

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИЗАЙНА»

Кафедра экономической теории

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

**Методические указания по проведению практических занятий и
выполнению контрольной работы**

Под редакцией проф. И. В. Ильинского

Составитель

А. А. Молдован

Санкт-Петербург

2021

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
17.09.2020 г.,
протокол № 2

РЕЦЕНЗЕНТ
Доц. Лизовская В.В.

Методические указания предназначены для студентов всех форм обучения, изучающих учебную дисциплину «Организационное поведение».

Учебное электронное издание сетевого распространения
Издано в авторской редакции

Системные требования:
электронное устройство с программным обеспечением для
воспроизведения файлов формата PDF
Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2021_, по
паролю. – Загл. с экрана.

ФГБОУВО «СПбГУПТД»
Юридический и почтовый адрес: 191186, Санкт-Петербург,
ул. Большая Морская, 18.
<http://sutd.ru>

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Организационное поведение» (ОП) раскрывает теоретические основы поведения человека в социальных организованных системах различных типов и классов, сущность, принципы, законы и способы организации жизнедеятельности и поведения человека в обществе, а также особенности осуществления различных видов организационной деятельности, включая управленческую.

В программе подготовки менеджеров и социальных работников учебный курс «Организационное поведение» занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей организации жизнедеятельности и поведения человека в различных социальных образованиях является неотъемлемой частью системы знаний специалиста в области управления и социальной работы.

Дисциплина «Организационное поведение» тесно связана с психологией, которая изучает основы поведения личности, социологией, предметом которой является социальная система, социальной психологией, изучающей непосредственное влияние людей друг на друга, экономикой, историей и философией.

Также неразрывно ОП связано со всеми дисциплинами управленческого цикла: теорией организации, основами менеджмента, управлением персоналом, стратегическим менеджментом и др. Все эти дисциплины представляют собой характеристики отдельных аспектов организации производственной деятельности и поведения человека в организации, т.е. являются составными частями теории ОП. Отличительной особенностью данного предмета является междисциплинарный подход к его изучению.

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Цели освоения учебной дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

Основные виды занятий и особенности их проведения

Изучение дисциплины организовано в соответствии с учебными планами подготовки бакалавров и включает в себя лекции, семинарские/практические занятия и самостоятельную работу. В курсе применяются технологии электронного обучения с использованием электронной образовательной среды Moodle.

Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования.

Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения изложенного в лекциях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры, опрос по теоретическому материалу; выполнение

письменных контрольных и самостоятельных работ; бланковое тестирование. Значительный объем практических занятий направлен на развитие творческих организаторских способностей будущих бакалавров по формированию эффективной команды, умению работать в малых группах, принимать решения в области управления организационным поведением.

При изучении организационного поведения большое значение имеет внеаудиторная работа студентов. Эта форма обучения включает широкий набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку информационных сообщений, групповую проектную работу.

В электронной образовательной среде размещен учебный курс, в котором студенты могут прочитать основной и дополнительный теоретический материал, проверить свои знания с помощью тренировочных тестов и должны выполнить указанные задания.

Обязательным условием допуска студента к экзамену является посещаемость лекционных и практических занятий, активная работа на практических занятиях, выполнение всех аудиторных и внеаудиторных индивидуальных и групповых заданий, положительная оценка на промежуточной аттестации.

Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций, проведение практических занятий. В течение изучения дисциплины студенты изучают на лекционных занятиях теоретический материал. На практических занятиях под руководством преподавателя студенты обсуждают изученные темы, решают практические задачи, разбирают конкретные ситуации.

Для студентов в качестве самостоятельной работы предполагается подготовка докладов и сообщений, выполнение внеаудиторных заданий,

групповая работа над ситуационными задачами, групповая проектная работа.

При *групповом проектировании* участники организуются в небольшие группы для работы над проектом, результаты сравнивают в условиях презентации каждого проекта, а затем обсуждают свои подходы и идеи.

В курсе «Организационное поведение» широко используется *метод анализа конкретных ситуаций*. В процессе подготовки обучаемые анализируют разнообразные по жанру, виду и целевому предназначению ситуации-кейсы.

Цели метода анализа ситуаций:

- развитие навыков анализа и критического мышления;
- соединение теории и практики;
- представление примеров принимаемых управленческих решений;
- представление примеров последствий принимаемых решений;
- демонстрация различных позиций и точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности.

Помимо этих целей при применении анализа ситуаций достигаются и дополнительные эффекты, обучаемые:

- получают коммуникативные навыки точного выражения мыслей, слушания, аргументированного высказывания, контраргументации и пр.;
- развивают презентационные умения, навыки представления информации;
- приходят к выводу, что в большинстве реальных ситуаций не бывает только одного и непременно правильного решения и что наличие

знаний, приобретенных в процессе обучения, не является панацеей для принятия решений, снимающих все проблемы;

- вырабатывают уверенность в себе и в своих силах, убежденность в том, что в реальной практической ситуации они смогут профессионально решать управленческие проблемы;

- формируют у себя устойчивые навыки рационального поведения в условиях неполной информации, что является характерным для большинства практических ситуаций;

- развивают навыки эффективного поведения при решении комплексных, многопрофильных проблем;

- формируют интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать с партнерами и принимать коллективные решения;

- приобретают экспертные умения и навыки, необходимые руководителю для оценки деятельности персонала;

- расширяют практический опыт, позволяющий лучше познать выбранную профессию и приобщиться к управленческой деятельности;

- осуществляют самооценку и, на ее основе, самокоррекцию индивидуального стиля общения;

- осваивают партнерские отношения и приобретают навыки делового человека;

- учатся учиться, самостоятельно отыскивая необходимые знания для решения ситуационной проблемы, осваивая алгоритмы управленческих решений.

В процессе работы над ситуациями у обучаемых формируется конкурентоспособность, развивается персональная и коллективная ответственность, шлифуются личностные ценности и установки.

В качестве активных неимитационных методов обучения организуются *встречи* с представителями российских и зарубежных

компаний, государственных и общественных организаций, успешно осуществляющих свою деятельность на территории региона.

