

**Приложение 2 к РПД Организационная психология
37.03.01 Психология,
Направленность (профиль) «Практическая психология»
Форма обучения –заочная
Год набора - 2020**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология
3.	Направленность (профиль)	«Практическая психология»
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.В.01 Организационная психология
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2020

2. Перечень компетенций

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);
способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии.	ОК-3, ОК-4, ПК-13, ПК-14	основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности,	применять экономические знания в различных сферах жизнедеятельности,	основами экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности,	Подготовка реферативного доклада Тестирование Подготовка презентации Подборка литературы Конспектирование первоисточников
Теории организации	ОК-3, ОК-4, ПК-13, ПК-14	способы работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, способы работы с персоналом	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, работать с персоналом организации с целью	способами работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, способами работы с персоналом	Подготовка реферативного доклада Подготовка презентации Подборка литературы Конспектирование первоисточников

Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	ОК-3, ОК-4, ПК-13, ПК-14	организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса,	отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса,	организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса,	Проведение тестирования по диагностическим методикам на группе Опрос
Проблема власти и лидерства в организации	ОК-3, ОК-4, ПК-13, ПК-14	способы реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	реализовывают психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	способами реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	Подготовка презентации Подборка литературы Конспектирование первоисточников
Персонал организации: личные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.	ОК-3, ОК-4, ПК-13, ПК-14	здоровья индивидов и групп	здоровья индивидов и групп	здоровья индивидов и групп	Подготовка презентации Подборка литературы Конспектирование первоисточников
Организационная культура и развитие организации.	ОК-3, ОК-4, ПК-13, ПК-14				Проведение тестирования по диагностическим методикам на группе Опрос

Самостоятельная работа студентов в условиях балльно-рейтинговой системы обучения. Рейтинговая система обучения предполагает многобалльное оценивание студентов, но это не простой переход от пятибалльной шкалы, а возможность объективно отразить в баллах расширение диапазона оценивания индивидуальных способностей студентов, их усилий, потраченных на выполнение того или иного вида самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свою «цену». Правильно организованная рейтинговая технология позволяет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Кроме того, в систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы или разрешению научных проблем. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе научного кружка и т.д.). При этом студенты, не спешащие сдавать работу вовремя, могут получить и отрицательные баллы. Вместе с тем, поощряется более быстрое прохождение программы отдельными студентами. Например, если учащийся готов сдавать зачет или писать самостоятельную работу раньше группы, можно добавить ему дополнительные баллы.

Рейтинговая система - это регулярное отслеживание качества усвоения знаний и умений в учебном процессе, выполнения планового объема самостоятельной работы. Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой □ объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Так каждый

вид учебной деятельности приобретает свою «цену». Получается, что «стоимость» работы, выполненной студентом безусловно, является количественной мерой качества его обученности по той совокупности изученного им учебного материала, которая была необходима для успешного выполнения задания.

При использовании рейтинговой системы:

- 1) основной акцент делается на организацию активных видов учебной деятельности, активность студентов выходит на творческое осмысление предложенных задач;
- 2) во взаимоотношениях преподавателя со студентами есть сотрудничество и сотворчество, существует психологическая и практическая готовность преподавателя к факту индивидуального своеобразия «Я-концепции» каждого студента;
- 3) предполагается разнообразие стимулирующих, эмоционально-регулирующих, направляющих и организующих приемов вмешательства (при необходимости) преподавателя в самостоятельную работу студентов;
- 4) преподаватель выступает в роли педагога-менеджера и режиссера обучения, готового предложить студентам минимально необходимый комплект средств обучения, а не только передает учебную информацию; обучаемый выступает в качестве субъекта деятельности наряду с преподавателем, а развитие его индивидуальности выступает как одна из главных образовательных целей;
- 5) учебная информация используется как средство организации учебной деятельности, а не как цель обучения.

Рейтинговая система обучения обеспечивает наибольшую информационную, процессуальную и творческую продуктивность самостоятельной познавательной деятельности студентов при условии ее реализации через технологии личностно-ориентированного обучения (проблемные, диалоговые, дискуссионные, эвристические, игровые и другие образовательные технологии).

