**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**
**(РУТ (МИИТ)**

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## Организационная культура

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических основ организационной культуры, необходимых для работы на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной службы;

- изучение студентами практик управления организационной культурой.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по изучению и анализу существующей организационной культуры;

- формирование навыков по разработке мероприятий для формирования, поддержания и изменения организационной культуры.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

- ключевые понятия, структуру и функции организационной культуры.

**Уметь:**

- различать типы организационной культуры.

**Владеть:**

- навыками поиска информации по проблемам управления организационной культурой.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

| Тип учебных занятий | Количество часов | |
|---|---|---|
| | Всего | Семестр №6 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 96 | 96 |
| В том числе: | | |
| Занятия лекционного типа | 32 | 32 |
| Занятия семинарского типа | 64 | 64 |

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 48 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| 1 | Предмет, функции и свойства организационной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие организационной культуры;<br>- организационная культура как область междисциплинарного научного знания;<br>- место организационной культуры в системе социально-гуманитарного знания;<br>- организационная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи;<br>- специфика предмета исследования;<br>- этапы развития организационной культуры;<br>- элементы организационной культуры, их классификация;<br>- совокупность функций организационной культуры;<br>- основные свойства организационной культуры. |
| 2 | Структура организационной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- типология атрибутов организационной культуры; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - характеристика уровней организационной культуры;<br>- артефакты в структуре организационной культуры. |
| 3 | Классификация организационных культур<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- неоднородность организационной культуры;<br>- сильные и слабые культуры;<br>- организационные субкультуры, понятие и виды субкультур;<br>- причины возникновения контркультур;<br>- управление организационными субкультурами;<br>- причины формирования многослойной организационной культуры. |
| 4 | Философия транспортной компании и организационная культура<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- роль целеполагания в организационной структуре транспортной компании;<br>- классификация миссий транспортных компаний в зависимости от содержания и назначения;<br>- миссия, цели и задачи как ресурс транспортной компании и инструмент управления. |
| 5 | Ценности как один из основных инструментов формирования организационной культуры транспортной компании<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- ценности и установки как элементы организационной культуры транспортной компании и факторы ее формирования;<br>- ценности организации и их виды;<br>- ценности как системообразующий элемент организационной культуры;<br>- формирование и трансляция ценностей;<br>- виды установок в организации;<br>- понятие организационной установки;<br>- формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения. |
| 6 | Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций организации<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- традиции как наиболее устойчивый элемент организационной культуры;<br>- виды традиций;<br>- формирование традиций организации на различных этапах ее развития;<br>- функции мифов, легенд и героев в современной организации;<br>- символика организации как часть организационной культуры. |
| 7 | Нормы и правила организации как элементы организационной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- нормы поведения в государственных организациях;<br>- нормы поведения в коммерческих орга0низациях;<br>- нормы поведения в уставных организациях. |
| 8 | Корпоративный кодекс транспортной компании и его элементы<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- роль документального обеспечения в формировании, развитии и поддержании организационной культуры транспортной компании;<br>- основные виды организационных документов, влияющих на организационную культуру (корпоративный кодекс, этический кодекс, настольная книга сотрудников, контракты, должностные инструкции и регламенты, формальные правила, социальные отчеты и др.);<br>- корпоративный кодекс: понятие, структура, основные элементы и способы формирования;<br>- история создания корпоративных кодексов;<br>- современные корпоративные кодексы. |
