

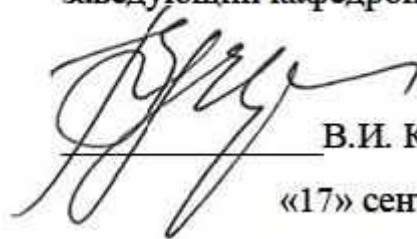
Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т. Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

Утверждаю

заведующий кафедрой



В.И. Кучерявенко

«17» сентября 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОДИАГНОСТИКА»

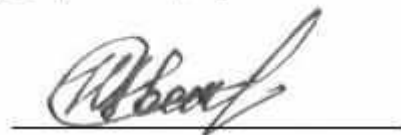
Направление
37.04.01 «Психология»

Квалификация

магистр

Разработала:

К.п.н, доцент Щепул С.Ю.



г. Тирасполь, 2024 г.

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т. Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

Итоговый тест к зачету

1. Термин «психодиагностика» в научный обиход ввел:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. Г. Роршах;
2. А. Анастази;
3. В. П. Зинченко;
4. Д. Векслер.

2. Психодиагностика – это триединство диагноза, прогноза и:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. консультирования;
2. развития;
3. психологической помощи,
4. проектирования.

4. Наиболее точно описывает понятие «психологическая технология» следующее утверждение:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. набор инструментов для оценки психологических характеристик личности;
2. любая методика, используемая психологом в работе;
3. систематизированный набор методов и техник, направленных на достижение конкретных психологических целей и основанный на научно обоснованных принципах;
4. простое применение известных психологических теорий на практике.

5. Ключевым отличием прикладного исследования от фундаментального в организационной психодиагностике является:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. использование различных методов сбора данных;
2. ориентация на решение конкретной практической проблемы в организации;
3. использование разных статистических методов;
4. разная степень строгости методологии.

6. Что из перечисленного является первым шагом при планировании прикладного психологического исследования:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. сбор данных;
2. формулировка цели и задач исследования;
3. обработка данных;
4. подготовка отчета

7. Этап исследования, включающий в себя проверку достоверности и валидности используемых методик:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. планирование исследования;
2. сбор данных;
3. обработка и анализ данных;
4. интерпретация результатов.

8. Какой тип валидности *наиболее* важен при оценке диагностического инструмента, используемого для отбора кандидатов на должность?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. конструктивная валидность;
2. содержательная валидность;
3. прогностическая валидность;
4. конкурентная валидность.

9. К этапу анализа данных относится:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. кодирование ответов респондентов;
2. формулировка гипотезы;
3. определение выборки;
4. составление рекомендаций.

10. Документ, отражающий основные выводы и рекомендации по результатам психологической оценки, называется:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. протокол эксперимента;
2. отчет по исследованию;
3. методическое руководство;
4. анкета.

11. При подготовке рекомендаций на основе результатов исследования важно:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. учитывать специфику организации и ее цели;
2. использовать только количественные данные;
3. игнорировать мнение участников исследования;

4. предлагать универсальные решения без адаптации.

12. НЕ является этическим принципом проведения психологических исследований с участием сотрудников организации:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. добровольное согласие на участие в исследовании;
2. конфиденциальность данных участников исследования;
3. информирование участников о целях и задачах исследования;
4. использование данных исследования для принятия кадровых решений без согласия участников.

13. Основной объект психологического анализа при отборе кадров – это:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. профессиональные качества и личностные характеристики кандидата;
2. финансовые запросы кандидата;
3. социальный статус кандидата;
4. географическое расположение кандидата.

14. Какой метод сбора данных наиболее подходит для изучения глубинных мотивов и ценностей сотрудников, связанных с их работой?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. стандартизированное анкетирование;
2. наблюдение за рабочим поведением сотрудников;
3. полуструктурированное интервью;
4. анализ должностных инструкций.

15. Какой метод психодиагностики наиболее подходит для оценки уровня профессионального выгорания сотрудников?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. тест Маслач;
2. тест Мира-и-Лопеса;
3. тест Векслера;
4. тест Амтхауэра.

16. Выбор методов диагностики в организации зависит от:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. специфики организационных проблем;
2. личных предпочтений психолога;
3. модных тенденций в психологии;
4. количества сотрудников.

17. Основная цель прикладных проектов в организационной психодиагностике:

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. повышение производительности без учёта психологического состояния сотрудников;
2. обучение, развитие и личностный рост сотрудников;
3. увеличение прибыли любой ценой;
4. сокращение издержек на обучение.

18. Какой метод психодиагностики наиболее эффективен для оценки личностного потенциала сотрудников, планируемых к назначению на руководящие должности?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. анонимное анкетирование;
2. стандартизированные тесты интеллекта;
3. ассессмент-центр;
4. анализ личных дел сотрудников.

19. Какой метод психологического воздействия наиболее эффективен для развития осознанности и саморегуляции у сотрудников?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. директивное консультирование;
2. мотивирующие тренинги;
3. коучинг;
4. психотерапия.

20. При разработке прикладного проекта, направленного на повышение вовлеченности сотрудников, какой из факторов необходимо учитывать в первую очередь?

Тип вопроса: Одиночный выбор

1. соответствие проекта модным трендам в управлении персоналом;
2. соответствие проекта ценностям и потребностям сотрудников, а также организационной культуре;
3. доступность проекта для всех сотрудников, независимо от их уровня образования и опыта работы;
4. простота реализации проекта.