

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики и бизнеса
Кафедра управления

Иванова Т.Ю.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
БАКАЛАВРИАТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Организационное поведение»
38.03.03 «Управление персоналом»
(бакалавриат)
(для всех форм обучения)

Ульяновск, 2019

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) по дисциплине «Организационное поведение». Составитель/ Иванова Т.Ю.: УлГУ, Институт экономики и бизнеса – Ульяновск, 2019 – 25 с.

Настоящие методические рекомендации предназначены для студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат), изучающих дисциплину «Организационное поведение». В работе приведены литература по дисциплине, основные темы курса и вопросы в рамках каждой темы, рекомендации по изучению теоретического материала, контрольные вопросы для самоконтроля, кейсы и тесты для самостоятельной работы.

Студентам заочной формы обучения следует использовать данные методические указания при самостоятельном изучении дисциплины. Студентам очной формы обучения они будут полезны при подготовке к практическим занятиям и к экзамену по данной дисциплине.

Методические рекомендации предложены к введению в образовательный процесс решением Ученого Совета ИЭиБ УлГУ (протокол № 221/07 от 21.03.2019 г.).

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

- 1. Общие положения**
- 2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе**
- 3. Требования к организации самостоятельной работы**
- 4. Методы организации самостоятельной работы**
- 5. Виды и формы самостоятельной работы**
- 6. Функции, методы и формы контроля самостоятельной работы**
- 7. Методические рекомендации преподавателям к организации самостоятельной работы студентов бакалавриата.**
- 8. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов бакалавриата**
- 9. Рекомендации по самостоятельной работе к отдельным темам дисциплины «Организационное поведение».**
- 10. Вопросы к зачету.**
- 11. Перечень рекомендуемой литературы по дисциплине «Организационное поведение».**

Введение

Методические рекомендации направлены на оказание методической помощи обучающимся при выполнении внеаудиторных самостоятельных работ. Выполнение внеаудиторных самостоятельных работ обучающимися в процессе изучения дисциплин учебного плана является важнейшим этапом обучения, который способствует систематизации и закреплению полученных теоретических знаний и практических умений; формированию навыков работы с различными видами информации, развитию познавательных способностей и активности обучающихся, формированию таких качеств личности, как ответственность и организованность, самостоятельность мышления, способность к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации, воспитывать самостоятельность как личностное качество будущего профессионала.

В настоящее время актуальным становятся требования к личным качествам современного обучающегося – умению самостоятельно пополнять и обновлять знания, вести самостоятельный поиск необходимого материала, быть творческой личностью.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся, является обязательной для каждого обучающегося, определяется учебным планом. Её необходимо организовывать так, чтобы обучающийся постоянно преодолевал посильные трудности, но, чтобы уровень требований, предъявляемых к обучающемуся, не был ниже уровня развития его умственных способностей.

Цель методических рекомендаций состоит в обеспечении эффективности самостоятельной работы, определении ее содержания, установления требований к оформлению и результатам самостоятельной работы.

Основными целями внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся являются:

- ✓ овладение знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю направления;
- ✓ формирование готовности к самообразованию, самостоятельности и ответственности;
- ✓ развитие творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Выполнение обучающимися внеаудиторных самостоятельных работ способствует формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих виду профессиональной деятельности по дисциплинам.

1. Общие положения

Самостоятельная работа студентов в Ульяновском государственном университете регламентирована Положением об организации самостоятельной работы обучающихся, целью которого выступает определение единого подхода к организации самостоятельной работы обучающихся Университета

1.1. *Самостоятельная работа студентов бакалавриата* – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного

участия. Самостоятельная работа является обязательным компонентом федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Отведенное для самостоятельной работы время регламентируется учебным планом.

1.2. Цель самостоятельной работы - овладение знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности, систематическое изучение учебных дисциплин в течение всего срока обучения, закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовка к предстоящим занятиям, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Самостоятельная работа предусматривает не только освоение каждой из дисциплин, но и способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

1.3. Объем самостоятельной работы определяется федеральным государственным образовательным стандартом. Самостоятельная работа является обязательной для каждого студента и определяется учебным планом.

1.4. Формы самостоятельной работы определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности. Они могут быть тесно связаны с теоретическими курсами и иметь учебный или учебно-исследовательский характер. Форму самостоятельной работы определяет кафедра при разработке рабочих программ учебных дисциплин. Каждая изучаемая дисциплина, согласно учебной программе, делится на ряд тематических блоков, ориентированных во времени, для каждого из которых определены все необходимые виды занятий, задания на самостоятельную теоретическую и практическую работу, литература.

1.5. Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- ✓ *готовность обучающихся к самостоятельному труду;*
- ✓ *мотив к получению знаний;*
- ✓ *наличие и доступность всего необходимого учебно-методического и справочного материала;*
- ✓ *консультационная помощь.*

1.6. Содержание самостоятельной работы носит двусторонний характер: с одной стороны - это способ деятельности бакалавров во всех организационных формах учебных занятий и во внеаудиторное время, когда самостоятельно изучается материал, определенный содержанием учебной программы, с другой - обязательная совокупность учебных заданий, которые должен самостоятельно выполнить студент во время обучения в университете по соответствующему профилю.

2. Организация учебного процесса по самостоятельной работе

2.1. Кафедра по обеспечению учебного процесса выполняет следующие работы:

Для повышения эффективности самостоятельной работы преподавателями кафедры Управления разрабатываются различные виды аудиторных занятий и самостоятельной работы с четким определением объемов заданий, трудоемкости их выполнения, формами контроля.

