организации, в которой выполнялось исследование, (фамилии ее работников и руководителей) без письменного согласия от организации на упоминание ее названия, поскольку иначе его исследование не будет обладать экологической валидностью.

4. Выберите верное утверждение:

А) Если в организационно-психологическом исследовании предусмотрено тестирование персонала, то оно может быть построено без учета требований российского стандарта тестирования персонала.

Б) Если в организационно-психологическом исследовании предусмотрено тестирование персонала, то оно должно быть построено с учетом требований российского стандарта тестирования персонала.

5. Выберите верное утверждение:

А) В успехе исследования немаловажную роль играет способность исследователя расположить к себе персонал, выстроить практику открытого диалога с учетом упомянутых этических принципов и социальной ответственности.

Б) В успехе исследования способность исследователя расположить к себе персонал, выстроить практику открытого диалога с учетом этических принципов и социальной ответственности не играет никакой роли.

6. В планировании исследования необходимо рационально оценивать соотношение временных затрат на проведение исследования и практическую ценность исследования для организации, стараясь (выбелте верный ответ)

А) минимизировать затраты и, напротив, увеличивать полезность

Б) максимизировать затраты времени, чтобы исследование было максимально полным,

С) в планировании исследования в организации временные затраты не учитываются.

7. Исследование в организационной психологии должно быть спланировано с условием получения экологической валидности результатов, предполагающей возможность экстраполяции результатов исследования в реальные группы, и объяснения закономерностей функционирования реальных организаций.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

8. Исследования, выполняющиеся непосредственно в организации, априори обладают экологической валидностью.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

9. В современной организационной психологии декларируется наличие нескольких парадигм (естественнонаучной, герменевтической и некоторых других) и свобода исследователя в выборе парадигмы

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

10. Валидность результатов и методик исследования (их потенциальную способность объяснить или измерить характеристики объекта, для измерения которых они создавалась) следует оценивать в контексте парадигмы, в которой выполнялось исследование.

А) верно

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

11. Жесткость метода определяется степенью контроля за условиями исследуемой ситуации. Все эмпирические методы могут быть ранжированы по степени убывания жесткости. В каком из двух рейтингов методы расположены верно по мере убывания жесткости?

Вариант А	Вариант Б
1. лабораторный эксперимент (степень контроля наиболее высока), 2. полевой эксперимент, 3. опрос, тест 4. контролируемое наблюдение, 5. включенное наблюдение (степень контроля минимальна).	1. опрос, тест 2. лабораторный эксперимент (степень контроля наиболее высока), 3. включенное наблюдение (степень контроля минимальна). 4. полевой эксперимент, 5. контролируемое наблюдение

12. Экологическая валидность метода определяется способностью метода эксплицировать особенности реальной группы, или проявления феномена в реальной группе. Все эмпирические методы могут быть ранжированы по степени возрастания экологической валидности. В каком из двух рейтингов методы расположены верно по мере возрастания экологической валидности?

Вариант А	Вариант Б
1. лабораторный эксперимент (степень контроля наиболее высока), 2. полевой эксперимент, 3. опрос, тест 4. контролируемое наблюдение, 5. включенное наблюдение (степень контроля минимальна).	1. опрос, тест 2. лабораторный эксперимент (степень контроля наиболее высока), 3. включенное наблюдение (степень контроля минимальна). 4. полевой эксперимент, 5. контролируемое наблюдение

Литература для самоподготовки к тестированию

1. Основы организационной психологии. Учебное пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология» / А.Ю Смирнова. – Саратов: электронный ресурс Саратовского университета, 2018. – 110 с.

2. Основы организационной психологии. Учебно-методическое пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология» / А.Ю Смирнова. – Саратов: ИЦ «Наука», 2017. – 210 с.

Ответы:

Организационная психология как научная дисциплина, предмет и проблематика организационной психологии, место дисциплины в системе научного знания

Тест 1. Организационная психология как научная дисциплина.