| 9 | Типология организационных культур<br>Рассматриваемые вопросы: |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - общая характеристика типологий организационных культур М.Бурке, Т. Дила и А.Кеннеди, Г.Хофштеда, Р. Акоффа, С.Ханди;<br>- общая характеристика типологии организационных культур К. Камерона и Р. Куинна на основе рамочной конструкции конкурирующих ценностей;<br>- факторы, влияющие на особенности организационной культуры;<br>- практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры. |
| 10 | Культура безопасности как элемент организационной культуры транспортной компании<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- концепция «культуры безопасности» и ее составляющие;<br>- методы внедрения и укрепления ценностей безопасности на всех уровнях;<br>- роль руководства в формировании культуры безопасности;<br>- системы мотивации и ответственности за безопасность труда и перевозок;<br>- анализ инцидентов и извлечение уроков для развития культуры безопасности. |
| 11 | Формирование организационной культуры транспортной компании как направление управления персоналом<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- стадии формирования и развития организационной культуры;<br>- особенности формирования организационной культуры на различных этапах развития организации;<br>- формирование организационной культуры в системе работы с персоналом организации;<br>- планирование мероприятий, разработка и реализация программ формирования и развития организационной культуры;<br>- составление индивидуальных заданий и личных планов работы для менеджеров и сотрудников подразделений, направленные на повышение уровня организационной культуры;<br>- оценка работы менеджеров по персоналу и линейных менеджеров по формированию, управлению и развитию организационной культуры в управляемом подразделении. |
| 12 | Методы диагностики организационной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- основные методы исследования организационной культуры;<br>- применение методов наблюдения и опросов при исследовании организационной культуры;<br>- современные методы полной, специальной и экспресс-диагностики организационной культуры;<br>- современные методики тестирования персонала организаций для диагностики типа, особенностей организационной культуры;<br>- типовые тесты, возможности и условия их применения в организации;<br>- критерии качества диагностического инструментария;<br>- типичные ошибки при диагностике организационной культуры;<br>- типология методов диагностики организационной культуры Э. Шейна;<br>- метод клинического исследования организационной культуры: история возникновения, понятие, принципы применения. |
| 13 | Организационная культура транспортной компании и инновации в цифровую эпоху<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- влияние цифровизации и автоматизации на организационную культуру;<br>- формирование культуры инноваций и непрерывного улучшения (Kaizen, Lean);<br>- развитие цифровой грамотности и адаптивности персонала;<br>- культура удаленной работы и управления распределенными командами;<br>- использование цифровых платформ для поддержания корпоративных ценностей. |
| 14 | Роль руководителей транспортной компании в формировании и развитии организационной культуры |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | Рассматриваемые вопросы:<br>- формирование, поддержание, оценка и развитие организационной культуры как важные функции руководителей транспортной организации, служб персонала и менеджеров по персоналу;<br>- планирование мероприятий и принятие решений в организации с учетом факторов организационной культуры;<br>- личность как главный субъект и носитель организационной культуры транспортной организации;<br>- понятие «личная культура»;<br>- структура личной культуры;<br>- показатели уровня развития личной культуры;<br>- инструменты развития личной культуры;<br>- разработка программ развития личной культуры;<br>- личная культура руководителя как важнейший фактор организационной культуры транспортной организации;<br>- развитие личной культуры персонала как задача руководителя транспортной организации. |
| 15 | Влияние организационной культуры на эффективность деятельности транспортной компании<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- взаимосвязь стратегии транспортной компании и организационной культуры;<br>- модели изменения влияния культуры;<br>- организационная культура и организационная эффективность. |