Большинство студентов положительно относятся к такой системе отслеживания результатов их подготовки, отмечая, что рейтинговая система обучения способствует равномерному распределению их сил в течение семестра, улучшает усвоение учебной информации, обеспечивает систематическую работу без «авралов» во время сессии. Большое количество разнообразных заданий, предлагаемых для самостоятельной проработки, и разные шкалы их оценивания позволяют студенту следить за своими успехами, и при желании у него всегда имеется возможность улучшить свой рейтинг (за счет выполнения дополнительных видов самостоятельной работы), не дожидаясь экзамена. Организация процесса обучения в рамках рейтинговой системы обучения с использованием разнообразных видов самостоятельной работы позволяет получить более высокие результаты в обучении студентов по сравнению с традиционной вузовской системой обучения.

Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а так же активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз.

Следует отметить и все шире проникающие в учебный процесс автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать ту или иную дисциплину и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

В МАГУ разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку, которая доступна, легко подсчитывается как преподавателем, так и

студентом: 91-100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично»; 81-90% максимальной суммы баллов - оценка «хорошо»; 61-80 («4»% максимальной суммы баллов - оценка «удовлетворительно»; 60% и менее от максимальной суммы - оценка «неудовлетворительно».

Критерии оценивания знаний по дисциплине:

Оценка «отлично» («5» – 91-100 баллов) ставится, когда студент показывает глубокое и всестороннее знание предмета, рекомендованной литературы, аргументировано и логически стройно излагает материал, свободно применяет теоретические положения при анализе современных событий, процессов и явлений, связывает их с задачами будущей профессиональной деятельности, использует средства наглядности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «хорошо» («4» – 81-90 баллов) ставится, когда студент твердо знает предмет, рекомендованную литературу, аргументировано излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных событий, коренных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «удовлетворительно» («3» – 61-80 баллов) ставится, когда студент в основном знает предмет, рекомендованную литературу и умеет применять полученные знания для анализа современных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «неудовлетворительно» («2» – 60 баллов и менее) ставится, когда студент представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии) и (или) не усвоил основного содержания дисциплины.

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	2	5	10

4.2. Подготовка презентаций

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	1
Понятны задачи и ход работы	1
Информация изложена полно и четко	1
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	1
Сделаны выводы	1
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	1
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	1
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	1
Ключевые слова в тексте выделены	1
Эффект презентации	1

Общее впечатление от просмотра презентации	
Мак количество баллов	10
Окончательная оценка:	10

4.3. Подготовка докладов

Баллы	Характеристики ответа студента
12-16	<ul style="list-style-type: none"> • студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; • уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; • опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; • умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; • делает выводы и обобщения; • свободно владеет понятиями
8-11	<ul style="list-style-type: none"> • студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; • не допускает существенных неточностей; • увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; • аргументирует научные положения; • делает выводы и обобщения; • владеет системой основных понятий
4-7	<ul style="list-style-type: none"> • тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; • допускает несущественные ошибки и неточности; • испытывает затруднения в практическом применении знаний; • слабо аргументирует научные положения; • затрудняется в формулировании выводов и обобщений; • частично владеет системой понятий
1-3	<ul style="list-style-type: none"> • студент не усвоил значительной части проблемы; • допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; • испытывает трудности в практическом применении знаний; • не может аргументировать научные положения; • не формулирует выводов и обобщений; • не владеет понятийным аппаратом

4.4. Работа на практических занятиях

Баллы	Характеристики ответа студента
12-14	<ul style="list-style-type: none"> • - студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; • - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; • - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; • - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; • - делает выводы и обобщения; • - свободно владеет понятиями
8-11	<ul style="list-style-type: none"> • студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; • не допускает существенных неточностей; • увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; • аргументирует научные положения; • делает выводы и обобщения; • владеет системой основных понятий
5-7	<ul style="list-style-type: none"> • тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил

	<p>проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> • допускает несущественные ошибки и неточности; • испытывает затруднения в практическом применении знаний; • слабо аргументирует научные положения; • затрудняется в формулировании выводов и обобщений; • частично владеет системой понятий
0-4	<ul style="list-style-type: none"> • студент не усвоил значительной части проблемы; • допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; • испытывает трудности в практическом применении знаний; • не может аргументировать научные положения; • не формулирует выводов и обобщений; • не владеет понятийным аппаратом

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине

5.1 Тестовое задание по курсу «Организационная психология»

Тема 1: Организационная психология как научная дисциплина.

