

ДПК – 3 Способность анализировать социально-экономические проблемы, возникающие на рынке труда

1. Общая характеристика компетенции

ДПК – 3 направлена на формирование трудовых функций, связанных с решением организационных вопросов в отношении работы участников аудиторской группы.

ДПК – 3 связана с компетенциями, формирующими владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2); умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12); владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками (ПК-19).

Компетенция ДПК-3 является основой для формирования профессиональных компетенций:

- способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений (ПК-5);
- способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли (ПК - 9).

Овладение компетенцией ДПК – 3 основывается на следующих результатах освоения основной образовательной программы высшего образования:

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- способностью 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 (ОПК-3).

Особенности, связанные с ограничениями возможностей здоровья:

для слепых и слабовидящих обучающихся:

- сформированность приемов осязательного и слухового самоконтроля в процессе формирования трудовых действий.

для глухих и слабослышащих обучающихся:

- сформированность приемов осязательного и визуального самоконтроля в процессе формирования трудовых действий.

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- овладение современными технологиями поддержания работоспособности, связанной с учебной и производственной деятельностью с учетом двигательных, речедвигательных и сенсорных нарушений;
- овладение доступными способами самоконтроля индивидуальных показателей умственной и физической работоспособности.

Уделяется пристальное внимание индивидуальной работе с обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. Используются две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и его углубленное изучение с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по дисциплине становятся важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Устанавливаются конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устного или письменного опроса на бумаге или компьютере, в форме тестирования, презентаций и т.п.). При необходимости обучающимся инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

ДПК – 3 осваивается в рамках дисциплин, позволяющих сформировать умения и навыки в сфере организационно-управленческой деятельности.

Формирование ДПК – 3 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.

В частности, формирование ДПК – 3 может осуществляться в формате дискуссий на актуальные темы администрирования деятельности публичного сектора, участия обучающихся в мероприятиях, проводимых активной частью бизнес-сообщества и публичной властью соответствующей направленности во внеучебное время, а также посредством формирования социокультурной среды Академии. По желанию обучающихся результаты их участия в мероприятиях включаются в портфолио.

Теоретическая база ДПК – 3 формируется в рамках дисциплины «Рынок труда».

2. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

2.1. Состав (структура) компетенции

Алгоритм формирования компетенции основан на:

- сбор информации о стратегических и оперативных управленческих задачах, качестве человеческих ресурсов и факторах, формирующих организационную культуру объекта управленческой деятельности;
- диагностика потенциала применения 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;
- выбор формата организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

В результате освоения дисциплины «Рынок труда» студент владеет знаниями о деятельности органов государственного и муниципального управления в сфере решения стратегических и оперативных управленческих задач; основах диагностики человеческих ресурсов и организационной культуры; умениями выявлять потенциал организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды для решения задач частного бизнеса и публичного сектора, применять основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

2.2. Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы

Формирование ДПК – 3 осуществляется в рамках одного этапа, включает в себя:

- способность к принятию управленческих решений, базирующихся на знании основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- готовность к постоянному мониторингу организации групповой работы, аудиту человеческих ресурсов, организационной культуры;
- способность идентифицировать ограничения решения стратегических и оперативных управленческих задач.

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

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства (методы) оценивания
Способность к принятию управленческих решений, базирующихся на знании основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, возникающих на рынке	Самостоятельная подготовка докладов, рефератов и их структурированность.	Степень самостоятельности при подготовке доклада или реферата и оптимальность структуры.	Презентация доклада Наблюдение (степень активности)
	Проведение анализа альтернативных вариантов решения управленческих задач в условиях целостности процесса их	Объективность и репрезентативность результатов анализа.	Тестирование

труда	<p>постановки.</p> <p>Отстаивание своей точки зрения в процессе обсуждения выдвинутой рабочей гипотезы.</p>	<p>Обоснованность и рациональность рабочей гипотезы.</p>	<p>Взаимоопрос (взаимооценка)</p> <p>Обсуждение</p> <p>Выступление перед группой</p>
<p>Готовность к постоянному мониторингу организации групповой работы, аудиту человеческих ресурсов, организационной культуры</p>	<p>Экспликация собственных результатов: идеи, гипотезы, точки зрения.</p> <p>Позиционирование в среде группового взаимодействия творческих возможностей.</p> <p>Демонстрация результатов творческого поиска и переосмысления управленческих дефиниций, норм и правил.</p>	<p>Степень обоснования результатов: идеи, гипотезы, точки зрения.</p> <p>Качество и конструктивность демонстрируемых возможностей.</p> <p>Уровень демонстрации результатов поиска и осмысления.</p>	<p>Презентация доклада.</p> <p>Тестирование</p> <p>Взаимоопрос (взаимооценка)</p> <p>Групповое обсуждение</p> <p>Выступление перед группой</p>
<p>Способность идентифицировать ограничения решения стратегических и оперативных управленческих задач, возникающих на рынке труда</p>	<p>Перечень целей самореализации и саморазвития.</p> <p>Экспертные оценки результатов профессиональной деятельности.</p>	<p>Степень обоснованности и адекватности сформулированных целей.</p> <p>Верификация результатов профессиональной деятельности в целях подтверждения достоверности экспертных оценок.</p>	<p>Коллективная дискуссия</p> <p>Обсуждение</p> <p>Зачет</p>

В процессе формирования ДПК – 3 у обучающегося должны быть сформированы:

- **знания** основных теорий мотивации, лидерства и власти;

-**умения**: умение проводить аудит человеческих ресурсов, осуществлять диагностику организационной культуры;

Уровень освоения ДПК – 3 подтверждается навыками:

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, возникающих на рынке труда
- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.