

ОПК – 3 «Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия».

1. Общая характеристика компетенции

ОПК-3 направлена на формирование трудовых функций, связанных с организационными системами и организационным проектированием.

ОПК-3 предполагает участие в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировании и осуществлении различных мероприятий.

ОПК-3 формирует определенный уровень готовности к работе в организационных системах, к распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Формирование и развитие данной компетенции основывается на результатах освоения следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

- способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе (УК ОС-3);
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-9);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (УК ОС-10);
- владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);
- умение разрабатывать методические и справочные материалы по вопросам деятельности лиц на должностях государственной гражданской Российской Федерации, государственной службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы, лиц замещающих государственные должности Российской Федерации, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы, административные должности в государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях, в научных и образовательных организациях, политических партиях, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организациях (ПК-5).

Впоследствии на ее основе формируются группы общепрофессиональных и профессиональных компетенций, связанных с групповой и командной работой в организационных системах:

- способность находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);
- способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации (ПК-9);
- способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-14);
- владение методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями (ПК-17);
- способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-19);

- умение организовывать контроль исполнения, проводить оценку качества управленческих решений и осуществление административных процессов (ПК-25);

- способность участвовать в разработке и реализации проектов в области государственного и муниципального управления (ПК-27).

Овладение данной ОПК-3 основывается также на следующих результатах освоения основной образовательной программы среднего общего образования:

личностные результаты¹:

1) готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности;

метапредметные результаты²:

1) умение самостоятельно определять цели деятельности и составлять планы деятельности; самостоятельно осуществлять, контролировать и корректировать деятельность; использовать все возможные ресурсы для достижения поставленных целей и реализации планов деятельности; выбирать успешные стратегии в различных ситуациях.

ОПК-3 осваивается в рамках следующих дисциплин:

Код дисциплины из УП	Наименование дисциплины (в соответствии с УП)	1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
ОПК-3. Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия									
Б.1.Б.11	Теория организаций			зачет с оценкой					
Б1.Б.12	Теория управления				экзамен				

¹Подпункт 9) пункта 7 федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 17 мая 2012 года № 413 (зарегистрирован в Минюсте России 7 июня 2012 года, регистрационный № 24480).

²Подпункт 1) пункта 8 федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 17 мая 2012 года № 413 (зарегистрирован в Минюсте России 7 июня 2012 года, регистрационный № 24480).

Формирование ОПК-3 обеспечивается целенаправленным применением методов учебной деятельности, которые предполагают, что обучающийся не просто самостоятельно выполняет задание в контакте с преподавателем, но и формирует собственную позицию при работе на занятиях в команде (опросы, тестирование, кейсы, деловые игры, презентации и т.п.), в том числе через соответствующую постановку целей и выполнения определенных задач.

ОПК-3.1 формируется дисциплиной Б.1.Б.11 «Теория организаций» по очной форме обучения в третьем семестре на втором курсе обучения и заканчивается промежуточной аттестацией - зачетом с оценкой.

Дисциплина «Теория организаций» формирует данную компетенцию в контексте знаний: специфики объекта и предмета теории организации; основных этапов становления теории организации как научной дисциплины; характеристик организации и ее этапов жизненного цикла; основных механизмов, принципов, объективных законов функционирования и развития организации; типовых организационных структур; роли человеческого фактора в организации; влияния внешней и внутренней среды организации на ее деятельность; применения информационных технологий в организации; основ интеграционных процессов в организации; содержания управления знаниями в организациях; системного подхода к проектированию организационных структур и объективных требований к организациям будущего.

ОПК-3.2 формируется дисциплиной Б.1.Б.12 «Теория управления» в четвертом семестре на втором курсе обучения и заканчивается промежуточной аттестацией – экзаменом.

