

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.03 «SOFT SKILLS ДЛЯ ИНЖЕНЕРОВ»

Направление подготовки

27.04.06 Организация и управление наукоемкими производствами

Направленность (профиль) подготовки

«Организация и управление производственными системами»

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная

Рязань 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется путем проведения зачета. Форма проведения зачета – тестирование и решение практической ситуации. При необходимости, проводится теоретическая беседа с обучаемым для уточнения оценки. Выполнение заданий на практических занятиях в течение семестра и заданий на самостоятельную работу является обязательным условием для допуска к зачету.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Эффективный руководитель	ОПК-3.1	Зачет
Индивидуально-психологические и социально обусловленные свойства личности	ОПК-3.1	Зачет
Личностное и профессиональное развитие, способы самооценки	УК-6.2, УК-6.3	Зачет
Тайм-менеджмент	УК-6.1	Зачет
Командообразование	УК-3.1, УК-3.2	Зачет
Конфликтология	УК-3.2	Зачет
Профессиональная этика	УК-3.1	Зачет
Национально-культурные особенности делового общения	УК-3.2	Зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

За каждый тестовый вопрос назначается максимально 1 балл в соответствии со следующим правилом:

- 1 балл – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 0,5 балла – отчет на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью не верный.

б) описание критериев и шкалы оценивания решения практической ситуации:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла	– практическая ситуация решена в рамках регламента,

Шкала оценивания	Критерий
(эталонный уровень)	установленного на выполнение задания; – студент приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа; – демонстрируются хорошие теоретические знания, сделан структурированный и детализированный анализ кейса, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения; – представлены возможные варианты решения, четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений; – студент уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы;
2 балла (продвинутый уровень)	– практическая ситуация решена в рамках установленного регламента; – студент не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения; – имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. – сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема; – затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений; – на дополнительные вопросы студент отвечает с некоторым затруднением
1 балл (пороговый уровень)	– практическая ситуация решена менее чем на половину, но в рамках установленного регламента – студент расплывчато раскрывает решение, не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний; – выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует; – не сделан детальный анализ кейса, далеко не все факты учтены, для решения выбрана второстепенная, а не главная проблема, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения; – студент на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем.
0 баллов	Студент не решал практическую ситуацию и не соблюдал установленный регламент

На зачет выносятся 30 тестовых вопросов и 6 практических ситуаций. Максимально студент может набрать 48 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по шкале «зачтено», «не зачтено».

Баллы, полученные студентом	Оценка
40 – 48 (эталонный уровень)	«Зачтено» Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течении семестра заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)
30 – 39 (продвинутый уровень)	«Зачтено» Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течении семестра заданий (на

	практических занятиях и при самостоятельной работе)
20 – 29 (пороговый уровень)	«Зачтено» Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течении семестра заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)
19 и менее	«Не зачтено»

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

4.1. Промежуточная аттестация

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует навыки организации командной работы с учетом выбранной стратегии достижения поставленной цели, организует обсуждение разных идей и мнений

а) типовые тестовые вопросы:

- Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это
 - формальная группа;
 - социальная группа;
 - условная группа;
 - неформальная группа.
- Классификация групп по принадлежности к ним индивида включает
 - ингруппы и аутгруппы;
 - первичные и вторичные группы;
 - реальные и условные группы;
 - формальные и неформальные группы.
- Что не относится к основным социально-психологическим признакам группы:
 - осознание индивидами собственной принадлежности к группе;
 - трансформация мировоззрения и поведения человека в связи с включенностью в общность;
 - существование отношений между индивидами в группе;
 - наличие иерархической структуры в группе.
- Что выступает главным элементом, присущим лидеру:
 - власть;
 - потребности;
 - цель;
 - коммуникации.
- Личность – это
 - индивид;
 - человек;
 - маска;
 - социальный образ.
- Этот компонент теории личности должен объяснять, почему некоторые люди не в состоянии присоединиться к требованиям общества и эффективно функционировать:
 - психическое здоровье;
 - психопатология;
 - структура личности;
 - мотивация.
- Что из нижеприведенного не относится к ключевым аспектам ролей:
 - восприятие роли;
 - ролевой конфликт;

- в) ролевые ожидания и ролевая неопределенность;
г) ролевая мотивация.
8. Феномен вынужденного принятия человеком норм и ценностей группы под угрозой потери этой группы или своего устойчивого положения в ней называется
- а) негативизм;
б) коллективизм;
в) конформизм;
г) позитивизм.

