

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра общего и стратегического менеджмента

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

*Методические рекомендации
для бакалавров по направлению «Менеджмент»*

Самара
Издательство «Самарский университет»
2010

*Печатается по решению редакционно-издательского совета
Самарского государственного университета*

УДК 338.07
ББК 65.050.9(2)2
О 64

Рецензент канд. экон. наук, доц. Т. В. Алайцева

О 64 **Организационное поведение** : методические рекомендации /
сост. Н. А. Дубровина. – Самара : Изд-во «Самарский универси-
тет», 2010. – 20 с.

Данные методические рекомендации рассматривают содержание учебной дисциплины «Организационное поведение», они включают также планы самостоятельной работы и варианты тестов для контроля остаточных знаний слушателей.

Предназначены для подготовки бакалавров по направлению «Менеджмент», могут быть использованы при подготовке магистров по аналогичному направлению и другим экономическим направлениям, на курсах повышения квалификации руководителей высшего и среднего звена.

УДК 338.07
ББК 65.050.9(2)2

Составитель канд. экон. наук Н. А. Дубровина

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебный курс «Организационное поведение» входит в цикл дисциплин, преподаваемых бакалаврам по направлению «Менеджмент». Представленные материалы содержат основные элементы рабочей программы по дисциплине «Организационное поведение», а также вопросы к экзамену. В качестве средств диагностики знаний студентов предлагаются контрольные работы, самостоятельная подготовка рефератов, а для контроля остаточных знаний по дисциплине – тестовые задания.

Сегодня в условиях быстро меняющейся обстановки на внутренних и внешних рынках, неопределенности и непредсказуемости экономической и политической среды организационное поведение представляется одной из наиболее актуальных форм управления работниками на уровне корпорации.

Современная теория и практика управления немыслима без учета личностных особенностей работников. Понимание организационного поведения людей на предприятии необходимо менеджерам для полноценного управления производственными процессами. Эффективность работы фирмы во многом сегодня зависит от умения руководителей понимать причину того или иного поведения работников, предугадывать и мотивировать изменение этого поведения.

Данные учебно-методические материалы также могут использоваться при подготовке магистров по направлению «Менеджмент» и другим экономическим направлениям, на курсах повышения квалификации руководителей высшего и среднего звена.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основы организационного поведения

Сущность организационного поведения. Организационное поведение и менеджмент. Проблемы организационного поведения и менеджмента. Модели организационного поведения.

Тема 2. Теории поведения личности

Понятие поведения личности. основополагающие концепции организационного поведения. Факторы детерминации поведения личности. Динамика человеческого поведения.

Тема 3. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе

Природные свойства индивида, его индивидуально-психологические особенности. Система потребностей, мотивов, интересов личности. Система управления личностью, ее «Я-образ». Потенциальные следствия удовлетворенности работой.

Тема 4. Трудовая мотивация

Понятие мотивации работы. Основные подходы, характеризующие мотивацию в организациях. Роль экономического стимулирования личности и групп. Создание мотивирующей работы. Мотивация через карьерные возможности. Создание среды, мотивирующей работу. Разработка системы оценки показателей работы. Распределение вознаграждения как инструмент мотивации.

Тема 5. Групповое поведение в организации

Понятие и основные признаки группы. Типы групп. Теории формирования групп. Этапы формирования групп. Роли и отношения в группе. Групповая сплоченность и показатели работы группы. Трудовая пассивность.

Тема 6. Эффективное руководство

Механизмы лидерства. Функции лидера. Источники и типы власти в организации. Поведенческий подход к руководству. Теории эффективного руководства. Трансформирующее и харизматическое руководство.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации

Понятие и функции коммуникации. Виды коммуникаций. Коммуникативный процесс. Невербальные средства общения. Характеристики эффективной коммуникации. Барьеры эффективных коммуникаций. Выбор подходящей коммуникативной среды. Групповое принятие решений.

Тема 8. Поведение работников в конфликтной ситуации

Организационные политические приемы. Перерастание спорной ситуации в конфликт. Понятие конфликта. Источники организационных конфликтов. Приемы управления конфликтами.

Тема 9. Управление поведением организации

Понятие структуры и культуры организации, их разработка. Группировка организационной деятельности. Иерархия полномочий. Теория непредвиденных обстоятельств. Источники организационной культуры. Модель изменения организационной культуры. Управление репутацией организации. Понятие поведенческого маркетинга. Типы поведения работников по отношению к клиентам. Механизм формирования поведения.