При реализации основной образовательной программы используются технологии электронного обучения, основанные на сочетании очных занятий и целенаправленной и контролируемой самостоятельной работы обучающихся с размещаемыми в электронной образовательной среде Moodle электронными учебными курсами и иными электронными образовательными ресурсами.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебный модуль 1. Социальная двойственность организационного поведения

Тема 1. Проблематика организационного поведения

Исходная модель организационного поведения. Понятие и взаимодействие с другими дисциплинами. Отечественные научно-исследовательские приоритеты.

Тема 2. Предмет организационного поведения

Ключевые генотипы организаций. Основное управленческое отношение. Социокультурный образ организации. Сегменты организационного поведения.

Тема 3. Должностная модель поведения. Личностное деловое поведение

Доминанты «задачи - ответственность», «стимулы – справедливость». Саморегуляция поведения личности. Инициативное деловое поведение.

Тема 4. Групповое поведение работников. Управляемость поведением в организации

Малые профессиональные группы. Факторы группового поведения. Организационная сущность управления. Микромодели управленческих отношений.

Вопросы по учебному модулю 1 для дискуссий, обсуждений,

проверки знаний учащихся

1. Как можно интерпретировать понятие «организационное поведение»?
2. Какой может быть организационная среда поведения персонала?
3. Почему возникает феномен отчужденного поведения и феномен приобщенного поведения?
4. Как может проявляться основное управленческое отношение?
5. Как могут блокироваться и раскрываться мотивационные ресурсы поведения работников подразделения?
6. Какой смысл имеет понятие «социокультурный образ организации» для человека работающего?
7. Что представляет собой стереотипы: «экономический человек», «психологический человек», «функциональный человек», «этический человек»?
8. Как проявляются альтернативные модели управления «заставить — заинтересовать»?
9. Как охарактеризовать ригористический и автономный сегменты организационного поведения?
10. Как охарактеризовать мобилизационный и прессинговый сегменты организационного поведения?
11. В чем специфика должностного поведения в ракурсе «задачи — ответственность»? Каковы разновидности этого поведения?
12. В чем специфика должностного поведения в ракурсе «стимулы — справедливость»? Какими могут быть разновидности этого поведения?
13. В чем проявляются психологические и социально-психологические особенности поведения в сфере распределительных отношений?

14. Какие модели оплаты труда и их компенсации могут применяться в коммерческих фирмах?
15. В чем смысл концепций комплексного управления персоналом?
16. Какими ситуациями можно подтвердить те или иные должностные модели поведения работников в организации?
17. В каких противоречиях могут оказываться базовые установки личностного «Я»? Каким образом эти противоречия задают то или иное поведение личности в организации?
18. Какие трансформации индивидуального поведения могут возникать у работников и почему это происходит?
19. Каковы основные факторы, которые могут помешать и способствовать проявлению инициатив?
20. Как можно управлять инициативным поведением, чтобы оно постоянно «работало» на развитие фирмы?
21. Какой должна быть диагностика сотрудников фирмы, чтобы понять, насколько используются их творческие возможности в конкурентной борьбе?
22. Какими могут быть уровни деловой кооперации в малых профессиональных группах?
23. Каким может быть руководство малой профессиональной группой?
24. Почему могут возникать конфликтные отношения «руководитель — группа»?
25. Как проявляется лидерский тип руководства малой профессиональной группой?
26. Как возникают групповые эффекты повышения производительности работников?
27. Какие основные факторы определяют развитие группового

поведения?

28. От каких переменных факторов зависит продуктивность группового поведения?

29. В каких поведенческих актах может проявляться бюрократизм, технократизм и автократизм руководителя?

30. В каких поведенческих актах может проявляться демократизаторская, гуманизаторская и инноваторская ориентации руководителя?

31. Какими могут быть причины негативного или позитивного отношения руководителя к работникам?

Учебный модуль 2. Маркетинговые координаты организационного поведения

Тема 5. Власть и лидерство

Стратегические идеологемы лидерства. Модели стратегического поведения. Рефлексия управленческого самосознания. Организационный феномен власти. Мотивационные ресурсы власти. Кризисы власти в бизнес-организациях.

Тема 6. Сценарные модификации и кольцевая мотивация поведения

Целевая направленность поведения. Временные диапазоны событий. Обратные связи маркетинга - управления. Инновационная мобилизация персонала

Тема 7. Рыночные ориентации персонала

Регулятивные модели поведения. Маркетинговая социокультурная

среда.

Тема 8. Имиджевый самоконтроль поведения

Управление поведением клиентуры. Поведенческое формирование имиджа.

Вопросы по учебному модулю 2 для дискуссий, обсуждений, проверки знаний учащихся

1. Каковы стратегические особенности поведения успешных лидеров-реорганизаторов?
2. Какую новую культуру хозяйствования сформировали лидеры-реорганизаторы успешных фирм?
3. Как формировались те или иные модели поведения руководителей фирм в 90-х годах?
4. Что представляет собой рефлексивная модель «сдвига» управленческого самосознания?
5. Как интерпретировать стратегические модели выбора «Я»- позиции в рыночном четырехмерном пространстве?
6. В каком поведении главы фирмы проявляется феномен лидерства в бизнес - организациях?
7. При каких условиях могут проявляться потери лидерских «Я»- позиций руководителя фирмы?
8. Как вы понимаете организационный феномен власти с точки зрения: «кнут — пряник», «манипулятор — жертва», «давление — подчинение»?
9. Как властные ресурсы могут мотивировать поведение работников?
10. Как может происходить в фирме борьба за приоритет властной

управленческой позиции?

11. Какие синдромы кризиса власти могут возникать у руководителей среднего и низового звеньев управления и как они переживаются?

12. Какие кризисы власти возникают у главы фирмы и его топ-менеджеров в результате расширения фирмы в холдинг? Как эти кризисы могут быть преодолены?

13. В чем заключаются трудности организации управления по целям?

14. Почему цели организации могут быть противоречивыми?

15. Как можно увязать стратегические цели фирмы с мотивацией поведения работников?

16. Каким образом может мотивировать поведение работников руководители экстернального и интернального типа?