б) типовые практические ситуации:

1. Производительность труда вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности. Возможные способы воздействия (обоснуйте ответ):

- позвольте группе самой определить направление своей работы;
- учтите рекомендации группы, но следите за выполнением задач;
- перераспределите роли и ответственность и введите четкий контроль;
- вовлеките группу в перераспределение ролей и ответственности, но не будьте чрезмерно директивны.

2. Вы менеджер рекламного агентства. Обещали клиенту срочное выполнение заказа. Вам надо убедить уложиться в эти сроки дизайнера или бригадира, которые на данный момент очень перегружены.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

а) типовые тестовые вопросы:

1. Власть –это возможность и способность
- а) оказывать влияние на поведение других людей
б) владеть собой
в) владеть другими
2. Лидерство–это
- а) доминирование в системе социальных отношений
б) доминирование в системе международных отношений
в) доминирование в системе межличностных отношений
3. Группа –лица, имеющие некоторые отношения друг с другом,
- а) делающие их взаимозависимыми
б) делающие их независимыми
в) делающие их комфортными

б) типовые практические ситуации:

1. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

2. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая

за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

3. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

4. Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний –она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

5. У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания

а) типовые тестовые вопросы:

- Концепцию тайм-менеджмента на новый современный уровень подняло:
 - все перечисленное
 - баланс между домашними и рабочими делами
 - многозадачность
 - гибкость рабочего графика
- Проактивный подход к жизни – это:
 - выстраивание ее по своему желанию, активное влияние на события и обстоятельства. Самостоятельное формирование своей жизни и принятие на себя ответственности за нее
 - некий взгляд на список задач личности, возможность представить их именно так, хочет человек
 - проживание ее посредством реагирования на внешние обстоятельства, жизнь «как сложилось» и «как получилось» активность в плане осуществления замыслов
- Какие два понятия позволяют определить проактивность произвольного взятого человека?
 - круг влияния и круг забот
 - круг потребностей и круг обязанностей
 - руг забот и круг интересов
 - круг ценностей и круг целей
- Какая идея впервые появилась в работе Д.Гранина «Эта странная жизнь»?
 - хронометраж - основа системы управления личным временем
 - распределение ресурсов, которые потребуются на достижение поставленных целей. грамотная расстановка приоритетов
 - оптимизация рабочего процесса
- Кто из выдающихся ученых впервые поставил вопрос о необходимости внедрения технологий персональной организации труда?
 - Ф. Гильбрет, Г.Эмерсон
 - Т.Форд, А.Файоль
 - Ф.У. Тейлор, К. Макхэм, М.Х. МесконА.
 - Маслоу, Ф.Герцберг

6. Как называлось общественное движение борьбы за время?
- лига «Эффективность»
 - лига «Борьба»
 - лига «Время»
 - лига «Рабочая минута»
7. Кто из советских ученых широко использовал представление о времени, как о ресурсе, который может непроизводительно расходоваться в народном хозяйстве?
- А.К. Гастев
 - А.В.Суворов
 - П.М. Керженцев
 - А.А.Богданов

б) типовые практические ситуации:

1. Перечислите свои жизненные цели (в порядке значимости). 2. Опишите свои цели в перспективе на один год. 3. Что необходимо сделать, чтобы достичь своей цели? 4. Как вы поймете, что цель достигнута? 5. Какие препятствия, трудности могут стоять на пути достижения цели? 6. Как вы будете преодолевать эти трудности?

2. Напишите четыре истории о своей жизни, опираясь на четыре заданных сценария.

Первый сценарий. Что я делаю лучше всех? Что мне нравится в этом занятии? Почему именно это занятие я выполняю отлично?

Второй сценарий. Какое достижение оставило в душе глубокое чувство удовлетворения собой и проделанной работой? Это совсем не обязательно должно быть достижение последних лет, это может быть достижение любого возрастного периода.

Третий сценарий. Как вы думаете, без каких приоритетов не обойтись? Какие приоритеты достойны уважения?

Четвертый сценарий. Представьте, что у вас неограниченное количество времени, и деньги больше не имеют для вас значения. Чем бы вы начали заниматься при таких обстоятельствах?

3. Существуют ли цели, от которых зависит выполнение большого числа других целей (от них обычно отходит больше всего исходящих стрелок)?

4. Существуют ли цели, выполнение которых во многом зависит от выполнения других целей (к ним обычно подходит больше всего «входящих» стрелок)?

5. Существуют ли в вашей системе целей «цели-аутсайдеры» (не связанные или слабо связанные с другими целями)?

6. Как вы оцениваете синергизм (согласованность, позитивное взаимовлияние) вашей системы целей?

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности, владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей

а) типовые тестовые вопросы:

1. В чем заключается основное отличие «миссии» от «призвания» согласно Г.А.Архангельскому?
- миссия приобретается постепенно, а призвание возникает мгновенно
 - миссию человек может менять по своему усмотрению, а призвание — нет
 - миссию невозможно реализовать в течение жизни, а призвание - возможно
 - миссия нацелена на краткосрочные перспективы, а призвание — на долгосрочные
2. Что из перечисленного не включает карта долгосрочных целей?
- ключевые области
 - возраст

- в) миссия
 - г) целевые ориентиры
3. В чем заключается подход к определению целей «управление собой как компанией»?
- а) расстановка приоритетов с использованием системы критериев для принятия решения в ситуации выбора при наличии большого количества вариантов
 - б) оптимальный способ упорядочить огромное количество напоминаний и задач и их перемещение
 - в) отношение к собственной жизни аналогично налаживанию менеджмента вашей личной корпорации
 - г) планирование, учитывающее не только временные рамки, но и определенные условия и обстоятельства, благоприятные для решения конкретной задачи
4. «Формирование... внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» – это:
- а) одна из задач профессионального самоопределения
 - б) основной метод профессионального самоопределения
 - в) главная цель профессионального самоопределения
5. Выделите психологические проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности
- а) рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии
 - б) рассогласование реального и идеального «Образа-Я»
 - в) неадекватная самооценка
 - г) рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора

б) типовые практические ситуации:

Прочтите притчу «Слон и колышек». Найдите в своей жизни два примера, которые можно соотнести с содержанием притчи.

Слон и колышек

Когда я был маленький, я очень любил ходить в цирк. На представлении было много дрессированных животных, но больше всех не нравился слон. Огромный, невероятно сильный, от его шагов дрожала земля.

После представления я увидел слона снова. Он был привязан толстой веревкой к деревянному колышку, воткнутому в землю. Слон стоял спокойно и не пытался убежать, хотя с его силой это не составило бы никакого труда.

Я спросил у родителей:

-Почему слон не вырывает колышек из земли и не убегает?

-Потому что он дрессированный, – ответили мне.

-Но если так, зачем его вообще привязывать?

На этот вопрос я так и не получил вразумительного ответа.

Прошли годы, я повзрослел и долго не вспоминал об этом случае. Наконец, кто-то мудрый рассказал мне, что слон не убегает, потому что он с детства привязан к этому колышку. Цирковой слон не убегает, потому что он с детства был привязан к такому же колышку. Я закрыл глаза и представил себе беззащитного новорожденного слоненка, привязанного к колышку. Я уверен, что тогда слоненок дергал и тянул изо всех сил, чтобы освободиться. Но, несмотря на все старания, он ничего не добился, потому что тогда кол был слишком прочен для него.

Я представлял себе, как он вечером валился с ног, а наутро пытался снова и снова... Пока в один ужасный для него день он не покорился своей судьбе, признав собственное бессилие.

Этот огромный и мощный слон не убегает из цирка, потому что думает, бедняжка, что не может. В его памяти осталось это ощущение собственного бессилия, испытанное им сразу после рождения. И хуже всего, что он больше никогда не ставил под сомнение эти воспоминания.

Никогда больше он не пытался применить свою силу.

Мы все немного похожи на слона из цирка: в этом мире мы привязаны к сотням колышков, ограничивающих нашу свободу. Мы живем, полагая, что «не можем» делать множество вещей, просто потому, что однажды, уже давно, когда мы были маленькими, мы пытались их сделать и не смогли. Тогда мы поступили, как этот слон, мы занесли в свою память следующую установку: «Не

мог, не могу и не смогу никогда». Мы выросли с этой установкой, которую сами себе и дали, и поэтому больше ни разу не пытались выдернуть колышек. Иногда, слыша звон цепи, мы бросаем взгляд на колышек и думаем: «Не могу и не смогу никогда».

И единственный способ узнать, сможешь ли ты добиться чего-то, —это сделать новую попытку, вложив в нее всю душу...Всю свою душу!

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3 Демонстрирует умение рефлексии и самооценки

а) типовые тестовые вопросы:

1. Как называется представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков?
 - а) самооценка
 - б) оценка личности
 - в) оценка других людей
2. Искаженное представление человека о собственных возможностях, переоценивание собственных сил и значимости это:
 - а) заниженная самооценка
 - б) завышенная самооценка
 - в) адекватная самооценка
3. Какова (ы) причина(ы) завышенной самооценки:
 - а) чрезмерное родительское потакание во всех желаниях
 - б) детские психологические травмы и комплексы
 - в) оба варианта верны
 - г) нет верного ответа
4. Человек с заниженной самооценкой может проявлять такие характеристики:
 - а) невротическое чувство вины
 - б) идеализм, который может привести к досаде, когда идеал не достигнут
 - в) оба варианта верны
 - г) нет верного ответа

б) типовые практические ситуации:

Проведите оценку своей деятельности или поступков

1. Как вы завтракаете?
2. Когда вы ложитесь спать?
3. Какое место занимает в вашей жизни спорт?
4. Как проводите свои каникулы?
5. Как вы относитесь к учебе?

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
ОПК-3 Способен самостоятельно решать задачи управления наукоемкими производствами на базе последних достижений науки и техники	ОПК-3.1 Проявляет инициативу, берет на себя ответственность за принятые решения, демонстрирует навыки действия в нестандартных ситуациях

а) типовые тестовые вопросы:

1. Что выступает в качестве регулятора поведения:

- а) совесть
 - б) ум
 - в) внутреннее предчувствие
2. Что выступает в качестве регулятора поступков:
- а) честь
 - б) совесть
 - в) закон
3. Ответственность зачастую ... свободу:
- а) запрещает
 - б) блокирует
 - в) направляет
4. Свобода способна ... ответственность:
- а) блокировать
 - б) породить
 - в) нарушить
5. Способность действовать со знанием дела ради избранной цели, возможность осуществления целенаправленной деятельности-это:
- а) право
 - б) ответственность
 - в) свобода
6. Какое название носит осознание условий и поставленной цели, необходимости выбора способа действия для её осуществления:
- а) право
 - б) ответственность
 - в) свобода
7. Что из представленного ниже, является двумя сторонами одного целого — сознательной человеческой деятельности:
- а) ответственность и свобода
 - б) ум и честь
 - в) совесть и право

б) типовые практические ситуации:

1. Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Что вы им скажите?

2. Проанализируйте начало переговоров об изъятии у профессора Преображенского двух комнат в его квартире (Повесть М. Булгакова «Собачье сердце» <https://www.youtube.com/watch?v=CTERKXsEEQE>). Ответьте на следующие вопросы:

- 1) Какова цель участников переговоров?
- 2) Почему профессор, догадываясь о цели визита представителей домкома, всячески оттягивает начало разговора о сути дела, спорит по маловажным для них вопросам, поучает гостей?
- 3) Почему участники переговоров не следуют распространенной рекомендации – быть максимально вежливыми с партнерами?
- 4) Какой стиль переговоров используют партнеры? Доброжелательны ли они друг к другу? Стараются ли они достигнуть компромисса?
- 5) Каким правилам этикета учит профессор Преображенский представителей домкома? Зачем он это делает?
- 6) Насколько соответствует правилам этикета поведение самого профессора? Проанализируйте формулы обращений партнеров по переговорам. Почему они столь важны для них?

3. Составьте письмо-приглашение организационного комитета «Экспоцентр» с предложением посетить международную специализированную выставку «Экономия

материальных и топливно-энергетических ресурсов в строительстве и промышленности». Выставка проходит в павильоне выставочного комплекса на Красной Пресне.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО **ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ**, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий кафедрой ЭМОП Простая подпись