1. Б)
2. А)
3. А) «Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации».
4. Организационная психология принадлежит к числу
 - а) прикладных психологических дисциплин,
5. б) неверно,
6. В) Неспособность менеджмента, как науки, ответить на многие вопросы
 7. а) верно,
 8. б) верно,
 9. б) верно,
 10. б) неверно,
 11. а) верно,
 12. а) верно,
 13. а) верно,

Тест 2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.

1. а) верно,
2. а) верно,
3. б) 1892,
4. с) 1897
5. с) 1900
6. б) 1901
7. а) *Вуолтер Дилл Скотт (Walter Dill Scott)*
8. б) *Гюго Мюнстерберг*
9. а) 1917,
10. А) *психотехнике*
11. А) *Алексей Капитонович Гастев*
12. Б) 1921.
13. Б) 1921
14. А) *Алексеем Капитоновичем Гастевым.*
15. а) 1927
16. а) 1928
17. С) *Москве*
18. б) 1972
19. а) 1973
20. а) 1973
21. а) 1991
22. Б) *Исаак Нафтульевич Шпильрейн*

**Тест 3. Уровни теоретического и эмпирического анализа
в организационной психологии**

1. а) верно

2. а) верно

3. б) Никакая успешная организационно-психологическая практическая деятельность не может быть реализована без теоретического (пусть и эклектичного) обоснования ее.

4) Верно ли утверждение:

а) верно

5. Г. 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.

**Тест 4. «Профессиональный отбор и тестирование персонала в
организации»**

1. Б) Стандарт является научно-обоснованным документом, не юридической, но профессиональной, культурной и этической нормой.

2. А) Ситуация экспертизы и ситуация консультирования.

3. В) тест является вашей авторской разработкой, что подтверждено авторским свидетельством;

Е) новизна теста и оригинальность содержания, отсутствие данных о применении его в других организациях.

4. А) Верно

5. А) Верно

6. А) Верны

7. А) Верно

8. Вариант Б

Тест 5: Базовые концепции организационной психологии.

Данный тест содержит вопросы, направленные на проверку знаний учащихся в тематических областях: организационная власть, организация,

1. А). Для реализации власти необходимо наличие у объекта власти потребностей, а у субъекта власти – ресурсов для их удовлетворения. Таким образом, наличие потребности у объекта власти всегда 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. 8. Все функции указаны корректно, никакая из перечисленных не является лишней.

3. А. Верно

4. В). *Высокие требования работы и высокий экспертный авторитет. Низкий внешний контроль, высокий самоконтроль.*

5. Какое из утверждений верно:

А) *Условием реализации организационной власти является наличие у работника потребностей, а у руководителя ресурсов для удовлетворения этих потребностей.*

6. А. Верно

7. Б) *Организационная идентичность*

8 А) *Увлеченность работой*

9. Б) *Энергичность*

10. А) *Энтузиазм*

11. С) *Поглощенность работой*

12. А) *Утрехтский опросник.*

13. Б. *Верно*

14. Б) *Х. Фрейденбергер*

15. Б) «Психическое выгорание (в наиболее общем виде) - долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов малой и средней интенсивности».

16. А) *Истощение и эмоциональное дистанцирование от результатов своего труда (деперсонализацию).*

17. А) от включенности (свойственной увлеченности) к эмоциональной отстранённости (характерной для выгорания), от энергичности (увлеченность) до истощенности (характеризующей выгорание);

18. 3) когнитивный компонент - приверженность, обусловленная знанием норм организации. осознанием бонусов членства в ней;

19. А) *Организационная лояльность*

20. Б) *аффективный*

21. А) *когнитивный*

22. В) *поведенческий*

23. Б) *межролевой конфликт*

24. Б) *внутриролевой конфликт*

25. В) *лично-ролевой (внутриличностный) конфликт*

26. А) *сложность*

27. Б) *Вертикальная дифференциация*

28. Б) *Организационная структура*

29. Б. *Верно*

30. А) *Функциональная департаментализация*

31. Б) *Производственная департаментализация*

32. В) Территориальная департаментализация
33. Г) Смешанная департаментализация
34. А) Линейно - функциональные или дивизиональные.
35. К адаптивными типами организационных структур не относится (исключите 1 лишнюю категорию):

Г) линейно-функциональные

36. А) партисипативного управления

37. Г) не предполагает учета приведенных выше характеристик и может применяться всегда.