17. Каковы принципы конструирования кольцевых моделей мотивации поведения персонала?

18. Как и почему изменяется маркетинговая модель «большого кольца» в высшем звене управления?

19. Как можно отрабатывать обратные связи «от клиента» в экспериментальных исследованиях?

20. Каковы условия успешной инновационной мобилизации персонала?

21. Какие ценности корпоративной культуры формируются в холдинге в результате маркетинговой перестройки поведения персонала?

22. Какие имиджевые показатели можно сформулировать для любой другой фирмы? Определите сами.

23. В чем «плюсы» и «минусы» использования имиджевой стратегии реорганизации управления поведением персонала?

24. В чем проявляется имиджевая регуляция поведения работников фирмы?
25. Как может проявляться фаза производственной и фаза сбытовой ориентации персонала?
26. Как может проявляться фаза конъюнктурной и фаза маркетинговой ориентации персонала?
27. Какой может быть маркетинговая программа управления бизнес организацией? Какие риски угрожают реализации этой программы?
28. Каким образом можно минимизировать эти риски в профилактических и компенсаторных способах поведения?
29. Как понимать «клиентурный», «псевдоклиентурный» и «антиклиентурный» тип поведения работников?
30. Как могут быть сформированы имиджевые нормы поведения?
31. Как отрабатывается имиджевая идеология работников в фирме по отношению к клиентам?
32. Как могут изменяться имиджевые регуляторы поведения работников в зависимости от типа клиентов?
33. Как и почему может изменяться имидж фирмы?

Учебный модуль 3. Диспозиционная система организационного поведения

Тема 9. Диспозиционные управленческие отношения.

Личностный потенциал руководителя

Управленческие позиции руководителей. Осознание управленческой позиции. Ролевая рассогласованность поведения. Делегирование полномочий работникам.

Тема 10. Инновационное поведение в организации

«Силовые поля» нововведений. Инновационные управленческие коммуникации.

Тема 11. Сотрудничество в управлении организацией. Поведение в межгрупповой координации

Балансировка сотрудничества в организации. Управленческая концепция руководства. Разбалансировка координационного поведения. Матричная координация поведения.

Тема 12. «Коммуникативное пространство» руководителя

Организация «коммуникативного пространства». Коммуникативное поведение руководителя.

Вопросы по учебному модулю 3 для дискуссий, обсуждений, проверки знаний учащихся

1. Как возникает представление руководителя о своей управленческой позиции?

2. Чем характеризуется управленческая позиция руководителя предпринимательского и административного типов?

3. Чем отличаются управленческие позиции менеджеров-владельцев, менеджеров-совладельцев и наемных менеджеров?

4. Как понимать то или иное проявление диспозиционного статуса руководителя? От каких факторов зависит его диспозиционный статус?

5. В чем проявляется синдром «неповоротливого бегемота» в коммерческой фирме? Каковы психологические причины проявления этого синдрома?

6. Почему вступают в противоречие базовые роли «владелец», «предприниматель», «руководитель»?
7. В чем трудности освоения метода делегирования полномочий? Каковы аргументы сторонников и противников метода делегирования полномочий?
8. В чем «плюсы» и «минусы» метода делегирования полномочий?
9. В каких случаях можно, а в каких нельзя делегировать полномочия?
10. Как можно сконструировать «силовые поля» нововведений в организации?
11. Какие типы поведения возникают в инновационном процессе?
12. В чем проявляется объективное противоречие между инновационным и стабилизационным процессами в фирме?
13. Какими могут быть поэтапные стратегии поведения главы фирмы по отношению к конкурентам?
14. Какие причины порождают те или иные психологические барьеры к нововведениям?
15. Каковы причины конфликтных ситуаций в матричных структурах управления?
16. Как можно организовать инновационные управленческие коммуникации по отклонениям?
17. Как могут проявляться спонтанные коммуникации в инновационных ситуациях?
18. Как может происходить разбалансировка сотрудничества в поведении управленческого персонала?
19. Как может обеспечиваться сотрудничество управленческих звеньев? Какие установки работников организации способствуют сотрудничеству?
20. Как формируются управленческие концепции руководителей в организации сотрудничества?

21. Каким образом создаются управленческие команды? Каково программное обеспечение их работы?
22. Какие функции может выполнять консалт-директор, приглашенный в фирму в качестве топ-менеджера?
23. Какую обучающую программу стратегического развития фирмы может разработать консультант?
24. В чем специфика межгрупповой координации поведения?
25. Какова базовая причина координационной рассогласованности поведения?
26. Каковы специфические причины координационной рассогласованности поведения?
27. Каким образом можно преодолевать нескоординированность поведения в организации?
28. В чем проявляется манипулятивная система организационного поведения?
29. Что представляют собой целевые группы в матричной структуре управления поведением?
30. Какие противоречия возникают в матричной структуре управления поведением?
31. Каким должно быть поведение руководителя проекта и руководителя программы?
32. В чем проявляется системный подход к пониманию «коммуникативного пространства»?
33. По каким показателям можно оценивать «жесткие» и «мягкие» варианты управления организационным поведением?
34. Какие четыре вида коммуникаций сосуществуют в «коммуникативном пространстве» руководителя?
35. Каковы основные причины возникновения психологических

барьеров в коммуникативных разновидностях поведения?

36. Какими могут быть типы предпочтений в коммуникативном поведении и как они могут варьироваться в зависимости от управленческой позиции руководителя?

37. Какие четыре типа коммуникативного поведения руководителей по их отношению к подчиненным выявлены в исследованиях?

Учебный модуль 4. Управленческие детерминанты организационного поведения

Тема 13. Управленческий цикл руководителя. Прессинговые психологические состояния

Циклическая природа управления. Ситуации в управленческом цикле. Ситуационная напряженность управления. Временные дезорганизаторы поведения.

Тема 14. Потенциал организационного поведения.

Управленческие решения руководителя

Временные поведенческие ресурсы. Организационные возможности управления. Проблемное осмысление информации. Принятие управленческих решений.

Тема 15. Организация выполнения заданий

«Запуск» управленческого решения. Методы мотивации сотрудников.

Тема 16. Контролирующее поведение руководителя

Контроль организации исполнения. Оценка конечных результатов.