Тема 10. Управление организационными изменениями

Виды изменений в организации. Характеристика подходов к анализу процесса развития. Основные положения концепции организационного развития. Позитивные результаты и ограничения организационных изменений. Силы, способствующие организационным изменениям. Сопротивление изменениям на организационном уровне. Формы сопротивления. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Основные принципы управления изменениями. Модель управления организационными изменениями.

Тема 11. Стресс и его влияние на поведение человека

Понятие и потенциальные источники стрессов. Виды стрессов. Последствия стресса. Динамика стресса. Управление индивидуальным стрессом. Факторы, вызывающие организационный стресс. Способы преодоления организационного стресса.

Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе

Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Модель национальной культуры Хофстеде. Источники рабочей силы в мультинациональной компании. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию. Управление глобальными человеческими ресурсами.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

1. Сущность организационного поведения.
2. Признаки и классификация организаций, источники повышения эффективности деятельности организации.
3. Модели организационного поведения.
4. Теории психоанализа.
5. Теории бихевиоризма.
6. Ситуационные, синергетические и интеракционные подходы к организационному поведению.
7. Природные свойства индивида, его индивидуально-психологические особенности.
8. Система потребностей, мотивов, интересов личности.
9. Система управления личностью, ее «Я-образ».
10. Взаимодействие человека и организации.
11. Вхождение человека в организацию.
12. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
13. Адаптация человека к организационному окружению.
14. Понятие и основные признаки группы.
15. Этапы формирования группы.
16. Роли и отношения в группе
17. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
18. Понятие, виды, причины конфликтов.
19. Методы управления конфликтами.
20. Влияние организационной культуры на поведение человека в организации.
21. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
22. Понятие и виды коммуникаций.
23. Модели коммуникации.
24. Вербальные коммуникации.
25. Невербальные коммуникации.
26. Барьеры эффективных коммуникаций.
27. Понятие стресса, виды стресса, его причины и последствия.
28. Стратегии управления стрессом.
29. Мотивационные основы поведения индивидов. Концепция стимулирования.
30. Понятие трудовой мотивации. Теории трудовой мотивации.
31. Содержание мотивирующей работы.
32. Стимулирование как основа мотивации.
33. Мотивация через карьерные возможности.
34. Модель сетевого анализа коммуникационных сетей.
35. Коммуникационные роли в организации.

36. Природа организационных изменений.
37. Концепция организационного развития.
38. Сопротивление переменам.
39. Управление организационными изменениями.
40. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
41. Типы поведенческого маркетинга.
42. Стадии формирования поведенческого маркетинга.
43. Организационное поведение в международном бизнесе. Степень причастности индивидов к работе или делам организации.

СРЕДСТВА ДИАГНОСТИКИ ЗНАНИЙ БАКАЛАВРОВ

В качестве средств диагностики знаний студентов предлагаются контрольные работы, самостоятельная подготовка рефератов, а для контроля остаточных знаний по дисциплине – тестовые задания.

Варианты контрольных работ

1. Модели организационного поведения. Их сравнение и анализ.
2. Коммуникативное поведение в организации.
3. Формирование группового поведения в организации.
4. Личность и ее социальная роль в организации.
5. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
6. Мотивационная основа поведения человека в организации.
7. Ролевое поведение в деловом общении.
8. Теория научения. Модификация поведения человека в организации.
9. Влияние организационной культуры на поведение человека в организации.
10. Этикет и культура поведения делового человека.
11. Поведение личности в группах.
12. Конфликты: виды, структура, стадии протекания. Стратегии и правила поведения в условиях конфликта.
13. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
14. Влияние национально-культурных особенностей России на специфику поведения человека в организации.
15. Причины и симптомы стрессов. Влияние стрессов на деятельность человека в организации.
16. Роль Элтона Мэйо в становлении дисциплины «Организационное поведение».
17. Теории психоанализа, их роль и значение для организационного поведения (З. Фрейд, А. Адлер, Э. Фром, Карен Хорни, К. Юнг).
18. Теории бихевиоризма, их роль и значение для организационного поведения (Д. Уотсон, Б. Скиннер, А. Бандура, В. Бахтерев).

19. Типы личности Ганса Айзенка.
20. Теории гуманистической психологии, их роль и значение для организационного поведения (Курт Левин, Мендель Рокич и др.).
21. Современные проблемы управления организационным поведением.

