Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 11:29:38
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ /Абдразаков Ф.К./
«26» августа 2019 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ**
Направление подготовки	**08.03.01 Строительство**
Направленность (профиль)	**Тепло-, газо-, холодоснабжение и вентиляция**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**заочная**
Кафедра-разработчик	**Строительство, теплогазоснабжение и энергообеспечение**
Ведущий преподаватель	**Поваров А.В., доцент**

Разработчик: доцент Поваров А.В. _____ (подпись)

Саратов 2019

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП……... 3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания……. 7

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы…….. 18

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования……... 29

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Основы организации и управления производством» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 Строительство, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2017 г. № 481, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Основы организации и управления производством»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (курс)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Представление поставленной задачи в виде конкретных заданий УК-2.4 Определение потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.3 Ведение деловой переписки на государственном языке Российской Федерации УК-4.4 Ведение делового разговора на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет

		общения			
ОПК-4	Способен использовать в профессиональной деятельности распорядительную и проектную документацию, а также нормативные правовые акты в области строительства, строительной индустрии и жилищно-коммунального хозяйства	ОПК - 4.1 Использование распорядительной и проектной документации, а также нормативные правовые акты в области строительства	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет
ОПК-9	Способен организовывать работу и управлять коллективом производственного подразделения организаций, осуществляющих деятельность в области строительства, жилищно-коммунального хозяйства и/или строительной индустрии	ОПК-9.1 Составление перечня и последовательности выполнения работ производственным подразделением ОПК-9.2 Определение квали-фикационного состава работников производственного подраз-деления	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет
ОПК-10	Способен осуществлять и организовывать техническую эксплуатацию, техническое обслуживание и ремонт объектов строительства и/или	ОПК-10.1 Составление перечня выполнения работ производственным подразделением по технической эксплуатации, техническому обслуживанию	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет

	жилищно-коммунального хозяйства, проводить технический надзор и экспертизу объектов строительства	и ремонту профильного объекта профессиональной деятельности ОПК-10.2 Составление перечня мероприятий по контролю соблюдения норм промышленной и противопожарной безопасности в процессе эксплуатации профильного объекта профессиональной деятельности, выбор мероприятий по обеспечению безопасности			
ПК-4	Способен проводить анализ технической и экономической эффективности работы производственного подразделения и разрабатывать меры по ее повышению	ПК-4.1 Оценка эффективности работы производственного подразделения строительной подразделения в соответствии с поставленными перед ними целями и задачами в системе производства предприятия при оптимальном использовании ресурсов	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет

ПК-5	Способен вести подготовку документации по менеджменту качества и типовым методам контроля качества технологических процессов на производственных участках, организацию рабочих мест, способность осуществлять техническое оснащение, размещение и обслуживание технологического оборудования, осуществлять контроль соблюдения технологической дисциплины, требований охраны труда и экологической безопасности	ПК-5.4 Организация и реализация мероприятий по контролю качества выполнения технологических процессов на строящихся объектах	4	лекции, практические занятия	Устный опрос, доклад, зачет

Примечание:

Компетенция УК-2 – также формируется в ходе освоения дисциплин: Менеджмент, Математика (Базовый уровень), Правоведение (общий курс); при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Компетенция УК-4 - также формируется в ходе освоения дисциплин: Иностранный язык, Русский язык и культура речи; при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Компетенция ОПК-4 - также формируется в ходе освоения дисциплин: Электроснабжение с основами электротехники; Теплогазоснабжение с основами теплотехники;

Инженерное обеспечение строительства. Геодезия; Инженерная геология; Основы архитектуры и строительных конструкций; а также в ходе прохождения практики: Изыскательская практика, при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Компетенция ОПК-9 - также формируется в ходе освоения дисциплин: Электроснабжение с основами электротехники; Технологические процессы в строительстве; а также в ходе прохождения Изыскательская практика, при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Компетенция ОПК-10 - также формируется в ходе освоения дисциплин: Технологические процессы в строительстве; при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Компетенция ПК-4 - также формируется в ходе освоения дисциплины Экономика в строительстве; а также в ходе прохождения практики Технологическая практика, Проектная практика, Исполнительская практика; при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

Компетенция ПК-5 - также формируется в ходе освоения дисциплин: Охрана воздушного бассейна на объектах тепло-, газоснабжения; Управление качеством в строительстве; Основы метрологии и стандартизации в системах тепло-, газоснабжения; Безопасность жизнедеятельности; а также в ходе прохождения практики Технологическая практика, Проектная практика, Исполнительская практика; при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2 - Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1.	Доклад	продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов
2.	Собеседование.	Средство контроля, организованное как	Перечень вопросов для устного опроса

		специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме.	
3.	Практическое занятие	Средство, направленное на тренировочный характер в области решения задач, приобретение умений и навыков, проверку знаний, полученных на лекциях и самостоятельно.	Устный опрос
4.	Лабораторное занятие	средство, направленное на изучение практического хода тех или иных процессов, исследование явления в рамках заданной темы с применением методов, освоенных на лекциях, сопоставление полученных результатов с теоретическими концепциями, осуществление интерпретации полученных результатов, оценивание применимости полученных результатов на практике	Устный опрос

Таблица 3 - Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1.	Организация строительного производства объектов теплогазоснабжения и вентиляции.	УК-2, УК-4, ОПК-4, ОПК-9, ОПК-10	Устный опрос, доклад, зачет
2.	Функции и методы управления строительством. Подбор работников.	ОПК-4, ОПК-9, ОПК-10, ПК-4, ПК-5	Устный опрос, доклад, зачет
3.	Управление материально-техническим снабжением	УК-2, УК-4, ОПК-4, ОПК-10, ПК-4	Устный опрос, доклад, зачет

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	строительства.		