| 16 | Развитие организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- специфика деятельности организаций железнодорожного транспорта;<br>- философия, видение и миссия организаций железнодорожного транспорта;<br>- состояние организационной культуры в современных организациях железнодорожного транспорта;<br>- направления, способы и специфика формирования и развития организационной культуры в различных организациях железнодорожного транспорта и для различных категорий персонала;<br>- опыт документального обеспечения поддержания организационной культуры в организациях ОАО РЖД «Российские железные дороги»;<br>- показатели роста организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта и их диагностика;<br>- необходимость осуществления оценки и аттестации персонала и руководителей подразделений и организаций железнодорожного транспорта с учетом фактора организационной культуры;<br>- необходимость формирования системы обучения персонала организационной культуре в организациях железнодорожного транспорта;<br>- необходимость мониторинга и мероприятий по повышению культуры взаимодействия персонала организаций с клиентами железнодорожного транспорта. |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 1 | Взаимодействие человека и транспортной компании<br>В результате работы на практическом занятии студент получает представление о том, как строится взаимодействие человека с транспортной компанией, какие возникают проблемы в процессе этого взаимодействия и какие существуют пути их решения. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 2 | Управление культурными изменениями в условиях цифровой трансформации транспорта<br>Практическое занятие посвящено управлению изменениями организационной культуры в контексте цифровизации транспортной отрасли. Участники изучат методы преодоления сопротивления изменениям, связанным с внедрением новых технологий (телематика, ERP-системы, автоматизация). Рассматриваются подходы к формированию культуры инноваций, непрерывного обучения и адаптивности. Особое внимание уделяется созданию цифровой культуры и развитию цифровых компетенций сотрудников в транспортных компаниях. В результате практического занятия студент приобретает умение диагностировать готовность организации к цифровой трансформации и навык управления сопротивлениями изменениям в транспортной компании. |
| 3 | Заполнение опросного листа «Оценка силы организационной культуры в транспортной компании»<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навыки определения субъективных и объективных элементов организационной культуры, приоритетности и значимости отдельных функций в зависимости от типа организационной культуры, рекомендаций по разработке элементов организационной культуры и обязательных правил, рекомендаций – запретов для менеджера по персоналу при разработке и внедрении тех или иных элементов организационной культуры. |
| 4 | Тест для диагностики индивидуальных свойств, влияющих на межличностные отношения (Т. Лири)<br>В результате диагностики некоторых личных качеств студент получает навык оценки их влияния на поведение в организации и взаимоотношения с коллегами. |
| 5 | Структура организационной культуры в транспортной компании<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа поверхностного и подповерхностного уровней организационной культуры, организационной культуры как фактора эффективного взаимодействия между сотрудниками и управленческих инструментов, направленных на контроль усвоения организационной культуры. |
| 6 | Система и классификация организационных коммуникаций<br>В результате выполнения практического занятия студент развивает навык выявления и анализа различных видов коммуникаций, навык анализа основных классификационных признаков организационных культур, вероятных трудностей, возникающих при управлении коллективом со слабой / сильной организационной культурой и причин формирования многослойной организационной культуры, учится выделять цели различных видов коммуникаций. |
| 7 | Деловая игра «Социально-психологический климат в коллективе»<br>В результате работы над кейсом студент учится на конкретном примере определять наличие в коллективе субкультур, управлять организационными субкультурами, разрабатывать алгоритм взаимодействия с контркультурами и анализировать роль субкультур в организационной культуре. |
| 8 | Философия транспортной компании и организационная культура<br>В результате работы на практическом занятии студент на примере транспортных компаний учится анализировать взаимосвязь миссии и места, роли и значения организации в обществе, определять виды миссий, анализировать взаимосвязь миссии компании и девизов, анализировать корреляцию миссии и профиля деятельности организации и систему построения «дерева целей» организации. |
| 9 | Корпоративная книга как инструмент бренда работодателя<br>В результате работы на практическом занятии студент получает представление о функциях и задачах корпоративных книг в формировании организационной культуры, их применении в качестве инструмента создания дополнительного канала корпоративной рекламы. |
| 10 | Анализ ценностей функционирующих транспортных компаний<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык по анализу соответствия ценностей транспортных компаний и специфики их деятельности,а также навык по определению универсальных и специфических ценностей. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 11 | Практическое упражнение «Ценностные установки»<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык определения источников и путей формирования ценностей организации, принципов, заложенных в основе формирования единой системы ценностей, особенностей формирования культуры организации через анализ ценностных разработок<br>, соотношения между собой ценностей, целей, миссии организации и стратегического управления персоналом<br>и методов приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании. |