Тема 17. Конфликтные управленческие позиции.

Организационная культура компании

Ложное самоутверждение руководителя. Организационная среда конфликта. Социокультурные особенности организации. Диагностика субкультурных позиций.

Вопросы по учебному модулю 4 для дискуссий, обсуждений, проверки знаний учащихся

1. Как проявляются управленческие циклы руководителя? Какие ситуации могут возникать в управленческих циклах?
2. Каковы признаки «хаотичного» управления в ситуационном поведении руководителя?
3. Каким образом происходят «сбои» в управленческих циклах?
4. Как расшифровать матрицу постадийного управления ситуациями?
5. Как можно использовать модель сопереживания управленческих ситуаций для анализа причин неудач?
6. Как руководитель может блокировать интерес работников к выполнению заданий?
7. Какие могут быть поведенческие реакции личности на стресс? Какие профилактические методы борьбы со стрессом можно рекомендовать руководителям?
8. Как проявляются переменные факторы выполнения работ?
9. Почему могут возникать временные дезорганизаторы поведения работников? Какие могут быть модели временной дезорганизации поведения?
10. Как может проявляться временный дискомфорт работников в

их поведении «сейчас» и «потом»?

11. Какие факторы могут «красть» рабочее время сотрудников? Почему необходимо их выявлять и анализировать? Что дает такой анализ работнику?

12. Какими способами можно изучать временные поведенческие ресурсы личности?

13. Каковы факторы, экономящие рабочее время?

14. Какими могут быть общие дезорганизирующие факторы управленческого процесса? Как можно сгруппировать дезорганизирующие факторы в управленческом процессе?

15. Как методически выявляется потенциал управленческого процесса? Какой набор стимулов необходим, чтобы этот потенциал раскрылся?

16. Что представляет собой информационное пространство фирмы?

17. Какие узловые проблемы приходится решать руководителю, особенно топ-менеджерам?

18. С какими информационными трудностями может столкнуться кон-сультант в фирме?

19. Какова методическая процедура освоения информации?

20. Каковы индивидуально-типологические особенности восприятия информации работниками?

21. Какие ошибки может допускать руководитель в принятии управленческих решений?

22. От каких социально-психологических факторов зависит процесс принятия управленческих решений? Как происходит выбор управленческого решения?

23. Какие модели поведения руководителя могут быть в процессе принятия управленческих решений?

24. От каких условий зависит «запуск» управленческих решений?

25. Какими могут быть тестовые модели поведения работников?
26. Какие варианты поведения характерны для руководителя в процессе «запуска» управленческих решений?
27. Как сочетаются роли Организатора и роли Мотиватора в поведении руководителя?
28. Какие факторы организационной среды приходится взвешивать руководителю, мотивируя работников?
29. Каким образом общий контроль исполнения управленческих решений помогает развивать метод делегирования полномочий?
30. Как может проявляться поведение руководителя, ориентированного на детализацию контроля или на факторный контроль?
31. Как может быть реализована контрольная функция руководителя по способам регуляции поведения работников?
32. В чем смысл «гнездовой» концепции контролирующего поведения?
33. Каковы концепции оценки поведения работников по конечным результатам?
34. От каких факторов организационного поведения может зависеть конечный результат?
35. Как можно понимать организационную культуру управления?
36. Как проявляются поощрительные оценочные ситуации в поведении руководителя?
37. В чем могут быть причины возникновения конфликтов в подразделениях?
38. Как можно использовать экспресс-методики оценки конфликтных управленческих позиций?

39. Как можно прогнозировать исход конфликта?
40. По каким критериям можно оценивать конфликтные ситуации?
41. Каким образом могут проявляться национальные деловые культуры?
42. Как проявляются зависимости организационной культуры от «жестких» или «мягких» моделей управления?
43. Каково соотношение между понятиями «организационная культура», «корпоративная культура», «субкультура», «контркультура»? Что представляет собой идеолограмма социокультурной позиции?
44. Как могут изменяться управленческие ценности руководителя на разных фазах его профессионального развития?
45. Каким образом можно вычленить различные субкультурные позиции?

ФОРМЫ АКТИВНЫХ И ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ

Основные методы активных и интерактивных форм обучения сводятся к следующему:

Дискуссия. Это один из наиболее массовых методов, применяемых в учебном процессе. Дискуссия позволяет путем совместного труда студентов и преподавателя получить учебные и научные знания, отражающие современное представление о сущности каких-либо теоретических и практических положений изучаемой дисциплины. Дискуссия может быть запланирована преподавателем заранее путем предоставления студентам тех или иных вопросов или заданий по одной и той же проблеме, которые, зачастую противоположны друг другу.

В процессе дискуссии студенты учатся обосновывать свое мнение, научно и логично аргументировать его. Роль преподавателя в дискуссии состоит в ненавязчивом руководстве и обсуждении поставленных вопросов, а также в развернутом подведении ее итогов и обосновании правильных выводов.

Спонтанная дискуссия может быть «спровоцирована» преподавателем в ходе обсуждения учебных вопросов. Стоит отметить, что современная экономическая мысль дискуссионна по своей природе, в связи с наличием огромного количества различных теорий и концепций, зачастую по-разному трактующих и объясняющих одни и те же экономические процессы. В этой связи преподаватель должен быть

«путеводной звездой» для студентов, показывать им пути подхода к решению сложных экономических процессов и явлений.

Лекция-беседа является наиболее распространенной и сравнительно

простой формой активного вовлечения обучающихся в учебный процесс. Беседа предполагает организацию диалога между преподавателем и аудиторией, в ходе которого обучающиеся, коллективно обсуждая ряд взаимосвязанных проблем, усваивают знания, учатся логически мыслить и находить ответы на поставленные вопросы. Преимущество лекции-беседы перед традиционной лекцией состоит в том, что она позволяет привлекать внимание обучающихся к наиболее важным вопросам темы, а преподаватель имеет возможность динамически оптимизировать содержание и темп изложения учебного материала с учетом реакции аудитории. Этот метод предполагает наличие у обучающихся определенного базового запаса знаний по дисциплине, поэтому целесообразен для применения на занятиях с обучающимися старших курсов, либо при рассмотрении отдельных тем дисциплин, базирующихся на предыдущем уровне образования.

