

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Волгоградский государственный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра экономики и управления

РЕФЕРАТ

на тему:

**Информативный реферат научной статьи
«Управление изменениями в организации:
современные подходы»**

Выполнил(а): студент(ка) направления 38.03.01 «Экономика»
Иванова Анна Сергеевна, группа ДЕМО-01

Руководитель: кандидат экономических наук, доцент Петров Игорь Владимирович

Волгоград · 2026

АННОТАЦИЯ

Демонстрационный образец информативного реферата, построенного как реферат-конспект. В качестве материала выбрана научная статья об управлении изменениями в организации. Документ показывает структуру, логику свёртывания содержания источника и отличия от индикативного реферата. Приведены таблицы, сравнивающие типы рефератов, и фрагмент текста с комментарием. Объём — 18 страниц, включая приложение. Пример предназначен для методических целей и не содержит рекламы.

Ключевые слова: информативный реферат, реферат-конспект, индикативный реферат, управление изменениями, структура реферата, свёртывание информации.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Источник и его проблематика	5
2 Структура и основные положения статьи	5
3 Методология исследования	6
4 Ключевые результаты	6
5 Практические рекомендации	7
6 Сравнение информативного и индикативного реферата	8
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	9
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10
ПРИЛОЖЕНИЕ А	11

ВВЕДЕНИЕ

Информативный реферат выполняет функцию концентрированного изложения содержания первичного документа. В отличие от индикативного реферата, который лишь указывает на наличие информации, информативный реферат передаёт основные положения источника, его аргументацию и выводы. В учебной практике такой формат востребован при работе с научными статьями и монографиями.

Демонстрационный образец построен на материале статьи «Управление изменениями в организации: современные подходы». Выбор источника обусловлен его типичной структурой: постановка проблемы, обзор подходов, описание методологии, результаты и рекомендации. Это позволяет показать приёмы свёртывания текста и оформления таблиц.

Цель работы — Продемонстрировать структуру и содержание информативного реферата, а также его отличия от индикативного реферата.

Задачи работы:

1. Раскрыть понятие информативного реферата и его разновидностей.
2. Свёрнуто изложить содержание выбранной научной статьи.
3. Сравнить информативный и индикативный рефераты по ключевым критериям.
4. Оформить таблицы и приложение в соответствии с требованиями.

Объект исследования — Процесс реферирования научного текста.

Предмет исследования — Структурные и содержательные особенности информативного реферата.

Методы исследования: Анализ научной литературы, Свёртывание текста, Сравнительный анализ, Табличное представление данных.

Практическая значимость. Материал может использоваться как образец при обучении реферированию и подготовке учебных рефератов.

1 Источник и его проблематика

Статья «Управление изменениями в организации: современные подходы» опубликована в научном журнале и посвящена проблеме сопротивления изменениям. Авторы рассматривают изменения как системный процесс, затрагивающий структуру, культуру и бизнес-процессы. Актуальность обусловлена высокой динамикой внешней среды и необходимостью организаций адаптироваться.

В статье выделены три подхода: классический (по К. Левину), процессный и интегративный. Классический подход описывает этапы размораживания, изменения и замораживания. Процессный акцентирует внимание на последовательности действий, а интегративный учитывает контекст и человеческий фактор. Авторы приходят к выводу о необходимости комплексного подхода.

Таблица 1 – Характеристика источника

Параметр	Значение
Авторы	А. Иванов, Е. Петрова
Название	Управление изменениями в организации: современные подходы
Год	2023
Журнал	Менеджмент и инновации
Объём	12 с.
Тип	Научная статья

Источник: Составлено автором по материалам статьи.

2 Структура и основные положения статьи

Статья включает введение, обзор литературы, методологию, результаты и заключение. Во введении обосновывается актуальность и формулируется исследовательский вопрос: какие факторы определяют успех организационных изменений? Обзор литературы охватывает работы зарубежных и отечественных авторов за последние десять лет.

Методология основана на кейс-стади: проанализированы три российские компании, реализовавшие программы изменений. Результаты показывают, что ключевыми факторами успеха являются поддержка руководства, вовлечение

сотрудников и поэтапная коммуникация. Авторы подчёркивают роль промежуточных результатов для снижения сопротивления.

Таблица 2 – Структура статьи

Раздел	Содержание	Объём, с.
Введение	Актуальность, вопрос	1,5
Обзор литературы	Анализ подходов	3
Методология	Кейс-стади	2
Результаты	Факторы успеха	3,5
Заключение	Выводы	2

Источник: Составлено автором.

3 Методология исследования

Авторы используют качественную методологию: полуструктурированные интервью с руководителями и сотрудниками, анализ документов и наблюдение. Выборка включает 15 респондентов из трёх организаций. Такой подход позволяет получить глубокое понимание процессов изменений.

Обработка данных проводилась методом тематического анализа. Надёжность обеспечивалась триангуляцией источников и проверкой результатов членами исследовательской группы. Ограничением является малая выборка, что снижает возможность генерализации выводов.

Таблица 3 – Методы сбора и анализа данных

Метод	Описание	Количество
Интервью	Полуструктурированные	15
Анализ документов	Отчёты, планы	12
Наблюдение	Включённое	3 кейса
Тематический анализ	Кодирование	—

Источник: Составлено автором по тексту статьи.