Дисциплина «Теория управления» формирует данную компетенцию в контексте знаний: основ теории управления и возможности использования ее положений в профессиональной деятельности; применения современных социальных технологий для реализации управленческих процессов в обществе; обоснования организационно-управленческих решений; владения методами реализации основных управленческих функций; владения основными приемами принятия управленческих решений и оценки их последствий. ОПК-3.2 обеспечивается сфокусированной реализацией принципов обучения с доминантой практической направленности, обеспечивающих развитие ключевых профессиональных компетенций, позволяющих достигать положительных результатов в профессиональной и других областях жизнедеятельности. Их наличие необходимо менеджеру для продуктивной профессиональной деятельности, выстраивания эффективной организационно-управленческой деятельности.

Теоретическая и часть практической базы ОПК-3.1 формируется в рамках дисциплины «Теория организаций» перед изучением дисциплины «Теория управления».

2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

2.1. Состав (структура) компетенции

Компетенция ОПК-3.1 относится к числу «однокомпонентных» и реализуется в три этапа обучения.

Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия – включает в себя три действия, но первое, как описано в первой части паспорта этой компетенции, является основой для освоения второго, а второе является основой для освоения третьего действия, т.е. это не самостоятельная цель обучения.

Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия – означает способность к пониманию теории организации в системе научных знаний; изучению эволюции взглядов на организацию, природы и сущности организации, определению, на каком этапе жизненного цикла находится организация, какие бывают структуры организации, способность к организационному проектированию с учетом изменений факторов внутренней и внешней среды и степени их воздействия на организацию, способность разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- к пониманию сути определения организации как объекта управления, представляющего собой открытую систему, состоящую из многочисленных взаимосвязанных, тесно переплетающихся с внешней средой частей, а также пониманию законов и принципов рационального проектирования организационных структур и обеспечения успеха организации;
- к участию в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированию и осуществлению различных мероприятий;
- к распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Организация – это сложный механизм и может рассматриваться как процесс и как явление. Как процесс она представляет собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого, в том числе создания работоспособного коллектива. Как явление организация представляет собой физическое объединение реальных элементов для выполнения программы действий и достижения конкретной цели. Во всех этих составляющих ведущую роль человеческий фактор, который со всех сторон и изучает дисциплина «Теория организаций».

Студенты познают себя в групповой работе, обучаются представлять самостоятельно подготовленную информацию по разделам дисциплины «Теория организаций» в учебной группе.

Для того, чтобы правильно выстроить отношения с коллегами в дальнейшей своей профессиональной деятельности в организационных системах, нужно уметь определять свои сильные и слабые стороны и своих коллег, быстро принимать решения, создавать личную стратегию управления человеческими ресурсами, удачно подбирать себе подчиненных и помощников по работе в организационных системах.

Студенты обучаются при проведении опроса, тестирования, кейсов, деловых игр, представления презентационных материалов по разделам дисциплины «Теория организаций» позиционировать себя, учатся говорить со своими коллегами, слышать и слушать их при обсуждении докладов, тем самым обучаются управлению человеческими ресурсами организации, планированию и осуществлению различных мероприятий в организациях.

Любой коллектив людей формируется на основании объективно существующих закономерностей. Команда это коллектив, сложная, многокомпонентная система. В основе построения команды лежит координация. Главное в организации – отношения надежного партнерства и сотрудничества. Показатель мощности команды определяется ее грамотным построением, а получаемый общий эффект от совместной работы в сумме превосходит результаты труда подчиненных, работавших по отдельности (объективный закон функционирования и развития организаций - «синергии»).

Студенты узнают, что такое командная работа, какие существуют роли в организационных системах. Данные действия дают им практические навыки в распределении и делегировании полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в организациях. В итоге они должны выявить свои способности поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в работе коллектива организации.