38. В) для этого необходима достаточная авторитарность и широкие властные полномочия самого руководителя (нередко, это сочетается с более старшим возрастом, длительным стажем работы),

39. А) партисипативный стиль управления

40. А) размораживание, изменение, замораживание

41. А) Курт Левин

42. А) размораживание

43. А) Верно

44. Е) никакое из условий не является лишним,

45. Б) Узкоспециализированным

46. В) чувству невостребованности персонала и готовности уйти из организации

47. Г) неумение субъекта труда рационально относиться к выполняемым рабочим обязанностям,

48. А) физические факторы

49. Б) психосоциальные факторы

50. Б) организационные факторы

51. А) являются субъективными ресурсами личности, защищающими от воздействия факторов-стрессоров,

52. А) *Типом А,*

53. А) *Кристиной Маслач*

Тест 6: «Актуальные исследования в организационной психологии».

1. С) исследования строятся без учета профессиональной этики, поскольку необходимые стандарты профессиональной этики еще не разработаны

2. Б) 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.

3. А) Разглашать название организации, в которой выполнялось исследование, (фамилии ее работников и руководителей) можно только получив письменное согласие от организации на упоминание ее названия (и/или акт о внедрении результатов исследования), поскольку в ходе выполнения исследования исследователь получает внутреннюю информацию, которая может по-разному повлиять на имидж организации или отдельных руководителей в ней.

4. Б) Если в организационно-психологическом исследовании предусмотрено тестирование персонала, то оно должно быть построено с учетом требований российского стандарта тестирования персонала.

5. А) В успехе исследования немаловажную роль играет способность исследователя расположить к себе персонал, выстроить практику открытого диалога с учетом упомянутых этических принципов и социальной ответственности.

6. А) *минимизировать затраты и, напротив, увеличивать полезность*

7. А) *верно*

Б) не верно

В) затрудняюсь ответить

8. *А) верно*

9. *А) верно*

10. *А) верно*

11. Вариант А

12. Вариант А

Список использованной литературы

(рекомендуется для самостоятельного чтения и углубленной самоподготовки по теме):

1. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Издательство СГУ, 2005 – С. 84
2. Андреева Г. М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
3. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: 2002. – 224 с.
4. Баранская С.С. Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 1(15). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 10.10.2017). 0421100116/0008
5. Березовская Р. А. Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя. В кн. Психология менеджмента: практикум / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 535 с. С 272-282.
6. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономистъ, 2003.—528 с.:
7. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий). автореф. дисс. докт.психол.н. специальность: 19.00.03. Санкт-Петербург, 2014 – 49 с.
8. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб: Питер, 2009. – 568с.
9. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов — СПб.: Питер, 2001. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»)
10. Доминяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации. дисс. канд. психол. н. 19.00.05. Санкт-Петербург. 2006 – с. 39-40.
11. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
12. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. — СПб.: Питер, 2011. — 432 с.: ил. — (Серия «М астера психологии»).