Таблица 4 - Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Основы организации и управления производством» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-2, 4 курс	УК-2.1 Представление поставленной задачи в виде конкретных заданий	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале представления поставленной задачи в виде конкретных заданий, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала представления поставленной задачи в виде конкретных заданий, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	УК-2.4 Определение потребности в	обучающийся не знает значительной	обучающийся демонстриру	обучающийся демонстриру	обучающийся демонстриру

	ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	части программного материала, плохо ориентируется в материале определения потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	ет знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	ет знание материала, не допускает существенных неточностей	ет знание материала определения потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
УК-4, 4 курс	УК-4.3 Ведение деловой переписки на государственном языке Российской Федерации	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале ведения деловой переписки на государственном языке Российской Федерации, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала ведения деловой переписки на государственном языке Российской Федерации, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо

					ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	УК-4.4 Ведение делового разговора на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале ведения делового разговора на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала ведения делового разговора на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
ОПК-4, 4 курс	ОПК-4.1 Оценка эффективности работы производственного подразделения	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей,	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала выбора нормативно-правовых и нормативно-

	строительной подразделения в соответствии с поставленными перед ними целями и задачами в системе производства предприятия при оптимальном использовании и ресурсов	выбора нормативно-правовых и нормативно-технических документов, регулирующих деятельность в области строительства, строительной индустрии и жилищно-коммунального хозяйства для решения задачи профессиональной деятельности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала		технических документов, регулирующих деятельность в области строительства, строительной индустрии и жилищно-коммунального хозяйства для решения задачи профессиональной деятельности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
ОПК-9, 4 курс	ОПК-9.1 Составление перечня и последовательности выполнения работ производственным подразделением	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале составления перечня и последовательности выполнения работ	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала составления перечня и последовательности выполнения работ производственным подразделением,

		производственным подразделением, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	логическую последовательность в изложении программного материала		практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	ОПК-9.2 Определение квали-фикационного состава работников производственного подраз-деления	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале определения потребности производственного подразделения в материально-технических и трудовых ресурсах, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала определения потребности производственного подразделения в материально-технических и трудовых ресурсах, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменен

					ии заданий
ОПК-10, 4 курс	ОПК-10.1 Составление перечня выполнения работ производственным подразделением по технической эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту профильного объекта профессиональной деятельности	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале составления перечня выполнения работ производственным подразделением по технической эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту профильного объекта профессиональной деятельности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала составления перечня выполнения работ производственным подразделением по технической эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту профильного объекта профессиональной деятельности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	ОПК-10.2 Составление перечня мероприятий по контролю соблюдения норм	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо	обучающийся демонстрирует знания только основного материала,	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенны	обучающийся демонстрирует знание материала составления перечня

	промышленной и противопожарной безопасности в процессе эксплуатации профильного объекта профессиональной деятельности, выбор мероприятий по обеспечению безопасности	ориентируется в материале составления перечня мероприятий по контролю соблюдения норм промышленной и противопожарной безопасности в процессе эксплуатации профильного объекта профессиональной деятельности, выбор мероприятий по обеспечению безопасности, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	х неточностей	мероприятий по контролю соблюдения норм промышленной и противопожарной безопасности в процессе эксплуатации профильного объекта профессиональной деятельности, выбор мероприятий по обеспечению безопасности, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
ПК-4, 4 курс	ПК-4.1 Оценка эффективности работы производственного подразделения строительной подразделения в	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале оценки эффективности работы	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала оценки эффективности работы производственного подразделения

	соответствии с поставленными перед ними целями и задачами в системе производства предприятия при оптимальном использовании ресурсов	производственного подразделения строительной организации и определение способов ее повышения, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала		строительной организации и определение способов ее повышения, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
ПК-5, 4 курс	ПК-5.4 Организация и реализация мероприятий по контролю качества выполнения технологических процессов на строящихся объектах	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале организации контроля последовательности и правильности выполнения строительных операций, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала организации контроля последовательности и правильности выполнения строительных операций, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале,

					не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Входной контроль

Примерный перечень вопросов

1. Виды мышления.
2. Мышление и логика.
3. Проблема личности в психологии.
4. Аналитическая теория личности.
5. Факторы психического развития человека.
6. Лидерство в малых группах.
7. Психология межгруппового взаимодействия.
8. Психология внутри- и межгрупповых конфликтов.
9. Методы изучения трудовой деятельности.
10. Классификация трудовой деятельности.
11. Формирование личности профессионала.
12. Виды строительного производства.
13. Основная задача строительного производства.
14. Виды строительных работ.
15. Строительные процессы, краткая характеристика.
16. Производительность труда.
17. Рабочее место строителя.
18. Технологические карты.
19. Рациональная технология строительного производства.
20. Применение комплексной механизации строительного производства.
21. Контроль за расходованием строительных материалов и конструкций.
22. Работы нулевого цикла при возведении зданий и сооружений.

3.2. Доклады

Умения и навыки, на формирование которых направлено составление доклада.

Доклад представляет собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Умения при составлении доклада: сообщить о содержании проделанной работы и дать представление о вновь возникших проблемах соответствующей отрасли науки.

Навыки при составлении доклада: точность и объективность в передаче сведений, полнота отображения основных элементов.

Требования к составлению доклада.

В организационном плане составление доклада - процесс, распределенный во времени по этапам. Все этапы работы могут быть сгруппированы в три основные: подготовительный, исполнительский и заключительный.

Подготовительный этап включает в себя поиски литературы по определенной теме с использованием различных библиографических источников; выбор литературы в конкретной библиотеке; определение круга справочных пособий для последующей работы по теме.

Исполнительский этап включает в себя чтение книг (других источников), ведение записей прочитанного.

Заключительный этап включает в себя обработку имеющихся материалов и составление доклада.

Систематизировать полученный материал - значит привести его в определенный порядок, который соответствовал бы намеченному плану работы.

Структура доклада.

Введение.

Введение - это вступительная часть доклада.

Оно должно содержать следующие элементы:

а) очень краткий анализ научных, экспериментальных или практических достижений в той области, которой посвящен доклад;

б) общий обзор опубликованных работ, рассматриваемых в докладе;

в) цель доклада;

г) задачи, требующие решения.

Основная часть.

В основной части доклада студент дает изложение материала по предложенному плану, используя материал из источников.

В соответствии с поставленной задачей делаются выводы и обобщения.

Заключение.

Заключение подводит итог доклада. Оно может включать повтор основных тезисов работы, чтобы акцентировать на них внимание слушателей, содержать общий вывод, к которому пришел автор доклада, предложения по дальнейшей научной разработке вопроса и т.п.

По продолжительности доклад должен быть не более 5-7 минут.

Рекомендуемая тематика докладов по дисциплине приведена в таблице 2.

Таблица 5 - Темы докладов, рекомендуемые к подготовке при изучении дисциплины «Основы организации и управления производством»

№ п/п	Темы докладов
1	2
1	Диспетчеризация - как процесс управления строительством.
2	Управление регулированием доставки материалов.
3	Диспетчерское руководство строительством.
4	Узловой метод управления строительством.
5	Основные задачи контроля качества строительства.
6	Управление контролем строительных производственных процессов.
7	Задачи строительной организации по управлению качеством.
8	Мотивация персонала строительной организации.
9	Совершенствование структуры управления специализированной строительно-монтажной организацией.
10	Использование бонусов в строительных организациях.
11	Управление лизингом строительной техники.

3.4 Практическая работа

Практическая работа проводится после изучения теоретического материала по теме, и служит для закрепления полученных знаний, освоения умений и направлены на формирование установленных учебным планом компетенций.

Тематика практических работ связана с рассматриваемым теоретическим лекционным материалом.

Оформление отчётов по практическим работам.

Отчёт должен оформляться на листах формата А 4 или в тетради для практических занятий и содержать:

1. Тему занятия (работы).
2. Цель работы.
3. Задание для исполнения.
4. Выполненные задания.
5. Ответы на контрольные вопросы (если указано выполнить их письменно).
6. Выводы.

Пример практической работы.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА. Организация принятия и реализации управленческих решений в строительстве

Цель работы: формирование практических навыков по выбору и реализации управленческих решений в строительстве.

Качеством стратегических и текущих управленческих решений определяется уровень строительной организации, ее выживаемости и развития. Но венец деятельности руководителя не выбор того или иного решения (из нескольких вариантов), а претворение принятого решения в жизнь. И от того, как

организовано и проходит реализация решений, зависит конечная эффективность самого процесса управления и управляемого процесса.

Подобно процессу коммуникаций, принятие решений отражается на всех аспектах управления. Принятие решений – часть каждодневной работы управляющего. Как говорит профессор Фрэнк Харрисон: «Принятие решений – это интегральная часть управления организацией любого рода. Более чем что-либо другое, компетентность в данной области отличает менеджера от его неэффективно работающего коллеги. Каждый руководитель играет свою роль в межличностном общении, информационных обменах и принятии решений. Поскольку характер работы руководителя зависит от уровня управления, на котором он находится, существуют различия и в характере решений, принимаемых на разных уровнях. Тем не менее, все эти роли в той или иной мере периодически исполняет каждый менеджер.

Решение – это выбор альтернативы, ответ на ряд вопросов. В сегодняшнем сложном, быстро меняющемся мире организаций многие альтернативы находятся в распоряжении менеджеров и, чтобы сформулировать цель перед группой людей и добиться её достижения, необходимо дать ответы на многочисленные вопросы. Каждая управленческая функция связана с несколькими общими, жизненно важными решениями, требующими претворения в жизнь.

Организационное решение – это выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью. Цель организационного решения – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам. Поэтому наиболее эффективным организационным решением является выбор, который будет на самом деле реализован и внесёт наибольший вклад в достижение конечной цели.

Организационные решения можно квалифицировать как запрограммированные и незапрограммированные.

Запрограммированные решения. Нобелевский лауреат Герберт Саймон использовал термин *запрограммированные*, заимствованный из языка компьютерной технологии, для описания решений в высокой мере структурированных. Запрограммированное решение есть результат реализации определённой последовательности шагов или действий, подобных тем, что предпринимаются при решении математического уравнения. Как правило, число возможных альтернатив ограничено и выбор должен быть сделан в пределах направлений, заданных организацией.

Программирование можно считать важным вспомогательным средством в принятии эффективных организационных решений. Определив, каким должно быть решение, руководство снижает вероятность ошибки. Этим также экономится время, поскольку подчиненным не приходится разрабатывать новую правильную процедуру всякий раз, когда возникает соответствующая ситуация. Неудивительно, что руководство часто программирует решения под ситуации, повторяющиеся с определённой регулярностью.

Руководителю очень важно иметь уверенность в том, что процедура принятия решений в самом деле правильна и желательна. Очевидно, если запрограммированная процедура становится неверной и нежелательной, решения, принятые с её помощью, будут неэффективными, а руководство утратит уважение

своих работников и тех людей вне организации, на которых принимаемые решения сказываются. Более того, в высшей степени желательно сообщить об обоснованиях методологии принятия запрограммированных решений тем, кто этой методологией пользуется, нежели просто предложить её для употребления. Неспособность ответить на вопросы, начинающиеся с «почему» в связи с процедурой принятия решений, зачастую порождает напряжение и обижает людей, которые должны применять эту процедуру.

Незапрограммированные решения. Решения этого типа требуются в ситуациях, которые в определённой мере новы, внутренне не структурированы или сопряжены с неизвестными факторами. Поскольку заранее невозможно составить конкретную последовательность необходимых шагов, руководитель должен разработать процедуру принятия решения. К числу незапрограммированных можно отнести решения следующего типа: какими должны быть цели организации, как улучшить продукцию, как усовершенствовать структуру управленческого подразделения, как усилить мотивацию подчиненных. В каждой из подобных ситуаций (как чаще всего бывает с незапрограммированными решениями) истинной причиной проблемы может быть любой из факторов. В то же время, руководитель располагает множеством вариантов выбора.

На практике немногие управленческие решения оказываются запрограммированными или незапрограммированными в чистом виде. Скорее всего, они суть крайние отображения некоторого спектра в случае и с повседневными, и с принципиальными решениями. Почти все решения оказываются где-нибудь между крайними вариантами. Немногие запрограммированные решения настолько структурированы, что личная инициатива лица, принимающего их, целиком исключается. И даже в ситуации самого сложного выбора методология принятия запрограммированных решений может быть полезна. Более того, на всем протяжении изучения процесса принятия организационных решений следует всегда помнить, что он так тесно связан с процессом управления в целом, что при условии реалистичности подхода их нельзя рассматривать отдельно.

Компромиссы. Важно отметить, что практически во всех случаях, описанных выше, для руководителя было бы затруднительным, если вообще возможным, принятие решения, не имеющего отрицательных последствий. Каждое решение должно «уравновешивать настолько противоречивые ценности, цели и критерии, что с любой точки зрения оно будет хуже оптимального. Каждое решение или выбор, затрагивающие все предприятие, будут иметь негативные последствия для каких-то его частей». Вот почему следует рассматривать организацию с позиции системного подхода и учитывать возможные последствия управленческого решения для всех частей организации.

Некоторые организации, например, решили отказаться от практики увольнения работников. Даже в ситуации экономического спада, снижения объёма сбыта и прибылей для компании в долгосрочной перспективе будет, как они считают, лучше, если удастся поддержать моральный дух и лояльность по отношению к компании, гарантировав занятость всем работникам. Хотя такое решение сопряжено с дополнительными расходами на заработную плату, эти

организации уверены, что в длительной перспективе потеряют больше, подорвав увольнениями мораль и лояльность работников.

Эффективно работающий руководитель понимает и принимает как факт то, что выбранная им альтернатива может иметь недостатки, возможно, значительные. Он принимает данное решение, поскольку, с учётом всех факторов, оно представляется наиболее желательным с точки зрения конечного эффекта.

Эффективно работающие руководители и люди, наиболее удачливые в повседневной жизни, - это индивиды, не позволяющие возможным недостаткам решений парализовать их волю. Это люди, понимающие, что непринятие решения, «флюгерная» тактика обычно в такой же мере неудовлетворительный или даже худший ход, чем принятие плохого решения. Тем не менее, встречаются ситуации, в которых с очевидностью отказ от выбора будет хорошим решением. Например, если дополнительная информация должна вскоре поступить, а время не является критическим фактором, может, будет лучше не принимать решение немедленно.

Разработка подходов к принятию решений.

Рассматривая процессы принятия решений, следует учитывать два момента. Первый заключается в том, что принимать решения, как правило, сравнительно легко. Всё, что при этом делает человек, сводится к выбору направления действий. Трудно принять хорошее решение. Второй момент состоит в том, что принятие решения – это психологический процесс. Все мы по опыту знаем, что человеческое поведение не всегда логично. Иногда нами движет логика, иногда – чувства. Поэтому неудивительно, что способы, используемые руководителем для принятия решений, варьируют от спонтанных до высокологичных. Хотя любое конкретное решение редко относится к какой-либо одной категории, можно утверждать, что процесс принятия решений имеет интуитивный, основанный на суждениях или рациональный характер.

Интуитивные решения. Чисто интуитивное решение – это выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правилен. Лицо, принимающее решение, не занимается при этом сознательным взвешиванием «за» и «против» по каждой альтернативе и не нуждается даже в понимании ситуации. Просто человек делает выбор. То, что мы называем озарением или шестым чувством, и есть интуитивные решения. Специалист по управлению Питер Шодербек указывает, что «в то время как увеличение количества информации о проблеме может оказывать заметную помощь в принятии решений руководителем среднего звена, представителям высшего эшелона власти по-прежнему приходится опираться на интуитивные суждения. Более того, ЭВМ позволяют руководству уделять больше внимания данным, но не отменяют освещенного временем управленческого интуитивного ноу-хау».

Согласно ещё одному исследованию деятельности менеджеров высшего звена, 80 % опрошенных руководителей заявили, что обнаружили у себя наличие какой-то конкретной серьёзной проблемы лишь благодаря «неформальному обмену информацией и интуиции». Доктор Йонас Сок, открывший поливакцину, констатирует: «Интуиция – это нечто, биологию чего мы до сих пор не понимаем. Но всегда, просыпаясь утром в приятном возбуждении, я думаю: а что она

припасла для меня на сегодня, словно жду даров моря. Я работаю с нею рука об руку и полагаюсь на неё. Она – мой партнёр».

В сложной организационной ситуации возможны тысячи вариантов выбора. Предприятие с достаточным количеством денег может, к примеру, выпускать любую продукцию. Однако выпускать и продавать с прибылью ему удастся лишь некоторые её виды. Более того, в ряде случаев руководитель вначале даже не знает возможных вариантов выбора. Так, менеджер, полагающийся исключительно на интуицию, сталкивается с непреходящей случайностью. С точки зрения статистики шансы на правильный выбор без какого-либо приложения логики невысоки.

Решения, основанные на суждениях. Такие решения иногда кажутся интуитивными, поскольку логика их не очевидна. Решение, основанное на суждении – это выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом. Человек использует знание о том, что случалось в сходных ситуациях ранее, чтобы спрогнозировать результат альтернативных вариантов выбора в существующей ситуации. Опираясь на здравый смысл, он выбирает альтернативу, которая принесла успех в прошлом. Когда, к примеру, вы делаете выбор что изучать – программу обучения управлению или программу обучения бухгалтерскому учету, вы, скорее всего, принимаете решение на основе суждения, исходя из опыта вводных курсов по каждому предмету. Если вы получили оценку «5» по нескольким программам менеджмента и только «3» - по программам бухгалтерского учета, вы, вероятно, предпочтете совершенствоваться дальше в менеджменте.

Суждение как основа организационного решения полезно, поскольку многие ситуации в организациях имеют тенденцию к частому повторению. В этом случае ранее принятое решение может сработать снова не хуже, чем прежде (это основное достоинство запрограммированных решений). Простой пример касается найма людей, получивших образование в области управления, что в крупной организации происходит сотни раз в году. Можно привести множество подобных примеров, ибо суждение является основой множества повседневных управленческих решений. Вот почему нанимателии, как правило, придают большое значение опыту при найме на работу.

Поскольку решение на основе суждения применяется в голове управляющего, оно обладает таким значительным достоинством, как быстрота и дешевизна его принятия. Оно опирается на здравый смысл, но истинный здравый смысл встречается очень редко. Это тем более верно, когда приходится иметь дело с людьми, т. к. зачастую ситуация искажается потребностями людей и другими факторами. Вероятно, более важно, что одного лишь суждения будет недостаточно для принятия решения, когда ситуация уникальна или очень сложна. Вице-президент международной консультативной фирмы «Буз, Эллен энд Хэмилтон» указывает: «Многие менеджеры все еще считают, что все их проблемы разрешимы с помощью здравого смысла. Однако то, что представляется простым, вполне может оказаться предельно сложным. Проблема может лишь казаться очевидной».

Суждение невозможно соотнести с ситуацией, которая в самом деле нова, поскольку у руководителя отсутствует опыт, на котором он мог бы основать

логический выбор. Сюда следует отнести любую ситуацию, новую для организации, например, изменение ассортимента производимых изделий, разработку новой технологии или опробование системы вознаграждений, отличающейся от действующей. В сложной ситуации суждение может оказаться плохим, поскольку факторов, которые необходимо учесть, слишком много для «невооруженного» человеческого разума, и он не в состоянии их все охватить и сопоставить.

Поскольку суждение всегда опирается на опыт, чрезмерная ориентация на него смещает решения в направлениях, знакомых руководителям по их прежним действиям. Из-за такого смещения руководитель может упустить новую альтернативу, которая должна была бы стать более эффективной, чем знакомые варианты выбора. Ещё важнее, что руководитель, чрезмерно приверженный суждению и накопленному опыту, может сознательно или бессознательно избегать использования возможностей вторжения в новые области. Многие из нас – рабы прямолинейного мышления. Очень часто мы слышим слова: «Мы всегда делали именно так».

Адаптация к новому и сложному, очевидно, никогда не будет простым делом. Нельзя исключить опасность неудачи из-за принятия плохого решения. Однако во многих случаях руководитель в состоянии существенно повысить вероятность правильного выбора, подходя к решению рационально.

Рациональные решения. Главное различие между решениями рациональными и основанными на суждении заключается в том, что первое не зависит от прошлого опыта. Рациональное решение обосновывается с помощью объективного аналитического процесса.

Учет передового зарубежного опыта.

В основе японской методологии принятия решений лежит система «ринги»: получения согласия на решение путем опроса (без созыва совещания). Для полного раскрытия смысла системы «ринги» необходимо знать существующие уровни управления в японской организации:

«Кэйэй» (руководство) – высший стратегический уровень управления.

«Канри» (администрация) – средний фактический уровень (руководители отделений и начальники отделов).

«Иппан» (рядовой состав) – оперативный уровень управления: линейные управления, мастера.

Управляющий, от которого поступает инициатива о принятии решения, составляет специальный документ «рингисе». В нём всесторонне описывается проблема, а также предлагаются рекомендации по её решению. После этого документ передается в те подразделения, которые хотя бы как-то связаны с проблемой. Не существует никаких формализованных каналов в фирмах. После того как «рингисе» обойдёт всех управляющих данного уровня, документ передается на следующий, более высокий уровень.

После того как «кэйэй» одобрит документ, решение считается принятым и обретает характер директивы.

Система «ринги» только на первый взгляд кажется сильно централизованной. На самом деле «кэйэй», формально подписывая «рингисе», обладают лишь номинальной властью. Реальной властью обладают лишь те

руководители, где «рингисе» разрабатываются. Это они контролируют управляемый процесс.

Система «рингисе» передаёт инициативу группе в обозначении проблем управления и подготовки соответствующих решений.

Сопоставление западного и восточного подходов к принятию решений.

Западный подход к принятию решений звучит так: принять решение – это значит решить проблему, дав ответ на вопрос.

Восточный (японский) подход означает: ответ на вопрос лишь следствие, а главное – выяснение сути проблемы (причины).

Таким образом, в самом начале очерчивается и тщательно анализируется проблема, ставится цель, и лишь потом вырабатываются методы её достижения. Получение ответа на неправильный вопрос считается более вредным, чем не до конца точный ответ на правильный вопрос.

При проведении переговоров по поводу заключения каких-либо сделок со стороны японских управляющих наблюдается предельно возможная скрупулёзность в изучении ситуации. Проявляется стремление ознакомить со всей информацией как можно больше сотрудников фирмы. Поэтому одна группа сменяет другую, потом всё начинается сначала. Все ответы на вопросы фиксируются, а после изучаются и сравниваются.

Самый главный вопрос, на который ищутся ответы – «А что, если?». Следует найти как можно больше вариантов. Следовательно, заранее будет предусмотрена и спланирована реакция фирмы на различные варианты развивающихся событий.

Преимущества данного метода начинают проявляться, когда контракт подписан и готовится к реализации. В японской компании к этому уже готовы: сотрудники получили исчерпывающую информацию и следовательно, в ней царит всеобщее согласие и единство.

Руководители японских фирм уделяют особое внимание проработке управленческого решения. Благодаря чему обеспечивается качественное быстрое выполнение следующего этапа – реализации решения. Таким образом, решается главное противоречие управления – между жесткими требованиями экономии времени и требованиями к качеству управленческих решений.

Характерными чертами концепции и стиля современного японского управления являются:

1. Приоритет по вопросам разработки эффективной стратегии;
2. Идеологизированное управление. Главная цель – выработка у работника отношения к организации (фирме), как к единой семье, воспитание патриотизма по отношению к фирме, чувство сопричастности к общему делу;
3. Работник является целью управления. Поддержание должного морально-психологического плана – это задача номер один и более высокая, чем состояние нормативно-технического уровня производства;
4. Базировка на поведенческих аспектах: «так следует делать», либо «если этого не делать, то наступит неудовлетворительный исход».

Отсюда вытекают ***основные требования к управленческим качествам руководителей:*** концептуальные способности – это способность чувствовать

связи между организацией и средой; широта взглядов – это умение видеть главные направления, которые ведут к повышению или создают угрозу понижения; долгосрочное предвидение – способность смотреть в будущее и выяснить, что должно быть сделано, чтобы подготовиться к последующему.

Контрольные вопросы:

1. Понятие процесса принятия решения.
2. В чем суть организационного решения?
3. Какие существуют разновидности организационного решения?
4. Что означают компромиссы при принятии управленческих решений?
5. Какие имеются подходы при принятии управленческих решений?
6. Что означает система «ринги» в управлении японской организацией?
7. В чем заключается разница между западным и восточным подходами к принятию решений?
8. Что является характерными чертами концепции и стиля современного японского управления?

3.5. Самостоятельная работа

Самостоятельная работа предусматривает 4 варианта заданий.

Тематика самостоятельной работы устанавливается для систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубления и расширения теоретических знаний; формирования умения использовать справочную литературу; развития познавательных способностей и активности студентов, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развития исследовательских умений.

Студенты должны постоянно повышать свои знания и кругозор путём изучения дополнительной литературы по тематике самостоятельной работы.

Варианты тем заданий по дисциплине:

1. Организация предпроектных работ.
2. Организация проектных работ в строительном производстве.
3. Принципы управления строительством.
4. Особенности стилей управления.

3.6. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 08.03.01 Строительство по завершению обучения на 4 курсе предусмотрен зачет.

Цель проведения зачета.

Целью проведения зачета по дисциплине «Основы организации и управления производством» является проверка знаний обучающихся в виде устного ответа на 3 вопроса, задаваемые преподавателем и направленные на проверку устойчивости его знаний, способности анализировать полученный материал, свободно оперировать проектными, экспертными понятиями и

категориями в сфере объектов недвижимости.

Основными функциями зачета являются: обучающая, оценочная и воспитательная. Зачет позволяют выработать ответственность, трудолюбие, принципиальность. При подготовке к зачету студент повторяет, как правило, ранее изученный материал. В этот период сыграют большую роль правильно подготовленные заранее записи и конспекты.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Проектирование в строительстве объектов недвижимости.
2. Организация проектно-изыскательных работ.
3. Этапы подготовки строительного производства.
4. Обеспечение строительства проектно-сметной документацией.
5. Строительные генеральные планы.
6. Организация работ по монтажу оборудования теплогазоснабжения и вентиляции.
7. Организация доставки монтажного оборудования.
8. Эксплуатация складов и учет материалов.
9. Временное и постоянное энергоснабжение строительства.
10. Типы заготовительных мастерских.
11. Организация поставки необходимых материалов и оборудования.
12. Оборудование заготовительных мастерских.
13. Производственный процесс заготовки.
14. Складское хозяйство заготовительных мастерских.
15. Управление качеством строительно-монтажных работ.
16. Приемка в эксплуатацию законченных объектов.
17. Необходимая документация для приёмки объектов теплогазоснабжения и вентиляции.
18. Составление календарного плана строительства.
19. Расчет основных показателей календарного плана.
20. Разработка графика движения машин и рабочих по строящемуся объекту.
21. Методы организации строительного производства.
22. Поточный метод строительства.
23. Пространственно-временные параметры строительства.
24. Последовательный и параллельный методы строительства.
25. Типы заготовительных мастерских.
26. Организация поставки необходимых материалов и оборудования.
27. Оборудование заготовительных мастерских.
28. Производственный процесс заготовки изделий и сборных единиц.
29. Организация складского хозяйства заготовительных мастерских.
30. Сущность методов управления строительством.
31. Методы распорядительного воздействия.
32. Методы дисциплинарного воздействия.
33. Разделение и кооперация управленческого труда.
34. Нормирование управленческого труда.
35. Планирование работы аппарата управления.

36. Организаторские требования к руководителю.
37. Профессиональные качества руководителя.
38. Организация принятия управленческого решения.
39. Процесс принятия управленческих решений.
40. Виды управленческих решений.
41. Функции управления строительным производством.
42. Функция планирования и организации.
43. Функция регулирования и контроля.
44. Функция мотивации персонала.
45. Общие методы управления.
46. Локальные методы управления.
47. Социально-психологические методы управления.
48. Методы убеждения.
49. Метод материального поощрения.
50. Методы морального поощрения.
51. Методы принуждения.
52. Понятие о стиле управления.
53. Профессионально-организаторские черты стиля управления.
54. Подбор и расстановка кадров.
55. Оценка кадров.
56. Подготовка и повышение квалификации кадров.
57. Индивидуальная подготовка работников.
58. Групповая подготовка работников.
59. Нравственно-психологические черты стиля управления.
60. Виды контроля качества работ.
61. Входной контроль качества.
62. Операционный и приемочный контроли качества.
63. Авторский надзор проектных организаций.
64. Государственный санитарный надзор.
65. Приемка в эксплуатацию законченных объектов.
66. Примерный перечень технической документации, предоставляемой рабочей комиссии по промышленному и жилищно-гражданскому строительству.
67. Оформление актов рабочей комиссией.
68. Документация, предоставляемая заказчиком-застройщиком приемочной комиссии.
69. Подготовка строительного производства.
70. Организация службы подготовки производства.
71. Процесс управления подготовкой производством
72. Управление материально-техническим снабжением строительной площадки.
73. Содержание управления парком машин.
74. Управление механизированными работами.
75. Управление транспортом и перевозками.
76. Средний суточный грузооборот.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Основы организации и управления производством» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля, контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 7.

Таблица 7

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (зачет)			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (зачет)			Описание
				программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудов-летвори-тельно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлет-ворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при текущем контроле и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: по организации и управлению в строительстве, психологии труда руководителя, формирования трудовых коллективов специалистов в зависимости от поставленных задач.

умения: организовать рабочие места, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования.

владение навыками: организации и планирования последующей после строительства эксплуатации зданий и сооружений

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала по организации и управлению в строительстве, психологии труда руководителя, формирования трудовых коллективов специалистов в зависимости от поставленных задач, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; – сформированное умение правильно организовать рабочие места, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования, используя современные методы и показатели такой оценки; – успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных по методам организации и планированию строительства.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение правильно организовать рабочие места, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования, используя современные методы и показатели такой оценки;

	– в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных методов по организации и планированию строительного производств.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: – знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; – в целом успешное, но не системное умение правильно организовать рабочие места, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования, используя современные методы и показатели оценки эффективной организации труда и процесса; – в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных по методам организации и планированию строительства.
неудовлетворительно	обучающийся: – не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале по организации и управлению в строительстве, формированию трудовых коллективов, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; – не умеет использовать методы и приемы организации рабочих мест, их технического оснащения, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; – не владеет навыками чтения и оценки данных по применяемым методам организации и планирования последующей строительства, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.2. Критерии оценки устного ответа при собеседовании

В процессе собеседования обучающийся демонстрирует:

знания: материала, изученного по рассматриваемой теме, а также других вопросов, логически связанных с данной темой.

умения: сформированное умение работать с изученной информацией, принимать правильные решения в рамках рассматриваемой темы, предлагать оптимальные варианты решения поставленных задач.

владение навыками: решения профессиональных задач в рамках рассматриваемой тематики.

Критерии оценки

Отлично	обучающийся демонстрирует: – знание материала рассматриваемой темы, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;

	- умение работать с изученной информацией в рамках рассматриваемой темы, предлагать оптимальные варианты решения поставленных задач; - успешное и системное владение навыками работы с информацией, а также навыки рационального решения профессиональных задач в рамках рассматриваемой тематики.
Хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение работать с изученной информацией в рамках рассматриваемой темы и предлагать варианты решения поставленных задач; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками работы с информацией и решения профессиональных задач в рамках рассматриваемой тематики.
Удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении материала; - в целом успешное, но не системное умение работать с изученной информацией в рамках рассматриваемой темы и предлагать варианты решения поставленных задач; - в целом успешное, но не системное владение навыками работы с информацией и решения профессиональных задач в рамках рассматриваемой тематики.
Неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в рассматриваемой тематике, не знает практику применения изученного материала, допускает существенные ошибки; - не умеет работать с изученной информацией в рамках рассматриваемой темы, предлагать варианты решения поставленных задач, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает или не отвечает совсем на заданные вопросы; - обучающийся не владеет навыками работы с информацией, а также навыками решения профессиональных задач в рамках рассматриваемой тематики.

4.2.3. Критерии оценки практических работ

При выполнении практических работ обучающийся демонстрирует:

знания: по организации и управлению в строительстве, психологии труда руководителя, формирования трудовых коллективов специалистов в зависимости от поставленных задач.

умения: организовать рабочие места, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования.

владение навыками: организации и планирования последующей после строительства эксплуатации зданий и сооружений

Критерии оценки выполнения практических работ

отлично	обучающийся демонстрирует: - полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с

	планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - логическое изложение материала, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям или допущены 1-2 арифметические и 1-2 логические ошибки при решении задач
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - овладел сутью вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, и учебной литературы, пытается делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала или 3-4 ошибки при решении задач.
неудовлетворительно	обучающийся: - обнаружил несостоятельность осветить вопрос, бессистемно, с грубыми ошибками; отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения, обнаружено неумение решать задачи.

4.2.4. Критерии оценки доклада

При выступлении с докладом обучающийся демонстрирует:

знания: основы организации и управления в строительстве, психологии труда руководителя; формирования трудовых коллективов специалистов в зависимости от поставленных задач.

умения: организация рабочих мест на строительной площадке, их техническое оснащение, размещение технологического оборудования.

владение навыками: принципами и методами управления, автоматизации управления строительством, особенностями управления специализированной монтажной организацией

Критерии оценки доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - обоснование актуальности изучаемой проблемы, умение сопоставлять различные точки зрения, делать аргументированные выводы, новизну проанализированного материала, способность отстаивать свою точку зрения.
хорошо	обучающийся демонстрирует: – полноту раскрытия основных понятий и терминов, высокую степень изученности проблемы автором, значительное количество проанализированных литературных источников.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - наличие всех обязательных элементов доклада, соответствие

	содержания и плана работы теме доклада, самостоятельность в выборе и постановке проблемы.
неудовлетворительно	обучающийся: - показал не соответствие содержания и плана работы теме доклада; полностью отсутствует анализ и раскрытие проблемы.

4.2.5. Критерии оценки самостоятельной работы

В результате самостоятельной работы обучающийся демонстрирует:

знания: по рассматриваемым вопросам в области строительства с целью решения поставленных задач.

умения: с пониманием отвечать на заданные вопросы, анализировать рассматриваемый вопрос.

владение навыками: всестороннего анализа фактов, явлений, проблем, относящихся к рассматриваемой теме.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы

отлично	обучающийся демонстрирует: - убедительность, аргументированность по теме, практическую значимость и теоретическую обоснованность предложений и выводов. Может дать устный ответ на заданный вопрос, отвечает на дополнительные вопросы, участвует в обсуждении других вопросов.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - соответствие основным критериям и показывает структурную организованность, логичность, грамматическую и стилистическую выразительность. Способен дать устный ответ на вопрос по теме.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - соответствие основным критериями: актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота анализа фактов, явлений, проблем, относящихся к теме; информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов; простота и доходчивость изложения
неудовлетворительно	обучающийся: - обнаружил несостоятельность осветить поставленные вопросы, бессистемно, с грубыми ошибками; - отсутствуют понимания основной сути вопросов заданных на самостоятельное изучение.

Разработчик: доцент Поваров А.В. (подпись)