

**ПК– 1 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры**

### **Общая характеристика компетенции**

ПК – 1 направлена на формирование организаторских способностей и развитие навыков принятия управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами.

Данная компетенция осваивается на базе универсальных (УКОС-3) и общепрофессиональных (ОПК-3) компетенций, ориентирована на обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации как вид профессиональной деятельности.

Входной уровень для формирования компетенции определяется:

- умением взаимодействовать с другими и участвовать в командной работе;
- способностью работать с моделями организационных структур,
- способностью понимать место и роль службы управления персоналом в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций,
- умением планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- способностью к обработке и анализу информации;

Таким образом, освоение данной компетенции определяется успешным овладением навыками, знаниями, умениями, предполагаемыми ОПК-3. Базой для освоения компетенции является 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

личностные результаты:

- способность проводить анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах
- навыки подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат
- умения разрабатывать планы структуры, планы и вакансий организации, а также профессиональной карьеры работников, том числе - в вопросах формирования кадрового резерва.
- знания в области управления ФОТ, с целью подготовки предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

ПК-1 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
ПК-1. 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры									
Б1.В.06	Технологии кадрового менеджмента								экзамен
Б1.Б.16	Основы управления персоналом: методы УЧР						экзамен		
Б1.Б.30	Эффективное лидерство и управление командой	экзамен							
Б1.В.08	Психодиагностика в управлении персоналом				зачет				
Б1.В.ДВ.03.02	Организационная культура								экзамен
Б2.В.01(П)	Производственная практика					зачет с оценкой			

Освоение ПК-1 осуществляется также в рамках участия студентов в мероприятиях соответствующей направленности во внеучебное время.

## 1. Состав (структура) и этапы освоения компетенции

### 2.1. Состав (структура) компетенции

ПК-1 относится к числу двухкомпонентных компетенций, так как:

1) первый компонент включает в себя владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

2) второй компонент - умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Развитие навыков принятия управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами является главным компонентом. При этом формирование компонентов организации групповой работы, формирования команды являются его необходимыми составляющими.

## **2.2. Этапы формирования ПК-1 в процессе освоения образовательной программы:**

Формирование ПК-1 осуществляется в рамках четырех этапов:

При освоении 1 этапа (ПК-1.1), реализуемого в ходе освоения дисциплины «Эффективное лидерство и управление командой».

При освоении 2 этапа (ПК-1.2), реализуемого в ходе освоения дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом», где формируется способность применять системный подход к принятию и реализации управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами.

При освоении 3 этапа (ПК-1.3) при прохождении производственной практики, формируются навыки подготовки проектов документов, определяющих порядок подбора, оценки и развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат и при освоении дисциплины «Основы управления персоналом: методы УЧР».

При освоении 4 этапа, реализуемого в ходе освоения дисциплин «Технологии кадрового менеджмента» и «Организационная культура» формируется способность осуществлять профессиональную деятельность с применением современных кадровых технологий.

## **2. Описание критериев и показателей оценивания ПК-1 на различных этапах их формирования**

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>	<b>Рекомендуемые средства (методы) оценивания</b>
----------------------------------	------------------------------	----------------------------	---

<p>ПК-1.1</p> <p>Способность подготовить проекты документов, определяющих порядок подбора, оценки и развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат.</p>	<p>Самостоятельно проводит сбор и оценку достоверности собранной информации по оценке кадрового ресурса и кадрового потенциала организации</p>	<p>Самостоятельно подготавливает проекты документов и оценивает состояние кадрового ресурса</p> <p>Способен оценить кадровый потенциал организации и спланировать траектории его развития</p>	<p>Устное собеседование Коллоквиум Кейсовые задания Разработка групповых проектов Тестирование Разработка индивидуальных и групповых проектов Деловая игра Презентация</p> <p>Зачет с оценкой Зачет Экзамен</p>
<p>ПК-1.2</p> <p>Способность подготовить предложения по формированию бюджета на персонал с учетом факторов рынка труда.</p>	<p>Устанавливает порядок реализации цели и задач в сфере управления персоналом.</p>	<p>Может разработать модель работы с персоналом для конкретной компании исходя из предложенных условий</p>	
<p>ПК-1.3</p> <p>Способность применять системный подход к принятию и реализации управленческих решений в сфере управления человеческими ресурсами.</p>	<p>Устанавливает порядок реализации цели и задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Соотносит различные элементы организации как системы</p> <p>Самостоятельно формулирует задачи для конкретных подразделений в сфере управления персоналом.</p>	
<p>ПК-1.4</p> <p>Способность осуществлять профессиональную деятельность с применением современных кадровых технологий.</p>	<p>Знает и применяет конкретные технологии для достижения целей в сфере управления человеческими ресурсами</p>	<p>Способен выбирать и аргументировать выбор конкретных технологий работы с персоналом или анализа рынка труда для достижения целей организации</p>	

В процессе формирования ПК-1 у учащегося должны быть:

*сформированы знания:*

- основных теорий мотивации, лидерства и власти,
- теории управления человеческими ресурсами,
- в сфере формирования команды и специфики межличностного и межгруппового взаимодействия.

*сформированы умения:*

- анализировать организационную культуру предприятия или организации;
- анализировать и оценивать состояния человеческих ресурсов и кадрового потенциала организации;
- проводить аудит человеческих ресурсов организации;
- использовать конструктивные социально-психологические ресурсы, необходимые для командной работы;
- использовать методы диагностики организационных культур.
- использовать методы оценки эффективности управления организационной культурой.
- использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных оперативных и стратегических задач.

*сформированы навыки:*

- использования полученных в эмпирических исследованиях фактов для подготовки и обоснования решений в области стратегического и тактического управления персоналом организации;
- командной работы в условиях профессиональной деятельности;
- самостоятельного определения своей роли в командной работе в условиях профессиональной деятельности
- принятия решений в области управления персоналом организации;
- оценки других людей с точки зрения профессиональных требований и стандартов профессиональной деятельности;
- способности и готовности выявлять факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

#### **4. 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 осознательного 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.