В ходе лекции-беседы преподаватель задает вопросы, адресуя их всей группе. После небольшой паузы для обдумывания обучающиеся (выбранные преподавателем или желающие проявить инициативу) формулируют ответы. Остальные обучающиеся при этом должны привлекаться для исправления, уточнения, дополнения ответов. Беседа – сложный метод, требующий высокого организаторского мастерства от преподавателя, который должен внимательно слушать ответы, правильные одобрять, ошибочные комментировать, и обязательно вовлекать в процесс активного взаимодействия всю аудиторию.

Эффективность лекции-беседы в условиях группового обучения зависит от возможности вовлечения всех обучающихся в обмен мнениями, что предполагает определенные затраты времени. Поэтому данная форма рекомендуется к использованию преимущественно в малочисленных группах. Кроме того, вследствие расширенного обсуждения отдельных

аспектов рассматриваемых тем, для более широкого освещения их содержания зачастую не хватает аудиторного времени, что приводит к переносу значительной части материала на самостоятельное изучение.

Проблемная лекция связана с творческим обучением. Она строится на преодолении и разрешении обучающимися противоречивых ситуаций, предлагаемых им преподавателем по ходу изложения учебного материала.

Лекция начинается с постановки общей проблемы путем формулирования вопросов, на которые в ходе изложения материала и дискуссии необходимо найти ответы. При этом поставленные вопросы не должны быть простыми, имеющими однотипные решения, или предполагающими применение некоторой известной заранее готовой схемы. С помощью соответствующих методических приемов (постановка проблемных и информационных вопросов, выдвижение гипотез и их подтверждение или опровержение, обращение к обучающимся за помощью и др.) преподаватель побуждает аудиторию к совместному размышлению и дискуссии непосредственно на лекции. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, они должны самостоятельно прийти к тем выводам, которые преподаватель планирует передать им в качестве новых знаний. При этом преподаватель, используя методические приемы вовлечения аудитории в общение, направляет их к поиску правильного решения проблемы, не давая прямых ответов.

На проблемной лекции обучающиеся находятся в социально активной позиции, особенно когда между ними происходит живой диалог. Они высказывают свою позицию, задают вопросы, находят ответы и представляют их на суд остальной аудитории. Таким образом, обучающиеся сами (под контролем преподавателя) генерируют новые для себя знания и развивают навыки владения различными методами решения задач.

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание контрольной работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме.

Общими целями контрольной работы являются:

- углубление, систематизация и закрепление теоретических знаний и практических навыков по избранной проблеме;
- формирование и закрепление навыков аналитической работы с научной литературой;
- формирование навыков решения научно-исследовательских задач;
- подготовка к дипломному проектированию.

Контрольная работа выполняется и защищается в сроки, определенные учебным графиком.

Контрольная работа представляет собой оригинальное произведение объемом 25-30 страниц (машинописных) при наборе через 1,5 интервала и размере шрифта 14 пт.. Работа пишется на одной стороне стандартного листа бумаги формата А4 (210 x 297 мм).

Основную часть контрольной работы следует делить на разделы, подразделы, пункты и подпункты (при необходимости). При делении текста на разделы и подразделы необходимо, чтобы каждый раздел содержал законченную информацию. Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всей работы, обозначенные арабскими цифрами без точки в конце, например: 1, 2, 3 и т.д. Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и номера подраздела, разделенных точкой, например: 1.1, 1.2, 1.3 и т.д. В конце номера подраздела точка не ставится.

Разделы, подразделы должны иметь **заголовки**. Каждый раздел контрольной работы рекомендуется начинать с нового листа (страницы).

Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, применяя шрифты разной гарнитуры.

В тексте контрольной работы могут быть **перечисления**. Перед каждой позицией перечисления следует ставить дефис или, при необходимости ссылки на одно из перечислений, строчную букву, после которой ставится скобка (без точки). Если необходима дальнейшая детализация перечислений, используют арабские цифры, после которых ставится скобка, а запись производится с абзацного отступа.

Пример:

- а) _____
- 1) _____
- 2) _____
- б) _____

Таблицы применяют для лучшей наглядности и удобства сравнения показателей. Таблицу следует располагать в контрольной работе непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые или на следующей странице. На все таблицы должны быть ссылки в контрольной работе. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера.

Таблицы, за исключением таблиц приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Допускается нумеровать таблицы в пределах раздела.

Таблицу с большим количеством строк допускается переносить на другой лист (страницу). При переносе части таблицы на другой лист (страницу) слово «Таблица» и ее номер указывают один раз слева над первой частью таблицы, над другими частями пишут «Продолжение»

таблицы» и указывают номер. При переносе части таблицы название помещают только над первой частью таблицы, нижнюю горизонтальную черту, ограничивающую таблицу не проводят.

Иллюстрации (чертежи, графики, схемы, компьютерные распечатки, диаграммы, фотоснимки) следует располагать в контрольной работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. Иллюстрации могут быть в компьютерном исполнении, в том числе и цветные.

Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Слово

«рисунок» и его наименование располагают посередине строки. После наименования рисунка точка не ставится.

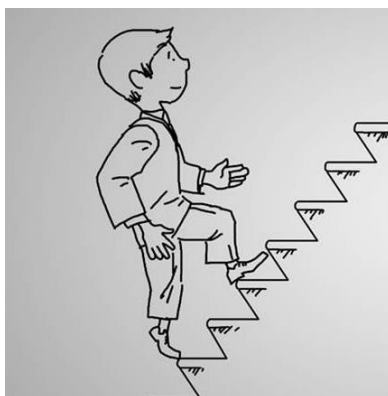


Рисунок 1 – Лестница

При ссылках на иллюстрации следует писать «в соответствии с рисунком 2» при сквозной нумерации и «в соответствии с рисунком 1.2» при нумерации в пределах раздела.

В приложения могут быть включены материалы, дополнительный текстовый и графический материал. Приложения оформляют как продолжение к контрольной работы на последующих ее листах. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху

посередине слова «Приложение», после которого следует заглавная буква русского алфавита, обозначающая его последовательность.

Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично тексту с прописной буквы отдельной строкой. Если приложение только одно, оно обозначается «Приложение А».

Все приложения должны быть перечислены в содержании с указанием их номеров и заголовков.

В тексте контрольной работы на все приложения должны быть даны ссылки, например: в приложении В. Приложения должны иметь общую с основной частью сквозную нумерацию страниц.

Все прямые заимствования чужого текста из печатных и электронных источников должны иметь соответствующие **ссылки**: в тексте после упоминания материала проставляются в квадратных скобках номер, под которым он значится в списке использованных источников, например: [5].

Тема контрольной работы выбирается обучающимся из списка по последней цифре номера зачетной книжки. Например, номер зачетной книжки 206543, последняя цифра – «3». Из списка может быть выбрана тема 3; 13; 23; 33. Если номер зачетной книжки заканчивается на «0»,

могут быть выбраны темы с номерами 10; 20; 30.

Контрольная работа должна включать в себя следующие элементы:

- титульный лист (см. приложение А);
- план, включающий основные вопросы темы в их логической последовательности;
- введение, в котором обосновывается актуальность выбранной темы, и определяются основные задачи, которые ставит перед собой студент;
- изложение содержания темы, в котором рассматривается

теоретическое содержание намеченных в плане вопросов;

- заключение, в котором излагаются основные выводы и практические рекомендации для экономического развития России;

- список использованной литературы, составляемый в следующей последовательности: 1) официальные материалы (законы, указы, постановления федеральных и региональных государственных органов); 2) остальные использованные для написания работы источники, представляемые в алфавитном порядке. (Оформление

списка литературы в соответствии с существующим ГОСТом дано в приложении Б). Количество используемых источников должно быть не менее 10.

В вопросах основной части (в контрольной работе они должны иметь названия) раскрывается сущность и содержание темы. Необходимо показать знание рекомендованной литературы по данной теме, но при этом следует правильно пользоваться первоисточниками, избегать чрезмерного цитирования. При использовании цитат необходимо указывать точные ссылки на используемый источник: указание автора (авторов), название работы, место и год издания, страницы.

В процессе работы над первоисточниками целесообразно делать записи, выписки абзацев, цитат, относящихся к избранной теме. При изучении специальной литературы (монографий, статей, рецензий и т.д.) важно обратить внимание на различные точки зрения авторов по исследуемому вопросу, на его приводимую аргументацию и выводы, которыми опровергаются иные концепции.

Кроме рекомендованной специальной литературы, можно использовать любую дополнительную литературу, которая необходима для раскрытия темы контрольной работы.

Работа должна быть проверена преподавателем.

Критерии оценки выполненной работы: аккуратность оформления, краткость и логика изложения, список современных источников, аргументированность основных положений и выводов работы, наличие позиции и личного мнения автора.

ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Анализ моделей организации.

Понятие «Организация» и «Организационная структура». Модели организации: бюрократическая, неоклассическая, профессиональная. Системный подход и процесс организации. Системы и подсистемы управления организацией.

2. Организационные структуры управления.

Понятия и принципы построения организационных структур. Типы структур управления организацией. Виды бюрократических и органических структур управления организацией. Тенденции, эволюции организационных структур. Пример конкретной организационной структуры.

3. Организационная культура.

Слагающие организационной культуры. Функции организационной культуры. Типологии организационных культур. Специфика зарубежных организационных культур. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Организационная культура конкретной организации (банка, фирмы и т.п.).

4. Планирование карьеры в организации.

Виды карьеры. Основные мотивы продвижения по служебной

лестнице. Этапы деловой карьеры. Выбор карьеры. Планирование карьеры. Влияние имиджа на карьеру. Пример планирования карьеры.

5. Самоменеджмент.

Понятие «самоменеджмент». Задачи и функции самоменеджмента. Методики планирования времени и принятия решений. «Обогащенный самоменеджмент». Общесистемные аспекты самоменеджмента, его принципы. Тест «Самоменеджмент» и результаты тестирования.

6. Коммуникации в организации.

Понятие о коммуникации. Сеть коммуникаций. Влияние организационной структуры на коммуникации. Улучшение коммуникаций. Значение межличностных коммуникаций для организационного поведения.

7. Инновационное поведение в организации.

Жизненный цикл инноваций. Типы поведения в инновационных ситуациях. Стратегии поведения. Преодоление психологических барьеров. Управление инновационными ситуациями.

8. Имидж организации.

Планирование и формирование имиджа организации. Внешний и внутренний имидж. Восприятие и реклама имиджа. Понятие о качестве имиджа. Примеры удачного или неудачного имиджа.

9. Подбор персонала в организации.

Научно-методические принципы подбора персонала: системный подход и профессиография. Планирование кадров. Подбор кандидатов. Методы подбора персонала на вакантные должности.

10. Управление карьерой государственного служащего.

Типы карьеры по признаку индивидуальной профессионализации, по направлениям движения работника в структуре организации, по содержанию, происходящих в процессе карьерного движения изменений. Классификация по характеристикам протекания процесса карьерного развития. Механизмы движения карьерных процессов. Правовые основы организации карьеры.

11. Процесс командообразования в организации.

Командообразование как метод развития организации. Основные аспекты понятия «команда». Практический тренинг как процесс формирования команды. Качества эффективной команды.

12. Специфика управления человеческими ресурсами в современных условиях.

Современные тенденции в управлении персоналом. Особенности управления человеческими ресурсами. Концепции «анализ человеческих ресурсов». Управление персоналом на российских предприятиях.

13. Адаптация персонала на рабочем месте.

Понятие адаптации. Цели и виды адаптации. Связь понятий

«адаптации» и «профорientации». Этапы адаптации. Организация эффективного управления адаптацией. Зарубежный и российский опыт адаптации и профорientации.

14. Неформальный лидер в организации.

Понятие «неформальный лидер» и мифы о нем. Опыт «формальных»

руководителей. Конструктивное и деструктивное поведение неформального лидера. Управление с учетом фактора неформального лидерства.

