



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра Менеджмента в строительстве

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник учебно-методического управления  
\_\_\_\_\_ С.В. Михайлов  
«29» июня 2021 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Менеджмент в строительстве

направление подготовки/специальность 38.04.02 Менеджмент

направленность (профиль)/специализация образовательной программы Логистический менеджмент в строительстве

Форма обучения очная

Санкт-Петербург, 2021

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

изучение и освоение студентами основных понятий и узловых вопросов современного управления, овладение основными практическими навыками в этой области, формирование профессионального мышления, способствующего пониманию сущности процессов управления.

- ознакомление студентов с наиболее важными вопросами управления;
- формирование у студентов современного управленческого мышления;
- знакомство с классическими и современными теориями управления;
- выработка практических навыков анализа и решения управленческих проблем;
- изучение методов управления организацией и практических способов их применения.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения ОПОП
ПК-1 Способен осуществлять стратегическое управление логистическими процессами	ПК-1.1 Разрабатывает проект логистической стратегии организации и проект отдельных стратегических решений по управлению логистической деятельностью	<b>знает</b> сущность и содержание проекта логистической стратегии организации, и проект отдельных стратегических решений по управлению логистической деятельностью <b>умеет</b> формировать проект логистической стратегии организации и проект отдельных стратегических решений по управлению логистической деятельностью <b>владеет навыками</b> методами разработки проекта логистической стратегии организации и проект отдельных стратегических решений по управлению логистической деятельностью
ПК-2 Способен принимать оптимальные решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	ПК-2.1 Проводит оценку требования строительного производства к обеспечению трудовыми, материально-техническими и финансовыми ресурсами	<b>знает</b> сущность и содержание основных ресурсов строительного производства <b>умеет</b> проводить оценку строительного производства с позиций трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов <b>владеет навыками</b> методикой оценки строительного производства с позиций трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов

ПК-2 Способен принимать оптимальные решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	ПК-2.2 Разрабатывает варианты решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	<b>знает</b> возможные варианты решения по управлению логистическими процессами в строительной организации <b>умеет</b> разрабатывать варианты решения по управлению логистическими процессами в строительной организации <b>владеет навыками</b> методами разработки решений по управлению логистическими процессами в строительной организации
ПК-2 Способен принимать оптимальные решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	ПК-2.3 Разрабатывает критерии принятия решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	<b>знает</b> критерии принятия решения по управлению логистическими процессами в строительной организации <b>умеет</b> формировать критерии принятия решения по управлению логистическими процессами в строительной организации <b>владеет навыками</b> методами разработки критерий принятия решения по управлению логистическими процессами в строительной организации
ПК-2 Способен принимать оптимальные решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	ПК-2.4 Осуществляет выбор решения по управлению логистическими процессами в строительной организации	<b>знает</b> возможные решения по управлению логистическими процессами в строительной организации <b>умеет</b> подбирать решения по управлению логистическими процессами в строительной организации <b>владеет навыками</b> методами выбора решений по управлению логистическими процессами в строительной организации

### 3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина (модуль) включена в Блок «Дисциплины, модули» Б1.В.02 основной профессиональной образовательной программы 38.04.02 Менеджмент и относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

№ п/п	Предшествующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Методы исследований в менеджменте	ОПК-3.1, ОПК-5.1, ОПК-5.2
2	Организация и управление строительным производством	ПК-2.1, ПК-1.2

Методы исследований в менеджменте

Организация и управление строительным производством

Обучающийся перед началом освоения дисциплины должен уметь осуществлять выбор методов или моделей принятия и реализации организационно-управленческого решения, соответствующего содержанию профессиональной задачи инструментария обработки и анализа данных, современных информационных технологий, выполнять экономические расчеты на основе методов формирования оплаты труда, определения себестоимости и ценовой политики, оценки эффективности производственной деятельности с целью принятия управленческого решения

№ п/п	Последующие дисциплины	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3, УК-1.4, УК-1.5, УК-1.6, УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4, УК-4.1, УК-4.2, УК-4.3, УК-4.4, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-2.1, ОПК-2.2, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3, ОПК-5.1, ОПК-5.2, ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-4.1, ПК-4.2, ПК(Ц)-1.1, ПК(Ц)-1.2, ПК(Ц)-1.3, ПК(Ц)-1.4, ПК(Ц)-1.5
2	Маркетинг взаимоотношений	ОПК-3.3, ОПК-4.3

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Вид учебной работы	Всего часов	Из них часы на практическую подготовку	Семестр
			2
<b>Контактная работа</b>	48		48
Лекционные занятия (Лек)	16	0	16
Практические занятия (Пр)	32	6	32
<b>Иная контактная работа, в том числе:</b>	0,5		0,5
консультации по курсовой работе (проекту), контрольным работам (РГР)	1		1
контактная работа на аттестацию (сдача зачета, зачета с оценкой; защита курсовой работы (проекта); сдача контрольных работ (РГР))	0,25		0,25
контактная работа на аттестацию в сессию (консультация перед экзаменом и сдача экзамена)	0,25		0,25
<b>Часы на контроль</b>	26,75		26,75
<b>Самостоятельная работа (СР)</b>	67,75		67,75
<b>Общая трудоемкость дисциплины (модуля)</b>			
<b>часы:</b>	144		144
<b>зачетные единицы:</b>	4		4

**5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

5.1. Тематический план дисциплины (модуля)

№	Разделы дисциплины	Семестр	Контактная работа (по учебным занятиям), час.						СР	Всего, час.	Код индикатора достижения компетенции
			лекции		ПЗ		ЛР				
			всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку	всего	из них на практическую подготовку			
1.	1 раздел. Сущность менеджмента в строительстве										
1.1.	Сущность менеджмента	2	2		2	2			8	12	ПК-1.1, ПК-2.1, ПК-2.2
1.2.	Основные функции управления	2	2		2	2			8	12	ПК-2.1, ПК-2.3
1.3.	Связующие процессы в менеджменте	2	2		4	2			6	12	ПК-2.1, ПК-2.3, ПК-2.4
1.4.	Современные технологии управления	2	2		4				8	14	ПК-2.1
2.	2 раздел. Среда менеджмента										
2.1.	Руководитель в системе менеджмента	2	2		6				6	14	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4
2.2.	Руководство, власть и лидерство	2	2		6				6	14	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.4
2.3.	Корпоративная культура	2	2		4				10	16	ПК-2.1, ПК-2.3, ПК-2.4
2.4.	Социальная ответственность организации	2	2		4				15,75	21,75	ПК-2.2
3.	3 раздел. Иная контактная работа										
3.1.	Курсовая работа	2								1,25	ПК-1.1, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4
4.	4 раздел. Контроль										
4.1.	Экзамен	2								27	ПК-1.1, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4

#### 5.1. Лекции

№ п/п	Наименование раздела и темы лекций	Наименование и краткое содержание лекций
-------	------------------------------------	--

1	Сущность менеджмента	Сущность и содержание менеджмента 1.Основные понятия в области менеджмента 2.Обеспечение эффективности деятельности организации. 3.Участники строительства и формы их объединений. 4.Организационные структуры управления в строительном производстве.
2	Основные функции управления	Основные функции менеджмента 1.Законы менеджмента. 2.Характеристика закономерностей менеджмента. 3.Принципы менеджмента. 4.Функции менеджмента: планирование, организация, регулирование, координация, мотивация, контроль.
3	Связующие процессы в менеджменте	Связующие процессы в менеджменте 1.Управленческие операции. 2.Управленческие процедуры. 3. Информационное обеспечение управленческих решений. 4.Коммуникации, их цели, классификация информации управления.
4	Современные технологии управления	Современные технологии управления Современные технологии управления Понятие технологии управления, принципы и современные инструменты
5	Руководитель в системе менеджмента	Руководитель в системе менеджмента 1.Требования к личности руководителя. 2.Делегирование, ответственность и полномочия. 3.Оценка руководителей и их профессиональный рост. 4.Деловая этика и поведение руководителя
6	Руководство, власть и лидерство	Руководство, власть, лидерство 1.Лидерство. Стиль руководства. 2.Власть и личное влияние. 3.Способы влияния на подчиненных. 4.Содержательные теории мотивации (иерархия потребностей А. Маслоу, теория ожидания В. Врума, теория потребностей Д. Макклелланда, теория справедливости, двухфакторная теория Ф. Герцберга, комплексная модель Портера- Лоулера)
7	Корпоративная культура	Сущность корпоративной культуры 1.Управление трудовыми ресурсами: понятие и подходы. 2. Методология управления трудовыми ресурсами. 3. 4.Технология управления. Кадровая служба предприятия
8	Социальная ответственность организации	Социальная ответственность организации Мотивация персонала в организации 2..Сущность управленческих решений и их характеристики. 3. Основные способы распределения причин возникновения проблем. 4.Методы менеджмента: экономические методы: административно-правовые методы, социально-психологические методы.

## 5.2. Практические занятия

№ п/п	Наименование раздела и темы практических занятий	Наименование и содержание практических занятий
-------	--	--

1	Сущность менеджмента	Сущность и содержание менеджмента Обсуждение темы занятия
2	Основные функции управления	Функции менеджмента Обсуждение докладов, опрос
3	Связующие процессы в менеджменте	Связующие процессы в менеджменте Тест, решение задач
4	Современные технологии управления	Современные технологии управления Опрос. Обсуждение докладов
5	Руководитель в системе менеджмента	Руководитель в системе менеджмента Решение задач
6	Руководство, власть и лидерство	Руководство, власть и лидерство Тестирование
7	Корпоративная культура	Формирование и развитие корпоративной культуры Решение практических задач
8	Социальная ответственность организации	Социальная ответственность организации Обсуждение практических ситуаций

### 5.3. Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины и темы	Содержание самостоятельной работы
1	Сущность менеджмента	Современные теории менеджмента Подготовка к теме занятия
2	Основные функции управления	Специфические функции менеджмента подготовка по теме занятия
3	Связующие процессы в менеджменте	Связующие процессы в менеджменте подготовка по теме занятия
4	Современные технологии управления	Современные подходы менеджмента подготовка к теме занятия
5	Руководитель в системе менеджмента	Руководитель в системе менеджмента Подготовка по теме занятия
6	Руководство, власть и лидерство	Руководство, власть и лидерство подготовка по теме занятия
7	Корпоративная культура	Формирование корпоративной культуры Подготовка по теме занятия
8	Социальная ответственность организации	Этика и деловой этикет Подготовка по теме занятия

## 6. Методические материалы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Методические рекомендации призваны помочь студентам организовать самостоятельную работу при изучении курса: с материалами лекций и семинарских занятий, литературы по общим и специальным вопросам. Самостоятельная работа студента должна опираться на сформированные навыки и умения, приобретенные во время обучения. Слушатель должен стремиться повысить уровень самостоятельности. Составляющим компонентом его работы должно стать творчество. Работая с литературой по теме семинара, делайте выписки текста, содержащего характеристику или комментарии уже знакомого вам источника. После чего вернитесь к тексту документа (желательно полному) и проведите его анализ уже в контексте изученной исследовательской литературы. Возникающие на каждом этапе работы мысли следует записывать. Анализ документа следует сделать составной частью проработки вопросов семинара и выступления студента на занятии. Общее знание проблемы, обсуждаемой на семинарском занятии, должно сочетаться с глубоким знанием источников. Некоторые вопросы раскрываются через заслушивание на семинарах докладов и сообщений, подготовленных студентами.

Умение работать с литературой означает научиться осмысленно пользоваться источниками. Прежде чем приступить к освоению научной литературы, рекомендуется чтение учебников и учебных пособий. Существует несколько методов работы с литературой. Один из них – самый известный – метод повторения: прочитанный текст целесообразно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются. Наиболее эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно произвести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения. Изучение научной, учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

## 7. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

### 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код и наименование индикатора контролируемой компетенции	Вид оценочного средства
1	Сущность менеджмента	ПК-1.1, ПК-2.1, ПК-2.2	тест
2	Основные функции управления	ПК-2.1, ПК-2.3	обсуждение, опрос
3	Связующие процессы в менеджменте	ПК-2.1, ПК-2.3, ПК-2.4	тест, решение задач
4	Современные технологии управления	ПК-2.1	Опрос. Доклады
5	Руководитель в системе менеджмента	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4	Решение задач
6	Руководство, власть и лидерство	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.4	Тест
7	Корпоративная культура	ПК-2.1, ПК-2.3, ПК-2.4	Решение задач
8	Социальная ответственность организации	ПК-2.2	Обсуждение практических ситуаций
9	Курсовая работа	ПК-1.1, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4	Курсовая работа



10	Экзамен	ПК-1.1, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-2.4	Ответ на вопросы билета, выполнение задания
----	---------	--	---

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля успеваемости, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Для проверки сформированности индикаторов компетенций: ПК-1.1, ПК-2.1., ПК-2.2., ПК-2.3., ПК-2.4.

№1 Проблемная задача:

Указ Петра I от января 1723 года

«Повелеваю хозяина Тульской фабрики Корнилу Белоголазова бить кнутом и сослать на работу в монастыри. Понеже он, подлец, осмелился войску Государства продавать негодные пищали и фузеи. Старшину альдермалов Фрола Фукса бить кнутом и сослать в Азов. Пусть не ставит клейма на плохие ружья. Приказано Оружейной канцелярии из Петербурга переехать в Тулу и денно и ночью блюсти исправность ружей. Пусть дьяки и подьячие смотрят, как альдермалы клейма ставят, буде сомнение возьмет, самим проверить и осмотром и стрельбою. А два ружья каждый месяц стрелять, пока не испортятся. Буде заминка в войске приключаться при сражении по недогляду, бить оных кнутьями нещадно по оголенному месту. Хозяину 25 кнутов и пени по червонцу за одно ружье. Старшине альдермалу – бить до бесчувствия. Старшего дьяка отдать в унтер-офицеры. Дьяка отдать в писари. Подьячего лишить воскресной чарки сроком на один год. Новому хозяину Ружейной фабрики Демидову повелеваю построить дьякам и подьячим избы не хуже хозяйской были, буде хуже, пусть Демидов не обижаются, повелеваю живота лишить.»

Задание

Студенты должны построить структурную схему системы управления качеством на базе анализа ситуационной задачи (необходимо построить систему управления качеством на базе ключевых слов).

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если решения соответствуют сформулированным в кейсе вопросам, присутствует оригинальность решения и применимость его на практике.
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если решения не соответствуют сформулированным в кейсе вопросам, отсутствует оригинальность решения и применимость его на практике.

Разноуровневые задачи (задания)

Задача № 1

Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Петрова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвернул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для фирмы «Шмидт и К». С большим трудом мастер перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов. Так как мастер Петров не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа фирмы «Шмидт и К».

Вопросы:

1. Кто виноват в сложившейся ситуации?
2. Какой принцип управления был нарушен в данной ситуации?

Задача 2.

На предложение мастера производственной мастерской доделать начатую работу во внеурочное время работница потребовала у него гарантированной дополнительной оплаты сверх положенного по закону. Мастер пришел за советом к вышестоящему руководителю (начальник цеха), где было решено, что мастер должен отказать работнице в необоснованных требованиях. Спустя некоторое время вышестоящий руководитель подошел к работнице и спросил, когда будет

выполнена работа. Последовал вопрос: «А сколько я за это буду иметь» Вынув из кармана бумажник, руководитель протянул его работнице со словами: «Берите сколько надо». Последовало замешательство, затем слова: «Я так не могу»- «А я по-другому не могу, так как Вы, очевидно, забыли, что здесь не частное, а государственное предприятие». На другой день об этом узнал весь цех, что практически полностью исключило инциденты подобного рода. Все знали, что добросовестный труд будет по достоинству оценен, в том числе и материально, но вне зависимости от того, когда он будет выполнен.

Вопросы. 1. Какой метод управления использовал начальник цеха при разрешении данной проблемы? 2. Какой принцип управления был выполнен, и каким руководителем? 3. Правильно ли поступил мастер, вынося вопрос на вышестоящий уровень управления?

Задача 3.

Два руководителя вели разговор о значении «цели» в процессе управления.

Молодой руководитель Алексей Яковлев поделился своими соображениями:

— Единственные объективные цели в управлении - это цели индивида, все остальные цели - производные от них.

— Нет, Алексей! Я с тобой не согласен, - возразил опытный, старший по возрасту руководитель Олег Петрович Лузгин.

- Первостепенное значение для общества имеют цели деловой организации, так как с ними связано удовлетворение потребностей общества. Цель организации — отправной пункт для упорядочения отношений субъекта и объекта управления и нормального функционирования системы управления.

Вопросы:

1. Кто прав в этом споре?

2. С чем связана эффективность цели?

а) с достижением цели организации;

б) с достижением индивидом личных целей внутри организации.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если решения соответствуют сформулированным в задачах вопросам, присутствует оригинальность решения и применимость его на практике.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если решения не соответствуют сформулированным в задачах вопросам, отсутствует оригинальность решения и применимость его на практике.

Тестовые задания

1. Менеджмент - это:

а) деятельность, направленная на координирование действий персонала организации;

б) деятельность, способствующая достижению желаемых результатов;

в) деятельность, направленная на рациональное использование ресурсов организации.

2. Образуйте пары из нижеследующих понятий:

Начальник цеха Оперативное управление

Генеральный директор Тактическое управление

Мастер Стратегическое управление

3. Управление как информационный процесс представляет собой:

а) передачу информации подчиненным;

б) получение информации от подчиненных;

в) получение информации от объекта управления и передачу информации к объекту управления;

г) кругооборот информации между управляющей и управляемой подсистемами управления.

4. Образуйте пары из нижеприведенных понятий:

Задача планирования -

Задача контроля -

Задача мотивации -

Задача организации -

Задача оперативного регулирования -  
построение оргструктуры организации  
побуждение сотрудников к эффективной деятельности  
постановка целей и определение путей их достижения  
сравнение желаемого и полученного результата  
устранение отклонений

5. Основные функции управления это:

- а) те, которые должны исполняться сотрудниками любой организации;
- б) функции, которые должны исполняться высшим руководством организации;
- в) функции, которые должны исполняться любым руководителем независимо от исполнения им специальной функции исполнения;
- г) функции, которые должны исполняться любым руководителем независимо от его статуса в организации и исполнения специальной функции управления.

6. Соедините понятия правого и левого столбца:

Управленческое решение	Предмет труда
Технические средства обработки информации	Результат труда
Опыт, навыки	Средства труда
Интеллектуальные способности	Информация о проблемах

7. Какое из нижеприведенных определений относится к принципам управления:

- а) это обособленная область управленческой деятельности;
- б) это основные правила управленческой деятельности;
- в) это способы достижения цели.

8. Внешняя среда организации делится на среды:

- а) прямого и косвенного воздействия;
- б) второстепенного и непосредственного воздействия;
- в) прямого и замедленного воздействия.

9. Под определением «это работа или часть ее, которая должна быть выполнена определенным образом и в определенный срок» понимается:

- а) технология;
- б) задача;
- в) мотивация;
- г) организация.

10. Анализ внешней среды это:

- а) определение демографических тенденций развития;
- б) учет действия правительства в деятельности фирмы;
- в) контроль за внешними факторами для определения возможностей и угроз для фирмы;
- г) организация работ по анализу рынка сбыта.

11. Определение сильных и слабых сторон организации нужно:

- а) для того, чтобы лучше понимать что происходит;
- б) для соблюдения правильной технологии планирования;
- в) для осуществления результативного планирования;
- г) все вышперечисленное не верно.

7.3. Система оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении текущего контроля успеваемости

<p>Оценка «отлично» (зачтено)</p>	<p>знания:  - систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы;  - точное использование научной терминологии, систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы;  - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения:  - умеет ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин</p> <p>навыки:  - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций;  - владеет навыками самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации;  - применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий;  - грамотно обосновывает ход решения задач;  - безупречно владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач;  - творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активно участвует в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий</p>
<p>Оценка «хорошо» (зачтено)</p>	<p>знания:  - достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине;  - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой по дисциплине (модулю)</p> <p>умения:  - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку;  - использует научную терминологию, лингвистически и логически правильно излагает ответы на вопросы, умеет делать обоснованные выводы;  - владеет инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач</p> <p>навыки:  - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;  - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций;  - без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий;  - обосновывает ход решения задач без затруднений</p>

<p>Оценка «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<p>знания: - достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой; - использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок умения: - умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку; - владеет инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; - умеет под руководством преподавателя решать стандартные задачи навыки: - работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; - достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)</p>	<p>знания: - фрагментарные знания по дисциплине; - отказ от ответа (выполнения письменной работы); - знание отдельных источников, рекомендованных рабочей программой по дисциплине; умения: - не умеет использовать научную терминологию; - наличие грубых ошибок навыки: - низкий уровень культуры исполнения заданий; - низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций; - отсутствие навыков самостоятельной работы; - не может обосновать алгоритм выполнения заданий</p>

7.4. Теоретические вопросы и практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

7.4.1. Теоретические вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Концептуальные основы менеджмента.

2. Основные этапы развития теории менеджмента. Основные положения концепции А. Маслоу.

3. Характеристика системы «Инвестиционно-строительный комплекс» как объекта управления.

Особенности менеджмента в строительстве.

4. Управление как информационный и функциональный процесс.

5. Основные принципы менеджмента в строительстве.

6. Принципы эффективного управления А. Файоля.

7. Основные методы менеджмента в строительстве.

8. Современные подходы менеджмента в строительстве.

9. Определение и общие характеристики организаций.

10. Типы совместной деятельности в организации.

11. Сущность и особенности формальной и неформальной организации.

12. Понятие и составляющие внутренней среды организации.

13. Понятие и составляющие внешней среды организации.

14. Методы исследования внутренней и внешней среды организации.

15. Прогнозирование и планирование как функции менеджмента.

16. Организация как функция менеджмента.
17. Характеристика и сущность понятий «полномочия», «ответственность», «делегирование».
18. Сущность и содержание структуры управления.
19. Механические и органические организационные структуры управления организацией.
20. Сущность, достоинства и недостатки линейной структуры управления.
21. Сущность, достоинства и недостатки функциональной структуры управления.
22. Сущность, достоинства и недостатки линейно-функциональной структура управления.
23. Сущность, достоинства и недостатки дивизиональной структуры управления.
24. Сущность, достоинства и недостатки матричной структуры управления.
25. Мотивация как функция менеджмента. Сущность мотивационного процесса.
26. Мотивационная модель П.Лоулера.
27. Содержательные теории мотивации.
28. Процессуальные теории мотивации.
29. Контроль как функция менеджмента.
30. Процесс и виды контроля.
31. Понятие власти в менеджменте. Формы власти.
32. Теории лидерства.
33. Стили руководства.
34. Формы власти по классификации Дж. Френча и Б. Рэйвена.
35. Либеральный стиль руководства. Его достоинства и недостатки.
36. Авторитарный стиль руководства. Его достоинства и недостатки.
37. Демократический стиль руководства. Его достоинства и недостатки.
38. Понятие и компоненты организационной культуры.
39. Сущность и типы субкультур в организации.
40. Основные типы орг. культур по модели Р. Харрисона.
41. Основные типы орг. культур по модели Ч. Хэнди.
42. Основные типы орг. культур по модели К. Камерона и Р. Куинна.
43. Основные этапы формирования орг. культуры.
44. Методы поддержания орг. культуры.
45. Сущность и содержание коммуникационного процесса.
46. Процесс принятия решений.
47. Функции современных руководителей. Требования к качествам руководителя и их взаимосвязь с уровнем организационной иерархии.
48. Понятие конфликта, его объект и предмет.
49. Типологии и причины конфликтов в организации.
50. Управление конфликтами.
51. Управление организационными изменениями.
52. Социальная ответственность организации. Деловая этика.
53. Причины, обуславливающие важность «деловой этики» для успеха организаций?
54. Стратегическое планирование деятельности организации.

#### 7.4.2. Практические задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

##### Типовые задания

(для проверки сформированности индикатора достижения компетенции УК-2.3, УК-2.4)

##### Задача 1.

Ситуация 2. При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниваться от этого дела.

Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы,

начальник на эту уловку не попался.

Вопросы.

1. Обоснован ли на ваш взгляд был отказ начальника цеха мастеру Иванову?
2. Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру Иванову?
3. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванов, обращаясь к начальнику цеха?

Ситуация 3. Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Петрова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвернул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для фирмы «Шмидт и К».

С большим трудом мастер перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов.

Так как мастер Петров не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа фирмы «Шмидт и К».

Вопросы.

1. Кто виноват в сложившейся ситуации?
2. Какой принцип управления был нарушен в данной ситуации?

Ситуация 4. Главный специалист Коновалов дает двум руководителям отделов задание - позаботиться о том, чтобы сроки поставок фирме «Хорнеман и К0» были выдержаны. Оба активно включаются в дело, причем друг с другом не советуются, так как каждый ведет свою линию по устранению проблем со сроками.

Работники производственного отдела, задержанные разноречивыми указаниями, высказывают свое недовольство Коновалову, который отчитал обоих. В результате отношения между двумя руководителями отделов испортились.

Вопросы.

1. Назовите виновников создавшегося положения.
2. Что, по Вашему мнению, мешало руководителям отделов согласовать свои действия?

Ситуация 5. На предложение мастера производственной мастерской доделать начатую работу во внеурочное время работница потребовала у него гарантированной дополнительной оплаты сверх положенного по закону. Мастер пришел за советом к вышестоящему руководителю (начальник цеха), где было решено, что мастер должен отказать работнице в необоснованных требованиях. Спустя некоторое время вышестоящий руководитель подошел к работнице и спросил, когда будет выполнена работа. Последовал вопрос: «А сколько я за это буду иметь?» Вынув из кармана бумажник, руководитель протянул его работнице со словами: «Берите сколько надо». Последовало замешательство, затем слова: «Я так не могу»- «А я по-другому не могу, так как Вы, очевидно, забыли, что здесь не частное, а государственное предприятие». На другой день об этом узнал весь цех, что практически полностью исключило инциденты подобного рода. Все знали, что добросовестный труд будет по достоинству оценен, в том числе и материально, но вне зависимости от того, когда он будет выполнен.

Вопросы.

1. Какой метод управления использовал начальник цеха при разрешении данной проблемы?
2. Какой принцип управления был выполнен, и каким руководителем?
3. Правильно ли поступил мастер, вынося вопрос на вышестоящий уровень управления?

3. Практическое задание «SWOT-анализ». Провести по группам следующих организаций: государственный университет, строительная компания, коммерческий банк, саморегулируемая организация.

- 1 этап: Составление списков сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Заполнить

матрицу SWOT.

2 этап: Определение полей пограничных стратегий.

Поле СИВ – каким образом при помощи сильных сторон в максимальной мере использовать имеющиеся возможности.

Поле СЛВ – каким образом за счет возможностей компенсировать слабые стороны компании.

Поле СИУ – каким образом за счет сильных сторон избежать назревающих угроз.

Поле СЛУ – что делать, если события будут развиваться в крайне неблагоприятном направлении?

Заполнить форму SWOT.

3 Этап: опишите три варианта сценариев:

Оптимистический: что следует делать «в идеале». Каким образом правильно распорядиться ресурсами компании и какие поступления и результаты можно прогнозировать при условии отсутствия неблагоприятных факторов.

Пессимистический: на что следует рассчитывать в худшем случае, если произойдут все реально вероятные неблагоприятные события. Каким образом перераспределять ресурсы и потоки, какие результаты можно прогнозировать.

Реалистический: какими должны быть действия руководства и сотрудников компании при наиболее вероятном стечении обстоятельств.

#### 4. Практические задания по разделу «Типы совместной деятельности»

Вариант 1. Совместно-последовательный тип деятельности - передача распоряжения по цепочке.

1. Одному из участников передается вне помещения устное распоряжение высокой степени сложности. Например: «Вашему сотруднику следует обратиться к представителю отдела сбыта конкурирующей компании, чтобы передать в соответствующий отдел нашей фирмы информацию об их претензиях к нашему субподрядчику для пересмотра действующей договорённости с последним Советом Директоров нашей фирмы. Этим должен заняться курьер отдела, свободный от прочих персональных поручений, но хорошо известный сотрудникам конкурирующей фирмы».

2. Далее участнику даётся инструкция: Точно понять распоряжение. Возможны дополнительные вопросы и повторение распоряжения. Устно передать распоряжение следующему участнику, при необходимости переформулировав его для наилучшего понимания. Передать следующему участнику инструкцию. Записать свой авторский «отредактированный» вариант распоряжения.

3. После выполнения передачи распоряжения всеми участниками друг другу и последним участником обратно первому участнику, записи собираются и нумеруются в порядке прохождения. Производится анализ ошибок в понимании и передаче распоряжения.

4. Далее группе предлагается выбрать или сформулировать заново оптимальный вариант распоряжения более доступного для понимания, чем исходное распоряжение, но при условии сохранения исходной задачи.

Вариант 2. Совместно-взаимодействующий тип деятельности – коллективное осмысление и адаптация текста высокой степени сложности. Аналогичный по сложности текст зачитывается перед аудиторией, или демонстрируется письменно.

Например: В настоящее время принято считать, что шаги вперед, совершаемые в ходе эволюции, обеспечиваются естественным отбором, оперирующем на фоне самосохраняющихся вариаций, образуемом генетикой популяции, и дифференцированно поддерживающим некоторые из этих вариаций за счет других. Запас вариаций пополняется как за счет мутаций, порождающих новые полуустойчивые молекулярные структуры в генетическом материале, так и за счет новых сочетаний существующих генов. Рассматриваемые как улучшения, никакие из этих вариаций не имеют априорной гарантированности, и ни одна из них не имеет статуса истины или аналитического вывода. Любая степень обоснования, какой они могут обладать, вытекает из различных степеней выживания в ходе процесса эволюции.

Затем даётся инструкция:

1. Индивидуально переформулировать текст в более доступный для понимания вариант, чем исходный, но при условии сохранения исходного смысла. Записать его.

2. В результате дискуссионного обсуждения в паре со своим партнёром выбрать или синтезировать оптимальный вариант. Записать его.



3. В результате дискуссионного обсуждения в группах по 5-7 человек выбрать или синтезировать оптимальный вариант. Записать его

4. Выбрать в группе или сформулировать заново оптимальный вариант текста, более доступного для понимания, чем исходный, но при условии сохранения исходного смысла.

Вариант 3. Совместно-индивидуальный тип деятельности – составление осмысленного текста в индивидуальном порядке.

1. Каждому из участников дается набор карточек, содержащих слова и словосочетания из нижеследующего текста, с помощью которых они должны в индивидуальном порядке составить текст из 2-3 фраз, связанных между собой по смыслу.

2. Полученные тексты зачитываются перед аудиторией.

3. Зачитывается исходный вариант.

4. Из полученных вариантов выбирается текст, наиболее близкий к исходному варианту.

Например: Исходный текст: Как вы знаете, завтра произойдет солнечное затмение, а это бывает не каждый день. Соберите личный состав в 5 часов на плацу, в походной одежде. Они смогут наблюдать это редкое явление, а я дам им необходимые объяснения. Если будет идти дождь, то наблюдать будет нечего, в таком случае оставьте людей в казарме.

5. Деловая игра: «Строительство Зин Обелиска»

Задание: Участникам поровну раздаются бланки с разрозненной информацией. Каждый участник не вправе показывать свои листочки другим игрокам и не вправе что-либо записывать. Можно делиться информацией устно. Необходимо как можно быстрее подсчитать, на какой день атлантианской недели будет закончено строительство Зин Обелиска.

Информация: 1. Основной единицей измерения времени в Атлантиде является день. 2. Атлантианский день подразделяется на Шлибы и Понки. 3. Длина Зин Обелиска 10 метров. 4. Высота Зин Обелиска 30 метров. 5. Ширина Зин Обелиска 5 метров. 6. Зин Обелиск построен из каменных блоков. 7. Каждый блок имеет объем 30 кубических дециметров. 8. Дециметр равен одной десятой метра. 9. Первый день Атлантианской недели называется Днем Воды. 10. Второй день Атлантианской недели называется Днем Нептуна. 11. Третий день Атлантианской недели называется Днем Акулы. 12. Четвертый день Атлантианской недели называется Днем Русалки. 13. Пятый день Атлантианской недели называется Днем Штиля. 14. В Атлантианской неделе пять дней. 15. Рабочий день длится 9 Шлибов. 16. Каждому работающему положены периоды отдыха в течение рабочего дня, составляющие в целом 16 Понков. 17. В Шлибе 8 Понков. 18. Каждый работающий кладет по 150 блоков за Шлиб. 19. В любое время, когда идет работа, на строительстве находится бригада из 9 человек на рабочем месте. 20. Один член каждой бригады выполняет религиозные обязанности и не кладет блоки. 21. День Штиля — нерабочий день. 22. Кубитт это куб, все стороны которого равны одному Мегалитическому Ярду. 23. Один метр равен одному Мегалитическому Ярду. 24. Зин сделан из зеленых блоков. 25. Зеленый цвет имеет особое религиозное значение в День Русалки. 26. Каждая бригада включает двух женщин. 27. Работа начинается в первый день Атлантианской недели. 28. Только одна бригада работает на строительстве Зин Обелиска.

4. На основе исходных данных определить факторы внешней и внутренней среды организации:

1. Организационная культура

2. Потребители

3. Уровень образования населения, обеспечение объектами культуры

4. Объединенный показатель качества подготовки специалистов, поступающих в организацию

5. Акционеры

6. Демократические преобразования, количество политических фракций

7. Структура организации

8. Поставщики

9. Темпы инфляции, дефицит бюджета, конкурентоспособность страны, уд. вес частной собственности, уровень развития финансовой системы страны

10. Технология
11. Удельный вес числа ученых в численности работающих страны
12. Конкуренты
13. Законодательство по налоговой системе и внешнеэкономической деятельности
14. Физико-географические условия (климатические факторы, оценка основных природных ресурсов страны и ее место в мировом сообществе, извлечение из недр природных ресурсов интенсивность по отношению к общим запасам и степень извлечения)
15. Миграция населения
16. Местные органы управления
17. Демографическая обстановка
18. Правительственные органы
19. Союзы и общества
20. Уровень компьютеризации страны
21. Экологические факторы
22. Продолжительность жизни населения.
23. Способ выполнения работы.
24. Количество забастовок с числом участников более 100 в стране
25. Прогноз изменения уровня доходов населения
26. Контакты с агентствами по оказанию маркетинговых услуг
27. Количество горячих точек в мире
28. Построение системы управления на предприятии
29. Затраты в бюджете страны на поддержание экосистемы страны
30. Удельный вес изобретений и патентов страны в фонде мирового сообщества
31. Связи с кредитно-финансовыми учреждениями
32. Показатель качества информации, поступающей на предприятие
33. Качество прокурорского надзора за соблюдением федеральных правовых актов

#### 5. Ситуации для анализа

Ситуация 1. Концерн «Энергия». Успешный вариант конверсии и вхождения в рынок крупного предприятия продемонстрировал воронежский концерн «Энергия». За шесть лет он удвоил выпуск продукции, утроил объемы научноисследовательских и опытно-конструкторских работ, в 4 раза и более увеличил производство товаров народного потребления. Концерну удалось сохранить темпы жилищного и социального строительства, своими силами им был построен кирпичный завод. Все это было осуществлено при неизменной численности работающих. В концерне «Энергия» задумались над неизбежностью конверсии раньше других. Не пользуясь льготами, положенными «чистым» оборонщикам, коллектив концерна был вынужден постоянно решать проблему выживания. Годы ушли на разработку и реализацию комплексной программы, за основу которой были взяты известные направления мировой экономической науки. Первым серьезным шагом в реорганизации концерна стало формирование научно-производственных комплексов (НПК). Для промышленности России создание НПК на базе конструкторских отделов и производственных цехов - не новинка. Однако в концерне «Энергия» довели эту идею до логического завершения, объединив научные, производственные и экономические интересы. НПК занялись маркетингом: изучением спроса; разработкой, производством и сбытом продукции. В концерне образовано 20 НПК. На них легла основная тяжесть перехода с военной продукции на мирную, и они справились с этой задачей. В 1989 г. концерн выступил инициатором создания и учредителем коммерческого банка «Энергия». Открытие банка решило проблему финансовой самостоятельности подразделений концерна. Работники концерна стали получать зарплату через свой банк, а это позволило внедрить систему самокредитования. Ведь далеко не все работники берут зарплату со своих счетов полностью, и невостребованные суммы можно пустить в оборот. Поэтому резко (в 5 раз) сократился удельный вес кредитов Госбанка РФ. Концерн «Энергия» отказался от традиционной вертикальной (линейнофункциональной) структуры управления производством. Сейчас в нем более 100 экономически и юридически самостоятельных предприятий. Различна численность их работников, разнообразны формы собственности. В целом «Энергия» – акционерное общество закрытого типа. Более 80% работников стали совладельцами собственности, выкупив акции. Идеология, принятая в концерне «Энергия», такова: коллектив – семья. Она гарантирует работникам постоянную работу, но не постоянное место работы, которое

может меняться в зависимости от экономической целесообразности.

Вопросы для обсуждения: 1. Какая цель была у концерна до экономических преобразований? 2. Как изменились цели в ходе преобразований? 3. Как изменились остальные внутренние переменные под влиянием цели? 4. Какие социальные ценности характеризуют руководителей концерна «Энергия»? Можно ли это назвать частью организационной культуры концерна?

Ситуация 2. Переселение компаний. Профессор Гарвардской школы бизнеса Майкл Портер – автор серии работ о том, как компании преуспевают на мировой арене. Его выводы парадоксальны: в условиях глобального рынка значение страны увеличивается, а не уменьшается; строгие правительственные стандарты помогают, а не вредят компаниям. Немецкая фирма «Сименс» (медицинское оборудование) испытывала трудности, конкурируя с американскими компаниями, и перевела свою главную базу в США. В области медицины огромным преимуществом США является структура спроса – множество независимых больниц и независимых врачей, самостоятельно принимающих решения. Поэтому там есть все условия для нововведений. Всегда есть возможность испытать новое лекарство, лабораторный анализ и инструмент. В других странах медицинские системы имеют более сложную и жесткую структуру, в большей степени национализированы: все врачи проходят одинаковую подготовку и могут применять в своей практике лишь одобренные процедуры. В такой атмосфере едва ли мыслимы нововведения. Поэтому иностранные врачи и предприниматели приезжают в Америку, чтобы открыть фирмы медицинского профиля.

Какую роль играют правительственные регламентации в конкурентоспособности компаний? Следует различать для вида таких регламентаций. Первый – регулирование стандартов качества продукции, ее безопасности и влияния на окружающую среду. Здесь строгие правила помогают делу, лишают компании самодовольства и принуждают к улучшениям. В идеале нужны такие стандарты, которые слегка опережали бы время. Если вы примете нормы, не отвечающие мировым стандартам, это повредит вашим компаниям. Но если ваши нормы будут несколько строже, чем в Германии и Японии, это поможет вашим компаниям стать мировыми лидерами в соответствующих отраслях. Второй вид – регулирование конкуренции с помощью контроля цен или ограничения выхода на рынок. Такие меры ослабляют конкурентоспособность компаний, что подтверждается наблюдениями по всему миру. Англичане сильны в таком бизнесе, как аукционная продажа произведений искусства, потому что они регулируют ее мало. По той же причине они лидируют в страховании. США преуспели в области здравоохранения, потому что регламентируют эту сферу меньше, чем другие страны. Аналогичное положение и с развитием банков в Швейцарии. Единственная сложность при отмене прямых регламентаций заключается в необходимости обеспечить адекватное соперничество. Нельзя снимать ограничений с компаний, не заручившись гарантией, что они не сольются и не образуют монополии. Потребитель всегда платит больше там, где нет конкуренции.

Вопросы: 1. Опишите в понятиях сложности, подвижности и неопределенности условия среды, в которых приходится действовать медицинским компаниям в США и Германии? Почему фирмы стремятся работать в США? 2. Как принудительное использование законов отражается на деятельности компаний? 3. Какие факторы внешней среды, кроме законодательства, необходимо учитывать компаниям при «переселении»?

#### 7.4.3. Примерные темы курсовой работы (проекта) (при наличии)

1. Виды организаций – участников реализации капитальных вложений в строительство объектов.
2. Понятие о предприятиях и формах их предпринимательской деятельности.
3. Механизм производственно-хозяйственной деятельности строительных предприятий.
4. Роль государства и общественно-профессиональных объединений в производственно-хозяйственной деятельности строительных предприятий.
5. Логика формирования организационных структур управления.
6. Разновидности организационных структур управления применяемые в организациях строительства.
7. Структура управления инвестиционно-строительными проектами.
8. Зарубежный опыт формирования организационных структур управления.
9. Производственная (строительная) программа.

10. Состав операционных планов и порядок их разработки.
11. Организационная подготовка к выполнению плановых решений.
12. Оперативный контроль и регулирование производственной деятельности.
13. Учет и анализ производственной деятельности.
14. Планирование работ бригад.
15. Органы материально-технического обеспечения.
16. Планирование закупок материальных ресурсов.
17. Планирование запасов материальных ресурсов.
18. Транспортное обслуживание строительного производства.
19. Сущность и состав финансовых ресурсов.
20. Источники финансовых ресурсов.
21. Источники привлечения финансовых ресурсов.
22. Инвестирование капитала и его временная ценность.
23. Финансовое планирование.
24. Бюджетное планирование.
25. Трудовые ресурсы предприятия, классификация и значение.
26. Определение потребности в персонале.
27. Производительность труда: сущность, методика определения и планирования.
28. Сущность заработной платы, принципы и методы ее исчисления и планирования.
29. Управление трудовыми ресурсами: понятие и подходы.
30. Методология управления трудовыми ресурсами.
31. Технология управления.
32. Кадровая служба предприятия

7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура проведения промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости регламентируется локальным нормативным актом, определяющим порядок организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Процедура оценивания формирования компетенций при проведении текущего контроля приведена в п. 7.2.

Типовые контрольные задания или иные материалы текущего контроля приведены в п. 7.3.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

В экзаменационный билет включено два теоретических вопроса и практическое задание, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Экзамен проводится в устной форме. Для подготовки по экзаменационному билету отводится 40 минут.

7.6. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Уровень освоения и оценка			
	Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		

	<p>Уровень освоения компетенции «недостаточный». Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>Уровень освоения компетенции «пороговый». Компетенции сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>Уровень освоения компетенции «продвинутый». Компетенции сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>Уровень освоения компетенции «высокий». Компетенции сформированы. Знания аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
знания	<p>Обучающийся демонстрирует: -существенные пробелы в знаниях учебного материала; -допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; -непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -знания теоретического материала; -неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; -неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; -знания теоретического материала -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; -правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует: -глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; -полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; -способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, -логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора.</p>

<p>умения</p>	<p>При выполнении практического задания билета обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень умений. Практические задания не выполнены. Обучающийся не отвечает на вопросы билета при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с существенными неточностями. Допускаются ошибки в содержании ответа и решении практических заданий. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.</p>	<p>Обучающийся выполнил практическое задание билета с небольшими неточностями. Показал хорошие умения в рамках освоенного учебного материала. Предложенные практические задания решены с небольшими неточностями. Ответил на большинство дополнительных вопросов.</p>	<p>Обучающийся правильно выполнил практическое задание билета. Показал отличные умения в рамках освоенного учебного материала. Решает предложенные практические задания без ошибок. Ответил на все дополнительные вопросы.</p>
<p>владение навыками</p>	<p>Не может выбрать методику выполнения заданий. Допускает грубые ошибки при выполнении заданий, нарушающие логику решения задач. Делает некорректные выводы. Не может обосновать алгоритм выполнения заданий.</p>	<p>Испытывает затруднения по выбору методики выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, нарушения логики решения задач. Испытывает затруднения с формулированием корректных выводов. Испытывает затруднения при обосновании алгоритма выполнения заданий.</p>	<p>Без затруднений выбирает стандартную методику выполнения заданий. Допускает ошибки при выполнении заданий, не нарушающие логику решения задач. Делает корректные выводы по результатам решения задачи. Обосновывает ход решения задач без затруднений.</p>	<p>Применяет теоретические знания для выбора методики выполнения заданий. Не допускает ошибок при выполнении заданий. Самостоятельно анализирует результаты выполнения заданий. Грамотно обосновывает ход решения задач.</p>

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной, и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, владение навыками).

Оценка «отлично»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно»/«зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно»/«не зачтено» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

## 8. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

### 8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы	Количество экземпляров/электронный адрес ЭБС
<b><u>Основная литература</u></b>		
1	Василенко С. В., Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд., Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012	<a href="http://www.iprbookshop.ru/5971.html">http://www.iprbookshop.ru/5971.html</a>
2	Мангутов И. С., Менеджмент, СПб., 2011	ЭБС
3	, Методы менеджмента качества, ,	ЭБС
4	Каракчиева В. Л., Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура. Stepping-stone to Success in Business. Corporate Culture, Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019	ЭБС
5	, Менеджмент в России и за рубежом, ,	ЭБС
6	Фролов Ю. В., Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации, , 2012	<a href="http://www.iprbookshop.ru/26631.html">http://www.iprbookshop.ru/26631.html</a>
7	Беляева Ж. С., Корпоративная социальная ответственность, Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2013	<a href="http://www.iprbookshop.ru/65936.html">http://www.iprbookshop.ru/65936.html</a>
8	Харитонович А. В., Теория организации, СПб., 2017	ЭБС
9	Дафт Р., Мордовин С. К., Менеджмент, СПб.: Питер, 2011	ЭБС
10	Мутанов Г. М., Денисова О. К., Процессный менеджмент в высшем учебном заведении, Алматы: Казахский национальный университет им. аль-Фараби, 2011	ЭБС
11	Серова Л. К., Деловой этикет для будущей карьеры, Москва: Российский университет дружбы народов, 2017	ЭБС
12	Стадник А. Т., Рябухина Т. М., Стадник Т. А., Чернова С. Г., Ожогова О. В., Современный менеджер, Новосибирск: Новосибирский государственный аграрный университет, 2015	ЭБС
<b><u>Дополнительная литература</u></b>		
1	Фуряева Т. В., Социализация и социальная адаптация лиц с инвалидностью, Москва: Юрайт, 2020	<a href="https://urait.ru/bcode/454534">https://urait.ru/bcode/454534</a>
2	Платонов А. М., Королева М. А., Бледных Е. И., Баженов С. И., Бузырев В. В., Власова М. Ф., Дайнеко Л. В., Ерыпалов С. Е., Ерыпалова Е. С., Караваева Н. М., Козлов В. В., Кондюкова Е. С., Ларионова В. А., Леонова Л. Б., Самарская Н. А., Солдатова Ю. В., Шеломенцев А. Г., Производственный менеджмент в строительстве, Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016	<a href="http://www.iprbookshop.ru/68377.html">http://www.iprbookshop.ru/68377.html</a>
3	Баркалов С. А., Новиков Д. А., Новосельцев В. И., Половинкина А. И., Шипилов В. Н., Новиков Д. А., Модели управления конфликтами и рисками, Воронеж: Научная книга, 2008	ЭБС
4	Ильина Е. В., Романова А. И., Бахарева О. В., Афанасьева А. Н., Мавляутдинов А. С., Информационный менеджмент в строительстве и ЖКХ, Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2015	ЭБС

5	Васильев А. Н., Вачугов И. В., Гавриков Д. П., Груздев В. М., Ерискина Т. О., Забалуева Е. А., Зернова Н. М., Зудилин С. Н., Кащенко Н. А., Киселева Н. А., Коротин А. С., Костина А. С., Красильникова А. А., Курочка А. А., Нейфельд В. В., Олонина С. И., Пелевина А. В., Пылаева А. В., Рыжова Т. С., Сухомлин В. П., Сухоруков С. А., Тарарин А. М., Тарбаев В. А., Чечин А. В., Чурсин А. И., Шаповал К. А., Шемякова Е. Ю., Воронина Н. А., Материалы 2-й региональной научно-практической конференции «Культура управления территорией. Экономические и социальные аспекты, кадастр и геоинформатика» (3 октября 2013 г.), Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014	<a href="http://www.iprbookshop.ru/30807.html">http://www.iprbookshop.ru/30807.html</a>
6	Яруллина Л. Р., Социальная адаптация, конфликт интересов и служебная этика, Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/105750.html">http://www.iprbookshop.ru/105750.html</a>
7	Горбанева Е. П., Организация, планирование и управление в строительстве, Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016	<a href="http://www.iprbookshop.ru/59122.html">http://www.iprbookshop.ru/59122.html</a>
8	Персикова Т. Н., Межкультурная коммуникация и корпоративная культура, Москва: Логос, 2008	<a href="http://www.iprbookshop.ru/9094.html">http://www.iprbookshop.ru/9094.html</a>
9	Коробейников И. А., Нарушения развития и социальная адаптация, Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019	ЭБС
10	Персикова Т. Н., Межкультурная коммуникация и корпоративная культура, Москва: Логос, 2008	ЭБС
11	Анцупов А. Я., Стратегическое управление, Москва: Техносфера, 2015	ЭБС
12	Клачкова О. А., Конфликтология, Комсомольск-на-Амуре, Саратов: Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа, 2019	ЭБС
13	Лукьянова Н. А., Выполнение контрольной работы по дисциплине «Деловой этикет и протокол», Омск: Сибирский государственный университет физической культуры и спорта, 2014	ЭБС
14	Нив Генри, Рубаник Ю., Адлер Ю., Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга, Москва: Альпина Паблишер, 2019	ЭБС
15	Нив Генри, Рубаник Ю., Адлер Ю., Организация как система: Принципы построения устойчивого бизнеса Эдвардса Деминга, Москва: Альпина Паблишер, 2019	ЭБС
16	Шпирт Б., Отчаянные аккаунт-менеджеры: Как работать с клиентами без стресса и проблем. Настольная книга аккаунт-менеджера, менеджера проектов и фрилансера, Москва: Альпина Паблишер, 2018	ЭБС
17	Акимова Е. М., Бакрунов Ю. О., Бороздина М. И., Бунегин М. И., Верстина Н. Г., Еленева Ю. Я., Земскова Д. А., Ильин М. О., Каракозова И. В., Ким И. В., Коновалова Г. Л., Кулаков Ю. Н., Маслова Т. В., Просвирина М. Е., Савина И. Б., Северюхина Т. Н., Семернин Д. А., Силантьева Т. Н., Таликов А. А., Темишев Р. Р., Федосына А. В., Хуснутдинов Р. А., Верстина Н. П., Актуальные проблемы менеджмента предприятий инвестиционно-строительной сферы. Сборник трудов. Выпуск 4, , 2010	ЭБС
18	Колношенко В. И., Колношенко О. В., Царегородцев Ю. Н., Управление операциями. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Выпуск 13, , 2017	ЭБС
19	Иванова Т. Ю., Приходько В. И., Теория организации, М.: Кнорус, 2007	ЭБС
20	Артамонов А. А., Панибратов Ю. П., Функции управления рисками в процессе реализации инвестиционных строительных проектов, СПб., 2003	ЭБС



21	Михненко О. В., Куприянов Н. С., Производственный менеджмент в строительстве, М.: Книжный Мир, 2009	ЭБС
22	Всесоюзный научно-исследовательский и проектный институт труда в строительстве Госстроя СССР, Методическое руководство по определению степени индустриальности домостроения, М.: Стройиздат, 1979	ЭБС
23	Всесоюзный ордена Ленина проектно-исследовательский и научно-исследовательский институт "Гидропроект" им. С.Я. Жука Минэнерго СССР, Всесоюзный ордена Трудового Красного Знамени научно-исследовательский институт гидротехники им. Б.Е. Веденеева Минэнерго СССР, Государственный институт проектирования на речном транспорте Минречфлота РСФСР, Руководство по проектированию бетонных и железобетонных конструкций гидротехнических сооружений, М.: Стройиздат, 1983	ЭБС
24	Бачурина С. С., Ресин В. И., Трайнев В. А., Стратегия корпоративного менеджмента в градостроительстве, М.: Дашков и К', 2007	ЭБС
25	Левиков Г. Л., Управление транспортно-логистическим бизнесом, М.: Транс-Лит, 2007	ЭБС
26	Варламов Н. В., Заренков В. А., Петров А. А., Менеджмент организации : методика и информационная технология дипломного проектирования, СПб., 2007	ЭБС
27	Асаул А. Н., Грахов В. П., Асаул А. Н., Маркетинг-менеджмент в строительстве, СПб.: Гуманистика, 2007	ЭБС
28	Костров А. В., Методы и модели информационного менеджмента, М.: Финансы и статистика, 2007	ЭБС
29	Асаул А. Н., Грахов В. П., Асаул А. Н., Маркетинг-менеджмент в строительстве, СПб.: Гуманистика, 2006	ЭБС
30	Ильина Е. В., Романова А. И., Бахарева О. В., Афанасьева А. Н., Мавляутдинов А. С., Информационный менеджмент в строительстве и ЖКХ, Казань: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2015	<a href="http://www.iprbookshop.ru/73307.html">http://www.iprbookshop.ru/73307.html</a>
31	Макаров Б. В., Непогода А. В., Деловой этикет, Ростов-на-Дону: Феникс, 2010	<a href="http://www.iprbookshop.ru/1133.html">http://www.iprbookshop.ru/1133.html</a>
32	Макаров Б. В., Непогода А. В., Деловой этикет и общение, Москва: Юстицинформ, 2006	<a href="http://www.iprbookshop.ru/1134.html">http://www.iprbookshop.ru/1134.html</a>
33	Степанов И. С., Менеджмент в строительстве, М.: Юрайт, 1999	ЭБС
34	Степанов И. С., Менеджмент в строительстве, М.: Юрайт, 2005	ЭБС
1	, Проблемы управления, Москва: Институт проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН, 2003	<a href="http://www.iprbookshop.ru/8533.html">http://www.iprbookshop.ru/8533.html</a>
2	, Экономика и современный менеджмент: теория и практика, Новосибирск: Сибирская академическая книга, 2011	<a href="http://www.iprbookshop.ru/48512.html">http://www.iprbookshop.ru/48512.html</a>
3	Демин Д., Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений, Москва: Альпина Паблишер, 2019	ЭБС
4	Лайкер Джеффри, Хосеус Майкл, Самсонова М., Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний, Москва: Альпина Паблишер, 2019	ЭБС
5	Гумба Х.М., Карпенко А.А., Шумейко А.Н., Бакрунов Ю.О., Планирование в строительстве, Москва: АСВ, 2012	ЭБС
6	Джикович Ю. В., Организация и управление в строительстве, Санкт-Петербург: Лань, 2021	<a href="https://e.lanbook.com/book/159476">https://e.lanbook.com/book/159476</a>

7	Мутанов Г. М., Денисова О. К., Процессный менеджмент в высшем учебном заведении, Алматы: Казахский национальный университет им. аль-Фараби, 2011	ЭБС
8	Демин Д., Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений, Москва: Альпина Паблишер, 2019	ЭБС
9	Кожевникова Т. В., Деловой этикет. Ч.2, Москва: Московский технический университет связи и информатики, 2017	ЭБС
10	Панибратов Ю. П., Ларионов А. Н., Иванова Ю. В., Горбунов А. А., Муниципальное управление и социальное планирование в строительстве, М.: Академия, 2008	ЭБС
11	Этенко В. П., Менеджмент в архитектуре. Очерки истории становления и развития проблемы управления в архитектурно-строительном деле, М.: Urss, 2008	ЭБС
12	Васильев В. М., Панибратов Ю. П., Резник С. Д., Хитров В. А., Васильев В. М., Управление в строительстве, М.: АСВ, 1994	ЭБС
13	Михненко О.В., Куприянов Н.С., Менеджмент в строительстве. Стратегический и оперативно-производственный менеджмент строительной организации. Учебное пособие, Москва: Книжный мир, 2011	ЭБС
14	Теличенко В.И., Сборщиков С.Б., Пустовгар А.П., Маркова И.М., Инновационный менеджмент в строительстве, Москва: АСВ, 2008	ЭБС
15	Габдурахманова Н. Н., Этика и культура управления, Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2008	<a href="http://www.iprbookshop.ru/63563.html">http://www.iprbookshop.ru/63563.html</a>
16	Маленков Ю. А., Современный менеджмент, М.: Экономика, 2010	ЭБС
17	Всесоюзный научно-исследовательский институт заводской технологии сборных железобетонных конструкций и изделий Министерства промышленности строительных материалов СССР, Руководство по определению экономической эффективности использования новой техники, изобретений и рационализаторских предложений в производстве строительных конструкций и деталей из сборного железобетона, М.: Стройиздат, 1981	ЭБС
18	Рудницкий А. М., Архитектурно-градостроительные аспекты проблемы управления городской средой, Львов, 1988	ЭБС
19	Токунова Г. Ф., Маркетинг, СПб., 2007	ЭБС

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

8.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
LMS Moodle	<a href="https://moodle.spbgasu.ru/">https://moodle.spbgasu.ru/</a>

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Наименование	Электронный адрес ресурса
Библиотека по Естественным наукам Российской Академии наук (РАН)	<a href="http://www.ras.ru">www.ras.ru</a>
Единый электронный ресурс учебно-методической литературы СПбГАСУ	<a href="http://www.spbgasu.ru">www.spbgasu.ru</a>
Всероссийский институт научной и технической информации (ВИНИТИ)	<a href="http://www2.viniti.ru">www2.viniti.ru</a>
Российская государственная библиотека	<a href="http://www.rsl.ru">www.rsl.ru</a>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
Электронно-библиотечная система издательства "ЮРАЙТ"	<a href="https://www.biblio-online.ru/">https://www.biblio-online.ru/</a>
Электронно-библиотечная система издательства "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Система дистанционного обучения СПбГАСУ Moodle	<a href="https://moodle.spbgasu.ru/">https://moodle.spbgasu.ru/</a>
Информационно-правовая база данных Кодекс	<a href="http://gasudata.lan.spbgasu.ru/docs/">http://gasudata.lan.spbgasu.ru/docs/</a>
Информационно-правовая система Консультант	\\law.lan.spbgasu.ru\Consultant Plus ADM
Информационно-правовая система Гарант	\\law.lan.spbgasu.ru\GarantClient
Интернет-тренажеры в сфере образования	<a href="http://www.i-exam.ru">http://www.i-exam.ru</a>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Наименование	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
Microsoft Windows 10 Pro	Договор № Д32009689201 от 18.12.2020г Программные продукты Майкрософт, договор № Д32009689201 от 18.12.2020 с АО "СофтЛайн Трейд": Windows 10, Project Professional 2016, Visio Professional 2016, Office 2016.
Microsoft Office 2016	Договор № Д32009689201 от 18.12.2020г Программные продукты Майкрософт, договор № Д32009689201 от 18.12.2020 с АО "СофтЛайн Трейд": Windows 10, Project Professional 2016, Visio Professional 2016, Office 2016.
Microsoft Project 2016	Договор № Д32009689201 от 18.12.2020г Программные продукты Майкрософт, договор № Д32009689201 от 18.12.2020 с АО "СофтЛайн Трейд": Windows 10, Project Professional 2016, Visio Professional 2016, Office 2016.

8.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Сведения об оснащённости учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость оборудованием и техническими средствами обучения
---	---

<p>26. Учебные аудитории для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Учебная аудитория для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – комплект мультимедийного оборудования (персональный компьютер, мультимедийный проектор, экран, аудио-система), доска, комплект учебной мебели, подключение к компьютерной сети СПбГАСУ, выход в Интернет</p>
<p>26. Учебные аудитории для самостоятельной работы</p>	<p>Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс): ПК-12 шт. (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с установленным мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно- образовательную среду СПбГАСУ; доска маркерная; комплект учебной мебели на 12 посадочных мест.</p>
<p>26. Учебные аудитории для самостоятельной работы</p>	<p>Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс): ПК-12 шт. (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с установленным мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно- образовательную среду СПбГАСУ; доска маркерная; комплект учебной мебели на 12 посадочных мест.</p>

Для инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются специальные условия для получения образования в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 952).

Программу составил:  
проф. , д.э.н. Аристова М.В.

Программа обсуждена и рекомендована на заседании кафедры Менеджмента в строительстве 02.06.2021, протокол № 9  
Заведующий кафедрой д.э.н.. проф. Плетнева Наталия Геннадиевна

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии факультета 10.06.2021, протокол № 10.

Председатель УМК д.э.н.. доцент Г.Ф. Токунова