13. Кричевский Р. Л. Если Вы - руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е издание, доп. и перераб. - М.: Дело, 1996. —384 с
14. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с.
15. Кутузова Д. А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы
16. Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. Теория организации: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2004. — 395 с.:
17. Леонова А.Б, Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 2015. — 380 с.
18. Леонова А.Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология. 2007. № 1. С. 87-103.
19. Липатов С. А. «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 104-110. www.orgpsyjournal.hse.ru
20. Липатов С.А. Синчук Х. И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 4. С. 6–28.
21. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. — 414 с.
22. Олянич Д.В. Теория организации. Учебник. «Р-н-Д», Феникс, 2008. 418 с.
23. Осин Е. Н. Леонтьев Д. А. Диагностика переживаний в профессиональной деятельности: валидизация методики // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 30–51. <https://orgpsyjournal.hse.ru/> (дата обращения 10.10.2017)
24. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 стр.
25. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г С. Никифорова. — СПб.. Питер, 2006. — 607 с: ил. — (Серия «Учебник для вузов»)
26. Рассказова Е.И. Методика оценки качества жизни и удовлетворенности: психометрические характеристики русскоязычной версии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9, № 4. С. 81–90.
27. Рогинская Т.И. Специфика синдрома выгорания в профессиях с высоким уровнем стресса. Вестник СПбГУ. Сер. 16. Психология. Педагогика. 2016. Вып. 2. С. 107-121

28. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23, № 3. С. 85–96.
29. Российский стандарт тестирования персонала [Электронный ресурс] Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. www.orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения 10.10.2017)
30. Рягузова Е.В. Психология стресса. Учебное пособие. – Саратов: изд-во Саратов. ун-та, 2013. – 88с.: ил. ISBN 978-5-292-04204-4.
31. Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Научный журнал. Известия Саратовского университета. Новая серия. 2015. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2015. – № 4. С. 99-106.
32. Смирнова А.Ю. Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищенности в сфере труда // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 4. С. 14–29.
33. Смирнова А.Ю. Значение ролевого конфликта в переживании субъективной незащищенности в сфере труда // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 4. С. 14–29.
34. Смирнова А.Ю. Ольденбургский опросник профессионального выгорания: диагностика изменения психического состояния субъекта труда по континууму: увлеченность работой — профессиональное выгорание, // Научный журнал. Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017, Т. 17, вып. 2. – С. 211-218
35. Смирнова А.Ю. Психология управления изменениями. Учеб. Пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 2017, 176 с.
36. Смирнова А.Ю. Роль организационной поддержки в профессиональном развитии персонала // Акмеология. 2015. № 4. С. 142-149
37. Толочек В.А. Психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2016. – С.60.
38. Bakker A.B., Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. N22. Pp. 309-328,

39. Demerouti E., Mostert K., Bakker A., Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010, Vol. 15 (3). P. 209–222.,
40. Demerouti E., Nachreiner F., Bakker A.B., Schaufeli W.B. The Job Demands-Resources Model of Burnout // *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86. N3. Pp. 499-512.
41. Eisenberger R., Huntington R., Hutchinson S., & Sowa D. Perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*. 1986. № 71. P. 500-507;
42. Greenhaus J.H. Career Dynamics, in Borman W.C., Ilgen D.R. Klimoski R.J. (Eds.). *Handbook of psychology*. Vol. 12. Industrial and organizational psychology. – Hoboken, New Jersey., 2003. – P. 519-540
43. Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley W.M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes // *Academy of management Journal*. 1990. 33 (1), P.64-86
44. Halbesleben J. R. B., Demerouti E. The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory // *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. 2005. No.19 (3). P. 208-220.
45. Judge T.A., Locke E.A., Durham C. C.; Kluger A. N. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations // *Journal of Applied Psychology*. 1998. Vol. 83, № 1. P. 17–34.
46. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout // *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2. P. 99-113.
47. Meyer J.P., Allen N.J. Testing the «side-bet theory» of organizational commitment: Some methodological consideration // *Journal of Applied Psychology*. 1984. Vol. 69, № 3. P. 372-378.
48. Netemeyer R.G. Boles J.S., McMurrian R. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 1996. 81 (4), 400-410.
49. Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 1996. 81 (4), 400-410.
50. Schaufeli W., Bakker A. The Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual (Version 1, November 2003). — Utrecht Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2003. – 58 p.