4 Ключевые результаты

Исследование выявило, что успешные изменения характеризуются высокой степенью вовлечённости сотрудников на всех этапах. В компаниях, где коммуникация была открытой, сопротивление снижалось на 40%. Также важна

роль лидера изменений — его способность формировать видение и поддерживать команду.

Авторы обнаружили, что поэтапное внедрение с промежуточными результатами повышает доверие. Быстрые победы позволяют продемонстрировать пользу изменений и снизить тревогу. В то же время отсутствие ресурсов и поддержки руководства названо главным барьером.

Таблица 4 – Факторы успеха и барьеры

Фактор	Тип	Влияние
Поддержка руководства	Успех	Высокое
Вовлечение сотрудников	Успех	Высокое
Открытая коммуникация	Успех	Среднее
Нехватка ресурсов	Барьер	Высокое
Соппротивление персонала	Барьер	Среднее

Источник: Составлено автором.

5 Практические рекомендации

На основе результатов авторы предлагают алгоритм управления изменениями: диагностика готовности, формирование коалиции, разработка видения, коммуникационная кампания, пилотный проект, масштабирование и закрепление. Рекомендуется использовать матрицу стейкхолдеров для выявления групп влияния.

Особое внимание уделяется обучению сотрудников и созданию системы обратной связи. Авторы советуют проводить регулярные опросы и корректировать план изменений. Также подчёркивается необходимость документирования промежуточных результатов для анализа и обучения.

Таблица 5 – Рекомендации по этапам изменений

Этап	Действие	Инструмент
Диагностика	Оценка готовности	Опрос
Коалиция	Формирование команды	Матрица стейкхолдеров
Видение	Разработка образа будущего	Воркшоп
Коммуникация	Информирование	Рассылка, встречи
Пилот	Тестирование	Проектный офис
Масштабирование	Тиражирование	Обучение
Закрепление	Институционализация	Регламенты

Источник: Составлено автором.

6 Сравнение информативного и индикативного реферата

Информативный реферат передаёт содержание источника, включая методы, результаты и выводы. Он отвечает на вопросы «что сделано» и «что получено». Индикативный реферат только указывает на тему и характер источника, не раскрывая деталей. Он отвечает на вопрос «о чём источник».

В информативном реферате объём больше, используются таблицы и цитаты. Индикативный реферат краток, часто ограничивается аннотацией. Выбор типа зависит от цели: для глубокого изучения материала используется информативный, для быстрого ознакомления — индикативный.

Таблица 6 – Сравнение типов рефератов

Критерий	Информативный	Индикативный
Цель	Передача содержания	Указание на источник
Объём	10–30 с.	2–5 с.
Структура	Разделы, таблицы	Краткое описание
Глубина	Высокая	Низкая

Источник: Составлено автором.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Информативный реферат является эффективным инструментом работы с научной литературой. Он позволяет не только зафиксировать ключевые идеи источника, но и систематизировать их в удобной форме. Демонстрационный образец показал, как можно свёртывать содержание статьи, сохраняя логику и основные выводы.

Отличие от индикативного реферата заключается в глубине проработки материала. Информативный реферат требует анализа и структурирования, тогда как индикативный только ориентирует читателя. Полученные навыки могут применяться при написании курсовых и выпускных квалификационных работ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов, А. В. Управление изменениями в организации: современные подходы / А. В. Иванов, Е. С. Петрова // Менеджмент и инновации. – 2023. – № 4. – С. 12–23.
2. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. – СПб. : Сенсор, 2000. – 368 с.
3. Коттер, Дж. Впереди перемен / Дж. Коттер. – М. : Олимп-Бизнес, 2011. – 240 с.
4. Адизес, И. Управление изменениями / И. Адизес. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 320 с.
5. Бриджис, У. Управление изменениями / У. Бриджис. – М. : Питер, 2010. – 224 с.
6. Хайятт, М. Как управлять изменениями / М. Хайятт. – М. : Эксмо, 2016. – 288 с.
7. Cameron, E. Making Sense of Change Management / E. Cameron, M. Green. – London : Kogan Page, 2015. – 450 p.
8. Hayes, J. The Theory and Practice of Change Management / J. Hayes. – London : Palgrave, 2014. – 520 p.
9. Anderson, D. Organization Development / D. Anderson. – San Francisco : Jossey-Bass, 2012. – 380 p.
10. Смирнов, С. А. Организационное поведение / С. А. Смирнов. – М. : Юрайт, 2020. – 456 с.
11. Гринберг, Дж. Управление стрессом на рабочем месте / Дж. Гринберг. – СПб. : Питер, 2018. – 320 с.
12. Друкер, П. Эффективный руководитель / П. Друкер. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 240 с.
13. Минцберг, Г. Стратегическое сафари / Г. Минцберг. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 360 с.
14. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2011. – 336 с.
15. Пригожин, А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Сравнительная таблица информативного и индикативного рефератов

В таблице приведены критерии, по которым различаются два типа рефератов. Данные основаны на анализе методической литературы и демонстрационном образце.

Таблица А.1 – Сравнение информативного и индикативного рефератов

Критерий	Информативный реферат	Индикативный реферат
Цель	Передача основного содержания	Указание на наличие информации
Объём	10–30 страниц	2–5 страниц
Структура	Введение, разделы, заключение	Краткое описание
Наличие таблиц	Да	Нет
Глубина	Высокая	Низкая
Целевая аудитория	Специалисты, студенты	Широкий круг читателей