1. Хоуторнский эксперимент показал:
 - 1) влияние условий труда на производительность рабочих
 - 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работниц
 - 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
 - 4) необходимо учитывать влияние самого экспериментатора на ход исследования
2. Исторически организационная психология наиболее тесно связана с:
 - 1) общей психологией
 - 2) социальной психологией
 - 3) индустриальной психологией
 - 4) социологией
3. Организационная психология как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:
 - 1) на рубеже XIX и XX веков
 - 2) в середине XX века
 - 3) в конце XX века
 - 4) на рубеже XX и XXI веков
4. Предметом организационной психологии являются:
 - 1) поведение людей в организации
 - 2) факторы, влияющие на поведение людей в организации
 - 3) оба первых ответа верны
 - 4) оба первых ответа неверны
5. В поисках объяснения и предсказания поведения организационная психология использует, прежде всего, метод:
 - 1) экспертных оценок
 - 2) интервью
 - 3) социометрического опроса
 - 4) эксперимента

Тема 2. Теории организации.

6. К современным теориям организации относятся:
 - 1) Классические
 - 2) Системные
 - 3) Управление по результатам
 - 4) Все названное
7. Автором теории Z является:
 - 1) Макгрегор
 - 2) Вебер

- 3) Оучи
 - 4) Уотермен
8. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:
- 1) теория Маслоу;
 - 2) теория Альделфера;
 - 3) теория МакКлеланда;
 - 4) теория Герцберга.
9. Какой подход в максимальной степени соответствует идеям теории организации Y:
- 1) психоаналитический
 - 2) гуманистический
 - 3) экзистенциальный
 - 4) бихевиористский
10. Автором концепции организации как «школы человеческих отношений» является:
- 1) Тейлор
 - 2) Файоль
 - 3) Макгрегор
 - 4) Мэйо

Тема 3: Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.

11. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:
- 1) механистическая
 - 2) органическая
 - 3) простая
 - 4) все вышеперечисленное
12. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:
- 1) Постоянство и оперативность
 - 2) Объективность
 - 3) Экономичность
 - 4) Все названное
13. Какое утверждение НЕ относится к положительной стороне централизованных коммуникационных сетей:
- 1) Способствуют развитию лидерства
 - 2) Способствуют развитию структурно-организационных характеристик
 - 3) Улучшают решение относительно простых задач
 - 4) Повышают удовлетворенность членов группы
14. Что из перечисленного описывает преимущества внешнего консалтинга по сравнению с внутренним:
- 1) Более широкий опыт
 - 2) Неукорененность в организации
 - 3) Отсутствие иерархического неравенства с начальством
 - 4) Все названное
15. Упрощенные модели коммуникационных сетей в организации разделяются на:
- 1) Вертикальные и горизонтальные
 - 2) Сложные и простые
 - 3) Централизованные и децентрализованные
 - 4) Структурированные и хаотические

Тема 4: Проблема власти и лидерства в организации.

16. В число психологических критериев эффективности руководства входит:
- 1) Мотивация членов коллектива
 - 2) Удовлетворенность членством в группе
 - 3) Самооценка группы
 - 4) Все названное
17. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:

- 1) очень благоприятных или неблагоприятных для него
 - 2) умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
 - 3) с четко заданными параметрами
 - 4) с гибкими параметрами
18. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:
- 1) очень благоприятных или неблагоприятных для него
 - 2) умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
 - 3) с четко заданными параметрами
 - 4) с гибкими параметрами
19. Что из перечисленного препятствует реализации партисипативного стиля руководства:
- 1) Нежелание руководителя делить власть с подчиненными
 - 2) Низкий профессиональный уровень и несамостоятельность подчиненных
 - 3) Плохое информационное обеспечение в организации
 - 4) Все названное
20. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:
- 1) Фокусированный, глобальный, неопределенный
 - 2) Вертикальный, горизонтальный, векторный
 - 3) Авторитарный, демократический, попустительский
 - 4) Иерархический, паритетный, смешанный