Тематика рефератов

1. Модели организационного поведения. Их сравнение и анализ.
2. Коммуникативное поведение в организации.
3. Формирование группового поведения в организации.
4. Личность и ее социальная роль в организации.
5. Организационное поведение в системе международного бизнеса.
6. Мотивационная основа поведения человека в организации.
7. Ролевое поведение в деловом общении.
8. Теория научения. Модификация поведения человека в организации.
9. Влияние организационной культуры на поведение человека в организации.
10. Этикет и культура поведения делового человека.
11. Конфликты: виды, структура, стадии протекания. Стратегии и правила поведения в условиях конфликта.
12. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
13. Влияние национально-культурных особенностей России на специфику поведения человека в организации.
14. Причины и симптомы стрессов. Влияние стрессов на деятельность человека в организации.
15. Роль Элтона Мэйо в становлении дисциплины «Организационное поведение».
16. Теории психоанализа, их роль и значение для организационного поведения (З. Фрейд, А. Адлер, Э. Фром, Карен Хорни, К. Юнг).
17. Теории бихевиоризма, их роль и значение для организационного поведения (Д. Уотсон, Б. Скиннер, А. Бандура, В. Бахтерев).
18. Типы личности Ганса Айзенка.
19. Теории гуманистической психологии, их роль и значение для организационного поведения (Курт Левин, Мендель Рокич и др.).
20. Современные проблемы управления организационным поведением.

**ВАРИАНТЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ
ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

1. **Научная дисциплина «Организационное поведение» сформировалась с целью**
 - a) связать накопленные обществом знания о человеке и знания об организации
 - b) объяснить процессы функционирования организации
 - c) изучения человеческих отношений

2. **Дисциплина «Организационное поведение»**
 - a) формулирует четкие принципы и жесткие законы, абсолютно предопределяющие человеческое поведение
 - b) дает некоторые рекомендации по организации управления
 - c) формулирует некоторые закономерности поведения человека в организации
 - d) имеет междисциплинарный и описательный характер

3. **Организационное поведение – это изучение**
 - a) поведения людей
 - b) организации
 - c) поведения людей в условиях организации

4. **Истоки современного организационного поведения можно отнести к**
 - a) 30–40-м гг. XX в.
 - b) середине XIX в.
 - c) началу XX в.

5. **Смежные с организационным поведением научные дисциплины:**
 - a) некоторые направления психологии (психология личности, социальная психология, промышленная психология и т. д.)
 - b) социология
 - c) политология
 - d) механика
 - e) лингвистика

6. **К базисным условиям организации в организационном поведении можно отнести**
 - a) структуру организации
 - b) иерархию в организации
 - c) организационную культуру
 - d) условия труда в организации

- 7. Структура организации определяет**
- a) рамки взаимодействия людей в организации
 - b) способы взаимодействия
- 8. Согласно теории социотехнических систем в организационном поведении, организационная единица – это**
- a) структурное подразделение
 - b) должность
 - c) рабочая группа
- 9. К детерминантам поведения личности в организации можно отнести**
- a) научение
 - b) индивидуальные различия
 - c) образование
 - d) должность
- 10. Под термином «научение» понимается**
- a) формирование новых знаний в процессе опыта
 - b) изменение поведения в результате опыта
- 11. Виды закрепления поведения в процессе научения. Дополните недостающее звено:**
- a) положительное (позитивное)
стимул → желаемое поведение → закрепление
 - b) ?
стимул → желаемое поведение → избавление от негативных последствий
 - c) исключение
стимул → нежелаемое поведение → отсутствие последствий
 - d) наказание
стимул → нежелаемое поведение → негативные последствия
- 12. Используемые в организациях схемы закрепления поведения. Дополните недостающее звено:**
- a) непрерывное
 - b) через постоянный промежуток времени
 - c) ?
 - d) по постоянному коэффициенту закрепления
 - e) по переменному коэффициенту усиления
- 13. Замещающее научение – это**
- a) распознавание различий между стимулами
 - b) моделирование поведения
 - c) распознавание сходных стимулов

- 14. Под термином «восприятие» понимается**
- a) совокупность ощущений
 - b) процесс оценки окружающей среды
 - c) процесс получения и интерпретации информации об окружающей среде
- 15. Группы характеристик восприятия. Дополните недостающее звено:**
- a) характеристики личности
 - b) ?
 - c) характеристики ситуации
- 16. Объективные факторы восприятия (укажите все из перечисленных):**
- a) установки
 - b) контрастность
 - c) эмоциональная предрасположенность
 - d) повторяемость
 - e) новизна
 - f) интенсивность
 - g) значимость
 - h) динамичность
- 17. Выберите из перечисленного элементы организационного окружения для человека в организации**
- a) условия труда
 - b) структура организации
 - c) характер президента фирмы
 - d) размер и местоположение организации
 - e) трудовые отношения
 - f) климат в данной местности
 - g) налоговая система
 - h) система оплаты труда в организации
 - i) семья
- 18. В условиях успешного вхождения человека в организацию неизменно важную роль играет**
- a) индивидуализм человека
 - b) развитие чувства ответственности перед организацией
 - c) стремление к лидерству
 - d) обучение
 - e) конформизм
 - f) усвоение норм и ценностей организации человеком
- 19. Значение коммуникации в организационном поведении**
- a) развлечение сотрудников
 - b) обеспечение взаимодействия людей