| 12 | Деловая игра «Разработка обряда или ритуала»<br>В результате выполнения практического задания студент получает опыт работы в команде и разработки обряда или ритуала, который направлен на решение определенной задачи. |
| 13 | Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций транспортной компании<br>В результате работы на практическом занятии студент учится на примере транспортной компании определять виды традиций, анализировать влияние героев и легенд организации на организационную культуру, придумывать девизы и слоганы организации и анализировать символику организации как элемент взаимодействия с клиентами. |
| 14 | Практическое упражнение «Нормы поведения»<br>В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навыки анализа существующих в организации норм поведения. |
| 15 | Деловая игра «Ярмарка вакансий»<br>В результате работы на практическом занятии студент формирует профессиональные навыки отбора персонала и самопрезентации, а также повышение профессиональной самооценки. |
| 16 | Практическое упражнение «Анализ рабочих документов»<br>В результате работы на практическом занятии студент отрабатывает навыки поддержания организационной культуры на конкретных примерах, анализируя корпоративный кодекс поведения и кредо организации. |
| 17 | Диагностика этапов жизненного цикла организации на примере транспортной компании<br>В результате работы на практическом занятии студент получает представление об основных этапах жизненного цикла организации на примере транспортной компании, приобретает практические навыки диагностики и анализа на конкретных примерах. |
| 18 | Определение типа организационной культуры транспортной компании с применением различных типологий<br>В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навыки диагностики транспортных компаний с целью определения типа организационной культуры, используя разные типологии. |
| 19 | Культура безопасности как элемент организационной культуры транспортной компании<br>На практическом заняти рассматриваются подходы к созданию культуры безопасности в транспортных компаниях. Участники изучат международные стандарты и лучшие практики в области безопасности движения, методы формирования поведенческих паттернов, способствующих безопасной работе. Особое внимание уделяется системе коммуникации и обучения, направленной на развитие ответственности за безопасность у каждого сотрудника - от рядового сотрудника до топ-менеджера. Разбираются кейсы внедрения программ "нулевого травматизма" и их влияние на операционные результаты. В результате работы на практическом занятии студент приобретает навык разработки и внедрения программы развития культуры безопасности и навык проведения аудита корпоративной культуры безопасности. |
| 20 | Диагностика транспортной компании с применением опросника OCAI<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык диагностики транспортной |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| | компании с использованием опросника OCAI и построения текущего и предпочтительного профилей организационной культуры. |
| 21 | Практическое упражнение «Факторы мотивации»<br>В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навык поиска, установления и использования приоритетного ранжирования факторов мотивации сотрудника. |
| 22 | Привлечение и удержание талантов в транспортной компании<br>Практическое занятие посвящено связи внутренней культуры и внешнего имиджа транспортной компании как работодателя. Участники изучат, как сильная организационная культура становится конкурентным преимуществом на рынке труда. Рассматриваются методы интеграции культурных ценностей в процесс рекрутинга (от формулировок в вакансиях до интервью по ценностям), адаптации новичков и программ удержания ключевых специалистов. Разбираются инструменты для измерения лояльности и работы с отзывами на сайтах-отзовиках. В результате практического занятия студент получает навык оценки влияния организационной культуры на показатели текучести кадров и вовлеченности и навык интеграции ценностей компании в процессы подбора и адаптации персонала. |
| 23 | Практическое упражнение «Анкета по диагностике готовности организации и менеджмента к изменениям»<br>В результате работе на практическом занятии студент учится анализировать готовность сотрудников к изменениям в компании, находить вероятные причины сопротивления коллектива и определять возможные способы урегулирования недопонимания. |
| 24 | Практическое упражнение «Процесс социализации»<br>В результате работы на практическом занятии студент получает навык разработки мероприятий для эффективного проведения процесса адаптации и социализации новых сотрудников с целью создания лояльного отношения к компании и уменьшения текучести кадров. |