**Тема 5: Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация.
Отбор, адаптация и карьера персонала.**

21. К видам карьеры можно отнести все, КРОМЕ одной:
- 1) вертикальная
 - 2) горизонтальная
 - 3) пенсионная
 - 4) ступенчатая
22. К функциям кадрового менеджмента НЕ относится:
- 1) кадровое планирование
 - 2) оценка кадрового потенциала
 - 3) кадровое обучение
 - 4) психологическое консультирование
23. Дж. Холланд выделяет следующие профессиональные типы личности:
- 1) реалистичный, интеллектуальный, социальный, деловой, предприимчивый, артистический
 - 2) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, технический, артистический
 - 3) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, эмоциональный
 - 4) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический
24. Согласно теории характеристик работ Д.Хакмена и Г.Олдхэма, благоприятное психологическое состояние работника связано со следующим:
- 1) разнообразие и значимость работы
 - 2) знание достигаемых результатов
 - 3) самостоятельность
 - 4) все верно
25. Процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей называется:
- 1) аттестация
 - 2) коучинг
 - 3) ассесмент
 - 4) контроль
 - 5) регуляция поведения персонала

Тема 6: Организационная культура и развитие организации.

26. Роббинс предлагает в характеристике организационной культуры:

- 1) три типа организации по критериям: сложность, формализация, централизация
 - 2) функциональный подход к анализу организации
 - 3) параметр «дистанция власти» в описании организации
 - 4) параметр «избегание неопределенности» в описании организации
27. Обычно развитие новых коллективов проходит стадии:
- 1) притирка; ближний бой; экспериментирование; эффективность; зрелость
 - 2) притирка; фрагментация; экспериментирование; эффективность; зрелость
 - 3) притирка; ближний бой; фрагментация; эффективность; зрелость
 - 4) притирка; ближний бой; экспериментирование; зрелость; фрагментация
28. Для инновационной корпоративной культуры характерно:
- 1) выработка идей
 - 2) стремление действовать и быть вознагражденным
 - 3) развитие
 - 4) все верно
29. Феномен группового единомыслия (И.Дженис) характеризуется
- 1) излишним оптимизмом и тягой к риску
 - 2) безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
 - 3) стереотипом негативного восприятия соперников
 - 4) всем сказанным
30. Динамическая система правил, разделяемых членами организации - это:
- 1) организационный климат
 - 2) социально-психологический климат
 - 3) организационная культура
 - 4) устав организации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Ключи к заданиям для бланчного тестирования

«Организационная психология»

№ темы	№ вопроса	Вариант №1
Тема 1	1.	4
	2.	3
	3.	3
	4.	3
	5.	4
Тема 2	6.	4
	7.	3
	8.	4
	9.	2
	10.	2
Тема 3	11.	4
	12.	4
	13.	4
	14.	4
	15.	3
Тема 4	16.	4
	17.	3
	18.	3
	19.	4
	20.	3
Тема 5	21.	3
	22.	4
	23.	4
	24.	4
	25.	1

Тема 6	26.	1
	27.	1
	28.	4
	29.	4
	30.	3

5.2 Вопросы к экзамену

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.
5. Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных.
6. Методы системно-структурного анализа организации.
7. Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии.
8. Классические теории организаций.
9. Системные теории организаций.
10. Понятие организации как социотехнической системы.
11. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
12. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
13. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей.
14. Цели организации, их иерархическая структура.
15. Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.
16. Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
17. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
18. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
19. Анализ деятельности человека в организации.
20. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
21. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
22. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
23. Ценности и групповые нормы.
24. Руководство и лидерство в организации.
25. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
26. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
27. Реализация властных функций в организации.
28. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.
29. Социокультурные и организационные нормы труда.
30. Организационные ценности.
31. Понятие «организационной культуры».
32. Организационное развитие и инновационные технологии.
33. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
34. Основные функциональные роли психолога в организациях.
35. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
36. Проблема отбора персонала организации.
37. Проблема адаптации персонала в организации.
38. Групповое поведение и общение в организации.
39. Специфика образовательного учреждения как организации.
40. Управление образовательным учреждением.

5.3. Примерная тематика рефератов.

1. Организационная психология как научная дисциплина
2. Организация как феномен

3. Общение в организации
4. Проблема власти и лидерства в организации
5. Персонал организации
6. Организационная культура и развитие организации