- 20. Источники помех в организационных коммуникациях**
- a) средства коммуникационного процесса
 - b) личные характеристики
 - c) организационные составляющие
 - d) все вышеперечисленное
- 21. Сеть коммуникации в организации**
- a) всегда совпадает с иерархией в организации
 - b) может не совпадать с иерархией в организации
- 22. В управлении организационным поведением концепции и модели мотивации могут применяться для**
- a) анализа эффективности коммуникаций
 - b) оценки квалификации управленцев
 - c) анализа побудительных мотивов деятельности
 - d) анализа системы оценки вознаграждения
- 23. Согласно модели мотивации Портера–Лоулера, «внутреннее вознаграждение» – это**
- a) удовлетворение потребности в общении
 - b) материальное вознаграждение
 - c) удовлетворение потребности в достижении
- 24. Группа в организации – это**
- a) большое число взаимодействующих людей
 - b) рядом работающие сотрудники
 - c) несколько человек, взаимодействующих друг с другом и взаимно влияющих друг на друга
- 25. Стадии развития группы. Дополните недостающее звено:**
- a) взаимное принятие
 - b) коммуникации, принятие решений
 - c) ?
 - d) контроль и организация
- Варианты: знакомство, отторжение, производительная деятельность, самоконтроль
- 26. К основным факторам, определяющим формирование группового поведения, можно отнести**
- a) состав группы
 - b) размер группы
 - c) структуру организации
 - d) характер задания
 - e) сплоченность
 - f) групповые нормы

27. Групповые нормы

- a) не влияют на групповое поведение
- b) только они имеют исключительное влияние на результаты работы группы
- c) выражают ценности группы и отличают группу от других

28. Высокая сплоченность группы является нежелательной в смысле влияния на производительность, если

- a) группа слишком большая
- b) цели группы слабо согласованы с целями организации
- c) цели группы хорошо согласованы с целями организации

29. Распределите методы управления межгрупповым взаимодействием по нарастанию сложности реализации

- a) создание миссии
- b) разделение групп
- c) обмен сотрудниками
- d) указание правил и процедур взаимодействия
- e) создание координирующего звена

30. Поведенческий подход к лидерству заключается в том, что

- a) максимальный вес придается личным качествам лидера
- b) рассматриваются заменители лидерства
- c) максимальный вес придается стилю поведения лидера

31. Цели управления персональным развитием в организации –

- a) выдвижение «нужных людей»
- b) выявление одаренных работников и будущих руководителей
- c) реализация личных целей работников
- d) повышение удовлетворенности трудом
- e) повышение соответствия целей индивида и целей организации

32. К индивидуальным источникам сопротивления нововведениям в организационном поведении можно отнести

- a) узкий фокус нововведений
- b) стремление сохранить комфорт и безопасность
- c) недостаток осведомленности
- d) групповую инерцию

33. Методы управления организационным поведением в условиях нововведений

- a) прием новых сотрудников
- b) бразование и улучшение коммуникаций
- c) одобрение и поддержка
- d) переговоры и заключение соглашений

- e) угрозы и наказания
 - f) участие и вовлеченность
- 34. Основной фактор различия в организационном поведении в международном бизнесе**
- a) различие уровня экономического развития стран
 - b) различие национальных культур
 - c) различие организационных структур
- 35. Роль технических средств в достижении эффективности коммуникации –**
- a) расширение круга общения
 - b) обработка большого массива информации
 - c) устранение психологических последствий нежелательных личных контактов
 - d) повышение эффективности при заключении контрактов
- 36. Критерий эффективности коммуникации –**
- a) срок работы в организации или группе
 - b) психологическая грамотность человека
 - c) конкретный результат профессиональной деятельности
 - d) лидерство
 - e) статус человека в организации
- 37. Неформальное лидерство в поведении организации**
- a) сплачивает, интегрирует коллектив
 - b) рождает конфликтные ситуации, борьбу авторитетов
 - c) определяет характер организации
 - d) разряжает конфликтные ситуации
 - e) повышает эффективность управления
- 38. Ролевая структура поведения проявляется в**
- a) лидерстве
 - b) четкой организации работы
 - c) осознании человеком своего положения в группе
 - d) квалификационной структуре группы
 - e) распределении организаций и степени ответственности