Указания, подготовленные по каждому тематическому блоку учебного курса, должны отражать основные вопросы лекций, практических занятий.

2.2. Библиотека:

Организует занятия по библиотековедению и библиографии с целью формирования навыков поиска информации, ее применения в учебном процессе, умения ориентироваться в справочно-библиографическом аппарате библиотеки, информационных системах и базах данных; оказывает студентам помощь в организации самостоятельных занятий.

3. Требования к организации самостоятельной работы

3.1. Следует последовательно увеличивать объемы самостоятельной работы по мере овладения навыками самообразования, расширять используемые формы.

3.2. Необходимо постоянно повышать творческий характер выполняемых работ, активно включать в них элементы обобщения практического опыта, научного исследования.

3.3. Преподаватель должен управлять самостоятельной работой, контролируя и консультируя обучающегося в течение всего периода обучения.

4. Методы организации самостоятельной работы

4.1. Методологическую основу самостоятельной работы составляет деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, где студентам надо проявить знание конкретной дисциплины.

4.2. Методически обеспечить самостоятельную работу студентов бакалавриата – значит составить перечень форм и тематику самостоятельных работ, сформулировать цели и задачи каждого из них, разработать инструкции или методические указания, подобрать учебную, справочную, методическую и научную литературу.

4.3. В комплексе методов, методических средств, соответствующих целям и задачам обучения, особенностям содержания предмета, максимально возможному проявлению личностного начала в учебном процессе, выделяют ряд основных групп:

1) методы, обеспечивающие обновление, расширение и углубление теоретических знаний бакалавров;

2) методы, обеспечивающие самовыражение личности бакалавра, формирующие у него потребности в самообразовании и самосовершенствовании;

3) методы, обеспечивающие развитие профессиональных качеств выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;

4) методы, связанные со способностью к быстрому и результативному принятию решения;

5) аналитические методы, позволяющие использовать теоретические знания в качестве методической основы для оценки и использования в конкретной ситуации.

5. Виды и формы самостоятельной работы

5.1. Виды самостоятельной работы студентов бакалавриата:

1. Конспектирование.

2. Реферирование литературы.
3. Аннотирование книг, статей.
4. Выполнение заданий поисково-исследовательского характера.
5. Углубленный анализ научно-методической литературы.
6. Работа на лекции: составление или слежение за планом чтения лекции, проработка конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.
7. Участие в работе научного семинара: подготовка конспектов выступлений на семинаре, рефератов, выполнение заданий.
8. Участие в подготовке альбомов, схем, таблиц, презентаций.
9. Учебно-исследовательская и научно-исследовательская работа студента при выполнении самостоятельной, курсовой и выпускной квалификационной работ.
10. Выполнение заданий по наблюдению и сбору материалов в процессе практики.

5.2. Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, тезисы по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

5.3. Дифференциация заданий:

- ✓ *Обзор литературы; подбор литературы для научной работы;*
- ✓ *Решение задач, ситуаций;*
- ✓ *Научная работа бакалавра (написание статей в рамках научных интересов).*

5.4. Этапы и приемы СРС:

1. подбор рекомендуемой литературы
2. знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

5.5. Комплекс средств обучения при самостоятельной работе :

- ✓ *обзорный конспект лекций, вопросы лекции*
- ✓ *тесты (контрольные задания) и др.*

6. Функции, методы и формы контроля самостоятельной работы

6.1. Функции: Управляющая функция методического указания реализуется в текстовом выделении основных положений учебного материала, наличии структурно логических схем, актуализируется при переходе к активным формам обучения, способствующим развитию у

обучающихся навыков самостоятельной работы; организационная функция преподавателя представляется в обеспечении бакалавров индивидуальными собеседованиями, планами практических занятий.

6.2. Методы контроля: Проведение индивидуальных консультаций по изучаемым темам; использование в учебном процессе ситуационных задач, применение которых определяет необходимость поиска студентами своей точки зрения по многофакторным проблемам, заинтересованное и активное получение дополнительной информации для аргументации своих выводов и решений; оценка участия бакалавров в олимпиадах, конкурсах, выставках, конференциях и других проявлениях активного изучения дисциплины; вынесение самостоятельно изученного материала на рубежный и итоговый контроль, сдача контрольных нормативов.

6.3. Формы контроля:

- ✓ *текущее собеседование и контроль;*
- ✓ *рецензирование, оценка, коррективы самостоятельной работы бакалавров;*
- ✓ *дискуссия;*
- ✓ *подведение итогов и т. д.*

7. Методические рекомендации преподавателям к организации самостоятельной работы обучающихся:

1. Не перегружать студентов творческими заданиями.
2. Давать студентам четкий и полный инструктаж:
 - ✓ *цель задания;*
 - ✓ *условия выполнения;*
 - ✓ *объем;*
 - ✓ *сроки;*
 - ✓ *образец оформления.*
3. Осуществлять текущий контроль и учет.
4. Оценить, дать рецензию на работу, обобщить уровень усвоения навыков самостоятельной, творческой работы.
5. Использовать следующие формы:
 - ✓ *выборочная проверка;*
 - ✓ *разработка тем и проверка;*
 - ✓ *образцы аннотации и оценка;*
 - ✓ *разработка заданий, создание поисковых ситуаций, спецсеминар;*
 - ✓ *собеседование по проработанной литературе, составление плана дальнейшей работы.*
6. В лекциях ставить вопросы для самостоятельной работы обучающихся, дать указания на источник ответа в литературе.
7. В ходе лекции возможны так называемые «вкрапления» - выступления, сообщения студентов по отдельным вопросам плана.

Примечание:

1. На заочном отделении на самостоятельное изучение целесообразно выносить тему и проводить по ней контроль.
2. На первом курсе следует организовать методический семинар, обучая студентов методам и приёмам самостоятельной работы.

8. Внеаудиторная самостоятельная работа

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает, в первую очередь, овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины. В виду того, что в рамках дисциплины поднимается и исследуется целый ряд проблемных вопросов, порой противоречиво трактуемых в различных источниках, то самостоятельной работе должно уделяться особое значение. В ходе самостоятельной работы студенту необходимо ознакомиться с различными точками зрения на изучаемые проблемы, критически их осмыслить и сформировать собственное представление о проблемном поле теории организации.

Для изучения дисциплины предлагаются следующие виды самостоятельной работы:

1. Поиск необходимой литературы и электронных источников информации по изучаемой теме;
2. Изучение рекомендуемой литературы и лекционного материала;
3. Составление конспектов по отдельным темам;
4. Написание эссе;
5. Подготовка доклада по проблемным вопросам;
6. Подготовка презентаций по проблемным вопросам в подгруппах;
7. Составление подборок публикаций по конкретным проблемам;
8. Анализ конкретных публикаций, предложенных преподавателем в рамках отдельных тем;
9. Анализ публикаций, отобранных студентами в рамках определенной проблемы дисциплины, и подготовка рецензии на публикацию;
10. Подготовка к экзамену.

Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов в процессе изучения дисциплины «Организационное поведение» и применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в *рабочей тетради или конспектах лекций*, наличие которой у студента обязательно.

Одной из форм самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Организационное поведение» является подготовка устных выступлений. Целями устных выступлений являются:

- формирование умения грамотно осуществлять выбор литературы и первоисточников по теме сообщения и доклада;
- анализ наиболее важных результатов концептуальных научных исследований по выбранной теме;

- структурированная и логичная подача / презентация материала;
- осуществление взаимодействия с преподавателем и студентами при последующем обсуждении сообщения или доклада.

Подготовка устного выступления включает в себя следующие этапы:

1. Определение темы и примерного плана выступления;
2. Работа с рекомендуемой литературой по теме выступления;
3. Выделение наиболее важных и проблемных аспектов исследуемого вопроса;
4. Предложение возможных путей интерпретации проблем, затронутых в сообщении или докладе;
5. Выработка целостного текста устного выступления.

Кроме того, при выступлении возможно использование наглядных материалов, например, таблиц, иллюстраций, схем. Оптимальным методом завершения устного сообщения или доклада была бы дискуссия с аудиторией по теме выступления.

При устном выступлении студенту следует придерживаться регламента, т.е. соблюдать указанное преподавателем время выступления. Как правило, продолжительность выступления с докладом на занятии не превышает 10 – 15 минут. Далее, целесообразно перед началом презентации материала уточнить форму и порядок ответов на вопросы аудитории, т.е. предусмотреть такую возможность по ходу выступления либо по его окончании.

Наиболее распространенной формой самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационное поведение» является:

- А) Написания доклада для подготовки к опросу;
- Б) выполнение конкретных заданий;

А) написание доклада.

Цель самостоятельных занятий, проводимых по данной форме, заключается в выработке у студентов навыков регулярной работы с научными периодическими изданиями, умения применять на практике методологии системного анализа, умения критически оценивать научные публикации, формировать собственную точку зрения по проблемным научным вопросам и аргументированно ее обосновывать, развивать культуру научной дискуссии, приобретать навыки и развивать интерес к научной работе.

Преподаватель предлагает студентам самостоятельно найти тему, относящуюся к содержанию дисциплины «Организационное поведение».

Выбранную тему студент показывает преподавателю, который подтверждает ее соответствие дисциплине «Организационное поведение». При этом преподаватель ведет учет выбранных студентами тем, чтобы количество одинаковых тем в группе не превышало двух.

После согласования выбранных тем преподаватель устанавливает время готовности каждому студенту выступить на семинарском занятии с собственной презентацией и докладом. Если встречаются две одинаковые темы у студентов одной группы, то лучше их обсуждение проводить на одном семинарском занятии, чтобы сравнить два доклада разных студентов. Это создаст более благоприятную почву для обсуждения и дискуссии. Студент готовит доклад самостоятельно, не согласовывая ее содержание с преподавателем. Вместе с этим, студент имеет право получить соответствующую консультацию у преподавателя в соответствии с графиком консультаций. В процессе консультаций преподаватель дает разъяснения студенту, не навязывая свою точку зрения по оценке материала публикации.

Доклад – это первый этап любой научно-исследовательской работы. Место доклада в учебном процессе высшей школы определяется его своеобразным первичным этапом перед рефератом, контрольными работами и курсовыми.

Цель доклада – привить студентам навыки самостоятельного поиска информации по определенной проблеме, он должен выработать у студентов умение работать с литературой, выявлять основную мысль, умение оформлять работу. Доклад в отличие от реферата, курсовой работы пишется на основе учебников, учебно-методических пособий, монографий, научных статей и не предполагает проработку источников (как, например, в курсовых и дипломных работах).

Рекомендуемая структура доклада:

- Актуальность темы по мнению студента;
- Проблема
- последовательность и логика изложения;
- язык работы;
- доступность понимания;
- кому адресована публикация;
- какие результаты получены автором доклада и насколько они обоснованы;

Такая активная форма проведения самостоятельной работы способствует не механическому запоминанию материала, а проникновению в смысл проблем самоорганизации личности. Студент должен научиться фильтровать релевантную информацию, имеющую научную и практическую ценность, от банальных рассуждений. Это важно для правильного становления менталитета современного обладателя степени бакалавра, ориентированного на постоянный поиск нестандартных решений в неопределенных условиях.

Примерные темы докладов (рефератов) по дисциплине «Организационное поведение».

1. Влияние удовлетворенности работой на производительность труда.
2. Как повысить вовлеченность и преданность организации.
3. Несоответствие между отношением к работе и своим поведением: проблемы согласования
4. Сравнительный анализ национальных особенностей характера
5. Эмоциональный интеллект как способность справляться с давлением внешней среды.
6. Корректировка поведения как инструмент менеджмента
7. Модель группового поведения и совершенствование ее элементов.
8. Влияние конфликта на производительность группы.
9. Характеристика эффективных команд и алгоритм формирования
10. Группы и команда : соотношение понятия.

Б). Выполнение заданий рабочей программы

Анализ заданий рабочей программы решает следующие **задачи образовательного процесса**:

- формируют и развивают умение применять изученные методы к сложным и запутанным ситуациям, которые составляют основу личной самоорганизации;
- закрепляют навыки преодоления неопределенности;
- развитие навыков управления временем, так как на выполнение заданий обычно отводится ограниченное количество времени;
- развитие навыков устных и письменных презентаций;

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
---------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знать: основные концепции организационной культуры, функции и ее составные части Уметь: Формулировать культурные правила и роли Владеть: Навыками кооперации с коллегами разных национальностей, религиозных убеждений</p>
<p>ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Знать: основные типы команд, природу командной работы и принципы формирования команды Уметь: формировать команду и постоянно совершенствовать командные процессы Владеть: навыками организации и координации взаимодействия кросс-культурных команд</p>
<p>ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: основы профессионального развития персонала; формы обучения персонала; принципы организации работы с кадровым резервом Уметь: формировать рабочие программы для обучения; составлять программы повышения квалификации; анализировать потребность в карьерном росте персонала организации Владеть: технологиями управления карьерой; методами профессионального обучения</p>
<p>ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в трудовом коллективе; Уметь: разрешать трудовые споры и конфликты; Владеть: навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами;</p>

<p>ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально- психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Знать: основы морально-психологического климата коллектива; основы прикладной социологии ; Уметь: проводить оценку производительности; подбирать высокоэффективную команду. Владеть: владеть параметрами и стандартами оценки производительности; владеть инструментами прикладной социологии для формирования сплоченного коллектива</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. Некоторые рекомендации по отдельным темам дисциплины

Раздел 1. Основы поведения

Тема 1. Индивидуальное и организационное поведение

Сфера исследования организационного поведения. Цели изучения организационного поведения: производительность труда, абсентеизм. Текучесть кадров, удовлетворенность работой.

Тема 2. Когнитивный диссонанс и отношения

Понятие отношение и его компоненты: познавательный, аффективный, поведенческий. Вовлеченность и преданность организации. Теория когнитивного диссонанса.

Тема 3. Особенности характера

Классификация характеров человека. Индикатор типов личности Майер-Бриггс. Факторно-аналитическая модель личности. Индивидуальные характеристики личности: степень самоконтроля, макиавеллизм, уровень самооценки, способность к эмоциональной адаптации, склонность к риску. Корректировка поведения.

Раздел 2. Группы и команды

Тема 4. Группа и групповые процессы

Понятие группы. Этапы развития группы. Групповые процессы.

Тема 5. Поведение группы и управление конфликтами

Модель группового поведения. Структура группы: роли, нормы, согласованность, системы статуса, размер группы. Управление конфликтными ситуациями.

Тема 6. Формирование эффективных команд

Понятие команды. Типы команд. Формирование эффективных команд.

Тема 1. Индивидуальное и организационное поведение

Форма проведения занятия: семинар, обсуждение кейсов

Сфера исследования организационного поведения. Цели изучения организационного поведения: производительность труда, абсентеизм. Текучесть кадров, удовлетворенность работой.

Вопросы по теме: Поведение и его регуляторы. Теории менеджмента о поведении человека в организации. Обобщенные модели трудового поведения. Теория экономического взаимодействия. Формы девиантного поведения в организации.

Задание: Подготовить сообщение по ретроспективе взглядов на модель личности

Тема 2. Когнитивный диссонанс и отношения

Форма проведения занятия: семинар, обсуждение кейсов

Понятие отношение и его компоненты: познавательный, аффективный, поведенческий. Вовлеченность и преданность организации. Теория когнитивного диссонанса.

Вопросы по теме: Образы личности работника. Образы организации. Психотипы и их влияние на организационное поведение. Когнитивный диссонанс: содержание и реализация. МАК-шкала и индивидуальное поведение. Эмоциональная адаптация.

Задание: Выполнить следующее упражнение:

Упражнение на развитие навыков командной работы

Со стрессом сталкивается любой человек, а студенты, как правило, даже чаще других людей оказываются в стрессовых ситуациях.

Как вы определяете, что у вас стресс? Как вы с ним справляетесь? Разбейтесь на группы по три-четыре человека. Каждый член группы должен описать, как он узнает, что находится в стрессовой ситуации. Какие симптомы на это указывают? Составьте список этих симптомов и разделите их на категории. Затем каждый человек должен рассказать, какие действия более эффективны для снятия стресса. Составьте перечень этих методов. Из этого списка выберите три самых эффективных способа снижения стресса и подготовьтесь рассказать о них в классе.

Тема 3. Особенности характера человека

Форма проведения занятия: обсуждение лекционного материала, кейсов.

Классификация характеров человека. Индикатор типов личности Майер-Бриггс. Факторно-аналитическая модель личности. Индивидуальные характеристики личности: степень самоконтроля, макиавеллизм, уровень самооценки, способность к эмоциональной адаптации, склонность к риску. Корректировка поведения. Психоэмоциональная модель поведения человека. Поведение человека в трех различных ситуациях: в повседневной жизни, на работе, в стрессовой обстановке

Вопросы по теме: Классификация характеров человека. Индикатор типов личности Майер-Бриггс. Факторно-аналитическая модель личности. Индивидуальные характеристики личности: степень самоконтроля, макиавеллизм, уровень самооценки, способность к эмоциональной адаптации, склонность к риску. Корректировка поведения.

Задание: Пройти тест МАК-шкала, используя онлайн-тест, который оценивает уровень Вашей склонности к манипуляции другими людьми

Вопросы по темам раздела (для обсуждения на занятии, для самостоятельного изучения).

1. Поведение и его регуляторы.
2. Теории менеджмента о поведении человека в организации.
3. Обобщенные модели трудового поведения.
4. Теория экономического взаимодействия.
5. Формы девиантного поведения в организации.
6. Образы личности работника.
7. Образы организации
8. Психотипы и их влияние на организационное поведение
9. Когнитивный диссонанс: содержание и реализация.
10. МАК-шкала и индивидуальное поведение
11. Эмоциональная адаптация.

Раздел 2. Группы и команды

Тема 4. Группа и групповые процессы

Форма проведения занятия: обсуждение лекционного материала, кейсы

Понятие группы. Этапы развития группы. Групповые процессы

Вопросы по теме: Типы групп в организации. Ключевые параметры группы. Роли в группе. Личность и группа. Правила поведения в группе: Кодекс Грайса

Работаем сообща.

Упражнение на развитие навыков командной работы

Несомненно, вам в жизни уже неоднократно приходилось сталкиваться с дилеммами этического характера: в школе, в обществе и даже на работе. Разбейтесь на группы по три-пять человек. Выберите студента, который будет представлять вашу группу перед аудиторией. Теперь пусть каждый член группы подумает о том, с какими неэтичными действиями он сталкивался в различных организациях.

Выбрав примеры сомнительного с точки зрения этики поведения, в своей группе определите три важных критерия, подходящих для того, чтобы как можно правильнее определить, считать ли этичным то или иное действие или решение. Внимательно подумайте об этих критериях, как с их помощью можно четко отделить этические действия от неэтичных. Запишите выбранные критерии. Используйте их для оценки примеров неэтичного поведения, описанных членами вашей группы.

Представитель вашей группы должен описать несколько случаев неэтичного поведения, свидетелями которых стали члены вашей группы; перечислить выбранные вами критерии для разграничения этических и неэтичных поступков и рассказать, как вы использовали эти критерии для оценки этих конкретных ситуаций

Задание: Обсудить ситуацию, предложенную в задании и систематизировать элементы неэтичного поведения.

Тема 5. Поведение группы и управление конфликтами

Форма проведения занятия: обсуждение лекционного материала, кейсы

Модель группового поведения. Структура группы: роли, нормы, согласованность, системы статуса, размер группы. Управление конфликтными ситуациями.

Вопросы по теме: Опасность проявления «группового мышления». Понятие команды, факторы и этапы превращения группы в команду. Разнообразие факторов поведения организации. Обучающаяся организация как идеал и цель управления современной организацией. Концепция лидерской организации. Принципы управления в организации

Задание: Ответьте на вопросы теста 1 и 2 и обсудите их.

Тест 1.: «Управление социальными конфликтами и стрессами в организации»

1. Конфликт в организации должен рассматриваться:
 - а) как нежелательное явление
 - б) как свидетельство неблагополучия организации
 - в) как явление, которое может как разрушать организацию, так и способствовать ее развитию
 - г) как доказательство слабости менеджмента
2. Укажите причины стресса:
 - а) перегруженность
 - б) конфликт ролей
 - в) интересная работа
 - г) положительные жизненные обстоятельства
 - д) неопределенность ролей
3. Внутригрупповой конфликт - это
 - а) сумма межличностных конфликтов
 - б) столкновения между частями группы
 - в) конфликт между двумя группами
4. Причинами конфликтов в организациях могут быть
 - а) распределение ресурсов
 - б) различие в целях
 - в) поведение конфликтных людей
 - г) а,б и в
 - д) а,б
5. Можно ли определить понятие «стресс» следующим образом: «Стресс - это состояние напряжения возникающее у человека под влиянием сильных воздействий»
 - а) да
 - б) нет

ТЕСТ 2. На выявление склонности к конфликтам

По каждому вопросу необходимо выбрать один из вариантов ответа.

1. Если в общественном транспорте начинается спор, что Вы предпринимаете?
 - а) избегаете вмешиваться в ссору;
 - б) можете вмешаться, встать на сторону потерпевшего, кто прав;
 - в) всегда вмешиваетесь и до конца отстаиваете свою точку зрения.
2. На собрании Вы когда-нибудь критикуете руководство за допущенные ошибки:
 - а) нет;
 - б) да, но в зависимости от Вашего личного отношения к нему;
 - в) всегда критикуете за ошибки.
3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который Вам кажется нерациональным. Предложите ли Вы свой план, который кажется Вам лучше?
 - а) если другие Вас поддержат, то - «да»;
 - б) разумеется, Вы будете поддерживать свой план;
 - в) боитесь, что за критику Вас могут лишиться премиальных.
4. Любите ли Вы спорить со своими коллегами, друзьями?
 - а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят Ваши отношения;

б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;

в) Вы спорите со всеми и по любому поводу.

5. Кто-то пытается пролезть вперед Вас без очереди:

а) Вы также попытаетесь обойти очередь;

б) возмущаетесь, но про себя;

в) открыто высказываете свое негодование.

6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа Вашего коллеги, в которой есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что Ваше мнение будет решающим. Как Вы поступите?

а) выскажитесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;

б) выделите положительные стороны в его работе и предложите предоставить возможность продолжить ее;

в) станете критиковать ее: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибки.

7. Если кто-то из близких купил вещь, которая Вам не понравилась:

а) промолчите;

б) ограничьтесь коротким тактичным комментарием;

в) устроите скандал.

8. Вы встретили подростков, которые курят. Как Вы отреагируете?

а) подумаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных озорников?»;

б) сделаете им замечание;

в) серьезно их отчитаете.

9. В ресторане Вы замечаете, что официант обсчитал Вас:

а) Вы не даете ему чаевые, которые заранее приготовили;

б) попросите, чтобы он еще раз при Вас подсчитал сумму;

в) начнете скандал.

10. Вы в Доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, сам развлекается, вместо того, чтобы выполнять свои обязанности. Возмущает ли Вас это?

а) да, но если Вы даже и выскажете ему какие-то претензии, это вряд ли что-то изменит;

б) Вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;

в) Вы вымещаете недовольство на младшем персонале: уборщицах, официантках.

11. Вы спорите с сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли Вы свою ошибку?

а) нет;

б) разумеется, признаете;

в) Вы прекращаете спор, соглашаясь на компромисс.

Ключ к тестовому заданию

Каждый вариант ответа получает определенное количество очков: ответ «а» - 4 очка; ответ «б» - 2 очка; ответ «в» - 0 очков. Подсчитайте сумму набранных очков.

РЕЗУЛЬТАТЫ

30 - 44 очков. Вы тактичны. Не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, легко избегаете критических ситуаций. Когда же Вам приходится вступать в спор, то Вы учитываете, как это отразится на Вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но, когда им требуется помощь, Вы не всегда решаетесь ее оказать. Не думаете ли Вы, что тем самым Вы теряете уважение к себе в глазах других?

15 - 29 очков. О Вас говорят, что Вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на Ваши служебные или личные отношения. И за это Вас уважают.

0 - 14 очков. Вы ищите поводов для споров, в большей части которые излишни, мелочны. Любите критиковать, но только когда это выгодно Вам. Вы навязываете свое мнение, даже если не правы. Вы не обидитесь, если Вас будут считать любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за Вашим поведением комплекс неполноценности?

Тема 6. Формирование эффективных команд

Форма проведения занятия: обсуждение лекционного материала, кейсы

Понятие команды. Типы команд. Формирование эффективных команд.

Вопросы по теме: Компетенции в области командообразования и работы в команде. Инструменты лидера. Креативность и повседневная деятельность лидера. Заменители лидерства. Понятие организационного маркетинга и имиджа и управление им.

Задание: Решить предложенный ниже кейс.

Задача для менеджера

Рон Дейли, президент полиграфического подразделения компании R.R. Donnelley, стоит перед весьма серьезным выбором, связанным с переменами в его организации. Эта базирующаяся в Чикаго компания – коммерческая типография, 52 филиала которой разбросаны по всему миру. Чем же занимаются типографии Donnelley? Кроме популярных изданий, таких, например, как TV Guide и Sport Illustrated, в них печатают различные каталоги, листовки-вкладыши для розничной торговли, телефонные справочники, финансовую литературу и книги (книги этой компании ежегодно составляют почти половину списков бестселлеров, публикуемых New York Times).

Первые годы XXI века оказались для Donnelley очень трудными. С 1980-х до 1990-х годов компания неизменно входила в список самых преуспевающих организаций. Но ее менеджеры, что называется, «Заснули за рулем» и не делали инвестиций во внедрение новых технологий, чем в конце 1990-х годов активно занимались их конкуренты. В последние годы ушедшего века компания так и не смогла оправиться от последствий ошибочной оценки этой ситуации и ей пришлось туго. Доходы сократились на 1 млрд. долл. (если в 2000 году они составляли 5,7 млрд. долл., то в 2002 они составляли 4,7 млрд. долл.); прибыль на акцию также упала более чем на 40%. Частично проблемы возникли из-за недостаточно эффективных методов контроля. Только что назначенный главный исполнительный директор не обнаружил в компании ни серьезной системы контроля над затратами, ни системы контроля над технологическим процессом. Не было также корпоративной компьютерной системы для управления процессами и материальными запасами. необходимо было что-то делать, и главный исполнительный директор понял, что – привлечь Рона Дейли.

Дейли, очень обаятельный и привлекательный человек, к тому времени работал в компании уже 33 года; он был президентом полиграфического подразделения R.R. Donnelley. По показателям прибыльности и роста его подразделений было лучшим в компании. Чтобы достичь таких результатов, он убедил своих менеджеров установить стандартные цвета, вес бумаги и практические методики печати, благодаря чему все работы выполняются в тех типографиях, где их выполнение эффективнее всего. Кроме того, Дейли лично беседовал со всеми сотрудниками, которые оказались слишком привязанными к старым машинам и методам. «И если кто-то вставал у нас на пути, мы находили способ от него избавиться», - признается Дейли.

Поставьте себя на место Дейли. Вам предстоит расширить свою программу внедрения перемен и донести до людей, насколько компании важно и необходимо последовательно внедрять все новые перемены. Предложите ваше решение этой задачи.

Вопросы по темам раздела (для обсуждения на занятии, для самостоятельного изучения).

1. Типы групп в организации.
2. Ключевые параметры группы.
3. Роли в группе.
4. Личность и группа
5. Правила поведения в группе: Кодекс Грайса.
6. Опасность проявления «группового мышления»
7. Понятие команды, факторы и этапы превращения группы в команду.
8. Разнообразие факторов поведения организации.
9. Обучающаяся организация как идеал и цель управления современной организации.
10. Концепция лидерской организации.
11. Принципы управления в организации
12. Понятия лидерства.
13. Теории и типы лидерства.
14. Модель компетенций лидера.
15. Понятие компетенции и менеджерские компетенции лидера.
16. Высокий эмоциональный интеллект лидера.
17. Компетенции в области командообразования и работы в команде.
18. Инструменты лидера.
19. Креативность и повседневная деятельность лидера.
20. Заменители лидерства
21. Понятие организационного маркетинга и имиджа и управление им.
22. PR и его роль в формировании имиджа.
23. Бренд компании.
24. Этика организации.
25. «Фирменный стиль» организации.
26. Фирменный стиль одежды (дресс-код).
27. «Инвесторы в людей» — показатель высокого имиджа организации в глазах сотрудников

ТЕСТЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что означает «Эффект стеклянного потолка» в организациях:

- A. *скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин*
- B. Негласный предел зарплаты, выплачиваемый топ-менеджерам
- C. Ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.
- D. Негласный предел зарплаты, выплачиваемый рабочим

2. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения:

- A. Утилитаризма
- B. Индивидуализма
- C. Моральных правил

1. Что означает «Эффект стеклянного потолка» в организациях:

А. *скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин*

В. Негласный предел зарплаты, выплачиваемый топ-менеджерам

С. Ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

Д. Негласный предел зарплаты, выплачиваемый рабочим

2. Оправдывая этическое поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения:

А. Утилитаризма

В. Индивидуализма

С. Моральных правил

Д. *Справедливости*

3. Когда японские рабочие начинают свой рабочий день с того, что поют гимн компании, это является примером:

А. Символа

В. Мифа

С. *Ритуала*

Д. Базовых допущений

4. История о деятельности корпорации, приписываемая усилиям прозорливого основоположника, является примером:

А. Мифа об основании

В. *Саги*

С. Внутренней интеграции

Д. Артефакт латентной культуры

5. Группа, столкнувшаяся с трудностями на пути превращения в высокопроизводительную команду, может испытывать проблемы в связи:

А. Специфическими задачами работы;

В. Большой креативностью;

С. *Скудным запасом навыков у членов команды;*

Д. устойчивыми базовыми ценностями

6. Организационное развитие прежде всего предназначено для:

А. *повышения общей эффективности организации*

В. улучшения межгрупповых отношений

С. Повышения синергии

Д. улучшения групповой динамики

7. Кадровые функции управления человеческими ресурсами заключаются в перечисленных далее пунктах, за исключением:

- А. Отбора
- В. социализации
- С. Рекрутинга*
- Д. Обучения

8. Оценка производительности преследует две общие цели:

- А. вознаграждения и наказания;
- В. *решений по поводу оценки и развития*
- С. Решений по поводу вознаграждения и оценки
- Д. решения. По поводу обратной связи и анализа работы

9. Сплоченные команды склонны :

- А. Причинять вред своим организации
- В. Приносить пользу своим членам
- С. Поощрять социальную лень своих членов*
- Д. иметь высокие показатели текучести кадров

10. Личностные характеристики определяются:

- А. Окружающей средой
- В. Наследственностью
- С. И наследственностью, и окружающей средой*
- Д. Склонностью и способностью человека

11. Социальная способность, способствующая улучшению деятельности:

- А. способность анализировать ситуации и принимать решения,*
- В. уравновешенность характера,
- С. энергичность и самодисциплина,
- Д. знание иностранного языка.

12. К ключевым элементам развития человеческих ресурсов не принято относить...

- А. обучение,
- В. образование,
- С. развитие,
- Д. социализацию*

13. К результатам обучения не принято относить...

- А. снижение числа конкурентов данной компании,*
- В. увеличение скорости работы,
- С. увеличение числа рассматриваемых вариантов при принятии управленческих решений,

Д. укрепление корпоративного сознания работника.

14. Общий эффект от обучения проявляется в ...

А. в виде прироста результата деятельности системы, а также в виде экономии затрат на компенсацию последствий ошибочных действий или решений,

В. экономии на масштабах производства,

С. в карьерном росте всех повысивших квалификацию,

Д. в снижении налоговой нагрузки.

15. Анализ потребностей в обучении – это...