| 25 | Формирование организационной культуры транспортной компании, преобразования и изменения в компании<br>В результате работы на практическом занятии студент получает представление о сущности организационной культуры, о том как осуществляются преобразования и изменения в транспортной компании, какие возникают проблемы в процессе внедрения преобразований и как их преодолевать. В результате практического занятия приобретает практические навыки использования методов её формирования. |
| 26 | Управление культурными изменениями в условиях цифровой трансформации транспорта<br>Практическое занятие посвящено управлению изменениями организационной культуры в контексте цифровизации транспортной отрасли. Участники изучат методы преодоления сопротивления изменениям, связанным с внедрением новых технологий (телематика, ERP-системы, автоматизация). Рассматриваются подходы к формированию культуры инноваций, непрерывного обучения и адаптивности. Особое внимание уделяется созданию цифровой культуры и развитию цифровых компетенций сотрудников в транспортных компаниях. Студенты получают навыки управления сопротивлениями изменениям в транспортной компании и умение диагностировать готовность организации к цифровой трансформации. |
| 27 | Лидерство и организационная культура в транспортных компаниях<br>В результате работы на практическом занятии студент анализирует роль руководителя в формировании организационной культуры транспортной компании, учится определять показатели культуры личности, наиболее значимые для руководителя, разрабатывать принципы взаимодействия с неформальным лидером. |
| 28 | Оценка эффективности организационных решений на примере транспортной компании<br>В результате выполнения практического задания студент приобретает навыки оценки уровня, |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| | качества, эффективности управления в транспортной компании (объединении, отделе). На основе результатов тестирования учится разрабатывать предложения по повышению эффективности управления. |
| 29 | Практическое упражнение «Разработка способов воздействия на человека»<br>В результате работы на практическом занятии студент учится анализировать причины поведения сотрудника, разрабатывать способы воздействия в зависимости от выявленных причин для изменения его поведения. |
| 30 | Применение Agile – подхода в управлении проектом<br>В результате выполнения практического задания студент получает навык применения Agile - подхода при выполнении проекта, анализирует отличия от каскадного подхода. |
| 31 | Корпоративное обучение в транспортной компании<br>В результате работы на практическом занятии студент изучает методы обучения сотрудников и анализирует влияние разных типов обучающих мероприятий на развитие организационной культуры в транспортной компании. |
| 32 | Аудит и оценка эффективности организационной культуры транспортной компании<br>Практическое занятие фокусируется на создании системы регулярного мониторинга и оценки организационной культуры. Участники изучат, как связать культурные показатели с бизнес-метриками: безопасностью, производительностью, клиентской удовлетворенностью, финансовыми результатами. Практикум включает разработку системы регулярных замеров (пульс-опросы, фокус-группы), создание дашбордов для руководства, а также методику планирования корректирующих действий и календаря культурных мероприятий на основе полученных данных. В результате практического занятия студенты приобретают навык разработки и внедрения системы регулярного мониторинга организационной культуры и навык анализа данных и подготовки отчетов, демонстрирующих влияние культуры на бизнес-результаты. |

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы |
|---|---|
| 1 | Подготовка к практическим занятиям. |
| 2 | Работа с литературой. |
| 3 | Самостоятельное изучение тем дисциплины. |
| 4 | Подготовка к промежуточной аттестации. |
| 5 | Подготовка к текущему контролю. |

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

| № п/п | Библиографическое описание | Место доступа |
|---|---|---|
| 1 | Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 167 с. — (Высшее | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537129 |

| | | |
|---|---|---|
| | образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный | (дата обращения: 01.04.2024). |
| 2 | Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536208 (дата обращения: 01.04.2024). |
| 3 | Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536846 (дата обращения: 01.04.2024). |

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Поисковые системы Yandex, Mail (http:/yandex.ru/, http:/mail.ru/);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (http:/www.ecsocman.edu.ru/);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru);

Административно-управленческий портал (http://www.aup.ru/books/i002.htm);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (http://akeu.ru).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

ассистент кафедры «Управление производством и кадровое обеспечение транспортного комплекса» А.Д. Корсаков

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян