

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.09 «Формирование организационной культуры и командообразование»

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

К.э.н., доцент

(занимаемая должность)

Рашидова И.А.

(ФИО)



(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф.

(ученая степень, звание)

Еськова Н.А.

(ФИО)



(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является формирование у обучающихся видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников.

Задачи:

- усвоение с теоретических и методологических основ организационной культуры;
- ознакомление с основными функциями организационной культуры;
- изучение типологии организационной культуры;
- приобретение слушателями практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры;
- овладение современными методами поддержания организационной культуры;
- изучение и усвоение теоретических основ и практических навыков управления проектными группами.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.09 «Формирование организационной культуры и командообразование» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Формирование организационной культуры и командообразование изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Теория организации организационного проектирования
- Концепция стратегического управления персоналом
- Кадровый консалтинг и аудит

После прохождения дисциплины Формирование организационной культуры и командообразование изучаются следующие дисциплины:

- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Технологии использования развития персонала
- Технологии управления конфликтами и стрессами
- Специализированный адаптационный курс по технологиям управления конфликтами и стрессами
- Антикризисное управление

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать: содержательные и процессуальные теории мотивации, понятия этики деловых отношений и организационной культуры, модели корпоративного менеджмента и управления персоналом, инструменты формирования командного духа и структуры команды, этапы развития команды и групповую динамику, современную теорию и практику управления организационной культурой; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Уметь: определять тип организационной культуры; проводить оценку особенностей организационной культуры; управлять гармонизацией целей и развитием команды, применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде, рассчитывать экономическую и социальную эффективность команды

Владеть: методами и приёмами управления командой. Демонстрировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на инновационное развитие. Диагностики организационной культуры; владеть навыками использования современных методов и приемов формирования, изменения и поддержания организационной культуры.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

техники эффективного проведения переговоров; методы психологической диагностики кандидатов в команду; мониторинг групповой динамики и техниками работы с ней; разрешение конфликтов, включая техники конфронтации; применение техник развития креативности; применение техник развития ассертивности; использование структурных методов групповой работы; адаптации стандартных психотехник к конкретному социально-психологическому и организационному контекстам.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

| Код | Наименование компетенции | наименование показателя достижения компетенции |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-2 | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | владеет методами разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности оценки развития персонала |
| ОПК-5 | способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения | владеет методами построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации |

ПК - Профессиональные компетенции

| Код | Наименование компетенции | наименование показателя достижения компетенции |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-16 | владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры | знает методы внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала |
| ПК-21 | умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации | владеет методами организации проведения аудита и контролинга в управлении персоналом |

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр(ы) |
|--------------------------------|-------------|------------|
| | | 2 |
| Контактная работа (всего) | 48.4 | 48.4 |
| В том числе: | | |
| Лекционные занятия | 16 | 16 |
| Практические занятия | 32 | 32 |
| Контактная работа на пром.атт. | 0.4 | 0.4 |
| Самостоятельная работа | 95.6 | 95.6 |
| ИТОГО: | 144 | 144 |
| з.е. | 4 | 4 |

Форма обучения Заочная

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр(ы) |
|--------------------------------|-------------|------------|
| | | 3 |
| Контактная работа (всего) | 8.4 | 8.4 |
| В том числе: | | |
| Лекционные занятия | 2 | 2 |
| Практические занятия | 6 | 6 |
| Контактная работа на пром.атт. | 0.4 | 0.4 |
| Самостоятельная работа | 132 | 132 |
| Часы на контроль | 3.6 | 3.6 |
| ИТОГО: | 144 | 144 |
| з.е. | 4 | 4 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

| № п/п | Наименование разделов/тем дисциплины | Лекции | Прак. занятия | СРС | Кагг | Контроль |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|-------------|------------|----------|
| 1 | Понятие, структура и содержание организационной культуры | 2 | 4 | 15 | | |
| 2 | Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры | 2 | 4 | 12 | | |
| 3 | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | 2 | 4 | 14 | | |
| 4 | Понятие и виды субкультур | 2 | 4 | 12 | | |
| 5 | Содержание и показатели анализа организационной культуры | 2 | 4 | 12 | | |
| 6 | Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития. | 4 | 6 | 15 | | |
| 7 | Этапы командообразования | 2 | 6 | 15,6 | | |
| | ИТОГО: | 16 | 32 | 95.6 | 0.4 | |

Форма обучения Заочная

| № п/п | Наименование разделов/тем дисциплины | Лекции | Прак. занятия | СРС | Кагг | Контроль |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|-----|------|----------|
| 1 | Понятие, структура и содержание организационной культуры | 1 | | 20 | | |
| 2 | Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры | | 1 | 18 | | |
| 3 | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | | | 18 | | |
| 4 | Понятие и виды субкультур | | 1 | 20 | | |
| 5 | Содержание и показатели анализа организационной культуры | | 1 | 20 | | |

| | | | | | | |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|------------|------------|------------|
| 6 | Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития. | 1 | | 18 | | |
| 7 | Этапы командообразования | | 1 | 18 | | |
| ИТОГО: | | 2 | 6 | 132 | 0.4 | 3.6 |