КЛЮЧ К ТЕСТУ

1. a
2. c, d
3. c
4. c
5. a, b, c
6. a, c
7. a
8. c
9. a, b
10. b
11. отрицательное (негативное)
12. через переменный промежуток времени
13. b
14. c
15. характеристики объекта
16. b, d, e, f, h
17. a, b, d, e, h
18. b, d, f
19. b
20. d
21. b
22. c, d
23. c
24. c
25. производительная деятельность
26. a, b, e, f
27. c
28. b
29. e, d, a, c, b
30. c
31. d, e
32. b, c
33. b, c, d, e, f
34. b
35. b
36. c
37. a, b
38. c, d

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Проработку лекционного материала рекомендуется проводить не после каждого занятия, а по завершении темы. Это позволит связать воедино полученные сведения и составить цельную картину.

Не следует стремиться к механическому запоминанию формулировок приведенных определений и положений, если требования прямо не указывают на это. Гораздо эффективнее попытаться выработать свое отношение к ним, опираясь как на собственный опыт, так и на материал, содержащийся в рекомендуемой литературе. Особенно это необходимо, когда речь идет о требованиях типа «понимает», «имеет представление».

Напротив, если вы имеете дело с требованиями к деятельности «должен уметь», рекомендуется поупражняться в соответствующем виде деятельности. Очень эффективно, если говорить о домашнем задании, вариативное проектирование. Важно на первом этапе проектирования стремиться не к оптимальному решению, а к описанию всех возможных вариантов этого решения. Затем следует определить критерии оценки найденных вариантов и указать это в задании. Именно эти ваши идеи будут предметом рассмотрения на практических занятиях. Старайтесь быть активным участником семинара. Это нужно не преподавателю, а в первую очередь вам, поскольку умение обосновать свою точку зрения, найти компромиссное решение в этически выдержанной дискуссии очень ценится в реальной жизни.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К СЕМИНАРСКИМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Семинар №1. Основы организационного поведения

- Анализ структуры любой выбранной организации (департаментализация, число уровней, пространство контроля, коэффициент управляемости, степень формализации, децентрализации). О каких аспектах структуры труднее всего получить информацию?
- Выделите модели организационного поведения, свойственные конкретной организации.

Семинар №2. Личность и организация

- Вы – менеджер по персоналу в организации (дайте ее краткое описание). Что вы должны делать, чтобы обеспечить успешное вхождение нового сотрудника в организацию?
- Каким образом можно способствовать персональному развитию работников в конкретной организации?

Семинар №3. Групповое поведение в организации

- Обозначьте основные группы и подразделения в конкретной организации. Проанализируйте, какие роли и отношения свойственны членам этих групп.
- Назовите и охарактеризуйте основные этапы формирования одной из существующих в организации групп.

Семинар №4. Поведение работников в конфликтной ситуации

- Назовите причины возникновения межгрупповых конфликтов в конкретной организации.
- Разработайте программу по разрешению конкретной конфликтной ситуации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Учебно-методическая литература

1. Антология организационной психологии / под ред. Б.М. Стоу. М., 2005.
2. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента. СПб.: Питер, 2004.
3. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления: учеб. пособие для вузов / пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
4. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. М., 2006.
5. Карт П., Фокс К. Преодоление культурных различий. М., 2005.
6. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
7. Лучко М.Л. Этика бизнеса: фактор успеха. М.: Эксмо, 2006.
8. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. М.: Дело, 2001.
9. Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
10. Организационное поведение в таблицах и схемах / под науч. руков. д-ра экон. наук Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. М., 2002.
11. Организационное поведение / пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Изд-во «Питер», 2000.
12. Роббинз С.П. Основы организационного поведения. М., 2006.

13. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. СПб.: Питер, 2000.

14. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. 8-е изд. СПб.: Питер, 2006.

2. Периодические издания

1. Менеджмент в России и за рубежом.
2. Деловой мир.
3. Журналист и информация.
4. Экономическая газета.

Редактор Т.А. Мурзинова
Компьютерная верстка, макет Т.В. Кондратьевой

Подписано в печать 08.04.10. Формат 60х84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл.-печ. л. 1,16; уч.-изд. л. 1,25. Гарнитура Times.

Тираж 100 экз. Заказ № 1840

Издательство «Самарский университет», 443011, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Тел. 8 (846) 334-54-23

Отпечатано на УОП СамГУ