А. моделирование профессиональных компетенций,

В. определение приоритетов и степени важности в обучении, объем знаний, необходимых для развития в соответствии с требованиями к должности,

С. стратегия развития кадрового потенциала,

Д. анализ расхождений между требованиями к должности и уровнем знаний и навыков.

16. Какой характер носит конфликт между ожиданиями индивида и организацией?

А) *Тактический*

В) Не имеющий существенного значения.

С) Стратегический

Д) Верно В и С.

17. Чем характеризуется стиль сотрудничества в процессе изменения организации?

А) Руководство активно стремится реализовать свои подходы к изменению

В) Руководство проявляет низкую активность в стремлении реализовать подходы к изменениям в организации.

С) *Руководство стремится к установлению отношений кооперации с противниками изменений.*

Д) Верно В и С).

18. В какой организации конфликт более разрушителен?

А. Постоянно меняющейся.

В. Конфликтной.

С. Сплоченной.

19. Причинами межличностных конфликтов выступают:

А. Различия в целях.

В. Взаимозависимость заданий.

С. А, В

Д. Внешняя среда

20. В какой организационной структуре заложена большая возможность конфликта?

А. Дивизиональной.

В. Проектной.

С. Матричной

Д. Виртуальной

21. Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию

А. приспособление

В. *окончательного разрешения*

С. компромисса

Д. игнорирования

22. Какая стратегия изменений опирается на эмпирические данные и экспертную власть:

- А. Силы принуждения
- В. *Рационального убеждения*
- С. Разделения власти
- Д. Нормативно-образовательного подхода

23. Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость преодоления сопротивления изменениям:

- А. на стадии движения;
- В. при «новом замораживании» ситуации;
- С. при «размораживании» ситуации;
- Д. для облегчения манипулирования;

24. Социально-психологический климат создаёт необходимую среду для формирования необходимых для эффективного выполнения работы общих представлений:

- А. о способах отношений членов организации друг с другом,
- В. о не разрешении конфликтных ситуаций,
- С. о недопустимом характере властных отношений,
- Д. о моде.

25. Какой из приведенных ниже примеров описывает метод управления стрессом с помощью стратегии личного благополучия:

- А. ролевые переговоры
- В. делегирование полномочий
- С. *Регулярные физические упражнения*
- Д. гибкий график работы

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие организационного поведения
2. Пять важнейших типов поведения работников
3. Содержание теории когнитивного диссонанса
4. Основные типы личностей работников
5. Параметры оценки индивидуальной личности
6. Характеристика макевиализма
7. Степень самоконтроля и уровень самооффективности
8. Определение эмоционального интеллекта
9. Восприятие и факторы его определяющие.
10. Определение группы и этапы ее развития.
11. Модель группового поведения.
12. Личные ресурсы членов группы

13. Внутренние структурные параметры группы.
14. Групповые процессы: основные элементы
15. Характеристика групповых решений
16. Управление конфликтными ситуациями
17. Понятие групповой задачи.
18. Команда: определение и основные типы.
19. Характеристика эффективных команд
20. Основные направления формирования эффективных команд
21. Лидерство и менеджерские компетенции лидера
22. Бренд компании как инструмент организационного поведения

Перечень рекомендуемой литературы по дисциплине «Организационное поведение»

а) основная литература

1. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 207 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431787>

б) дополнительная

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 237 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433912> .
2. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432836> .

учебно-методическая литература:

1. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».
2. Методические указания для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационное поведение»

б) Программное обеспечение:

- 1.«1С: Предприятие 8»;
- 2.Statistica Academic for Windows\$
- 3.Комплект ПО «Универсал» («Финансовый анализ + Оценка бизнеса», «Инвестиционный анализ», «Бюджет», «Оценка недвижимости»);
- 4.Компьютерная деловая игра «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс. Версия 4»;
- 5.Windows;Office\$
- 6.МойОфис Стандартный;
- 7.Антиплагиат.ВУЗ

в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. Электронно-библиотечные системы:
 - 1.1. IPRbooks [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / группа компаний Ай Пи Эр Медиа. - Электрон. дан. - Саратов , [2019]. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.

- 1.2. ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
- 1.3. Консультант студента [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Политехресурс. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html>.
- 1.4. Лань [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО ЭБС Лань. - Электрон. дан. –С.-Петербург, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttps://e.lanbook.com>.
- 1.5. Znanium.com[Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система / ООО Знаниум. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttp://znanium.com>.
2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /Компания «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва :КонсультантПлюс, [2019].
3. База данных периодических изданий[Электронный ресурс] : электронные журналы / ООО ИВИС. - Электрон. дан. - Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>.
4. Национальная электронная библиотека [Электронный ресурс]: электронная библиотека. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttps://нэб.рф>.
5. Электронная библиотека диссертаций РГБ [Электронный ресурс]: электронная библиотека / ФГБУ РГБ. - Электрон. дан. – Москва, [2019]. - Режим доступа: <https://dvs.rsl.ruhttp://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.htmlhttps://e.lanbook.com/>.
6. Федеральные информационно-образовательные порталы:
- 6.1. Информационная система [Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru). Режим доступа: <http://window.edu.ru>
- 6.2. <https://e.lanbook.com/> Федеральный портал [Российское образование](http://www.edu.ru). Режим доступа: <http://www.edu.ru>
7. Образовательные ресурсы УлГУ:
- 7.1. Электронная библиотека УлГУ. Режим доступа : <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>
- 7.2. Образовательный портал УлГУ. Режим доступа : <http://edu.ulsu.ru>