15. Методы и технологии руководства подчиненными.

Понятие руководства. Административные, экономические и социально-психологические методы. Технологии управления подчиненными.

16. Влияние конфликта на организационное поведение.

Причины возникновения конфликтов в организациях. Варианты возникновения конфликтов. Общая характеристика внутриличностных конфликтов. Факторы и механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.

17. Мотивация в организационном поведении.

Влияние рабочей среды на личность и поведение. Межличностное восприятие в общении. Теория мотивации к работе. Иерархия потребностей. Ситуационные факторы. Потребности в достижениях на работе. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой и мотивации. Факторы поддержания мотивации.

18. Методы оценки управленческого персонала в организации.

Критерии и система оценки персонала в организации. Количественные и качественные методы оценки. Методы определения стиля руководства. Целевой метод оценки.

19. Трудовой коллектив.

Коллектив и его виды. Формирование и развитие трудового коллектива. Психологические характеристики трудового коллектива. Новый человек в коллективе. Концепции руководства персоналом.

20. Работа менеджера с неформальными группами в организации.

Общие понятия группы. Характеристика группы. Возникновение неформальной группы и ее роль в процессе функционирования организации. Механизм управления неформальными группами. Методы управления неформальными группами.

21. Взаимодействие человека и организации.

Модель взаимодействия человека и организации. Установление взаимодействия человека и организационного окружения. Ожидание и представление индивида об организации. Ожидания организации в отношении индивида и его роли в ней.

22. Проблемы взаимопонимания в управленческом общении.

Условие взаимопонимания в общении с подчиненными: единство профессионального языка, уровень интеллекта работников, полнота информации, сконцентрированность на проблеме. Примеры рассогласования управленческого общения.

23. Планирование и подготовка резерва руководителя.

Формирование кадрового резерва. Этапы отбора и работы с резервом. Технологии проведения комплексной оценки персонала при формировании резерва руководителей.

24. Социокультурный образ организации.

Стереотипы представлений о человеке работающем: экономический,

психологический, технологический, этический.

Сегменты организационного поведения: ригористический, прессинговый, автономный, мобилизационный. Анализ сегментов организационного поведения.

25. Рыночные ориентации персонала.

Фазы формирования поведенческой культуры управления. Имиджевые регуляторы. Маркетинговая ориентация персонала. Поведенческое формирование имиджа. Формирование партнерских отношений.

26. Разрешение конфликтов в организации.

Анализ поведения людей в конфликтной ситуации. Анализ поведения конфликтующих сторон и посредника. Проблема «цены конфликта». Тактика скрытых действий. Основные механизмы тактики взаимного выигрыша. Универсальные средства разрешения конфликта и его результаты.

27. Типы поведения человека в организации.

Психология поведения. Типы поведения. Научение поведению в организации. Процесс сознательного научения поведению и изменению поведения человека в организации.

28. Принятие управленческих решений в организации.

Принятие решений и менеджмент. Модели принятия решений в организации. Использование моделей процесса принятия решений. Решающие правила.

29. Стили руководства.

Методы управления персоналом и индивидуальный стиль управления. Управленческие «решетка»: забота о персонале и забота о производстве. Основные и дополнительные стили управления.

30. Компетентность персонала.

Компоненты и формы компетентности: социальная, коммуникативная, предметная, профессиональная компетентность. Уверенность в компетентности.

31. Групповое поведение работников.

Малые профессиональные группы. Бригадные формы и функциональные подразделения. Факторы группового поведения работников.

32. Организация коммуникативного пространства в организации.

Виды коммуникаций в организации. Формальные и неформальные каналы прохождения информации. Коммуникативные барьеры. Снятие коммуникативных барьеров. Примеры сбоя в коммуникациях.

33. Общение и межличностные отношения в организации.

Общение как социальная связь. Общение как обмен информацией и взаимодействие. Перцептивная сторона общения. Управленческое общение. Взаимодействие партнеров в управленческом общении.

34. Мифология и мифодизайн в организациях.

Миф в прошлом и настоящем. Архетипы. Институциональные мифы в организации. Симптомы присутствия мифа в организации. Практический мифодизайн.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

1. Базисные концепции организационного поведения.
2. Основные теоретические подходы, на которых базируется организационное поведение.
3. Отечественные концепции организационного поведения: научная организация труда и организационное поведение; исследование бригадных форм деятельности; комплексные модели поведения работников.
4. Первые разработки в сфере изучения поведения работников: школа поведенческих наук и теория человеческих ресурсов.
5. Психологические типы людей и типы поведения человека в организации.
6. Вхождение человека в организацию. Адаптация и помощь в адаптации со стороны организации.
7. Типы адаптации. Матрица типов включения человека в организацию.
8. Ролевое поведение в организации. Статус и роль человека в организации.
9. Разновидности социальных ролей в организации. Ролевые конфликты.
10. Личностное деловое поведение: его типы и характеристики.
11. Персональное развитие в организации. Социализация и

карьера.

12. Формирование группового поведения в организации.
13. Факторы группового поведения и эффективности работы

группы.

14. Подчиненные как объект управления.
15. Управление поведением персонала: прогнозирование моделей поведения и методы прогнозирования.

16. Мотивация и стимулирование поведения подчиненных.

Мотивационная теория подкрепления.

17. Сущность и необходимость межгрупповой координации поведения. Модели межгрупповых конфликтов и пути преодоления этих конфликтов.

18. Сотрудничество как характеристика организационного поведения.

19. Сущность и признаки команды.

20. Работа в команде: цели, преимущества, факторы эффективности.

21. Рольевые функции членов команды в соответствии с конкретными ситуациями.

22. Этапы создания команды и методы ее формирования.

23. Формирование коммуникативного пространства: внутренние и внешние коммуникации. Организация общения с подчиненными.

24. Барьеры делового общения. Коммуникативное поведение руководителей и подчиненных.

25. Технология обратной связи в коммуникационном процессе.

26. Анализ отношений в организации: сущность, значение, принципы проведения, показатели.

27. Факторы и элементы проектирования организации: состояние

внешней среды, технология работы в организации, стратегические цели, поведение работников.