2.2. Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы

Формирование ОПК-3.1 осуществляется в рамках трех этапов и включает в себя:

- первый этап (ОПК-3.1.1) - способность к пониманию сути определения организации как объекта управления, представляющего открытую систему, состоящую из многочисленных взаимосвязанных, тесно переплетающихся с внешней средой структурных подразделений организации, к пониманию законов и принципов рационального проектирования и обеспечения успеха организации;
- второй этап (ОПК-3.1.2) - способность к участию в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированию и осуществлению различных мероприятий;
- третий этап (ОПК-3.1.3) - способность к распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

3. Описание критериев и показателей оценивания компетенции на различных этапах ее формирования

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства (методы) оценивания
Способность к пониманию сути определения организации как объекта управления, представляющего открытую систему, состоящую из многочисленных взаимосвязанных, тесно переплетающихся с внешней средой частей, к пониманию законов и принципов рационального проектирования и обеспечения успеха организации.	<p>Самостоятельно познают организацию как объект управления.</p> <p>Обсуждают законы и принципы рационального проектирования и обеспечения успеха в деятельности организации.</p> <p>Выступают с презентациями по результатам изучения отдельных тем рабочей программы.</p> <p>Участвуют в обсуждении выступлений одноклассников.</p>	<p>Участие в процедуре тестирования по знанию теоретического материала.</p> <p>Демонстрирует осмысление изученного самостоятельно материала, качество подготовленной презентации и позиционирование себя в группе.</p> <p>Слышит и слушает одноклассников, способен участвовать в обсуждении услышанного и увиденного.</p>	<p>Опрос.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Презентация доклада.</p> <p>Обсуждение представленного материала.</p> <p>Выступление перед группой.</p>

Способность к участию в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированию и осуществлению различных мероприятий.	<p>Самостоятельно презентует собственные результаты: идеи/ точку зрения/ перед группой.</p> <p>Демонстрирует готовность планирования и осуществления различных мероприятий в организации.</p> <p>Ориентируется в теоретических основах разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированию и осуществлению различных мероприятий в организации.</p>	<p>Адекватно и полно представлены идеи/ точку зрения/ перед группой.</p> <p>Четко представляет стратегии управления человеческими ресурсами в организации.</p> <p>Демонстрирует осмысление полученных теоретических основ по планированию и осуществлению различных мероприятий в организации и применяет их в практической деятельности.</p>	<p>Опрос.</p> <p>Презентация доклада.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Деловая игра.</p> <p>Обсуждение представленного материала.</p> <p>Выступление перед группой.</p>
Способность к распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.	<p>Анализирует способность группы к распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</p> <p>Позиционирует себя в группе, оценивает отношение группы к нему.</p> <p>Использует навыки организационных коммуникаций в командной работе.</p>	<p>Адекватно оценивает организационную систему и ее характеристики.</p> <p>Адекватно и полно реализует свою позицию и роль в группе с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.</p> <p>Слышит и слушает других членов команды.</p> <p>Адекватно применяет методы по распределению и делегированию полномочий в организациях.</p>	<p>Коллективное обсуждение проблемных ситуаций в организации.</p> <p>Формирование предполагаемого образа руководителя организации и его подчиненного.</p> <p>Зачет с оценкой.</p>

Достижение результата освоения ОПК-3.1 обеспечивается путем формирования у обучающихся:

следующих знаний:

- в области принципов развития и закономерностей функционирования государственной организации в России и ее отличие от частной организации;
- основных объективных законов организации;
- методологии и технологии процессов сбора и анализа информации о системе и ее отдельном элементе;
- существующих подходов к организации как к системе, объекту и процессу;
- форм, принципов статической и динамической организации;
- типов организационных структур;
- технологий и методов организационного проектирования.

следующих умений:

- по использованию мышления к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;
- самостоятельно проектировать организационную структуру, моделировать организационные процессы и осуществлять целеполагание в рамках должностных обязанностей и инструкций;
- осуществлять распределение полномочий с учетом личной ответственности на основе их делегирования;
- самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы управления и регулирования для решения поставленной задачи;
- оценивать типовые модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным организационным задачам.

следующих навыков:

- владения специальной организационной терминологией и лексикой по направлению подготовки; новыми знаниями в области организаций с использованием современных информационных технологий;
- использования направлений развития организаторской и организационно-управленческой мысли в России;
- владения методами организационного проектирования и основными подходами к стратегическому планированию, владения способами распределения ответственности и контроля за выполнением различных поручений;
- участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организации, в планировании и осуществлении различных мероприятий в организациях;
- проведения исследований организационных систем с целью совершенствования существующих разработок в области кадровой политики.