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

| № п/п | Наименование раздела/темы дисциплины | Содержание раздела/темы |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Понятие, структура и содержание организационной культуры | Изменение роли культуры. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры. Основные элементы организационной культуры. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры. Структура организационной культуры. |
| 2 | Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры | Характеристики организационной культуры. Подходы к организационной культуре Е. Молла. Функции организационной культуры. |
| 3 | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | Внутренние и внешние факторы, влияющие на организационную культуру. Жизненный цикл корпоративной культуры. Культура бизнеса |
| 4 | Понятие и виды субкультур | Определении и различия субкультуры. Критерии субкультуры. Специфика поведения индивидов, относящихся к той или иной субкультуре. Основа организационной культуры. Особенности формирования субкультуры. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультуры. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением (девиантов). |
| 5 | Содержание и показатели анализа организационной культуры | Показатели организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры. Инструмент оценки конкурентных ценностей Гендерный аспект анализа организационной культуры |
| 6 | Команда как | Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д.Брэдфорд, |

| | | |
|---|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития. | Р. Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер, С.Каплан, Д.Максвелл, А.В. Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер). Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социально-психологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии. |
| 7 | Этапы командообразования | Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме. |

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

| Наименование темы дисциплины | Формируемые компетенции | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|
| | ОПК-2 | ОПК-5 | ПК-16 | ПК-21 |
| Понятие, структура и содержание организационной культуры | | | + | |
| Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры | + | | + | |
| Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | | | + | |
| Понятие и виды субкультур | + | | + | + |
| Содержание и показатели анализа организационной культуры | | | + | + |
| Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития. | + | + | | + |
| Этапы командообразования | + | + | | |

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка докладов и эссе.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, написания эссе, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. Понятие культуры, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Структура организационной культуры.
7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.
8. Подходы к организационной культуре по Е. Могу.
9. Функции организационной культуры.
10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
11. Жизненный цикл организационной культуры.
12. Понятие субкультуры, критерии возникновения и особенности формирования
13. Модальная и нормативная субкультуры.
14. Гендерные различия субкультуры.

15. Возрастные различия субкультуры.
16. Профессиональные субкультуры.
17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.
18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культуре).
19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).
20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
21. Показатели анализа организационной культуры
22. Инструменты оценки организационной культуры.
23. Инструмент оценки конкурентных ценностей
24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
25. Команда как единица управления. Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
26. Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры.
27. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
28. Конфликты и стрессы в команде.
29. Конфликтология и конфликтологическая культура.
30. Организация управления конфликтами и стрессами.
31. Методы управления конфликтами.
32. Методы управления стрессами.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4", WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod 180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17" SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17" Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса : словарь / Л.А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 240 с. — (Библиотека словарей ИНФРА-М). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58e776ccb278d3.12274. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/780675>
2. Балашов Анатолий Павлович Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9558-0475-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526897>
3. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>

б) дополнительная литература

1. Соломанидина Татьяна Оттовна Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 395 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002708-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/254677>
2. Соломанидина Татьяна Оттовна Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-003946-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/473927>

3. Емельянов Павел Викторович Организационная культура / Грошев И.В., Емельянов П.В. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 288 с.: ISBN 5-238-00793-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/881381>
4. Патрик Ленсиони Пять пороков команды, 2016 год – свободный доступ (<https://monster-book.com/pyat-porokov-komandy> <https://monster-book.com/pyat-porokov-komandy>)
5. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов.- свободный доступ (<https://www.psyoffice.ru/3407-zhukov-ju.-m.-zhuravlev-a.-v.-pavlova-e.-n..html>)
6. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. — «Теория и практика командообразования» - свободный доступ – (<http://www.klex.ru/92c>)

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://www.top-personal.ru/> Журнал «Управление персоналом»
2. <http://crmp.mami.ru/> Центр развития предпринимательства МАМИ
3. <http://www.rbc.ru/> РБК
4. www.sup.kadrovik.ru – журнал «Справочник по управлению персоналом»
5. www.c-culture.ru – журнал «Корпоративная культура»

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

| Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | № аудитории | Перечень оборудования и технических средств обучения |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием | №001, №002, №215, №309, №406 | Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат. |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля | №402, №404, №005, №107, №110, №207 | Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web |

| Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий | № аудитории | Перечень оборудования и технических средств обучения |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| и промежуточной аттестации. | | <ul style="list-style-type: none"> • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар) |
| Помещение для самостоятельной работы | №102 | <p>столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.</p> |
| Библиотека | №004 | Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы |
| Читальный зал библиотеки | №003 | Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet |
| Аудитория для хранения учебного оборудования | №111 | |