28. Элементы проектирования организации: разделение труда и специализация, иерархия, распределение прав и ответственности.

29. Формирование организационных ценностей при проектировании организации. Процесс и факторы формирования организационных ценностей. Влияние руководителя на организационные ценности сотрудников.

30. Качество и черты личности лидера. Концепции лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Типы лидерства в зависимости от сферы деятельности.

31. Властные ресурсы руководителя: их проявление и использование.

32. Типы лидеров и их стратегическое поведение.

33. Технология влияния лидера на поведение людей.

34. Сущность и направления организационных изменений. Сопротивление изменениям.

35. Инновационное поведение. Поведенческие типы участия в инновационном процессе.

36. Построение инновационных коммуникаций в организации. Инновационная мобилизация персонала.

37. Потенциал организационного поведения. Временные ресурсы. Потенциал управленческого процесса. Потенциал руководителя.

38. Формирование маркетинговой социально-культурной среды. Ориентация управленческого сознания в сфере маркетинга. Рыночные ориентации персонала.

39. Типы поведения при взаимодействии с клиентами. Управление поведением сотрудников и формирование имиджа организации.

40. Типы поведенческого маркетинга. Стадии формирования поведенческого маркетинга: производственная ориентация, сбытовая ориентация, конъюнктурная ориентация, маркетинговая ориентация.

41. Особенности организационного поведения в различных национальных культурах.

42. Адаптация организаций в международной среде.

43. Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях.

44. Управление организационным поведением в организации, ведущей операции на внешнем рынке.

ЛИТЕРАТУРА

Учебная литература

а) основная учебная литература

1) Басенко, В. П. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 381 с. — 978-5-394-01312-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60459.html>- ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2) Валеева, Е. О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. О. Валеева.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3) Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 232 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35294>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4) Красовский, Ю. Д. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html> — ЭБС «IPRbooks», по паролю.

б) дополнительная учебная литература

1) Семенов А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. —

Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 272 с. — 978-5-394-02482-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60608.html> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2) Шамис, А. Л. Модели поведения, восприятия и мышления [Электронный ресурс] / А. Л. Шамис.— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет информ. технологий (ИНТУИТ), 2016.— 277 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16091>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3) Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Ч. I. Методология организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие/ Ю. В. Фролов.— Электрон. текстовые данные.— М.: Моск. городск. пед. ун-т, 2017.— 124 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26631>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

4) Петрова, И. Е. Организационное поведение: учебное пособие / И.Е. Петрова. - СПб. : СПбГУПТД, 2017. - 78 с.

5) Петрова И.Е. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / И. Е. Петрова. – СПб.: ФГБОУВПО «СПГУТД», 2016. - 104 с.

Оформление титульного листа

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИЗАЙНА»

Кафедра экономической теории

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Организационное поведение» на тему:

«-----»

Выполнил: студент группы (№ группы)

Фамилия, Имя, Отчество

Преподаватель: должность Фамилия, Имя, Отчество

Санкт-Петербург

Оформление списка использованной литературы

Монографии, учебники, учебные пособия, книги (не более трёх авторов):

Михайлов, А. Н. Художественное моделирование в декоративно-прикладном искусстве: учеб. пособие / А. Н. Михайлов. – СПб. : СПГУТД, 2007. – 66 с.

Безкостова, С. Ф. Контурное вязание: учеб. пособие / С. Ф. Безкостова, Н. И. Пригодина, Т. С. Филипенко. – СПб.: СПГУТД, 2005. – 100 с.

Монографии, учебники, учебные пособия, книги (более трёх авторов):

Конструкция и рабочие процессы плосковязальных автоматов: монография / В. А. Агапов, Т. А. Крячкова, А. В. Труевцев, А. Ю. Баранов. – СПб.: СПГУТД, 2002. – 127 с.

Методические указания:

История художественного текстиля: метод. пособие / сост. Н. Ю. Митрофанова. – СПб.: СПГУТД, 2007. – 30 с.

Статья из журнала:

Столяров, О. Н. Механические свойства кулирного трикотажа из

арамидных нитей / О. Н. Столяров, А. В. Труевцев // Изв. вузов. Технол. текстил. пром-сти. – 2009.– № 2 – С. 68-70

Стандарты:

ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления. – Введ. 2004–07–01. – М. : Изд-во стандартов, 2004. – 166 с.

Патенты:

Пат. 2187888 Российская Федерация, МПК⁷ Н 04 В 1/38, Н 04J 13/00. Приемо-передающее устройство / Чугаева В.И.; заявитель и патентообладатель Воронеж. науч.-исслед. ин-т связи. - № 2000131736/09; заявл. 18.12.00; опубл. 20.08.02, Бюл. № 23 (II ч.). – 3 с.

Интернет-источники:

Ссылка на сайт в целом:

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова: [Электронный ресурс]. М., 1997-2012. URL: <http://www.msu.ru>. (Дата обращения: 18.02.2012).

Ссылка на web-страницу:

Информация для поступающих: [Электронный ресурс] // Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова. М., 1997-2012. URL: <http://www.msu.ru/entrance/>. (Дата обращения: 18.02.2012).

Ссылка на on-line-журнал:

Секретарь-референт. 2011. № 7: [Электронный ресурс]. URL:
http://www.profiz.ru/sr/7_2011. (Дата обращения: 18.02.2012).

Ссылка на on-line-статью:

Каменева Е.М. Формы регистрации документов: // Секретарь-референт. 2011. № 7. URL:
http://www.profiz.ru/sr/7_2011/formy_registracii_dokov.
(Дата обращения: 18.02.2012).

Ссылка на on-line-книгу:

Степанов В. Интернет в профессиональной информационной деятельности: [Электронный ресурс]. 2002-2006. URL:
<http://textbook.vadimstepanov.ru>. (Дата обращения: 18.02.2012).

Ссылка на часть on-line-книги:

Степанов В. Электронные документы интернет: описание и цитирование: [Электронный ресурс] // Степанов В. Интернет в профессиональной информационной деятельности.
2002-2006. URL:
<http://textbook.vadimstepanov.ru/chapter7/glava7-2.html>. (Дата обращения: 18.02.2012).
